

008. ANÁLISIS DE LA TENDENCIA DE MOVILIDAD LABORAL Y SU REALIDAD EN EL ECUADOR

Ing. Marcos Espinoza Mina, Mgs.,
Doctorando en Administración de Empresas Pontificia Universidad Católica
Argentina Santa María de los Buenos Aires.
Catedrático de la Universidad Tecnológica ECOTEC,
Catedrático de la Universidad Agraria del Ecuador.
mespinoza@ecotec.edu.ec, mespinoza@uagraria.edu.ec
Ecuador

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se expone y analiza a la movilidad laboral y el soporte jurídico implementado en varios países, haciendo énfasis en algunos de América Latina. La información recabada y estudiada muestra que en los códigos de trabajo ya se encuentran definidos los artículos en los que se ampara esta tendencia, más aún en los países europeos como es el caso de España, donde se encuentran claramente establecidas las políticas laborales que se deben cumplir al realizarse el movimiento de los trabajadores, sea de manera funcional o geográfica. Se encontró que estas políticas van dirigidas a fortalecer y generar nuevas plazas de trabajo y que existe más acogida a este formato de trabajo entre los jóvenes. El artículo aclara que en el Ecuador recién se están dando los primeros pasos a través de foros y programas para que la movilidad laboral cumpla las expectativas tanto del empleado como la empresa, alineados a los derechos humanos y laborales.

Palabras Clave: Movilidad laboral, movilidad funcional, movilidad geográfica, trabajadores, derechos laborales.

1. INTRODUCCIÓN

Se entiende por movilidad a los desplazamientos de personas y también de productos, que son realizados a través de diferentes medios o sistemas de transporte; este traslado debe cumplir con una misión, que es la de disminuir la distancia entre la oferta y los lugares en donde se debe satisfacer deseos o necesidades; es decir, facilitar la accesibilidad de estos recursos en los territorios donde son demandados.

En la búsqueda de un significativo desarrollo y protección a las economías, y para llegar al libre comercio y a la movilidad de los factores económicos, en muchos países se han adoptado las tendencias de movilidad laboral. En el Ecuador, a través del “Plan Nacional de Movilidad Humana 2018, para la inclusión laboral y empleo digno”, se busca intercambiar experiencias y buenas prácticas de los países de la región con el fin de incentivar la movilidad laboral preservando la protección de los derechos de los trabajadores y dando apertura a este tema en el territorio ecuatoriano.

La movilidad laboral es un fenómeno cada vez más presente en la vida cotidiana de la población que reside en las áreas urbanas; su tendencia ascendente es debido principalmente a la actividad económica y al crecimiento de las ciudades (Granados-Alcantar & Franco, 2017). La velocidad con que se desarrollan las distintas tecnologías y comunicaciones resulta también un importante factor de impacto en la movilidad laboral, ya que permite intercambiar experiencias de forma instantánea, que llevan al ser humano a adaptarse a otras culturas y costumbres.

La movilidad laboral está en relación con la dinámica de la estructura general de la sociedad, con los mecanismos que promueven o limitan la participación en el mercado laboral y con las características de los trabajadores conforme a la demanda de dicho mercado en entornos de crecientes competencias laborales (Fernández & Peón, 2013).

Teniendo en cuenta los antecedentes expuestos, este trabajo plantea lo más representativo del soporte legal de la movilidad laboral, a través de los artículos de los códigos laborales de países en los que más se está dando esta tendencia, entre ellos: España, Brasil, México y Chile; que son los lugares en los que se brindan mayores facilidades a los empleadores en materia legal sobre este tema y de igual forma se protege al trabajador. Es importante señalar que en Ecuador se ha iniciado con el proceso bajo la modalidad de mesas técnicas de trabajo y ponencias que permiten recoger criterios e instrumentos que promuevan la protección de los derechos de los trabajadores, para llegar a una base sólida en la formulación de políticas públicas sobre movilidad humana y laboral.

El presente artículo expone como eje de trabajo los dos tipos de movilidad laboral y los principales artículos legales en los que se soportan; es decir, se plantea los criterios legales tanto de la movilidad funcional como de la movilidad geográfica, de aquellos países en los que más se está dando esta tendencia; posteriormente se presentan las perspectivas de la movilidad laboral en el Ecuador.

2. DESARROLLO

2.1. Metodología

El presente trabajo es un estudio de tipo documental; para su desarrollo se empleó fundamentalmente información tomada de fuentes primarias disponibles en diversas bibliotecas digitales. El valor de este artículo radica en la forma en que ha sido organizada y estructurada la información, que pretende resaltar el tema de la movilidad laboral que se busca aplicar en el Ecuador. Adicionalmente, se obtuvo información de los sitios web de la Organización de la Naciones Unidas (ONU, 2018), Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración (2018), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2018) y de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2018).

2.2. Movilidad laboral

En las Naciones Unidas (2012) se presentó la Ley de Movilidad Laboral 2009 de Canadá cuyo objetivo se centra en promover la movilidad de la mano de obra entre provincias y territorios del Canadá; esa legislación permite a un trabajador debidamente autorizado ejercer su profesión en otra provincia o territorio, ejercer sin necesidad de capacitación, experiencia, exámenes o evaluaciones adicionales. Esta ley se aplica a más de 80 organismos de reglamentación y a 300 ocupaciones.

La Unión Europea (UE) (2018), está trabajando para aumentar la movilidad laboral equitativa en Europa, eliminando obstáculos que la dificultan; apoya la movilidad ayudando a los solicitantes de empleo y a los empleadores de Europa a encontrarse, allí donde estén. También procura asegurarse de que los trabajadores móviles de la UE no sean engañados, y de ayudar a coordinar la lucha contra el trabajo no declarado.

Los nuevos mercados de trabajo exigen un trabajador más capacitado y polivalente, susceptible de ajustarse a la dinámica de los nuevos procesos laborales; inclusive, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo asalariado ha sido particularmente favorecida por los niveles relativamente altos de educación alcanzados, aunque aún subsisten factores que la mantienen en condiciones de desventaja en relación con los varones, en lo tocante al acceso a determinados sectores del mercado de trabajo y a la movilidad laboral a la que deben de enfrentarse.

Las sucesivas reformas del mercado laboral producidas en los últimos años han seguido un patrón similar, siempre con el mismo objetivo de conservar e incrementar el nivel de empleo y evitar la destrucción de puestos de trabajo.

La movilidad laboral en el mundo garantiza la utilización eficaz y óptima del trabajo; pero también es cierto que se están levantando barreras a la movilidad entre potenciales migrantes y la demanda del mercado laboral en los países de destino. Lo cual trae como consecuencia que la trata de humanos y el tráfico ilícito de migrantes sea un mercado muy rentable a expensas de graves violaciones de derechos humanos y de los trabajadores (OIT, 2006), para evitar esta situación existen países que tienen claramente estipulados y legalizados en sus códigos de trabajo los parámetros sobre los cuales se desarrolla la movilidad laboral.

2.3. Tipos de movilidad laboral

En el Estatuto de Trabajadores del Estado de Cataluña-España (Formación sindical, 2016), se señalan dos tipos de movilizaciones laborales, que son: movilidad laboral funcional y movilidad laboral geográfica.

Movilidad funcional

Esta actividad muy conocida en el campo empresarial está sujeta a las decisiones de los altos directivos. Por movilidad funcional se entiende a la facultad o poder empresarial de modificar las funciones a desempeñar por el trabajador, y que fueron inicialmente acordadas con el mismo, conocida también como "jus variandi".

La movilidad funcional es el cambio dentro del mismo grupo profesional, de las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador que no impliquen desplazamiento de residencia del mismo. A nivel empresarial, se ofrece a futuros directivos potenciales una posición laboral condicionada a un cambio al ampliar su horizonte, ganando experiencia y desarrollando sus habilidades en un nuevo equipo; a esta práctica se la conoce como de externalización de recursos humanos.

Movilidad funcional en España

En el estatuto español se encuentran todos los parámetros necesarios para llevar a cabo la movilidad funcional que busca el progreso de los trabajadores al cambiar de puesto de trabajo y del tipo de funciones por las que había sido contratado; a continuación, se presenta las partes más importantes del estatuto.

En el capítulo III modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, artículo 39 se encuentra:

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. *El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevinida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.*

4. *El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.*

Movilidad funcional en Brasil

La movilidad funcional en Brasil se encuentra expresada en la consolidación de las leyes laborales brasileñas (Senado Federal de Brasil, 2017), que deben constar en los contratos laborales la calificación profesional y el detalle de la actividad al ser admitido en un empleo e inclusive en la sección de horarios de trabajo se indica que los gerentes y directivos de cargos de gestión no están regidos por el horario de las 8 horas laborables.

En el capítulo I, sección VII - De los Libros de Registro de Empleados se encuentra:

Art. 41. En todas las actividades será obligatorio para el empleador el registro de los respectivos trabajadores, pudiendo ser adoptados libros, fichas o sistema electrónico, conforme instrucciones a ser enviadas por el Ministerio de Trabajo.

Párrafo único. Además de la cualificación civil o profesional de cada trabajador, deberán anotarse todos los datos relativos a su admisión en el empleo, duración y efectividad del trabajo, vacaciones, accidentes y demás circunstancias que interesen a la protección del trabajador.

En el capítulo II - De la Duración del Trabajo, sección I - Disposición Preliminar:

Art. 62. No están cubiertos por el régimen previsto en este capítulo:

I - los empleados que ejercen actividad externa incompatible con la fijación de horario de trabajo, debiendo tal condición ser anotada en la Cartera de Trabajo y Previsión Social y en el registro de empleados;

II - los gerentes, así considerados los ejecutivos de cargos de gestión, a los cuales se equiparan, a efectos de lo dispuesto en este artículo, a los directores y jefes de departamento o filial.

Movilidad funcional en México

En la Ley Federal de Trabajo (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2015), capítulo I, disposiciones generales.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

Es muy clara la Ley al decir que en el contrato de trabajo se definen el o los servicios que brindará el trabajador, señalados de manera precisa; entonces como se refleja, no queda a la simple voluntad del empleador o patrono, sino que el trabajador o contratado conoce todo lo estipulado para que no se presente el abuso o la violación al derecho a la estabilidad de los trabajadores.

Movilidad funcional en Chile

En el Código de Trabajo, (Dirección de Trabajo Chile, 2018) capítulo I, normas generales, artículo 10, el contrato de trabajo debe contener, por lo menos, las siguientes estipulaciones:

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

7.- demás pactos que acordaren las partes.

Art. 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales o en acuerdos de grupo negociador. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

En Chile el Código del Trabajo permite al empleador, alterar o modificar el contrato de trabajo de manera unilateral y sin la voluntad del trabajador, lo que en el lenguaje jurídico se conoce como IUS VARIANDI (derecho a variación) y para este caso se refiere a alterar la naturaleza de los servicios a condición de que se trata de labores similares, sin que ello menoscabe al trabajador, ya que pueden ser actividades alternativas o complementarias. Siempre el trabajador debe leer el contrato por completo, sin saltarse ninguna línea o párrafo.

Movilidad geográfica

Cuando se realiza un traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que exija cambio de residencia, se presenta la movilidad geográfica. Esto debe reflejarse como una modificación del contrato de trabajo donde conste el cambio del lugar de trabajo que puede ser pactada con el trabajador o basada en una decisión única del empresario. El traslado se caracteriza por un cambio del lugar de trabajo que va a ser permanente y definitivo; el desplazamiento se acuerda de forma temporal.

La movilidad geográfica constituye un concepto de amplia difusión en los sistemas laborales de los países avanzados.

Movilidad geográfica en España

La movilidad geográfica claramente señalada en la Ley en España, apunta a una ampliación de facultades del empresario que permite mejorar la competitividad, producción u organización técnica. Lógicamente que este cambio puede tener consecuencias muy relevantes y gravosas para el trabajador, fundamentalmente por la necesidad de cambio de residencia, la referida facultad empresarial se encuentra sometida al cumplimiento de una serie de requisitos, tanto formales, como de fondo, que se muestran a continuación.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

1. El traslado de 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 requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran 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.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá 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 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.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando 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.

Dicho periodo 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.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. 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.

4. 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 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.

5. 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.

6. 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.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; 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.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. 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.

Movilidad geográfica en Brasil

En este país la Ley busca mejorar y fortalecer las condiciones laborales y de justicia laboral de las trabajadoras y los trabajadores, ya que a pesar de contemplar que se pueden transferir los trabajadores también debe ser registrada la respectiva autorización.

En la consolidación de las leyes de Trabajo, Título IV - Del Contrato Individual del Trabajo, capítulo III - De la modificación

Art. 468. En los contratos individuales de trabajo sólo es lícita la alteración de las respectivas condiciones por mutuo consentimiento, y, aún así, siempre que no resulten, directa o indirectamente, perjuicios al empleado, so pena de nulidad de la cláusula infringente de esta garantía.

1. No se considera alteración unilateral la determinación del empleador para que el respectivo empleado revierte al cargo efectivo, anteriormente ocupado, dejando el ejercicio de función de confianza.

2. La modificación de que trata el artículo 1 de este artículo, con o sin razón justa, no garantiza al empleado el derecho al mantenimiento del pago de la gratificación correspondiente, que no será incorporada, independientemente del tiempo de ejercicio de la respectiva función.

Art. 469. Al empleador está vedado transferir al empleado, sin su anuencia, a una localidad distinta de la que resulte del contrato, no considerando transferencia a la que no acarrear necesariamente el cambio de su domicilio.

1. No están comprendidos en la prohibición de este artículo: los empleados que ejerzan cargos de confianza y aquellos cuyos contratos tengan como condición, implícita o explícita, la transferencia, cuando ésta transcurra de real necesidad de servicio.

2. Es lícita la transferencia cuando ocurra extinción del establecimiento en que trabaje el empleado.

3. En caso de necesidad de servicio el empleador podrá trasladar al empleado a una localidad distinta de la que resulte del contrato, a pesar de las restricciones del artículo anterior, pero en ese caso quedará obligado a un pago suplementario, nunca inferior al 25% (veinte y cinco por ciento), de los salarios que el empleado percibía en aquella localidad, mientras dure esa situación.

Art. 470. Los gastos resultantes de la transferencia correrán por cuenta del empleador.

Movilidad geográfica en México

Se trata, en México, de dar cumplimiento a lo que expresa la OIT, la cual busca defender los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero y lo hace a través de diferentes mecanismos, entre los cuales está el convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, es por esto que se presentan algunos artículos que protegen a los mexicanos que realizan sus trabajos fuera de su país natal.

En el capítulo I, Disposiciones generales, Artículo 25.-

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

Artículo 28.- En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:

a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;

c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.

En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

Artículo 30.- La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Movilidad geográfica en Chile

En el capítulo I Normas generales, del Código de Trabajo de Chile, se expresa:

Art. 10, indica entre algunos de sus puntos lo siguiente:

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.

El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes. 9

Art. 12. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Estos artículos, del Código de Trabajo de Chile, le dan facultad o potestad jurídica de mando al empleador para que éste, dentro de ciertos parámetros, pueda alterar no sustancialmente los límites de la prestación de trabajo que han sido fijados en el contrato de trabajo. Queda estipulado que el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestaban los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad.

2.4. Situación de la movilidad laboral

En los actuales momentos se piensa que con la movilidad laboral se gana por el tan solo hecho de tener que desenvolverse en nuevos entornos laborales públicos o privados, haciéndose de un nuevo grupo de amigos y conocidos, sin embargo, esto no es tan sencillo como parece, presentándose tanto fracasos como éxitos. Prieto (2017), demuestra que en España en el periodo 2001-2010 era poco probable que un

trabajador, sea cual sea el estado en que se encontrase (empleado o desempleado), se desplazase por motivos laborales, a pesar de las diferencias territorial existentes en materia de empleo; también detecta que la mano de obra extranjera presentó una mayor predisposición al desplazamiento, aunque los perfiles fueron distintos dependiendo de si los extranjeros eran económicos o no, llevándolos a superar la crisis a los países desarrollados a través de la movilidad laboral geográfica.

Al existir movilidad laboral de funciones, en muchos casos se puede llegar a presentar discriminación laboral por sexo (Espinoza & Gallegos, 2018), a las mujeres se las excluye de ciertas labores por que se piensa que no están aptas o simplemente las relegan a un puesto de trabajo de inferior nivel, aun estando capacitadas; sin embargo Arranz, Carrasco, & Massó (2017) encuentran en su análisis que para los varones inmigrantes existe un proceso de movilidad laboral descendente o bloqueo caracterizado por la expulsión del empleo; y para las mujeres, que las actividades con mejor comportamiento económico, desde el estallido de la crisis, eran aquellas precisamente relacionadas con el sector de los cuidados y las actividades sanitarias, altamente feminizadas, lo cual da un efecto mayoritario de reforzamiento de los patrones de inmovilidad laboral.

Como punto a favor de la movilidad se encuentra que una formación más variada y transversal, aporta al hecho de trabajar en distintos sectores del mercado, inclusive se puede plantear el estudiar más de una carrera profesional o una maestría que contribuya a una visión más amplia de conocimiento, con lo cual se tiene la puerta abierta a una mejora salarial.

Señalan Ruesga, da Silva Bichara, & Monsueto (2014), que en Brasil los estudios concluyen que la movilidad laboral es más elevada entre los trabajadores con un mayor nivel educativo, así como detecta la presencia de discriminación, entre hombres y mujeres.

Delgado & Michel (2017), señala en la ponencia “Migración laboral e integración regional en México/Asia Pacífico más allá de las fronteras” que algunos aspectos que se deben considerar en la movilidad laboral son los relacionados con la equivalencia de la educación y la participación de los procesos productivos, asociados con las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), particularmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, donde existe una amplia necesidad de promover el liderazgo y el emprendimiento.

El principal segmento en el cual se ha dado cabida a la movilidad laboral es en el de los trabajadores jóvenes, ellos acortan distancias al hacer uso de dispositivos móviles para trabajar, siempre traen consigo: celulares, smartphones, tablets y notebooks; tienen la posibilidad de conectarse desde cualquier lugar y momento. En su mayoría pertenecen a la generación de “millennials”, que abarca a los nacidos entre 1981 y 1995, valoran más las experiencias que lo material, por lo que el hecho de trabajar desde cualquier sitio es uno de los factores que más tienen en cuenta al ir a una entrevista de trabajo.

En muchas entrevistas de trabajo no solo pueden extenderse puntos a favor a un buen expediente académico o una gran experiencia profesional; factores como la disponibilidad de movilidad laboral funcional o geográfica pueden ser altamente

valorados, pues en muchas empresas tienen en cuenta este tipo de factores, a los que les dan incluso más importancia que a los anteriores, valoran mucho la predisposición por parte de sus empleados a moverse dentro de la empresa o fuera de ella.

Méndez (2015), señala que la movilidad laboral aumentará en el sur de Europa cuando se reduzca la brecha intergeneracional relativa a la tasa de actividad femenina y está previsto que esa reducción se produzca, ya que la tasa de actividad de las mujeres jóvenes de los países de Europa meridional está actualmente al nivel de la media de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

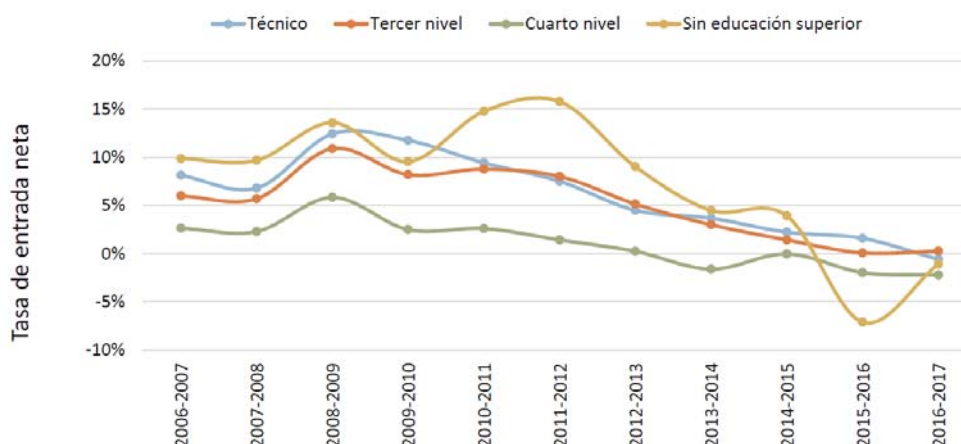
En el artículo de Aguirre (2011), se encuentra que el actual mercado laboral chiapaneco es un espacio laboral que permite la inserción laboral diferencial de cada miembro de las unidades domésticas guatemaltecas, en función de tres factores principales: (1) la diversificación de la economía chiapaneca (poder optar por un trabajo agrícola o en la construcción, o ser trabajadora doméstica o vendedora ambulante), (2) la permeabilidad de la frontera para su cruce (cruzar de manera accesible con un pase local o una forma migratoria de visitante local, aunque se labore de manera indocumentada) y (3) la cercanía de los lugares guatemaltecos de residencia y las localidades de destino laboral en Chiapas (donde la cercanía del principal departamento guatemalteco fronterizo de residencia, San Marcos, permite tiempos de traslado y de estancia laboral de corto tiempo). Por consiguiente, la movilidad laboral se puede explicar por los procesos de producción y valorización de la tierra para fines habitacionales, así como aquellos relacionados con la localización de las actividades económicas (Granados-Alcantar & Franco, 2017).

2.5. Perspectivas de la movilidad laboral en el Ecuador

La empresa Randstad Workmonitor, (2018) señala que en el tercer trimestre del año 2017, en América Latina Brasil lidera la movilidad laboral, le siguen México y Chile; en Ecuador desde mayo de 2018 empezaron a analizar aspectos relacionados con política pública, empleo joven, movilidad humana, entre otros; buenas prácticas y experiencias bajo un enfoque de derechos humanos y laborales, con representantes del país y de los gobiernos de Colombia, Chile, Perú, Guatemala, México, con el fin de debatir sobre movilidad laboral, empleo joven y emprendimientos.

En el laboratorio de dinámica laboral y empresarial (INEC, 2018) se encuentra que en la movilidad de empleo registrado por educación, existe más susceptibilidad a las reformas laborales y al ciclo económico en los individuos con menor nivel de educación: la tasa neta de entrada de trabajadores sin título es más alta en los picos de formalización (2012), pero también se reduce más en la desaceleración económica (2016). Los asalariados con cuarto nivel tienen las tasas de entrada netas más bajas (2007 y 2017) mostrando mayor estabilidad. Figura 1.

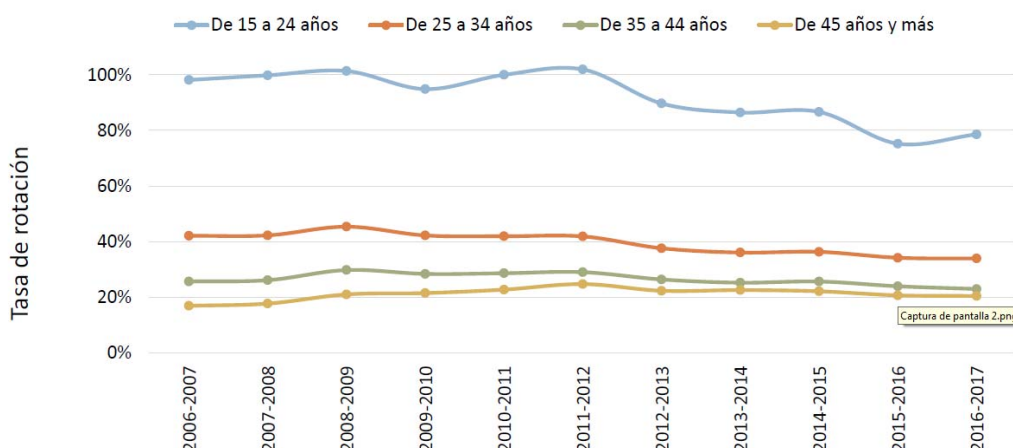
Figura 1. Movilidad del empleo por grupos de educación



Fuente: Laboratorio de dinámica laboral y empresarial.

Ahora bien, la movilidad del empleo por edad, Figura 2, muestra que los jóvenes de 15 a 24 años tienen una tasa de rotación promedio 2,3 veces superior a la tasa del siguiente grupo etario (92% versus 40%). Esto se explica sobre todo por las altas tasas de entrada al sistema.

Figura 2. Movilidad del empleo por grupos de edad



Fuente: Laboratorio de dinámica laboral y empresarial.

El Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), realizó el “Primer Foro Regional de Movilidad Laboral, Empleo Joven y Emprendimiento”, en el que la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Asamblea Nacional y algunas instituciones abordaron y dialogaron sobre las pocas y difíciles oportunidades laborales que se presenta en casi todos los países.

Así mismo se evidenció, que el desempleo en Ecuador ubica a más de 180 mil jóvenes en esta problemática, por lo cual el Gobierno ha impulsado los programas “Mi Primer Empleo” y “Empleo Joven” para fomentar su vinculación en condiciones dignas y justas. Se tocaron en este programa dos temas fundamentales para la región como son la movilidad laboral y empleo juvenil; se hizo hincapié con la frase “invertir en los jóvenes es invertir en el presente y en el futuro”. Actualmente, se cuenta con algunos

modelos nuevos de contratos los cuales buscan fomentar y legalizar el empleo en el sector bananero, florícola y de servicios turísticos.

3. CONCLUSIONES

El presente trabajo expone los resultados de una evaluación hacia el fenómeno de la movilidad laboral, tanto funcional como geográfica, impulsada y regulada desde hace algún tiempo en varios países, y aplicado en empresas como un cambio para enfrentar la crisis laboral por la que atraviesan países como Ecuador.

En las leyes y códigos laborales revisados se encontró que más respaldo se le da a la movilidad geográfica que a la funcional, ya que determinados países en sus leyes y reglamentaciones exponen un mayor detalle los requisitos mínimos que deben tener los contratos laborales celebrados entre los trabajadores y empleadores sobre este tema.

Las estadísticas globales muestran que los jóvenes son lo que más se encuentran atraídos por la movilidad geográfica, ya que descubren una experiencia adicional, habilidades lingüísticas y ahorros para invertir de vuelta a casa o seguir viajando. Mientras que, las personas trabajadoras con más edad y con un nivel de educación superior no tienen la predisposición para superar obstáculos legales o discriminatorios, el vivir lejos de la familia y amigos, la necesidad de comunicarse en un idioma ajeno al natal o enfrentarse a una serie de cambios como búsqueda de nueva vivienda, moneda, entre otros.

En las entrevistas de trabajo de empresas con operaciones en diferentes locaciones, la predisposición a la movilidad laboral es mucho más valorada que los méritos académicos o profesionales que pueda demostrar el entrevistado.

En Ecuador con el “Primer Foro Regional de Movilidad Laboral, Empleo Joven y Emprendimiento”, se busca entre sus principales puntos el dar protección de los derechos de los trabajadores para generar políticas laborales viables.

Como trabajo futuro queda planteado el analizar con cifras aquellas ventajas y desventajas producidas por la movilidad laboral tanto en América Latina como en los otros países donde se encuentra más desarrollada esta expansión alternativa de trabajo.

4. BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, J. N. N. (2011). FORMAS DE MOVILIDAD LABORAL TRANSFRONTERIZA DE LAS Y LOS GUATEMALTECOS A CHIAPAS, UNA VISIÓN DESDE LA FAMILIA, 23.
- Arranz, J. M., Carrasco, C., & Massó, M. (2017). La movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España (2007-2013). *Revista Española de Sociología*. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2017.26>
- Castillo, V., & Novick, M. (2006). La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: REVISTA DE LA CEPAL, 22.
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2015). LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- Delgado, J. E. R., & Michel, Á. L. (2017). La propuesta de desarrollo de un marco referencial para la movilidad laboral en apec. *Portes, revista mexicana de estudios sobre la Cuenca del Pacífico*, 7.
- Dirección de Trabajo Chile. (2018). Código de Trabajo.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador, 15.
- Fernández, D. C., & Peón, F. V. (2013). Movilidad laboral y transmisión intergeneracional del autoempleo informal en México, 32.
- Formación sindical. (2016). Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de http://www.ugt.cat/download/legislaci%C3%B3/eines/4_leyes_2016-2.pdf
- Granados-Alcantar, J. A., & Franco, L. (2017). Migración y movilidad laboral entre las zonas metropolitanas de la región centro de México. *Papeles de Población*, 23(91), 117–141. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.91.006>
- Granda, C., Patiño, C., & Rivadeniera, A. (2017). Determinantes de la movilidad laboral en Ecuador 2006-2017 Un análisis del empleo registrado en la seguridad social.
- INEC. (2018a). Laboratorio de dinámica laboral y empresarial. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/laboratorio-de-dinamica-laboral-y-empresarial/>
- Méndez, I. (2015). Hijos y movilidad laboral en el sur de Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(4), 629–653. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00270.x>
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración. (2018). Cancillería presenta el 'Plan Nacional de Movilidad Humana 2018 para la inclusión laboral y empleo digno'. Recuperado de <https://www.cancilleria.gob.ec/cancilleria-presenta-el-plan-nacional-de-movilidad-humana-2018-para-la-inclusion-laboral-y-empleo-digno/>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2018). Ministro del Trabajo inauguró Primer Foro Regional de Movilidad Laboral, Empleo Joven y Emprendimiento. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/ministro-del-trabajo-inauguro-primer-foro-regional-de-movilidad-laboral-empleo-joven-y-emprendimiento/>
- Naciones Unidas. (2012). Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBE DzFEovLCuW4yzVsFh%2Fjl1u%2Ft0KVExfQQW07kF64YmpuUd3n8CpUFoNRNYTYiA%2FTkry57%2BLmsF4qWwnNrfqlwQP67odyBkkLQ3U8Knt7TJzljMjOtojDz2>
- OIT. (2006). Datos sobre Migración Laboral. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/ecosoc/migration.pdf>

- OIT. (2018). Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_221810.pdf
- ONU. (2018). ECUADOR ORGANIZA TALLER REGIONAL SOBRE MOVILIDAD LABORAL Y EMPLEO JOVEN. Recuperado de <http://www.un.org.ec/?p=13339>
- Prieto, M. (2017). La movilidad geográfica laboral interior: un mecanismo para combatir el desempleo. *Revista de Economía Mundial* 47, 2017, 179-202.
- Randstad Workmonitor. (2018). El índice de movilidad laboral global se mantiene sin grandes cambios. Recuperado de https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-indice-de-movilidad-laboral-global-se-mantiene-sin-grandes-cambios_341/
- Ruesga, S. M., da Silva Bichara, J., & Monsueto, S. E. (2014). Movilidad laboral, informalidad y desigualdad salarial en Brasil. *Investigación Económica*, 73(288), 63–86. [https://doi.org/10.1016/S0185-1667\(14\)70919-1](https://doi.org/10.1016/S0185-1667(14)70919-1)
- Senado Federal de Brasil. (2017). Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- Unión Europea. (2018). Movilidad laboral equitativa en la UE. Recuperado de <http://www.consilium.europa.eu/es/policies/labour-mobility/>