

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

### *GEOGRAPHICAL MOBILITY AND WORK-LIFE BALANCE*

RUBÉN LÓPEZ FERNÁNDEZ

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universidad de Murcia*

<https://orcid.org/0000-0002-0152-5840>

**Cómo citar este trabajo:** López Fernández, R. (2026). Movilidad geográfica y conciliación de la vida laboral y familiar. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–27. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13827>

#### RESUMEN

Las decisiones de movilidad geográfica, cuando son tomadas de manera unilateral por el empresario, representan una distorsión —temporal o definitiva— en el equilibrio siempre difícil entre las esferas familiar y laboral del trabajador. Si esa distorsión implica un cambio de residencia, se activan unos derechos compensatorios y conciliatorios en aras de que la persona afectada pueda, por un lado, no sufrir un perjuicio económico derivado de una medida adoptada para el buen funcionar de la empresa y, por otro, disfrutar de herramientas legales enfocadas al mantenimiento y disfrute de los vínculos familiares. Si la decisión de movilidad tiene visos de permanencia, o va a rebasar los doce meses de duración en el lapso de tres años, el profesional tiene la posibilidad de resolver su contrato con derecho a la indemnización prevista para el despido objetivo. Pero, ¿qué sucede si no hay cambio de residencia y, a pesar de ello, el equilibrio trabajo-familia se ve comprometido? ¿Qué sucede si el desplazamiento va a ser de corta duración pero en unas condiciones de lejanía del hogar y con unas circunstancias familiares que

hacen que la presencia de la persona trabajadora en casa sea imprescindible? En materia de movilidad geográfica, ¿el legislador ha tenido en cuenta los bienes constitucionales en juego: protección de la familia, derecho al descanso, o a la seguridad y salud laboral? En este estudio se abordan los derechos de conciliación entre la vida laboral y familiar del trabajador previstos por el art. 40 ET, para los casos de traslado y para los casos de desplazamiento, y se intenta proponer soluciones de *lege ferenda* para los problemas detectados.

**PALABRAS CLAVE:** Movilidad geográfica, traslado, conciliación, familia, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### **ABSTRACT**

Geographical mobility decisions, when taken unilaterally by the employer, represent a distortion—whether temporary or permanent—of the always delicate balance between the worker’s family and professional spheres. If such a distortion entails a change of residence, certain compensatory and work-life balance rights are triggered, so that the affected individual may, on the one hand, avoid suffering economic harm resulting from a measure adopted for the proper functioning of the company and, on the other, benefit from mechanisms aimed at preserving and maintaining family ties. If the mobility decision appears to be permanent, or is expected to exceed twelve months within a three-year period, the employee will have the option to terminate their contract with entitlement to the compensation established for objective dismissal. But what happens if there is no change of residence and, nevertheless, the work-family balance is compromised? What happens if the displacement is of short duration but occurs under conditions of distance from home and within a family context that makes the worker’s presence at home essential? In matters of geographical mobility, has the legislator taken into account the constitutional interests at stake—namely, the protection of the family, the right to rest, and the employer’s duty of care? This study examines the work-life balance rights of employees as provided for in article 40 of the Workers’ Statute, both in cases of transfer and temporary assignment, and seeks to propose *lege ferenda* solutions to the problems identified.

**KEYWORDS:** Geographical mobility, relocation, work-life balance, family, substantial modification of working conditions.

#### *SUMARIO*

##### *I. Introducción*

##### *II. Concepto de movilidad geográfica*

1. *El lugar de trabajo*

2. *La duración*

III. *El derecho a la conciliación con la vida familiar y sus implicaciones con la decisión empresarial de movilidad geográfica*

1. *Qué se considera familia a efectos de movilidad geográfica*

2. *Qué derechos conciliatorios existen en los casos de traslado*

2.1. *Compensación de gastos*

2.2. *Reagrupación familiar*

3. *Qué derechos conciliatorios existen en los casos de desplazamiento*

3.1. *Abono de dietas y gastos de viaje*

3.2. *Permisos en el domicilio*

4. *Prioridad de permanencia en la empresa por motivos de conciliación*

IV. *La problemática de los desplazamientos sucesivos de centro de trabajo*

V. *Conclusiones*

*Bibliografía*

“El trabajador no es una máquina que pueda transportarse de un lugar a otro como mejor convenga al empresario, sino que, como las plantas, echa sus propias raíces”.  
STSJ de Andalucía, de 29 de septiembre de 2016 (Rec. 7464/2016)<sup>1</sup>

## **I. Introducción**

El lugar de trabajo es uno de los aspectos más elementales de toda relación laboral. Convendrá el lector en que cualquier decisión empresarial que venga a modificar la ubicación del centro de trabajo en el que se desempeñan los servicios afecta de manera sustancial a la persona trabajadora, pues, una vez concertado el lugar, esta dispondrá su vivienda, su familia, sus amistades, y en definitiva su vida, en torno a él<sup>2</sup>. Siendo así, no resultaría descabellado afirmar desde aquí que la movilidad geográfica que conlleva un cambio de residencia es la mayor de las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo<sup>3</sup>, por cuanto su impacto puede trascender a la propia relación contractual y afectar

<sup>1</sup> ECLI:ES:TSJAND:2016:7464.

<sup>2</sup> Para Martínez Girón, “el lugar de trabajo es verdadera condición de vida para el trabajador ordinario”. En MARTÍNEZ GIRÓN, J., “Medidas de flexibilidad interna”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 100, 2012, pág. 138.

<sup>3</sup> ROALES PANIAGUA, E., “La movilidad geográfica colectiva como medida de flexibilidad espacial: procedimiento y preferencias”, *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo garantista*, Comares Granada, 2022, pág. 79.

a la esfera personal y familiar del afectado, poniendo en dificultades incluso la pervivencia del vínculo conyugal si la situación se prolonga mucho en el tiempo.

A diferencia de la regulación civil, en la que el lugar de la ejecución del contenido del contrato suele tener carácter accesorio, la condición personalísima del contrato laboral determina que la localización de la prestación revista una dimensión especial. De ahí que el legislador haya procurado —tal vez quedándose corto— armonizar los intereses de las partes, a través de mecanismos de restricción al poder de dirección del empresario y de más compensación a la persona trabajadora cuanto mayor sea la repercusión de la movilidad geográfica. Baste referir por lo pronto que, diversamente a lo previsto para otras modificaciones sustanciales, en los traslados existen ciertas preferencias de permanencia en el centro de trabajo originario para colectivos especialmente vulnerables frente a este tipo de decisiones.

El derecho a conciliar la vida familiar con la laboral supone un hito legislativo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En ella se propugna la necesidad de garantizar una articulación adecuada entre las obligaciones inherentes a la actividad profesional y el derecho a cuidar los vínculos personales. Como se sabe, esta conciliación de intereses —la mayoría de veces antagónicos— puede requerir la conformación de un auténtico puzle, sobre todo en los supuestos en que las necesidades a armonizar incluyen el cuidado de menores, el de mayores o el de personas con discapacidad<sup>4</sup>. Y en estos menesteres se hace obvio que cualquier modificación empresarial de las condiciones laborales, por minúscula que sea, puede alterar la referida conciliación de intereses. Especialmente cuando estas decisiones organizativas, adoptadas bajo el paraguas del poder de dirección, atañen al tiempo de trabajo, a la retribución y —de manera más intensa todavía— al lugar en el que se van a desempeñar las funciones<sup>5</sup>.

No se debe obviar que entre los factores principales de riesgo psicosocial se encuentran las dificultades conciliatorias. Tampoco que las decisiones de movilidad geográfica adoptadas por el empresario con carácter unilateral involucran a derechos con cobertura constitucional, como la libertad de residencia o la esfera privada de la persona trabajadora. Y a este punto hay que recordar que el art. 40 ET da amparo legal a las medidas patronales de modificación del elemento locativo pactado en contrato, sean individuales o colectivas, e impliquen o no cambio de residencia. Lo cual no es óbice para que en ese mismo precepto se establezcan previsiones enfocadas a atemperar los potenciales perjuicios que dichas medidas puedan acarrearle a la vida familiar de los trabajadores afectados<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y movilidad geográfica”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº 133, 2017, pág. 186.

<sup>5</sup> A mayor abundamiento, sobre la afectación de los intereses personales y familiares de las personas trabajadoras puede leerse a MEIL LANDWERLIN, G., “Globalización, movilidad laboral y vida familiar”, *Panorama Social*, nº 13, 2011.

<sup>6</sup> También en el plano internacional hay instrumentos legales destinados a suavizar los efectos negativos que pueda traer el ejercicio del poder de dirección empresarial sobre la conciliación de las esferas laboral y familiar. Sin ánimo de exhaustividad, véase el número 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos

En otro orden de cosas, los litigios que implican a empresas con varios centros de trabajo en un mismo municipio vienen en aumento. Estas empresas pueden intercambiar trabajadores de su plantilla entre los diferentes centros sin causa justificada, por estar amparada en el *ius variandi* toda movilidad que no implique un cambio de residencia, y esto podría estar utilizándose para buscar el desistimiento contractual de la parte más débil de la relación. En efecto, con la redacción del vigente art. 40.1 ET, una cadena de sucesivos desplazamientos que aleje cada vez más a la persona trabajadora de su centro originario —y por ende de su lugar de residencia— podría desalentarla de continuar con el vínculo contractual, por ponerle cada vez más difícil disfrutar del entorno geográfico en el que ha conformado su vida personal y afectiva. En teoría, si el operario se viese necesitado de proceder a un cambio de residencia no estaría amparado por los derechos contenidos en el art. 40 ET, pues si el último cambio de centro no rebasó la distancia kilométrica prevista en convenio, o el resto de parámetros asentados por la jurisprudencia, la decisión de movilidad no sería catalogable como traslado. Es más, no faltan los casos en que el cambio reiterado del lugar de trabajo esconde una voluntad de provocar el desistimiento del trabajador<sup>7</sup>.

El hecho de que no haya en el ET ningún precepto que apunte la movilidad geográfica al domicilio de la persona trabajadora —sea estableciendo una distancia kilométrica a partir de la cual entender una movilidad geográfica como traslado, sea considerando los tiempos de desplazamiento— obliga al órgano judicial a apreciar las circunstancias presentes en cada caso. Y ello, unido al carácter personalísimo del contrato de trabajo, hace que un cambio en el lugar de ejecución de las labores represente las más de las veces una perturbación de las obligaciones familiares, de las relaciones humanas en general o, por ejemplo, de los estudios que tal vez se estén cursando. Y, con la sospecha de que lo previsto en el art. 40 ET no es en absoluto suficiente para salvaguardar adecuadamente los intereses de las personas movilizadas en contra de su voluntad, se van a abordar las siguientes páginas.

## II. Concepto de movilidad geográfica

La movilidad geográfica que acoge el art. 40.1 ET es aquella acaecida como consecuencia de la decisión unilateral del empresario por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, y que además implica un cambio razonable de domicilio para la persona

---

Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que en su último párrafo habla de que “conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”.

Por su parte, y de manera más concreta, la Recomendación 165 del Consejo entiende que “muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares”; por ello se considera necesario “mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general”. Y en materia de movilidad geográfica dispone que “al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos”.

<sup>7</sup> IGLESIAS OSORIO, B. C., “La movilidad geográfica. La indefinición jurídica de los desplazamientos sucesivos de centro de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, nº 125, 2025, pág. 2.

trabajadora<sup>8</sup>. Dicho de otra manera: si no hay cambio de residencia, no hay traslado que active los derechos previstos en el referido precepto.

Notificada una decisión de movilidad que implique cambio de domicilio de la persona trabajadora, esta tiene derecho a optar “entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo 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 aquí el legislador abarca “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”. Ahora bien, el profesional afectado tiene que acatar la decisión empresarial de traslado —con toda la carga de perturbación familiar que ello puede acarrear—, pues de lo contrario podría ser objeto de medidas disciplinarias. Sólo una vez personado e incorporado en su nuevo destino habrá de impugnar ante la jurisdicción social la decisión empresarial, de considerarlo oportuno. Por sentencia se declarará el traslado como justificado o injustificado, devolviendo en este último caso a la persona trabajadora a sus condiciones anteriores, esto es, al centro de trabajo de origen.

De otro lado, la movilidad geográfica puede incumbir a un solo trabajador o a una pluralidad, así como puede tener una duración eventual o prolongada en el tiempo. Sin entrar por el momento en el análisis de esta figura, interesa anticipar dos elementos que tienen en ella una incidencia nuclear: el lugar y el tiempo de duración de la movilidad<sup>9</sup>.

## 1. El lugar de trabajo

Como ya se ha dicho, el elemento locativo representa una de las condiciones fundamentales del contrato de trabajo. Lo más frecuente es que la persona trabajadora acepte un puesto por hallarse cerca de su domicilio habitual o acabe conformando su vida personal y familiar en torno a la ubicación de su empleo.

El condicionante clave para que entren en juego los beneficios reconocidos por la norma estatutaria es el cambio de residencia, y estos tienen una incidencia directa en materia conciliatoria. No obstante, debe advertirse que hay movilidads que no requiriendo un cambio de domicilio ponen en peligro la continuidad de la relación laboral, pues colocan a la persona afectada en una posición de dificultad al necesitar invertir más tiempo en los trayectos casa-trabajo, pudiendo ello llevarle a desistir por no poder compaginar debidamente sus obligaciones familiares. Piénsese, por ejemplo, en situaciones de

---

<sup>8</sup> Por su parte, el art. 81.2 EBEP permite a las administraciones trasladar a su personal motivando la decisión en el interés general, pero respetando su retribución y sus condiciones esenciales; esto es, que una administración puede trasladar a un centro de trabajo distinto que no exija cambio de residencia. Sobre la movilidad geográfica de los funcionarios, léase a RUEDA MONROY, J. A., “Movilidad funcional y geográfica para una administración digital y sostenible: una mirada a España e Italia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 14, nº 1, 2026.

<sup>9</sup> Puede leerse un estudio detallado en SALA FRANCO, T., “La movilidad geográfica”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 58, 2005; o con más profundidad en GARCÍA VALVERDE, M. D., *La movilidad geográfica: un análisis teórico-jurisprudencial*, Comares, Granada, 2002.

imposibilidad para con la llevada y recogida de niños al colegio, para con el cuidado de mayores, o en solapamientos con el horario de trabajo del cónyuge.

El punto 1 del art. 40 ET considera traslado la movilidad que afecte a “trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia”. Y lo vincula además a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (en adelante ETOP).

De otro lado, el apartado 6 del mismo artículo dispone que, también por causas ETOP, o bien por contrataciones referidas a la actividad en cuestión, la empresa “podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual”. En ambos supuestos, por tanto, se exige que concurra el cambio de domicilio del operario para activarse las garantías que llevan aparejadas cada uno de los preceptos<sup>10</sup>.

A propósito de ello, la STS de 19 de abril de 2004 (Rec. 2535/2004)<sup>11</sup> estableció que “la Ley 11/1994<sup>12</sup> impuso a los trabajadores determinados sacrificios (...). Entre ellos, el de tener que soportar la movilidad geográfica cuando concurren las circunstancias legales que la hacen posible”. La resolución argumentaba que si bien está dispuesta legalmente la indemnización por gastos de traslado del profesional afectado y su familia, si el traslado no implica la necesidad de un cambio de residencia no pueden reclamarse más compensaciones que las establecidas por convenio, o las pactadas entre las partes; y en ningún precepto se impone a la empresa el deber de compensar el mayor tiempo requerido para desplazamientos como tiempo efectivo de trabajo<sup>13</sup>.

En lo que atañe al concepto de distancia, casi huelga decir que a causa de la mejora en las comunicaciones viarias ha experimentado una evolución. Los actuales tiempos de desplazamiento entre distintas localidades se han visto notoriamente reducidos respecto de los de otros tiempos. Así pues, no se debe considerar en exclusividad el criterio de si hay cambio a localidad distinta, sino que las posibilidades de desplazamiento diario

---

<sup>10</sup> La STS de 27 de diciembre de 1999 (ECLI:ES:TS:1999:8490) establece la diferencia entre movilidad geográfica *sustancial* o *intensa* y movilidad geográfica *no sustancial* o *débil*.

<sup>11</sup> ECLI:ES:TS:2004:2535.

<sup>12</sup> De 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>13</sup> Siguiendo su estela, la STSJ de Cantabria, de 8 de septiembre de 2004 (Rec. 1471/2004; ECLI:ES:TSJCANT:2004:1471) resolvió que pasar de tener una distancia desde el domicilio al centro de trabajo de 5 km a tenerla de 15 km aproximadamente no exige un cambio de residencia, con lo que tal decisión empresarial cabe dentro del *ius variandi* empresarial y, por tanto la persona trabajadora no tiene la opción de extinguir la relación contractual.

También a propósito de esta cuestión, la STSJ de Cataluña, de 26 de mayo de 2005 (Rec. 6788/2005; ECLI:ES:TSJCAT:2005:6788), dispuso la posibilidad de que la persona afectada pudiera ser indemnizada por los perjuicios que el desplazamiento por decisión unilateral del empresario le generase, a causa de una mayor distancia o un incremento de gastos de transporte. Y es que, a pesar de no preverse en el ET de forma expresa, el abono de la indemnización por mayores desplazamientos derivados de una movilidad geográfica sin cambio de residencia “puede encontrar su apoyo en el principio que exige la necesidad de mantener el equilibrio entre las partes de un contrato de trabajo, siempre que se acredite cumplidamente la realidad de los concretos perjuicios causados y que estos se establezcan y tengan su necesaria cobertura en el contrato en el convenio”.

deben jugar un papel determinante. Además, tampoco es la distancia kilométrica un criterio objetivo suficiente porque los medios de transporte disponibles —públicos o privados, facilitados o no por la empresa— influyen sobremanera a efectos de avocar o no a un cambio de domicilio<sup>14</sup>. Con lo cual, la movilidad geográfica se ha convertido en una figura difusa que exige una interpretación multifactorial en cada caso concreto. Baste pensar, por ejemplo, en los casos en que la empresa avoque a un trabajador a moverse a otro centro a la par que le ofrezca desempeñar funciones en régimen de teletrabajo con carácter parcial, de tal manera que este sólo tenga que acudir presencialmente uno o dos días a la semana.

De ahí que la determinación de en qué casos la decisión patronal de movilidad geográfica es merecedora de la aplicación del art. 40 ET se haya convertido en uno de los temas estrella para la negociación colectiva. A ello ha contribuido, por supuesto, que el precepto no aclare cuándo el cambio del lugar de trabajo debe llevar aparejado un cambio de residencia. Es en el plano convencional, por tanto, donde se establece qué movibilidades son incardinables en el contenido del art. 40 ET y qué otras se mantienen dentro del poder de dirección empresarial.

Los jueces y tribunales también han tenido oportunidad de resolver sobre estos menesteres. Por ejemplo, la STSJ de Andalucía-Málaga, de 20 de marzo de 1995 (Rec. 6/1995)<sup>15</sup>, resolvió que el apartado 1 del art. 40 ET “no impone que sea la empresa la que exija el cambio de residencia del trabajador, sino que tal cambio venga impuesto o exigido por el hecho del traslado del centro de trabajo, es decir, porque materialmente sea imposible o notablemente gravoso mantener la anterior residencia y desplazarse desde la misma localidad donde radique el nuevo centro de trabajo. Y, en tal sentido, al considerarse muy gravoso para el trabajador tener que recorrer diariamente una distancia de 45 km, (...) se ha producido una sustancial modificación de las condiciones en que venía prestando sus servicios”.

Como ya se ha expresado en la introducción, esta cuestión no es cosa menor, pues implica dilucidar si la empresa que decide unilateralmente mover a sus operarios de centro de trabajo tiene que hacerlo con atención a los requerimientos del art. 40 ET o, por contra, puede ejecutar esta modificación bajo el paraguas de su *ius variandi*<sup>16</sup>. Pese a poder los convenios o el pacto individual precisar directrices para resolver estas incertidumbres interpretativas, es incuestionable que ha sido la jurisdicción social la que ha traído mayores avances a este respecto. Acorde al criterio mayoritario, para la STSJ de Cataluña, de 10 de septiembre de 2008 (Rec. 13327/2008)<sup>17</sup>, no existe traslado cuando el nuevo centro de trabajo se encuentra en la misma población que el anterior. No obstante, hay que saber también que el cambio de domicilio no es decisivo ni tiene por qué producirse

---

<sup>14</sup> Sobre el tema, puede leerse a GARCÍA MURCIA, J., “Movilidad funcional y geográfica: una reflexión general a la vista del código de trabajo de Portugal”, *Aranzadi Social*, n° 18, 2004.

<sup>15</sup> ECLI:ES:TSJAND:1995:6.

<sup>16</sup> Sobre este particular, puede leerse a SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “El cambio de residencia en la movilidad geográfica”, *Aranzadi Social*, n° 17, 2009.

<sup>17</sup> ECLI:ES:TSJCAT:2008:13327.

en la práctica, pues es la persona trabajadora la que debe decidir si se muda o, en cambio, mantiene su residencia habitual aun suponiéndole un incremento de gastos y tiempo desproporcionado. Ello en tanto que, según la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 15 de junio de 2010 (Rec. 3656/2010)<sup>18</sup>, la empresa no puede imponer determinada residencia a su profesional. Tal decisión, la de cambiar o mantener la residencia, no desvirtúa la modificación sustancial del vínculo contractual, por lo que la empresa ha de sujetarse a lo previsto en el art. 40.1 ET.

Así pues, la pertinencia del cambio de domicilio es —o debiera ser— un elemento objetivable, a la luz de parámetros de razonabilidad<sup>19</sup>. Parámetros, sin ánimo de exhaustividad, como los que siguen:

- La distancia kilométrica entre el anterior y el nuevo centro de trabajo.
- La distancia entre el nuevo centro y la residencia habitual del operario.
- El tiempo requerido en cubrir la distancia entre la residencia y el lugar de trabajo.
- La existencia o no de medios de transporte públicos.
- La calidad de la vía que deba transitarse.
- La oferta de una compensación económica por parte de la empresa, como el abono de dietas, kilometraje, incremento salarial o la asunción del coste de tales desplazamientos.
- El desempeño de parte de la jornada semanal en régimen de teletrabajo, concedido *a posteriori* de la decisión de movilidad.

A propósito de estos, la STSJ de la Comunidad Valenciana recién referida constituye una síntesis enumerativa al tomar a muchos en consideración<sup>20</sup>.

El aspecto locativo aquí analizado desemboca necesariamente en qué ha de entenderse como cambio de residencia o, dicho con más exactitud, en qué circunstancias una movilidad geográfica sería justificativa del cambio de residencia. Para la STS de 5 de febrero de 2020 (Rec. 419/2020)<sup>21</sup>, cuando las cláusulas convencionales “utilizan el término cambio de residencia lo hacen en relación con el lugar al que está adscrita laboralmente la persona trabajadora, sin tener en cuenta su domicilio ni las circunstancias

---

<sup>18</sup> ECLI:ES:TSJCV:2010:3656.

<sup>19</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral...”, op. cit., pág. 192.

<sup>20</sup> Ello entendiéndose que “en defecto de disposición legal que especifique los criterios para determinar en qué supuestos se hace necesario variar el domicilio, (...) habrá que valorar diversas circunstancias: La más importante es la distancia existente entre el centro de origen y el de destino, pues aunque no existe un umbral a partir del cual pueda entenderse que el traslado de las instalaciones exige alterar la residencia habitual, habrá que excluir, sin necesidad de mayores consideraciones, las distancias excesivamente cortas, e incluir, de la misma forma, las que sean muy largas, conjugando, además, otras circunstancias, como la distancia entre ambos centros y el lugar de residencia del trabajador; la accesibilidad al nuevo centro desde el domicilio del trabajador y, en particular, los medios de transporte público disponibles y los facilitados, en su caso, por la empresa, así como sus horarios; el incremento en el tiempo de desplazamiento y su eventual incidencia en la esfera personal, profesional, familiar y social; el aumento de los gastos de transporte; la concesión por el empresario o el establecimiento pactado de compensaciones económicas o de otro tipo; el horario de trabajo y el turno de trabajo; el número de días laborables a la semana; y el porcentaje que representa el tiempo de desplazamiento en relación a la jornada diaria de trabajo”.

<sup>21</sup> ECLI:ES:TS:2020:419.

personales sobre el lugar en que la misma desarrolla su vida privada”. Solución esta que no comparte quien escribe, por cuanto el elemento capital para la parte más débil del contrato de trabajo no es la distancia intercentros sino la que tenga que pasar a cubrir desde el hogar en que reside y al que ata sus vínculos afectivos.

Por su parte, la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 22 de mayo de 2008 (Rec. 3036/2008)<sup>22</sup>, negó aplicar el art. 40 ET a la movilidad impuesta por la empresa, y por cuya consecuencia la persona trabajadora debía cubrir todos los días en su vehículo privado entre 25 y 30 km a la ida y a la vuelta. Y el fundamento fue que había buena comunicación por carretera y que los trayectos podían realizarse en un breve lapso de tiempo, no constituyendo esto circunstancias que avocasen al cambio de residencia.

Más cercana en el tiempo, la STSJ de Galicia, de 11 de octubre de 2017 (Rec. 6721/2017)<sup>23</sup>, utilizó el criterio del costo excesivamente gravoso para concluir que un cambio locativo había de considerarse movilidad geográfica sustancial. Opinando lo mismo, cuatro años después, el mismo tribunal en un supuesto en el que el cambio de centro acarreaba a la persona trabajadora tener que cubrir un total de 110 km entre el trayecto de ida y el de vuelta. Ello mediante sentencia de 17 de junio de 2021, y con fundamento también en lo “especialmente gravoso” para el trabajador afectado (Rec. 4502/2021)<sup>24</sup>.

Adviértase, pues, que el concepto de *desplazamiento excesivamente gravoso* no aparece previsto en el precepto de referencia como condición habilitante para su aplicación. No obstante, jueces y tribunales lo vienen usando reiteradamente, haciendo así valer elementos subjetivos, toda vez que se trata de un concepto jurídico indeterminado, en relación con los medios de transporte de que disponga la persona trabajadora o con su horario. Ello ha dado lugar a que situaciones casi idénticas hayan sido en ocasiones calificadas como traslado y en ocasiones mero desplazamiento. Valga resaltar, por ilustrativa, la STSJ de Andalucía, de 1 de junio de 2021 (Rec. 7327/2021)<sup>25</sup>, por cuanto calificó de traslado la movilidad a un nuevo centro que distaba sólo 13 km del de origen. Ello en atención a las circunstancias de que el operario tenía horario nocturno, no existiendo “transporte público, carecía de vehículo propio y el elevado coste del servicio de taxi consumía la mitad de su salario neto”. Y a juicio del intérprete no se procede razonablemente exigir al operario que “utilice ni un automóvil prestado por un tercero, una moto, una bicicleta o un patinete eléctrico”.

En fin, la STSJ de Cataluña, de 26 de enero de 2009 (Rec. 1655/2009)<sup>26</sup>, se pronunció respecto de si la empresa podía evitar la aplicación del art. 40.1 ET pactando en contrato una cláusula por la cual, en caso de mover el centro de trabajo a otra población, la persona trabajadora aceptase el consecuente traslado. La resolución entendió que ello vaciaría el

---

<sup>22</sup> ECLI:ES:TSJCV:2008:3036.

<sup>23</sup> ECLI:ES:TSJGAL:2017:6721.

<sup>24</sup> ECLI:ES:TSJGAL:2021:4502.

<sup>25</sup> ECLI:ES:TSJAND:2021:7327.

<sup>26</sup> ECLI:ES:TSJCAT:2009:1655.

precepto de contenido, pues dejaría “al exclusivo arbitrio de uno de los contratantes una de las condiciones sustanciales en el cumplimiento del contrato de trabajo, circunstancia que no es posible, a tenor de lo establecido en el art. 1256 CC, e implicaría una renuncia anticipada a las garantías establecidas en el ET para la operatividad de aquellas modificaciones de las condiciones de trabajo que puedan considerarse como sustanciales”.

Como corolario de todo lo anterior, todos estos problemas interpretativos se ahorrarían si el legislador fijase a partir de qué distancia a cubrir por el trabajador entre su domicilio y el nuevo lugar de trabajo cabría aplicar el apartado 1 del art. 40 ET<sup>27</sup>. Lo cual no sería óbice para que, en ese mismo precepto, se añadieran circunstancias eximentes como que parte de la jornada semanal se desempeñase mediante teletrabajo o la empresa sufragara los desplazamientos en todo o en parte. Entre tanto, habrá que estarse a lo previsto en cada convenio colectivo para discernir qué podría resultar de aplicación dentro de las vastas zonas grises que deja, a un lado y a otro, la endeble frontera entre qué ha de entenderse movilidad geográfica sustancial y qué una movilidad “débil” o “no intensa”<sup>28</sup>.

## 2. La duración

El elemento temporal también tiene un relieve incuestionable en los derechos de conciliación vinculados a los supuestos de movilidad geográfica. Efectuada la decisión empresarial de traslado que implica cambio de residencia, el ET dispone herramientas para que la persona trabajadora pueda conciliar mejor sus esferas laboral y familiar. Y, siendo diferente la duración de los dos tipos de movilidad geográfica, esto es, traslado y desplazamiento, diferentes son también los mecanismos conciliatorios que para cada uno se disponen.

Primeramente, cuando la modificación del elemento locativo tiene carácter indefinido, acarreando además la necesidad de cambiar de residencia, poca discusión puede haber en que se está ante un traslado. Para las movilidades de carácter determinado en el tiempo, la frontera que traza la norma es que merecen tal consideración las que vengan a durar al menos doce meses en el lapso de tiempo de tres años<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> De la misma opinión, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “Deslinde entre el traslado individual como mecanismo de flexibilidad interna y otros supuestos regulados en el artículo 49 TRET”, *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo garantista*, Comares, Granada, 2022, pág. 59.

<sup>28</sup> Las SSTs de 15 de junio de 1998 (Rec. 3940/1998; ECLI:ES:TS:1998:3940) y de 27 de diciembre de 1999 (Rec. 8490/1999; ECLI:ES:TS:1999:8490), para referirse a las movilidades del lugar de trabajo que no implican un cambio de domicilio. Más recientemente, la STSJ de Madrid, de 17 de noviembre de 2008 (Rec. 21418/2008; ECLI:ES:TSJM:2008:21418).

<sup>29</sup> Véase la STSJ de Madrid, de 8 de abril de 2019 (Rec. 7779/2019; ECLI:ES:TSJM:2019:7779), que concede la consideración de traslado y, por ende, el derecho a resolver la relación laboral de manera indemnizada a un ingeniero al que se le comunica un desplazamiento a Arabia Saudí por seis meses de duración. El trabajador, que ya había sido desplazado a Turquía durante algo más de seis meses el año anterior, insta la resolución de su contrato y la indemnización correspondiente a veinte días de salario por año de antigüedad, que la empresa le niega bajo el pretexto de que había aceptado “ser trasladado y/o desplazado temporalmente cuando así sea requerido por la compañía por razones de trabajo a desarrollar, mediando en todo caso el preaviso previsto en el art. 40 del ET”. En consonancia con ello, y habida cuenta de que el profesional no se incorporó a su nuevo destino en la fecha indicada, se le practicó un despido

Con independencia de lo anterior, el apartado 2 del art. 40 ET establece que un traslado será colectivo cuando afecte a todos las personas de un lugar de trabajo, “siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

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

La decisión de movilidad colectiva también tiene que obedecer a causas ETOP, y sujetarse a unas formalidades adicionales, por parte de la empresa, que serán abordadas *infra*.

Todo traslado que no alcance las dimensiones —en cuanto al tiempo de movilidad y en cuanto al número de trabajadores afectados—ahora referidas será, por tanto, un traslado individual y se regirá por lo previsto en el apartado 1 del art. 40 ET. Y en caso de traslado individual, la decisión empresarial debe notificarse a las personas afectadas y a la representación legal de los trabajadores con treinta días de preaviso, respecto de la fecha de efectividad.

Ante esta situación modificatoria, al trabajador se le abren tres posibilidades:

- a) Acatar la orden empresarial de traslado y personarse en tiempo y forma en su nuevo lugar de trabajo.
- b) Acatar la orden empresarial e impugnarla en un juzgado de lo Social, para que este se pronuncie respecto de si la decisión de traslado obedece a razones justificadas o no.
- c) Pedir la resolución de su contrato, con derecho a la indemnización prevista para el despido objetivo, esto es, veinte días de salario por año de antigüedad en la empresa, con tope máximo en doce mensualidades de salario. Para ello habrá de comunicarlo en el plazo de 20 días, a contar desde la fecha de notificación del traslado<sup>30</sup>.

Por su parte, como ya se ha dicho, el traslado colectivo exige el cumplimiento de un previo procedimiento añadido: el período de consultas. Este ha de tener una duración no superior a quince días, y versar sobre “las causas motivadoras de la decisión empresarial

---

disciplinario por faltas de asistencia. La sentencia da la razón al trabajador porque “una cosa es que una empresa pueda suscribir un contrato cuya ejecución debe realizarse fuera del centro de trabajo ordinario y suponga el desplazamiento puntual de los trabajadores que participan en su ejecución y otra considerar que esos trabajadores carecen de centro fijo o habitual y son itinerantes. En el caso presente no estamos ante este segundo supuesto, ya que (...) si realmente se hubiese querido suscribir un contrato como trabajador itinerante de forma permanente, así hubiese debido especificarse (art. 2.2.c RD1659/1998)”.

<sup>30</sup> La STS de 5 julio de 2024 (Rec. 3803/2024; ECLI:ES:TS:2024:3803) negó la indemnización a un trabajador trasladado de Madrid a Gijón por no haberlo solicitado dentro de plazo. Concretamente, se le comunicó el traslado el 1 de octubre de 2021, y no instó la resolución de su contrato hasta el 14 de enero de 2022. La sentencia resolvió, en sintonía con la pretensión empresarial, que, tras tomar la persona trabajadora la determinación de dejar de asistir a su puesto, se trataba de una baja voluntaria.

y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados”. Las partes, según el legislador, tienen que negociar de buena fe en aras de conseguir un acuerdo, previsión que desde aquí se concibe como poco menos que un brindis al sol. Ello en la medida en que resulta difícil imaginar mecanismos eficaces para controlar si las partes concurren a negociar con o sin ninguna voluntad de alcanzar esos acuerdos.

Culminado el período de consultas, el empresario debe comunicar por escrito la decisión a todos los operarios afectados, de forma individualizada, en los mismos términos previstos para el traslado individual. Y las opciones de cada persona trabajadora frente a esta decisión notificada serán asimismo las previstas para el supuesto de traslado individual.

En segundo término, cabe entender bajo el concepto de desplazamiento la movilidad geográfica que conlleva un cambio de residencia coyuntural, esto es, inferior a los doce meses —dentro de una ventana temporal de tres años— establecidos para conceptualizar el traslado<sup>31</sup>. Figura de movilidad que viene contenida en el art. 40.6 ET, y para la que también es condición de necesidad la existencia de causas ETOP<sup>32</sup>.

En el desplazamiento tiene lugar, por definición, una modificación geográfica de temporalidad menor que conlleva para la persona trabajadora mudarse a una población distinta de aquella en la que tiene su domicilio habitual. Así, no toda movilidad geográfica que obligue a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su residencia revestirá un desplazamiento ex art. 40.6 ET, pues el precepto habla de “desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual”. Con lo que los viajes o salidas que representen una permanencia incidental o coyuntural fuera del hogar quedan excluidos de tal consideración, en tanto que se estaría ante una modificación leve de las condiciones de trabajo. Lo complicado —en tanto que tampoco ha sido delimitado por el legislador— es determinar cuánto ha de durar la situación de permanencia en una población distinta de la habitual para considerar la concurrencia de desplazamiento. Y de iluminar esta cuestión tendría que encargarse, una vez más, la negociación colectiva.

En tercer lugar, se quiere advertir que una movilidad pequeña respecto del centro de trabajo originario, con visos de permanencia, y que no implicase variación de domicilio constituiría una modificación menor o no sustancial de las condiciones de trabajo, no activándose así las prebendas contenidas en el art. 40 ET. Dicho de otra manera: las

---

<sup>31</sup> Sobre el tema, puede leerse a ARBONÉS LAPENA, H. I., “Algunas consideraciones críticas sobre la movilidad geográfica tras la reforma laboral de 2012 y sus réplicas”, *Revista de Información Laboral*, nº 8, 2014.

<sup>32</sup> Sobre ello puede resultar de interés la STS de 14 de octubre de 2004 (Rec. 6511/2004; ECLI:ES:TS:2004:6511), por cuanto se resuelve que el traslado implica que la persona trabajadora “pase a realizar su función a un nuevo centro de trabajo de la misma empresa, que le exija cambio de residencia como precisa el art. 40.1 ET”. De ahí que si el cambio no se circunscribe a un único centro, sino a una pluralidad de ellos, en los que el operario va a desempeñar funciones de forma sucesiva unos pocos meses al año, no habría traslado sino que se estaría ante distintos desplazamientos continuados.

movilidades que no comportan cambio de domicilio entran dentro del poder de dirección empresarial, pues no disponen de regulación propia y, por ello, estas medidas no se hallarían sujetas a ningún procedimiento o motivación, con excepción del informe obligatorio del Comité de Empresa para los casos de traslado total o parcial de las instalaciones (art. 64.1.4º ET). Y de ahí viene gran parte de la litigiosidad, a consecuencia de la necesidad o no de cambio de residencia, de manera que serán los juzgados de lo Social quienes deberán valorar la determinación objetiva de esta necesidad<sup>33</sup>.

A este respecto, tanto el legislador como el intérprete deberían reconsiderar lo anterior: que la sustancialidad de la medida dependa únicamente de si hay o no cambio de residencia. Ello por cuanto en muchas ocasiones la persona trabajadora preferirá continuar en su hogar, pese a no ser funcional ni económico, por cuestiones de obligada asunción como la escolarización de los hijos u otro tipo de cargas familiares o de cuidados. Cabe preguntarse por qué no se tienen en cuenta estas cuestiones, que inciden directamente en la decisión de mantener o no el domicilio habitual tras una decisión empresarial que te aleja de este, pese a darse circunstancias de distancia, coste o dinero que aconsejarían la mudanza<sup>34</sup>. ¿Tendría el intérprete judicial elementos normativos para entrar a valorar si la permanencia en el mismo domicilio, cuando se produce una movilidad, debe ser el elemento decisivo para concluir la ausencia de modificación sustancial? Desde aquí se considera que la respuesta es no, y debería ser que sí.

### **III. El derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar y sus implicaciones con la decisión empresarial de movilidad geográfica**

Ya hace bastante tiempo que los derechos conciliatorios están en el centro de atención del legislador social. La Ley 39/1999<sup>35</sup> supuso un punto de inflexión en estos menesteres. Sin embargo, en múltiples ocasiones estas medidas se han revelado como insuficientes, o mejorables, en su cometido de garantizar una protección adecuada de los intereses familiares. La tarea es compleja: conseguir el equilibrio entre dos esferas, en principio antagónicas, sin renunciar a ninguna de ellas<sup>36</sup>. Las medidas de conciliación serán eficaces en función de si permiten que la persona trabajadora pueda atender como es debido a ambas, de una manera equilibrada que habilite la asunción de los quehaceres familiares sin descuidar las obligaciones pactadas en contrato. Como se sabe, resulta frecuente que estas medidas conciliatorias no satisfagan las expectativas generadas.

---

<sup>33</sup> Valga por todas la STS de 14 de octubre de 2004 (Rec. 6511/2004; ECLI:ES:TS:2004:6511), que consideró que el traslado de centro de trabajo, sin cambio de domicilio y respetando la categoría y funciones, “se viene considerando por la reiterada jurisprudencia de esta Sala como una modificación accidental de las condiciones de trabajo y encuadrable dentro de la potestad organizativa del empresario”. Léase, sobre el tema, a TOSCANI GIMÉNEZ, D., “Movilidad geográfica débil y movilidad geográfica fuerte”, *Diario La Ley*, nº 10217, 2023.

<sup>34</sup> IGLESIAS OSORIO, B. C., “La movilidad geográfica. La indefinición jurídica de los desplazamientos...”, op. cit., pág. 7.

<sup>35</sup> De 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

<sup>36</sup> Sobre ello, léase a JOVER RAMÍREZ, C., “La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma”, *Aranzadi Social*, nº 4, 2013.

Como sabe el lector, falta mucho por recorrer en materia de conciliación, y un presupuesto imprescindible para ello es la cercanía del domicilio respecto del lugar de trabajo<sup>37</sup>. Las medidas de movilidad geográfica atacan al corazón mismo de los derechos conciliatorios, en la medida en que pueden acarrear importantes dificultades —cuando no la imposibilidad— para que la persona trabajadora mantenga la armonía familiar sin renunciar a mantener su empleo.

Con todo, no hay que perder de vista que las decisiones de movilidad tienen su fundamento en el derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE), así como en el poder de dirección. Para la ponderación de los intereses en juego, el legislador ha dispuesto en el art. 40 ET distintas medidas enfocadas a suavizar o atemperar la perturbación en el seno de las familias, las cuales serán abordadas más adelante. Por el momento, baste decir que estas medidas son de vocación reparadora, *post facto*, y que a juicio de quien escribe se quedan cortas.

### 1. Qué se considera familia a efectos de movilidad geográfica

La STC de 11 de diciembre de 1992 (Rec. 222/1999; ECLI:ES:TC:1992:222) rompió con la tradicional concepción jurídica que constreñía el concepto de familia, al reconocer que la Constitución no ha “identificado la familia a la que manda proteger con la que tiene su origen en el matrimonio, sino que es preciso atender a la realidad efectiva de los modos de convivencia que en la sociedad se expresan”<sup>38</sup>. El concepto de familia, pues, abarca a los cónyuges como a los miembros de las parejas de hecho y, en su caso, a los descendientes y otros parientes a cargo, considerando además que podría darse cabida, por parte de la legislación infraconstitucional, a otros sujetos convivientes con relación de parentesco —por consanguinidad o afinidad— y dependencia económica<sup>39</sup>.

Esta concepción también contempla, por supuesto, a las familias formadas por un solo adulto y sus descendientes, resultando indiferente el motivo al que obedezca la ausencia del otro progenitor. Es más, podría incluso tratarse de un adulto que no ha llegado a contraer matrimonio ni pareja de hecho nunca. En cualquier caso, la negociación colectiva suele encargarse de determinar los beneficiarios de las medidas de conciliación que vayan más allá de lo establecido con carácter legal, y a lo previsto en los convenios de referencia habría de estarse.

---

<sup>37</sup> Véase a LOUSADA AROCHENA, J. F., “Movilidad geográfica y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2011.

<sup>38</sup> Para Roca Trías, “el acceso de las personas del mismo sexo al matrimonio, así como las facilidades para el divorcio producen una nueva imagen del viejo concepto, que no por ello desde ser considerado en crisis, si por crisis debe entenderse algo parecido a apuros, conflictos o problemas de la institución. Crisis significa aquí cambio, y es innegable que la familia se encuentra en una clara época de evolución y cambio”. En ROCA TRÍAS, E., “Familia y Constitución”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº 10, 2006.

<sup>39</sup> SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, CES, Madrid, 2000, pág. 159.

## 2. Qué derechos conciliatorios existen en los casos de traslado

Huelga decir que siendo diversa la configuración jurídica del traslado y del desplazamiento, también lo son las consecuencias conciliatorias establecidas para uno y otro.

### 2.1. Compensación de gastos

Una vez la persona trabajadora ha sido notificada de la orden empresarial de traslado, si no se decanta por la extinción indemnizada de su contrato, debe acatar la decisión e incorporarse en la fecha prevista al nuevo lugar de prestación de servicios. Siendo este el caso, y con independencia de si decide impugnar la medida ante la jurisdicción Social o no, tiene derecho a recibir una compensación por los gastos propios y los de sus familiares a cargo —en caso de que vayan a acompañar al trasladado— en los términos establecidos en convenio, que obviamente pueden ser mejorados por acuerdo con la empresa.

Esta previsión tiene el propósito de proteger a las familias, buscando fortalecer el derecho a la convivencia cuando uno de sus miembros es trasladado a una población distinta. Y a propósito de ella cabe pactar, convencional o contractualmente, la inclusión de los costes del transporte, la mudanza, una gratificación, la escolarización de los niños o incluso ayudas a la vivienda. Incluso hay autores que han opinado que debería ser preceptivo que la empresa sufragara los desplazamientos del trabajador para volver a su domicilio de origen para visitar a sus familiares, obviamente en los supuestos en que estos no le acompañaran a su nuevo destino laboral<sup>40</sup>.

En el caso de que la persona trabajadora impugnara la decisión de traslado y esta fuese declarada injustificada —lo cual sucedería siempre *a posteriori* de efectuarse este—, además de compensársele los gastos del retorno a su lugar originario se le habría de garantizar la vuelta a la situación estrictamente anterior a su movilidad. Y ello en vistas a que el afectado “quede indemne, en lo posible, de toda consecuencia dañosa que le produjese la medida, y por ello, el resarcimiento exigible no se limita a los gastos directamente efectuados por el traslado sino a cualquiera otro daño material o moral fehacientemente acreditado que tenga su causa en él”<sup>41</sup>.

### 2.2. Reagrupación familiar

El derecho a la reagrupación familiar viene contenido en el apartado 3 del art. 40 ET. También conocido como “derecho de consorte”, consiste en que, en una situación de traslado por decisión patronal, el/la cónyuge de la persona afectada, si estuviese empleado/a en la misma mercantil, tendría derecho a ser movilizad/a a la misma localidad en cuanto se produjera una vacante.

---

<sup>40</sup> AGIS DASILVA, M., *El lugar de trabajo: fijación y modificación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, págs. 391-393.

<sup>41</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana, de 26 de octubre de 2001 (Rec. 8842/2001; ECLI:ES:TSJCV:2001:8842).

La vocación de la medida es fortalecer el derecho de los cónyuges a mantener la convivencia y el vínculo familiar, aunque tenga que ser en una localidad distinta de aquella en la que habían asentado su proyecto vital<sup>42</sup>. También este derecho levanta algunos interrogantes, que se quieren abordar en este subapartado con vocación esquemática.

La primera de las dudas que genera —a quien escribe— este derecho es la de si debe aplicarse sólo a los supuestos de traslado por decisión unilateral de la empresa o cabe extender la reagrupación familiar también a los voluntarios. Un sector de la doctrina sostiene que la respuesta es la segunda, lo cual se sustenta en que este derecho a la reagrupación viene contenido en el art. 40.3 ET, es decir, separado de los apartados 1 y 2, que son los que contienen los traslados forzosos<sup>43</sup>. Interpretación esta que, además, se ve reforzada por no emanar la obligación de convivencia familiar de la norma estatutaria sino del Código Civil.

En segundo lugar, poca virtualidad tiene la medida si viene restringida al ámbito de organización de una empresa. Y así es: este derecho de consorte no procede para los casos en que los cónyuges trabajan en organizaciones distintas<sup>44</sup>. Ni siquiera ha tenido a bien el legislador extenderlo a los supuestos de grupo empresarial. ¿Cabría aplicar el derecho a la reagrupación si el cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora está empleado en una empresa del mismo grupo? La respuesta es que hay que estar a lo previsto en convenio colectivo<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> Cfr. art. 68 CC.

<sup>43</sup> Sin ánimo de exhaustividad: MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Derechos de conciliación de la vida familiar...”, op. cit., pág. 201-202; SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio...*, op. cit., pág. 162; SALA FRANCO, T., “Movilidad geográfica”, *Comentarios a las Leyes Laborales: El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1988, pág. 132; LOUSADA AROCHENA, J. F., “Movilidad geográfica y conciliación...”, op. cit.

También en este sentido se expresó el desaparecido Tribunal Central del Trabajo, por ejemplo, en sentencia de 4 de junio de 1984, al considerar que “los derechos de consorte corresponden tanto en los supuestos de traslado forzoso como en los voluntarios (...), como norma protectora de la familia”.

<sup>44</sup> Véase la STSJ de Cataluña, de 24 de noviembre de 2015 (Rec. 10055/2015; ECLI:ES:TSJCAT:2015:10055), por la que se confirma la negativa a una trabajadora fija discontinua de Correos que reclamaba traslado a alguna de las oficinas de esta entidad en Barcelona. La solicitud vino a raíz de la contratación del marido por parte de Vueling Airlines, con centro de trabajo en El Prat de Llobregat, lugar al que la familia se mudó. La demandante fundamentaba su pretensión de traslado en motivos de conciliación familiar, pues cada vez que tenía que desplazarse a Palma de Mallorca por su llamamiento como fija discontinua debía separarse de su hijo o de su cónyuge o de ambos, con el trastorno afectivo que ello significaba. Ello por cuanto “no concurre la hipótesis legal en cuya virtud el traslado de uno de los cónyuges con cambio de residencia otorga al otro derecho a trasladarse a la misma localidad si ambos trabajan (...). Por mucho que pueda resultar comprensible el interés familiar de la reclamante a ser trasladada a Barcelona, su movilidad habrá de producirse bajo los cauces y el cumplimiento de las condiciones pactadas en convenio, pues ni le asiste a esta un inexistente derecho de consorte ni puede tampoco fundamentar su pretensión en una eventual afectación futura de su salud (...), que en cualquier caso, no tendría encaje en el art. 26 LPRL”. Puede leerse comentario de la sentencia en AGRA VIFORCOS, B., “La movilidad geográfica no es un derecho para conciliación de vida laboral y familiar cuando los cónyuges prestan servicios en diferentes empresas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 187, 2016.

<sup>45</sup> No obstante, la STSJ de Madrid, de 6 de octubre de 2008 (Rec. 24116/2008; ECLI:ES:TSJM:2008:24116), entendió que el derecho de consorte puede exigirse en los supuestos de dos empresas distintas que fuesen creadas tras desgajarse de una única mercantil, si tal creación se debió a

Más enjundia puede atribuírsele a la tercera de las cuestiones que aquí se suscitan. El derecho de consorte, o la obligación patronal de concederlo en el momento en que se produzca una vacante, ¿se circunscribe al mismo puesto y categoría profesional del consorte que pide el traslado a causa de la movilidad geográfica de su pareja? ¿Puede el consorte instar a la empresa a trasladarle cuando haya vacante en otro grupo profesional o en un puesto de categoría inferior, en aras de una pronta reagrupación familiar, dados los bienes constitucionales a defender? Desde aquí se considera que no debería haber problema para esto último, siempre que la persona trabajadora acreditara la titulación académica o profesional, así como la aptitud psicofísica, requeridas para el desempeño de esos otros puestos. Y en lo atinente a la posible reubicación en un puesto de categoría inferior, no parece que pueda haber problemas si el solicitante asume que no resultaría de aplicación lo previsto en el art. 39 ET para los casos de movilidad funcional. Al no tratarse de una modificación de funciones impuesta por la empresa en su beneficio ni fundamentada en causas ETOP, sino concedida a solicitud del consorte, este no tendría derecho a conservar la retribución asignada a las funciones que venía desempeñando y pasaría a percibir el salario de la categoría inferior<sup>46</sup>.

En cuarto lugar, poco acertada parece la alusión del legislador a “la misma localidad”, a efectos de considerar el derecho del consorte a reunirse con el trasladado. En efecto, restringir la virtualidad de la reagrupación familiar a que resulte viable, esto es, a que aparezca vacante disponible en la misma empresa y en la misma localidad de destino del cónyuge o pareja de hecho, significaría mermar de manera injustificada sus posibilidades. Se prefiere, pues, una interpretación flexible que, alejada del sentido literal, deje abierta la puerta a satisfacer la reagrupación familiar también allí adonde surja la posibilidad de trasladar al consorte a localidades cercanas que perfectamente lo permitiesen<sup>47</sup>.

### 3. Qué derechos conciliatorios existen en los casos de desplazamiento

Para los desplazamientos, el legislador dispone otras dos medidas de carácter conciliatorio, esta vez en el apartado 6 del art. 40 ET. Se trata, por un lado, del abono de las dietas y los gastos derivados del viaje y, de otro, de los permisos retribuidos para viajar a ver a la familia.

---

razones organizativas o de producción. En el caso concreto se trató de “dos entidades profundamente vinculadas a nivel laboral, dado el prolongado período de tiempo durante el cual sus plantillas pertenecieron a una única empresa”. Para el tribunal pesó además el valor constitucional en juego: la protección a la familia, y el no haber apreciado ningún inconveniente para la organización.

<sup>46</sup> Valga, por todas, la STSJ de Cataluña, de 13 de octubre de 1995, que afirma que el trabajador puede “aceptar un puesto de inferior categoría, a través de la novación de su contrato de trabajo, derivada del ejercicio libre, voluntario y consciente del derecho a la reagrupación familiar”.

<sup>47</sup> ARGÜELLES BLANCO, A. R., *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pág. 156. En el mismo sentido MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Derechos de conciliación de la vida familiar...”, op. cit., pág. 205.

También la doctrina judicial se decanta por esta laxitud interpretativa. Así, la STSJ de La Rioja, de 5 de diciembre de 1995 (Rec. 276/2005), entiende que atendiendo a la finalidad del precepto, que no es otra que la reagrupación familiar, “ningún inconveniente hay en interpretar *localidad* en sentido amplio y admitir, por analogía, que pueda tratarse de una localidad cercana al lugar donde vive su cónyuge y no exclusivamente la misma”.

A diferencia de lo regulado para los supuestos de traslado, en los desplazamientos la persona trabajadora no tiene la posibilidad de pedir la resolución indemnizada de su vínculo contractual. Y esta diferencia de trato tiene su fundamento en el hecho de que, siendo esta movilidad por un tiempo inferior, daña menos el equilibrio familiar de los profesionales.

Para Meléndez Morillo-Velarde, el legislador podría haber sido más generoso con el trabajador desplazado que tuviera responsabilidades familiares<sup>48</sup>. Por ejemplo, disponiendo un plazo de preaviso más amplio que el de cinco días previsto, o permisos de mayor duración que los que se van a exponer *infra*.

Teniendo claro que un desplazamiento puede durar 364 días como máximo, en un plazo de tres años, una sola incógnita parece quedar en el aire: cuál sería su duración mínima. ¿A partir de cuánto tiempo una situación de permanencia del operario fuera de su domicilio empezaría a considerarse desplazamiento y activaría, por tanto, los derechos que esto conlleva? Y una vez más, ante el mutismo de la norma estatutaria, hay que estar a lo determinado en convenio colectivo para aplicar los beneficios del art. 40 ET.

### **3.1. Abono de dietas y gastos de viaje**

Efectivamente, el art. 40.6 ET establece que la empresa puede efectuar desplazamientos temporales de sus operarios, siempre que ello se deba a la existencia de motivos ETOP. Igualmente, esta movilidad debe acarrear un cambio de residencia del afectado para que se sustancie la consideración de desplazamiento; pero al tratarse de una duración menor, coyuntural, el empresario tiene que abonar solamente los gastos de viaje y las dietas consumidas.

### **3.2. Permisos en el domicilio**

En los desplazamientos de más de tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido “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”.

En alguna sentencia se ha negado este derecho por no haber procedido el profesional afectado a cambiar de domicilio, pese a que las circunstancias de lejanía (los setenta y tres kilómetros que separan Sestao de Vitoria) y de tiempo requerido en los trayectos (cerca de una hora a la ida, y otro tanto a la vuelta) tal vez lo aconsejaban<sup>49</sup>. Solución esta que no se comparte desde aquí. Cabe preguntarse, por tanto, si el legislador estaría siendo insensible al no dar un trato diferenciado a quien, por tener unas responsabilidades

---

<sup>48</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Derechos de conciliación de la vida familiar...”, op. cit., pág. 210.

<sup>49</sup> Valga la STSJ del País vasco, de 9 de septiembre de 1996 (Rec. 2506/1995), que deniega al actor el derecho a permanecer en su domicilio familiar durante los cuatro días de permiso previstos por cada tres meses de desplazamiento, por considerar que se trata de una medida pensada para “evitar o reducir en lo posible, el quebranto que para la convivencia familiar y ámbito afectivo de las personas suponen los desplazamientos de larga duración”. Quebranto que no se produce en el caso concreto porque el trabajador se desplaza en coche y, al término de su jornada, vuelve a pernoctar a su domicilio familiar todos los días.

familiares que hacen imprescindible su permanencia, decide mantener su domicilio, en detrimento de su derecho al descanso y exponiéndose en la carretera.

#### 4. Prioridad de permanencia en la empresa por motivos de conciliación

El séptimo y último apartado del art. 40 ET establece que 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”. Esta previsión de la norma estatutaria vino a habilitar, por el camino de la negociación colectiva, la posibilidad de alcanzar acuerdos en dos sentidos:

- a) Priorizar por causas familiares el regreso al centro de trabajo originario para quien fuera objeto de traslado forzoso<sup>50</sup>.
- b) Priorizar por causas familiares la permanencia en el centro de trabajo en contextos de posible movilidad geográfica<sup>51</sup>.

En ambos supuestos, la situación objeto de protección es la de un trabajador con cargas familiares, o que tenga a su cargo a personas mayores o con discapacidad, sean familiares

---

<sup>50</sup> La STSJ del País Vasco, de 11 de noviembre de 2004 (Rec. 1236/2004), refiere los tres requisitos que deben concurrir para que un traslado —o su reversión— por conciliación en supuestos de enfermedad se lleve a cabo: “1º) trabajador o familiar a su cargo que sufra enfermedad grave o crónica; 2º) destino solicitado que coadyuve a la mejoría de la enfermedad; 3º) acreditación de uno y otro extremo a través de la sanidad pública”.

Muy destacable resulta la STSJ de Galicia, de 25 de mayo de 2021 (Rec. 2449/2021; ECLI:ES:TSJGAL:2021:2449), que resuelve sobre el caso de una trabajadora, madre de dos niños menores, a la que se le había denegado un traslado por motivos de conciliación. La empresa disponía de centro de trabajo en el municipio de residencia de la actora, quién venía desempeñando funciones en otro situado a más de sesenta kilómetros de distancia, con unos setenta minutos de desplazamientos diarios. En este contexto, para la petición de traslado se invoca el art. 34.8 ET, por el cual las personas trabajadoras “tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. La empresa se niega esta posibilidad porque supuestamente no había vacantes en el centro de trabajo solicitado, y por ello se hacía “imposible, aun queriendo, adaptar geográficamente su contrato”. No obstante, tras entender que cabe incluir las adaptaciones geográficas dentro de la expresión legal “forma de prestación”, y haber acreditado la trabajadora que se produjeron por parte de la mercantil dos ofertas de empleo y una conversión a indefinido en el lugar peticionado por ella, la resolución declara el derecho de la actora a tal adaptación y condena a la empresa a indemnizarla en 6.000 euros en concepto de daños morales.

<sup>51</sup> La STSJ de Madrid, de 3 de febrero de 2014 (ECLI:ES:TSJM:2014:914), resolvió que la empresa había incurrido en discriminación al no acreditar que en su plantilla se careciera de la posibilidad de asignar una plaza más próxima al domicilio de una trabajadora que tenía un hijo menor de ocho años, pese a estar plasmado en convenio un criterio de permanencia preferente en contextos de movilidad geográfica.

Por su parte, la STSJ de Baleares, de 29 de julio de 2003 (Rec. 357/2003), entendió que procedía indemnizar por daños morales a un trabajador de banca que había sido desplazado por su entidad a Barcelona pese a haber acreditado circunstancias familiares notoriamente adversas. Su suegro había fallecido tras una larga enfermedad, una hermana de este padecía cáncer y falleció unos meses después, y su esposa estaba en tratamiento psiquiátrico, motivo por el cual su psiquiatra había contraindicado una separación de su marido. Estas razones fueron desatendidas, y el desplazamiento del actor provocó en su esposa un estado de angustia constante, ansiedad y agobio que no cedieron con la medicación. Además, dos trabajadores habían solicitado que se les destinara al centro de trabajo de Barcelona, lo cual se les denegó. Por ello, la sentencia consideró la actuación de la entidad bancaria como de “gran frialdad y poca humanidad”, y determinó la nulidad de la medida y una indemnización de 7.461’78 euros en concepto de daños morales.

o no. Evidentemente, estos extremos habrían de ser acreditados y, en el primero de los escenarios, producirse además una vacante para la que el profesional movilizado estuviera capacitado en los aspectos físico y formativo.

Como se sabe, uno de los pocos consensos presentes en las sociedades actuales es la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral. Consciente de ello, el legislador introdujo con el RDL 3/2012<sup>52</sup> esta previsión para que, por convenio colectivo o acuerdo alcanzado en período de consultas, se pudieran establecer prioridades de permanencia o retorno en contextos de movilidad geográfica. Ello vino a añadirse a la prioridad, ya existente, para con los representantes de los trabajadores, contenida en ese mismo precepto. Y ambas medidas suponen un freno o moderación a la discrecionalidad del empresario, que al margen de supuestos discriminatorios podía decidir libremente los criterios de preferencia en la movilidad geográfica de sus trabajadores, aunque con sujeción a un control judicial posterior<sup>53</sup>.

Esta expresión de los posibles beneficiarios de prioridad en materia de movilidad geográfica debe considerarse meramente ejemplificativa. En efecto, en el art. 40.7 ET se alude a los representantes de los trabajadores como colectivo que por vía estatutaria tiene consolidada tal prioridad, y a trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad y personas discapacitadas como susceptibles de priorización vía convenio o vía acuerdo en período de consultas<sup>54</sup>; pero ello no convierte en obligatorio que los agentes sociales aborden la cuestión para todos estos colectivos, ni impide que se regule para con otros no mencionados en el referido precepto<sup>55</sup>. En cualquier caso, se observa una redacción abierta también en el sentido de que la alusión a “cargas familiares” puede abarcar el cuidado de hijos menores —a los que suele este concepto asociarse—, pero también de familias numerosas, de mujeres embarazadas, de personas mayores, discapacitadas, con alguna enfermedad grave o dependientes por algún otro motivo<sup>56</sup>.

De lo que no hay duda es de que en el convenio colectivo sería deseable hacer mención expresa de las situaciones que se pretenden proteger. Y, ante la amplitud que deja el precepto, los convenios podrían referir el orden de prioridad en caso de concurrencia en una misma empresa de personas pertenecientes a los distintos colectivos. En este sentido parece clara la primacía de los representantes legales de los trabajadores respecto del resto de colectivos mencionados, toda vez que el precepto apuntala que aquellos “tendrán prioridad de permanencia” mientras que para los otros “se podrán establecer prioridades

---

<sup>52</sup> De 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<sup>53</sup> SÁNCHEZ LINDE, M., “La prioridad de permanencia de los trabajadores vulnerables en la movilidad geográfica”, *Diario La Ley*, nº 9159, 2018, pág. 3.

<sup>54</sup> En efecto, la inclusión en esta redacción legal de los términos “tales como” indica que los colectivos referidos lo han sido a título ejemplificativo o ilustrativo, por lo que podrán ser obviados en todo o en parte por los negociadores, o bien podrán ser sustituidos por otros colectivos, o incluso ampliados. ROALES PANIAGUA, E., “La movilidad geográfica colectiva como medida de flexibilidad espacial...”, op. cit., pág. 88.

<sup>55</sup> CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R., “Art. 40”, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (Cruz Villalón, J., dir.), Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 425.

<sup>56</sup> SÁNCHEZ LINDE, M., “La prioridad de permanencia de los trabajadores vulnerables...”, op. cit., pág. 4.

de permanencia” mediante la negociación colectiva<sup>57</sup>. De la misma manera cabe extender estos beneficios tanto a traslados como a desplazamientos, o establecer distinciones entre unos y otros supuestos.

#### IV. La problemática de los desplazamientos sucesivos de centro de trabajo

Para transitar por las dificultades derivadas de la crisis financiera de 2008, el legislador decidió introducir, con el RDL 10/2010<sup>58</sup>, herramientas de flexibilidad encaminadas a ensanchar el poder de dirección del empresario. Esa nueva normativa facilitó a las empresas adaptar sus relaciones laborales a la coyuntura económica y a sus características organizativas, sobre todo en lo atinente a decisiones de movilidad funcional y geográfica, o a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, siempre como alternativa a las extinciones<sup>59</sup>. Estas medidas de flexibilidad interna han sido criticadas negativamente por la doctrina, en tanto que refuerzan el *ius variandi* empresarial y la búsqueda de la productividad en detrimento de los principios tuitivos del Derecho del Trabajo<sup>60</sup>. En cierta medida tuvo lugar un retroceso en los contrapesos que ejerce la normativa sociolaboral para equilibrar la desigualdad de base existente entre las partes del contrato. Resulta poco discutible que las modificaciones legislativas operadas en este sentido, hace una década y media ya, priman la flexibilidad patronal como fuente generadora de riqueza por encima de la fuerza de trabajo como bien social a proteger. Y hasta el momento, ocho años de gobiernos progresistas no han restituido la balanza, en el sentido de devolver el régimen jurídico de la movilidad —tanto geográfica como funcional— y de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a su anterior estado<sup>61</sup>.

En este contexto de desequilibrio ha aumentado la conflictividad derivada de prácticas como la *movilidad circular sucesiva*, esto es, la serie de desplazamientos reiterados y de corta distancia entre los distintos centros de una misma empresa<sup>62</sup>. Ante esta manera de

---

<sup>57</sup> De la misma opinión SÁNCHEZ LINDE, M., “La prioridad de permanencia de los trabajadores vulnerables...”, op. cit., pág. 5; y GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Movilidad geográfica”, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, (Goerlich Peset, J. M., coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 660.

Destaca la STSJ de Asturias, de 19 de noviembre de 1999 (Rec. 2223/1999), que concede primacía a los representantes de los trabajadores frente a otros, pues la prioridad de estos otros “no se aplica con respecto a quienes no están en condiciones de igualdad por poseer mejor derecho que los demás” fruto de la negociación colectiva.

<sup>58</sup> De 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<sup>59</sup> Entre los estudios que abordaron la movilidad geográfica en el ámbito laboral durante el período 2010-2012 destacan: BAYLOS GRAU, A. P., “Movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue salarial en la reforma del 2010”, *Diario La Ley*, nº 7488, 2010; POQUET CATALÁ, R., “Residencia y movilidad geográfica accidental”, *Revista del Ministerio de Empleo*, nº 101, 2012; o ROMERO BURILLO, A. M., “La regulación de la movilidad geográfica tras las reformas laborales 2010-2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 64, 2013.

<sup>60</sup> IGLESIAS OSORIO, B. C., “La movilidad geográfica. La indefinición jurídica de los desplazamientos sucesivos...”, op. cit., pág. 4.

<sup>61</sup> Cosa que se esperaba del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

<sup>62</sup> IGLESIAS OSORIO, B. C., “La movilidad geográfica. La indefinición jurídica de los desplazamientos sucesivos...”, op. cit., pág. 20-21.

funcionar, cada vez más frecuente, es muy difícil distinguir cuándo las decisiones empresariales obedecen verdaderamente a causas ETOP de cuándo encubren una voluntad de provocar el desistimiento de la persona trabajadora. Por ello convendría ponerles coto resolviendo la indefinición jurídica que las propicia.

En efecto, estos desplazamientos sucesivos entre centros de trabajo que no implican un cambio de residencia —y que no encuentran restricción tampoco en el tiempo de permanencia en cada una de ellos— quedan al amparo del *ius variandi* del empresario. No existe, pues, precepto alguno que prohíba esta práctica, aun cuando no se trate de una actividad que lleve intrínseco el carácter itinerante y no se hubiera especificado nada en contrato.

Como ya se ha dicho, la redacción del vigente art. 40.1 ET habilita a la empresa multicentro a desplegar una cadena de sucesivos desplazamientos que aleje cada vez más al trabajador de su lugar originario de prestación de servicios y, a su vez, de su hogar. Ello tal vez con el propósito de ponerle cada vez más difícil disfrutar del entorno geográfico en el que ha conformado su vida personal y afectiva. En el plano teórico, si el operario se viese necesitado de proceder a un cambio de residencia no estaría amparado por los derechos contenidos en el art. 40 ET, pues si el último cambio de centro no rebasó la distancia kilométrica prevista en convenio —o el resto de parámetros asentados por la jurisprudencia— la decisión de movilidad no sería catalogable como traslado.

Huelga decir que el carácter unilateral y aparentemente ilimitado de la movilidad circular sucesiva puede resultar muy lesivo para los intereses del profesional afectado, sobre todo si este tiene cargas familiares. Y es que, con el precepto en la mano, no podrá justificar un cambio de residencia respecto al lugar de trabajo inmediatamente anterior, pese a que tras varios desplazamientos se le haya alejado sensiblemente del centro originario pactado en contrato, en torno al cual habrá establecido su residencia habitual y el grueso de sus relaciones afectivas<sup>63</sup>. En atención a esto, conviene una intervención del legislador en el sentido de restringir este tipo de prácticas, y ello podría conseguirse con una sencilla previsión en el art. 40 ET: la de concretar qué distancia kilométrica, respecto del domicilio habitual de la persona trabajadora, justificaría un cambio de residencia. De este modo se ganaría en seguridad jurídica, se evitarían pleitos y se dificultarían las abusivas medidas patronales recién referidas.

## V. Conclusiones

En el actual estado de la cuestión, la empresa tiene amparo legislativo para ejecutar medidas de movilidad geográfica que la persona trabajadora debe acatar, salvo que opte por la resolución indemnizada del contrato. En los casos de traslado individual, el art. 40.1 ET no exige a las empresas más procedimiento que la notificación escrita, indicando la ubicación del nuevo centro de trabajo y las causas justificativas de la orden con una antelación de al menos treinta días.

---

<sup>63</sup>*Ibidem*, págs. 20-21.

Si la persona trabajadora estuviera disconforme con la decisión de movilidad, lo cual se antoja más probable en los supuestos en que se tengan responsabilidades familiares, esta no sería eficazmente impugnabile. Los profesionales afectados han de acatar la orden a la vez que impugnarla y, una vez en su nuevo destino, esperar a la resolución del juzgado de lo Social, con el consecuente impacto en sus vidas personales. Y es que la impugnación no suspende la ejecutividad de esta medida unilateral del empresario, pese a las claras perturbaciones que ello puede generar en bienes protegidos constitucionalmente. Además, esta decisión empresarial, amparada por el poder de dirección, goza de presunción *iuris tantum*, de manera que es el trabajador quien tiene la carga de probar en sede judicial que el traslado del que ha sido objeto es una medida arbitraria, una medida disciplinaria encubierta, o incluso una medida cuya vocación principal es propiciar su baja voluntaria en la organización.

De decantarse el operario por la resolución, la cuantía indemnizatoria consistiría en el percibo de veinte días de salario por año de antigüedad en la empresa (con tope máximo en un año de salario). Nótese, pues, que si se estuviera en uno de esos supuestos en que la voluntad encubierta del empresario fuera extinguir la relación laboral, no existiendo incumplimiento laboral grave y culpable, este se estaría ahorrando en la indemnización la diferencia entre esos veinte días de salario por año y los treinta y tres previstos para el despido improcedente (con tope máximo en dos años de salario).

A propósito de los desplazamientos, para los que no se otorga la posibilidad de resolver el contrato con derecho a indemnización, se comparte la opinión de Meléndez Morillo-Velarde en cuanto a que el legislador ha sido poco generoso con el trabajador afectado que tenga responsabilidades familiares. En efecto, siendo la conciliación de la vida familiar y laboral uno de los ejes sobre los que viene pivotando la acción legislativa laboralista de los últimos lustros, extraña sobremanera que no se les haya ampliado el plazo de cinco días de preaviso previsto o, incluso, el permiso de cuatro días cada tres meses de duración del traslado.

De otro lado, tampoco estaría de más que en el apartado 6 del art. 40 ET se especificara a partir de qué duración la permanencia del operario fuera de su domicilio, por cuenta de la empresa, habría de empezarse a considerarse desplazamiento y, por ende, activados los derechos asociados a esa figura. En el actual estado de las cosas, ello queda al albur de que los agentes sociales hayan querido abordarlo durante la negociación colectiva.

En otro orden de cosas, desde aquí se considera que la efectividad de los derechos vinculados a la movilidad geográfica no debería recaer en ningún caso sobre la decisión obrera de cambiar de residencia o mantenerla. En muchas ocasiones, la obstinación de continuar pernoctando en casa —aun cuando ello suponga una mayor carga de tiempo y trayectos— obedece a la necesidad de estar presente para hacer frente a las obligaciones familiares y de cuidados. Y, en este contexto, no se estaría velando por la seguridad y salud del trabajador movilizado si, además de alejarle el lugar de prestación de servicios, se le niegan los derechos vinculados a ello por haber preferido permanecer retornando a su hogar al final de cada jornada en detrimento de su derecho al descanso. Por ello se

propone introducir elementos objetivos que determinen la necesidad del cambio de residencia, con independencia de lo que el operario haga y siempre siguiendo criterios de razonabilidad, tanto para traslados como para desplazamientos. En el mismo art. 40 ET cabría establecer, en este sentido, una distancia kilométrica a partir de la cual se sustanciase la consideración de los beneficios vinculados para ambas figuras, la cual habría de estar referenciada a la residencia habitual del operario y no al centro de trabajo anterior. Así se aumentaría la seguridad jurídica, se reduciría la litigiosidad y se combatirían —aunque no erradicarían— prácticas como la movilidad circular abusiva. Y cabría además confiarse a la negociación colectiva la posibilidad de reducir dicha distancia kilométrica en supuestos en los que se observe la presencia de otras circunstancias como, por ejemplo, las que siguen:

- La existencia de cargas familiares que impliquen cuidados continuados de hijos menores o personas dependientes.
- La ausencia de medios de transporte públicos.
- La ausencia de red viaria adecuada.
- La extrema prolongación del tiempo invertido en los trayectos.
- O, en fin, la imposibilidad de otorgar a la persona trabajadora el régimen de teletrabajo para parte de la jornada semanal.

Por último, y a propósito de las prioridades de permanencia y retorno que pueden establecerse en favor de colectivos como “los trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad”, hay que considerar esta expresión del art. 40.7 ET como meramente ejemplificativa. Ni preceptiva para los agentes sociales, ni excluyente respecto de la posibilidad de extensión a otros colectivos vulnerables como, por ejemplo, mujeres embarazadas o personas dependientes.

De lo que no hay duda es de que, en supuestos de concurrencia, estos colectivos vendrían subordinados en su derecho de permanencia al de los representantes legales de los trabajadores, y de que en el convenio colectivo habría de disponerse el orden de prelación entre ellos. De la misma manera cabe extender estos beneficios tanto a traslados como a desplazamientos, o establecer distinciones entre unos y otros supuestos.

## **Bibliografía**

AGIS DASILVA, M., *El lugar de trabajo: fijación y modificación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

AGRA VIFORCOS, B., “La movilidad geográfica no es un derecho para conciliación de vida laboral y familiar cuando los cónyuges prestan servicios en diferentes empresas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 187, 2016.

ARBONÉS LAPENA, H. I., “Algunas consideraciones críticas sobre la movilidad geográfica tras la reforma laboral de 2012 y sus réplicas”, *Revista de Información Laboral*, nº 8, 2014.

ARGÜELLES BLANCO, A. R., *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.

BAYLOS GRAU, A. P., “Movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue salarial en la reforma del 2010”, *Diario La Ley*, nº 7488, 2010.

CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R., “Art. 40”, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (Cruz Villalón, J., dir.), Lex Nova, Valladolid, 2012.

GARCÍA MURCIA, J., “Movilidad funcional y geográfica: una reflexión general a la vista del código de trabajo de Portugal”, *Aranzadi Social*, nº 18, 2004.

GARCÍA VALVERDE, M. D., *La movilidad geográfica: un análisis teórico-jurisprudencial*, Comares, Granada, 2002.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Movilidad geográfica”, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, (Goerlich Peset, J. M., coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

HERRAIZ MARTÍN, M. S., “Manifestaciones del poder de dirección en materia de movilidad geográfica”, *Tribuna Social*, nº 206, 2008.

IGLESIAS OSORIO, B. C., “La movilidad geográfica. La indefinición jurídica de los desplazamientos sucesivos de centro de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, nº 125, 2025.

JOVER RAMÍREZ, C., “La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma”, *Aranzadi Social*, nº 4, 2013.

LOUSADA AROCHENA, J. F., “Movilidad geográfica y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2011.

MARTÍNEZ GIRÓN, J., “Medidas de flexibilidad interna”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 100, 2012.

MEIL LANDWERLIN, G., “Globalización, movilidad laboral y vida familiar”, *Panorama Social*, nº 13, 2011.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y movilidad geográfica”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº 133, 2017.

POQUET CATALÁ, R., “Residencia y movilidad geográfica accidental”, *Revista del Ministerio de Empleo*, nº 101, 2012.

ROALES PANIAGUA, E., “La movilidad geográfica colectiva como medida de flexibilidad espacial: procedimiento y preferencias”, *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo garantista*, Comares Granada, 2022.

ROCA TRÍAS, E., “Familia y Constitución”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº 10, 2006.

ROMERO BURILLO, A. M., “La regulación de la movilidad geográfica tras las reformas laborales 2010-2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 64, 2013.

RUEDA MONROY, J. A., “Movilidad funcional y geográfica para una administración digital y sostenible: una mirada a España e Italia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 14, nº 1, 2026.

SALA FRANCO, T., “La movilidad geográfica”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 58, 2005.

SALA FRANCO, T., “Movilidad geográfica”, *Comentarios a las Leyes Laborales: El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1988.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “El cambio de residencia en la movilidad geográfica”, *Aranzadi Social*, nº 17, 2009.

SÁNCHEZ LINDE, M., “La prioridad de permanencia de los trabajadores vulnerables en la movilidad geográfica”, *Diario La Ley*, nº 9159, 2018.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “Deslinde entre el traslado individual como mecanismo de flexibilidad interna y otros supuestos regulados en el artículo 49 TRET”, *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo garantista*, Comares, Granada, 2022.

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

TOSCANI GIMÉNEZ, D., “Movilidad geográfica débil y movilidad geográfica fuerte”, *Diario La Ley*, nº 10217, 2023.