



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO
DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Evolución de la movilidad laboral en España: las migraciones interiores

Presentado por Irene Llorente Jiménez

Tutelado por: Juan Carlos Frechoso Remiro

Soria, junio 2019

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

La crisis económica española tuvo una importante repercusión en las principales variables macroeconómicas. Un ejemplo de ello fue el incremento de la tasa de paro, el cual, a su vez, afectó al comportamiento del mercado de trabajo español. Este hecho tuvo su incidencia en la movilidad laboral, tanto desde la perspectiva funcional como desde la óptica geográfica, y, dentro de esta, en la movilidad internacional, en la interautonómica y en la interprovincial.

Este trabajo fin de grado analiza la evolución de la movilidad geográfica de ámbito nacional. Se centra en el estudio de la movilidad interautonómica y de la movilidad interprovincial para conocer cómo ha influido la crisis económica y la posterior recuperación en las migraciones interiores. Para ello, utiliza los desplazamientos por número de contratos, los saldos de contratos a trabajadores entrantes y salientes, y la tasa de movilidad, variables que acaban reflejando una tendencia creciente de la movilidad laboral conforme mejora la economía.

Palabras clave: Movilidad laboral, movilidad interautonómica, movilidad interprovincial, tasa de movilidad, saldo de contratos.

ABSTRACT

The Spanish economic crisis had a significant impact on the main macroeconomic variables. An example of that was the increase in the unemployment rate and in turn, it affected the behaviour of the Spanish labour market. This fact had its repercussions on labour mobility, both from a functional perspective and from a geographical perspective, and, within this, in international mobility, interregional and interprovincial.

This final degree project analyses the evolution of geographic mobility at national level. It focuses on the study of interregional mobility and interprovincial mobility in order to know how the economic crisis and the subsequent recovery in internal migrations have influenced them. To that end, it uses the displacements by number of contracts, the balances of contracts to incoming and outgoing workers, and the mobility rate, variables that end up reflecting a growing trend of labour mobility as the economy improves.

Keywords: Labour mobility, interregional mobility, interprovincial mobility, mobility rate, balance of contracts.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL	3
2.1.	Concepto y tipos de movilidad laboral.....	3
2.2.	La movilidad funcional: descripción del fenómeno	4
2.2.1.	Movilidad funcional no sustancial	5
2.2.2.	Movilidad funcional sustancial.....	6
2.3.	La movilidad geográfica: descripción general.....	7
2.3.1.	La emigración internacional: concepto y tipos.....	10
2.3.2.	La emigración interior: concepto y tipos	12
3.	EVOLUCIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ESPAÑA DURANTE EL PERIODO 2008-2017	12
3.1.	Características principales de la movilidad geográfica en España.....	12
3.2.	Evolución de la movilidad interautonómica	13
3.2.1.	Evolución de la movilidad interautonómica en España.....	13
3.2.2.	Evolución de la movilidad interautonómica por Comunidades Autónomas..	15
3.2.3.	Evolución de la movilidad interautonómica en Castilla y León.....	18
3.3.	Modificaciones de la movilidad interprovincial	19
3.3.1.	Evolución de la movilidad interprovincial en España	19
3.3.2.	Evolución de la movilidad interprovincial por provincias	21
4.	CONCLUSIONES Y REFLEXIONES	26
5.	BIBLIOGRAFÍA	29

1. INTRODUCCIÓN

¿Por qué las personas migran a otros lugares a consecuencia del trabajo? Es una pregunta que ha sido planteada en numerosas ocasiones en debates en los que la economía y la sociedad han desarrollado un papel importante.

La migración de los empleados ocasiona la movilidad laboral, conocida como el cambio geográfico u ocupacional de los trabajadores que sirve para gestionar los recursos humanos y permite dirigir el mercado interno de la empresa provocando en ocasiones el cambio de residencia del trabajador (García Espejo, 1999). Es por ello que la movilidad laboral se convierte en un elemento imprescindible para el aumento de la empleabilidad y que se ve influenciada por la globalización, teniendo un importante impacto en la reubicación del trabajo a consecuencia de la internacionalización de los mercados, el intercambio de bienes y servicios o la competencia entre países emergentes y desarrollados. Un buen ejemplo de lo que decimos es la reciente emigración de guatemaltecos a Estados Unidos, que tantos problemas políticos y económicos está generando.

Y es que la migración ha traído consigo un nuevo reto a la sociedad, puesto que el capital humano tiene un importante papel dentro de las organizaciones, ya que existe una alta demanda que, en ocasiones, no es satisfecha con la fuerza de trabajo local o nacional, por lo que los países desarrollados compiten entre sí y con los restantes países con el objetivo de cubrir las necesidades pertinentes.

En el caso de España, la movilidad laboral ha cobrado una especial relevancia a raíz de la crisis económica y las repercusiones que ésta ha ocasionado en el mercado laboral, que podemos sintetizar en un claro aumento de la tasa de desempleo. La movilidad laboral es una alternativa que muchos trabajadores han tenido que adoptar con el fin de encontrar nuevas oportunidades y mejorar su situación, tanto laboral como económica y personal, siendo, en ocasiones, determinante para poder acceder al mercado laboral. Por ello, la movilidad laboral en España se ha visto incrementada en los últimos años, tomando como punto de partida el año 2012, y ha mantenido una clara tendencia alcista, bien por el propio movimiento del mercado, bien por la creación de ofertas de trabajo o por la reactivación de la economía, alcanzando los 2.914.055 contratos con desplazamiento dentro de la movilidad interprovincial y los 1.979.141 contratos con desplazamiento dentro de la movilidad interautonómica en el año 2017.

El objetivo de este trabajo es analizar la evolución de la movilidad laboral en España, haciendo diferenciación entre la movilidad funcional y la geográfica, y centrándonos en esta última desde un punto de vista más práctico. Para ello, consideraremos que existe movilidad geográfica cuando la localidad del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo pertenecen a distintas provincias, lo que hará necesario un desplazamiento para acudir al puesto de trabajo. Todo ello en base a los datos aportados por las fuentes estadísticas disponibles, empleando la Estadística de Movilidad Laboral y Geográfica (Instituto Nacional de Estadística, varios) y el informe realizado por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, Datos Básicos de Movilidad (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, varios), desde el año 2008 al 2017.

Teniendo como propósito este análisis, el trabajo se estructura en cuatro apartados. Partiendo de esta introducción, el siguiente apartado recoge la conceptualización de la

movilidad laboral, la cual incluye su definición y el estudio de los dos tipos de movilidad laboral con la finalidad de definir aquellos términos y variables que posteriormente serán estudiados. Seguidamente, el tercer apartado aborda el análisis empírico de la evolución de la movilidad laboral, en concreto, de la movilidad geográfica en España, desde 2008 hasta 2017 en base a los datos ofrecidos por de las fuentes estadísticas mencionadas con anterioridad. En este apartado, se van a diferenciar la movilidad interautonómica y la movilidad interprovincial para mostrar de forma más completa la procedencia y el destino de las migraciones. En último lugar, se aportarán las conclusiones obtenidas del estudio realizado, así como unas reflexiones finales.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL

2.1. Concepto y tipos de movilidad laboral

Conforme a la Real Academia Española, de ahora en adelante RAE, el término movilidad es definido como “cualidad de movable”, y este, a su vez, como lo “que por sí puede moverse, o es capaz de recibir movimiento por ajeno impulso” (RAE, 2018). Haciendo referencia al aspecto puramente laboral de la movilidad, Radcliffe (2018) define dicho término como “la facilidad de la que disponen los trabajadores para moverse tanto dentro como entre diferentes economías”¹.

Dentro de la movilidad laboral, el trabajo es un factor relevante porque, entre otras cosas, el mercado laboral está en constante cambio. Es por ello que, de forma paralela, las habilidades, competencias y cualificaciones que las personas necesitan poseer están cambiando diariamente (Academia.edu, 2016). Es importante la identificación de estas características para redefinir de una manera más precisa las necesidades, tanto laborales como personales, de cada uno de los trabajadores con el objetivo de reducir las brechas entre las necesidades existentes y las competencias adquiridas, además de contribuir a minorar los desajustes en el mercado laboral. Un ejemplo de ello es el hecho de que la movilidad laboral permita cubrir la escasez de mano de obra, ya sea cíclica y estructural o temporal, mientras que, al mismo tiempo, ofrece a las personas una diversidad de oportunidades de índole económica y personal.

Partiendo de ello, dos son las perspectivas en las que la movilidad laboral afecta a los trabajadores: a nivel personal y a nivel agregado. A nivel personal, la movilidad laboral permite a los trabajadores la búsqueda de nuevos empleos con mejores prestaciones de y por ende, una mejora en su nivel de vida (Radcliffe, 2018). A su vez, también es un factor determinante en la mejora de las condiciones económicas de aquellos trabajadores cuyas habilidades o aspiraciones no son compatibles con el trabajo o la ubicación en la que se encuentran (Long & Ferrie, n.d.).

En cuanto al nivel agregado, esto es, a la economía en su conjunto, la movilidad laboral puede ser un determinante en la rapidez con la que una economía puede adaptarse a los cambios tecnológicos, aprovechar las ventajas competitivas y apoyar el desarrollo de las industrias más innovadoras (Radcliffe, 2018).

A grandes rasgos, la movilidad laboral engloba dos aspectos que pueden darse por separado o simultáneamente: el movimiento ocupacional de las personas y el movimiento

¹ Definición traducida de la original en inglés.

geográficos de los trabajadores, la movilidad ocupacional o funcional hace referencia a la capacidad de un trabajador para cambiar de tipo de trabajo, mientras que la movilidad geográfica está relacionada con la capacidad del trabajador para desempeñar su actividad laboral en una ubicación física particular (Radcliffe, 2018). Y es que este capital humano debe tener la capacidad de transitar entre los diferentes espacios geográficos sin obstáculos, en concordancia con los incentivos de cada uno de los trabajadores y teniendo como objetivo la maximización de sus beneficios (Candia, n.d.).

A su vez, la movilidad geográfica puede ser subdividida en movimientos de larga distancia o de corta distancia, en función del espacio que separa las ubicaciones nueva y antigua, así como de manera voluntaria o coaccionada, en función de si es a instancia del empresario o del trabajador. Por su parte, los cambios en el movimiento ocupacional se clasifican en horizontales, cuando el trabajador opta por un puesto de trabajo dentro de una amplia clase de empleos similares al que mantiene en el momento anterior al cambio y de su estatus socioeconómico, y verticales, cuando suponen un cambio de trabajo con unas condiciones diferentes, más favorables o menos favorables, al que desarrolla en el momento (Long & Ferrie, 2003).

2.2. La movilidad funcional: descripción del fenómeno

Conforme a la Enciclopedia Jurídica (UPU, 2014), y haciendo referencia al Derecho Laboral, “por movilidad funcional² se entiende la facultad o poder empresarial de modificar las funciones a desempeñar por el trabajador, y que fueron inicialmente acordadas con el mismo”, todo ello con el propósito de adaptarse a las necesidades organizativas de la empresa.

Esta modificación de las funciones desempeñadas por el trabajador relaciona la movilidad funcional con la polivalencia, puesto que dispondrá de las capacidades profesionales necesarias para desempeñar diferentes puestos de trabajo, realizando tareas de diferentes especialidades. La polivalencia es un factor clave para que, tanto la organización del trabajo dentro de la empresa como el aprovechamiento de los recursos humanos, se vean mejorados (Pascual & Martín, n.d.).

La variación de las funciones del trabajador que tiene por consecuencia la movilidad laboral consta de ciertos requisitos que se deben cumplir y que son recogidos por el Estatuto de los Trabajadores³, de ahora en adelante ET, en su artículo 39.1. Puesto que la movilidad funcional dentro de la empresa tiene que llevarse a cabo en concordancia con las titulaciones académicas o profesionales acordadas para la prestación laboral planteada exigiendo estar en posesión de la titulación determinada, así como sin menoscabo de la dignidad del trabajador.

Para determinar si se atenta contra la dignidad del trabajador se deberá tener en consideración la posición en que queda el empleado tras la aplicación de las nuevas funciones desde diferentes perspectivas:

² La movilidad funcional también es conocida como *jus variandi*, que, según UPU (2014), es el “derecho de variar. En el Derecho Laboral se refiere esta facultad a la alteración de las condiciones convencionales o iniciales del contrato”.

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Aspectos personales. Atienden a la propia imagen del trabajador y su equilibrio psíquico, entre otros.
- Aspectos profesionales. Relacionando las aptitudes, conocimientos y formación con los requerimientos de las nuevas tareas asignadas, así como la imagen transmitida al entorno profesional.
- Aspectos familiares. Considerando posibles repercusiones en dicho ámbito.
- Aspectos sociales. Teniendo en cuenta posibles repercusiones en dicho ámbito.

En relación con la retribución que percibirá el trabajador, el artículo 39.3 ET hace referencia al derecho a la percepción de una retribución acorde a las funciones que son realizadas por el trabajador, salvo en los casos en los que se encomienden funciones inferiores a las habitualmente realizadas, que se deberá mantener la retribución de origen y la imposibilidad del empresario de “invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional”.

Habiendo tratado los requisitos de la movilidad funcional, cabe hacer una primera diferenciación conforme al sujeto que decide dar lugar a la movilidad funcional:

- Movilidad funcional por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.
- Movilidad funcional del trabajador por voluntad unilateral del empresario.
- Movilidad funcional por iniciativa del trabajador.

Partiendo de una decisión empresarial, y en concordancia con el cambio de funciones del trabajador, son dos los niveles que se diferencian: movilidad funcional no sustancial y movilidad funcional sustancial.

2.2.1. Movilidad funcional no sustancial

Dentro de la movilidad funcional no sustancial se deben diferenciar dos supuestos:

1. La realización de tareas del mismo grupo profesional o entre categorías equivalentes, llamada movilidad interna u horizontal.
2. La realización de funciones de distinto grupo profesional o entre categorías profesionales no equivalentes, llamada movilidad externa o vertical.

En este caso, cabe mencionar la STS (Sala 4ª) 31 de octubre de 2005 (Ley 10692/2006), en la cual se recoge que “la movilidad en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional”, añadiendo que, “a falta de definición de los grupos profesionales, la movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes”. Por lo que es necesario determinar cuándo una categoría profesional es equivalente a otra.

Recogiendo el sistema de clasificación profesional, el artículo 22 ET determina, en primer lugar, que grupo profesional es aquel “que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador” y, en segundo lugar, que una categoría profesional será equivalente a otra “cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación”.

Esta aptitud profesional estará determinada por numerosos aspectos, tales como la formación en materia que la empresa haya facilitado al trabajador para desempeñar sus funciones, la capacidad, tanto física como mental, del trabajador a la hora de llevar a cabo sus tareas, la formación de la que dispusiera previamente y demás características que presenta el trabajador y que puedan ser consideradas a la hora de su desempeño (Confederación General del Trabajo, s.d.).

Una vez determinados los conceptos de grupo profesional y categorías equivalentes, los diferentes niveles dentro de la movilidad funcional no sustancial pueden ser desarrollados con mayor claridad.

Por un lado, la movilidad funcional no sustancial dentro del mismo grupo profesional o entre categorías equivalentes se caracteriza por la realización de funciones dentro del mismo grupo, pero con distinto puesto. No necesita una justificación expresa ni una limitación en el tiempo, puesto que el propio Estatuto de los Trabajadores entiende que el empresario tiene la facultad de determinar las funciones que van a realizar sus trabajadores bajo el ejercicio de su poder directivo y organizativo. El empleado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones realizadas y, en cuanto a las formalidades, no es necesaria una comunicación escrita ni notificación a los representantes de los trabajadores.

Por otro lado, se distingue la movilidad fuera del grupo profesional o entre categorías profesionales no equivalentes. Para que se dé la situación de que el empresario asigne a sus trabajadores funciones distintas a las habituales, tanto superiores (*ius variandi in melius*) como inferiores (*ius variandi in peius*), y correspondiendo a grupos profesionales distintos, se deben cumplir una serie de requisitos. En primer lugar, que esta modificación de funciones se justifique por razones de índole técnica u organizativa. En segundo lugar, que la duración de esta modificación sea solo durante el tiempo preciso para responder a estas causas. Y, en tercer lugar, que esta situación sea comunicada a los representantes de los trabajadores, en el caso de que los hubiere, así como los motivos.

Conforme las nuevas funciones a desempeñar sean inferiores o superiores a las del grupo profesional perteneciente, puede ser movilidad descendente o ascendente respectivamente. Cuando se produce una movilidad descendente, el trabajador tendrá derecho a la retribución de origen, mientras que, en el caso de una movilidad ascendente, el trabajador tiene derecho desde el primer día del cambio de funciones a la diferencia salarial correspondiente entre el puesto anterior y el desempeñado actualmente.

Cabe destacar que, cuando el periodo de tiempo en que se realicen las funciones superiores exceda de ciertos límites temporales, el trabajador tendrá la capacidad de reclamar: a) un ascenso directo al grupo profesional superior, a excepción de que el convenio colectivo de aplicación determine lo contrario y b) la cobertura del puesto, en paralelo a las reglas establecidas por la empresa en materia de ascensos.

2.2.2. Movilidad funcional sustancial

Una vez desarrollada la movilidad funcional no sustancial y distinguidos sus supuestos, cabe diferenciar la movilidad funcional sustancial, siendo determinada por la realización de otro tipo de funciones distintas de las pactadas en los supuestos en los que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional no sustancial.

Para la formalización de este tipo de movilidad funcional se necesita, o el acuerdo entre las partes, o el sometimiento al procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o el sometimiento al procedimiento previsto específicamente en el convenio colectivo, pudiendo alcanzar una duración por tiempo indefinido.

2.3. La movilidad geográfica: descripción general

El centro o lugar de trabajo en el que el trabajador va a desempeñar su actividad laboral es un concepto determinado dentro del contrato de trabajo. Sin embargo, este aspecto puede ser modificado a lo largo de la duración de la relación laboral entre empleador y empleado, ya sea por razones técnicas, necesidades empresariales, estrategias fijadas o razones formativas.

La movilidad geográfica se origina en el momento en el que no hay una coincidencia entre la localidad del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que presta sus servicios. Por consiguiente, el cambio de lugar de trabajo del empleado es un factor imprescindible, independientemente de que éste sea de carácter temporal o permanente (Servicio Público de Empleo Estatal, 2017).

En definitiva, la movilidad geográfica es el cambio que se produce de lugar de trabajo, diferente al habitual y englobando tanto el puesto de trabajo como el centro de trabajo donde se desempeña la actividad laboral (Sala, n.d.). Entendiendo como centro de trabajo conforme al artículo 1.5 ET, “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.

La movilidad geográfica es un aspecto que puede tener diversas implicaciones en la economía de un país; por ejemplo, el aumento de la oferta de mano de obra. A medida que el número de trabajadores que ingresan en una economía crece, la oferta de trabajo puede verse incrementada. Cabiendo la posibilidad de un aumento del desempleo, a menos que los propios empleadores demanden más trabajadores. Un aumento de la oferta laboral podría conllevar un exceso de mano de obra al haber disponibles más trabajadores que empleos.

Por otro lado, con respecto a la productividad, aunque el incremento del factor trabajo tiende a reducirla por la ley de los rendimientos decrecientes, la afluencia de trabajadores puede conllevar un aumento de la productividad si aportan habilidades y cualidades acordes con los requisitos solicitados, dejando a un lado a los empleados menos productivos (Radcliffe, 2018).

En un primer enfoque, la movilidad geográfica puede ser diferenciada entre aquella a iniciativa del empresario y aquella a iniciativa del propio trabajador. A su vez, la movilidad geográfica a iniciativa del empresario engloba diferentes situaciones:

- La movilidad geográfica sustancial, siendo aquella que implica un cambio de residencia⁴ del trabajador en cuestión, pudiendo ocasionar a su vez un desplazamiento o traslado.

⁴ Entendiendo como residencia “el domicilio habitual del trabajador y no la residencia administrativa.” (Sala, n.d.).

- La movilidad geográfica accidental o no sustancial, que no implica un cambio de residencia.
- La movilidad prevista como sanción disciplinaria, que es recogida en determinados convenios colectivos.

Dentro de la movilidad geográfica sustancial a instancia del empresario se puede distinguir entre traslado y desplazamiento en función de la permanencia o duración del cambio. Según aclara el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el traslado se identifica con aquellas situaciones con carácter de permanencia, en las que el cambio tiene una prolongación durante un periodo superior a los 12 meses dentro de un periodo de referencia de 3 años, mientras que el desplazamiento tiene un carácter temporal, no alcanzando la duración del traslado. En ambos supuestos el elemento que los relaciona es el cambio de residencia, siendo el traslado aquel supuesto de intensidad mayor dentro de la movilidad geográfica. O, dicho respecto de la otra posibilidad y en términos generales, “se considera como desplazamiento el cambio temporal de lugar de trabajo que requiere que el trabajador resida en población distinta de la de su domicilio habitual, sin exigir un cambio definitivo de su residencia habitual” (TS 17-2-00. EDJ 2801).

En cada situación hay que valorar conjuntamente diferentes circunstancias. En primer lugar, la distancia entre el nuevo centro de trabajo y el propio domicilio del trabajador. Legalmente no hay una distancia fijada a partir de la que sea considerada la necesidad de un cambio de residencia del trabajador, pero de manera orientativa se considerará que no es necesario el cambio cuando la prestación de servicios por parte del empleado sea en una localidad que esté situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad donde el trabajador reside habitualmente, a excepción de que éste acredite que el tiempo necesario para trasladarse, ida y vuelta, sea como mínimo el 25% de la duración de una jornada de trabajo ordinaria de 8 horas, siendo 2 horas el resultado.

Por otro lado, habría que tomar en consideración la comunicación establecida entre el lugar de residencia habitual del trabajador y el centro de trabajo, la disponibilidad y accesibilidad de los medios de transporte, así como el gasto diario que su uso supone. A esto, habría que incluir la valoración de las compensaciones que la empresa ofrece en contrapartida.

Y, finalmente, considerar la jornada laboral contratada. El cambio de residencia no viene exigido por la empresa, sino que viene impuesto por el propio cambio del lugar de trabajo, puesto que mantener la residencia habitual por parte del empleado y desplazarse diariamente para cubrir sus obligaciones laborales, supone una situación materialmente imposible o notablemente gravosa.

En el caso de los cambios de centro de trabajo que no conlleven un cambio de residencia por ocasionarse dentro el mismo municipio o en sitios próximos a la residencia habitual del trabajador, nos encontramos en la categoría de la movilidad geográfica no sustancial.

La necesidad de cambiar de residencia existe tanto “cuando resulte materialmente imposible el traslado diario al nuevo centro de trabajo como cuando resulte notablemente gravoso (hacerlo)” (STSJ de Madrid, 19 mayo 1993, Ar/2608).

Este tipo de movilidad está determinada por el poder organizativo⁵ del propio empresario, quien, cumpliendo todas las exigencias y requisitos legalmente establecidos en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo de aplicación, a falta de una normativa, puede acordarla con carácter libre. En cada supuesto, cabe la posibilidad de pactar una compensación económica entre las partes o de otro ámbito debido al tiempo que supone el desplazamiento, así como los gastos derivados del transporte.

Igualmente, en el caso de la movilidad geográfica sustancial y si se ocasiona un desplazamiento, el empresario tiene la capacidad y el poder de tomar esta decisión. No habiendo sido contratado el trabajador para la prestación de servicios en centros de trabajo considerados móviles o itinerantes, éste puede ser trasladado a un centro de trabajo diferente al habitual perteneciente a la misma empresa y que conlleve un cambio de residencia. Es un requisito indispensable la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción⁶ que justifiquen el traslado, pues es considerado como una modificación sustancial en las condiciones de trabajo.

El traslado conforme a lo establecido legalmente debe cumplir una serie de características para que sea considerado como tal: la existencia de un cambio de centro presuponiendo que se va a desempeñar un puesto de trabajo anterior, el cambio a un centro de trabajo nuevo y único dentro de la misma empresa y el cambio de residencia con carácter permanente o definitivo.

No quedarían englobados aquellos trabajadores que fueron contratados con el fin de prestar sus servicios en centro de trabajo de la empresa móvil o itinerante, es decir, aquellos trabajadores que, con motivo de su prestación, tienen la necesidad de desplazarse de manera periódica, siendo la movilidad geográfica un requerimiento principal del contrato establecido entre empresa y trabajador.

Los centros de trabajo son móviles o itinerantes “cuando concurre o bien indeterminación espacial del puesto de trabajo o bien emplazamiento múltiple de la actividad o servicio desarrollado” (STS 14 Mayo 1996). Habida cuenta de la existencia de determinadas actividades productivas que presentan una situación geográfica de carácter variable, la legislación ha tenido en consideración que las situaciones de movilidad geográfica de trabajadores que prestan servicio para empresas que disponen de centros de trabajo móviles o itinerantes no quedará sujeto a las limitaciones jurídicas que son recogidas en el artículo 40 ET, con el objetivo de que la empresa pueda satisfacer sus necesidades de movilidad de carácter periódico (La Ley, 2007).

Cuando se toma la decisión empresarial de llevar a cabo un traslado de un trabajador de la empresa este hecho tiene un efecto ejecutivo de incorporación en el plazo que haya

⁵ “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe” (arts. 20.1 y 20.2 ET)

⁶ Estas causas pueden incidir en cuatro esferas diferentes: los resultados de explotación (causas económicas), medios o instrumentos de producción (causas técnicas), los sistemas y métodos de trabajo del personal (causas organizativas) y los productos los servicios que quieran ser colados en el mercado (causas productivas).

sido establecido. Realizada la notificación al trabajador o trabajadores, caben tres diferentes posibilidades de acción frente a esta decisión por parte de estos.

En primer lugar, acatar el traslado, es decir, el trabajador se incorpora en su nuevo centro de trabajo dentro del plazo fijado como muestra de su conformidad con el mismo. El traslado conlleva el pago, por parte del empresario, de los gastos ocasionados, que incluyen tanto los del propio trabajador como los de la familia a su cargo.

En segundo lugar, impugnar judicialmente el traslado. Aquel trabajador designado a otro centro de trabajo tiene la capacidad de mostrar su disconformidad ante la decisión empresarial, impugnándola ante la jurisdicción social, no habiendo decidido extinguir su contrato laboral.

Finalmente, el trabajador puede decidir rescindir su contrato laboral. En este caso, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un máximo de 12 mensualidades. En estos casos, los trabajadores no tienen la obligación de probar la existencia de perjuicios por tal situación, siendo la resolución realizada de forma automática.

Continuando con la diferenciación entre traslado y desplazamiento, cabe decir que la principal diferencia entre ambos términos es que el desplazamiento, a diferencia del traslado, tiene un carácter temporal. Según el Estatuto de los Trabajadores, las entidades tienen la facultad de efectuar el desplazamiento de sus trabajadores con carácter temporal cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Sin embargo, cuando se ocasionan desplazamientos de forma sucesiva, de forma que alcanzan los 12 meses en un periodo de 3 años, este carácter temporal desaparece, siendo la fecha de inicio de cómputo la fecha en la que tenga lugar el primer desplazamiento del trabajador. En el caso de que se exceda del periodo citado, el desplazamiento será tratado a todos los efectos como traslado⁷.

En caso de que el trabajador no esté conforme con el desplazamiento, puede adoptar diferentes vías frente esta decisión empresarial. Por un lado, reclamar una compensación por gastos de viajes y dietas con motivo del desplazamiento. Por otro lado, cuando el trabajador considere el desplazamiento como un menoscabo a su dignidad, tendrá la posibilidad de solicitar la extinción judicial del contrato de trabajo. Y, por último, no estando conforme y no habiendo solicitado la extinción judicial del contrato, cabe la posibilidad de que el trabajador impugne la decisión empresarial del desplazamiento ante la jurisdicción social.

2.3.1. La emigración internacional: concepto y tipos

Conforme a la RAE (2018), la globalización, en su acepción económica, es el “proceso por el que las economías y mercados, con el desarrollo de las tecnologías de comunicación, adquieren una dimensión mundial, de modo que dependen cada vez más

⁷ En el caso de los trabajadores que han sido contratados expresamente para la prestación de servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, no son excluidos del régimen de desplazamiento, pero sí se da la inaplicación del régimen de traslados.

de los mercados externos y menos de la acción reguladora de los gobiernos”. El proceso de globalización demanda en mayor medida una movilidad geográfica de los trabajadores, independientemente de sus cualificaciones. Cubrir todas las necesidades de movilidad que se generan supone todo un reto para la sociedad, ya que esta tiene que lidiar con la conciliación entre la vida laboral y la vida personal.

Durante los últimos años, se ha ocasionado un aumento de los flujos migratorios en los países desarrollados por motivos laborales, por desequilibrios económicos de los países, por carencia de mano de obra cualificada para el desempeño de determinadas funciones y por el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo (Meil, 2011). Es por ello que los procesos migratorios se ven incrementados en países y zonas que atraviesan momentos de crisis, puesto que una determinada parte de los habitantes tiende a buscar empleo en otro país con el fin de conseguir una mejora de la calidad de vida (Pérez & Gardey, 2009). Sin embargo, en términos generales, las causas que propician la migración pueden ser muy diversas, desde fenómenos sociales, como son los aspectos políticos, económicos, culturales, educativos y religiosos, hasta aspectos personales, donde se determinaría si es una actividad ocasionada de forma voluntaria o de forma coaccionada (Gómez, 2010).

El concepto de migración tiene dos componentes claramente diferenciados. Por un lado, la salida o emigración y, por otro lado, la entrada o inmigración. La inmigración es la acción o efecto de inmigrar. Este proceso lo realizan todas aquellas personas que llegan a un país diferente con la finalidad de residir en él, ya sea por motivos económicos, políticos, sociales, etc. Entre las principales causas que propician la inmigración de las personas está la intención de encontrar un trabajo que presente unas condiciones más favorables (Pérez & Gardey, 2009). En contra, la emigración es el acto y consecuencia de emigrar. Con el objetivo de obtener unas mejores prestaciones en cuanto a términos económicos, sociales, personales y profesionales, entre otros, se origina la salida de personas de su país de origen para situarse en otro país diferente.

Diversos factores son los que determinan la distinción entre las diferentes formas en que se puede dar la emigración. El Consejo de Europa (2017) distingue a) los trabajadores emigrantes temporales, que son los que acuerdan trabajar un breve periodo de tiempo en otro país, b) los emigrantes de negocios y altamente cualificados, que son aquellos trabajadores que tienen un movimiento dentro del mercado laboral interno de las empresas, c) los emigrantes irregulares, que son los que no disponen de los documentos y permisos necesarios, y d) los emigrantes forzados, como podrían ser los refugiados, los miembros de la familia que acompañan al pariente que ha emigrado o los emigrantes que regresan después de estar un periodo de tiempo en otro país.

Acotando las dimensiones de la emigración internacional y centrándonos en la Unión Europea, la propia expansión de la misma también es un hecho a tener en consideración. Su evolución implica una mayor migración entre los países europeos, así como la creación de nuevas oportunidades de mercado en toda Europa.

La Unión Europea recoge cuatro libertades fundamentales⁸, siendo una de ellas la libre circulación de trabajadores, un derecho de vital importancia que favorece la consolidación

⁸ Las cuatro libertades fundamentales de la Unión Europea son la libre circulación de mercancías, la libre circulación de capitales, la libre circulación de trabajadores y la libre circulación de servicios.

de un mercado único. Conforme al artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea⁹, la libertad fundamental relacionada con la libre circulación de trabajadores conlleva la no discriminación por motivos de nacionalidad en lo que respecta al empleo, la retribución y, en conjunto, a las condiciones laborales de cada uno de los trabajadores miembro de un Estado Europeo (Álvarez-Palacios, n.d.). Las limitaciones a esta libertad fundamental serían aquellas justificadas por motivos de orden público, seguridad y salud públicas.

El Tribunal de Cuentas Europeo (2018) determina que hay un total de 306 millones de personas dentro de la UE que están en edad laboral. A su vez, en torno a los 11 millones de trabajadores móviles, con edades comprendidas entre los 20 y 64 años, viven en un Estado miembro diferente al de su país de origen, siendo el 3,7% del total. En estos casos, los principales países de destino fueron Alemania y Reino Unido, recogiendo 2,7 millones de trabajadores y 2,1 millones respectivamente. Los datos de 2014 reflejan que 1,1 millones de trabajadores móviles en edad laboral se desplazaron y 1,3 millones cruzan la frontera de forma diaria para desarrollar su actividad laboral en un Estado miembro distinto al que residen.

La Comisión Europea ha propiciado ayuda a los trabajadores para facilitar su movilidad, empleando la financiación de la UE en medidas de interés. En 2010, se desarrolló el plan “Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” en el que la Comisión Europea facilita la movilidad de los trabajadores con el fin de un mayor ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, viéndose apoyado por los fondos estructurales de la UE. Promueve “una política de inmigración laborales prospectiva y general que responda con flexibilidad a las prioridades y necesidades de los mercados de trabajo” (Tribunal de Cuentas Europeo, 2018).

2.3.2. La emigración interior: concepto y tipos

La emigración interior hace referencia a los movimientos emigratorios acaecidos en el interior de un mismo territorio, generalmente dentro de un mismo país. Si bien es cierto que también son empleados en aquellos ocasionados dentro del interior de una misma región o provincia.

Dentro de la emigración interior cabe hacer una primera diferenciación entre movilidad interautonómica y movilidad interprovincial. La primera hace referencia a la movilidad entre Comunidades Autónomas, mientras que la segunda alude a la movilidad entre provincias, ambas pudiendo referirse a diferentes actividades económicas, sectores o perfiles de los trabajadores que optan por la movilidad.

3. EVOLUCIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ESPAÑA DURANTE EL PERIODO 2008-2017

3.1. Características principales de la movilidad geográfica en España

La movilidad geográfica en España se debe principalmente a motivos laborales. Mayormente, el desplazamiento de una localidad a otra se debe a una mejora en el puesto

⁹ El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea es uno de los cuatro documentos que configuran la constitución material de la Unión Europea, junto con el Tratado de la Unión Europea (TUE), el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Tratado Euratom) y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión europea (CDF).

de trabajo o, incluso, a la obtención de uno de ellos. Por ello, en nuestro análisis de la movilidad geográfica en España a partir de los datos obtenidos por el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, se han tenido en cuenta como factores los perfiles de los trabajadores que optan por la movilidad laboral, las actividades económicas de las empresas que contratan a estos trabajadores y las ocupaciones que los trabajadores van a desarrollar, todo ello diferenciado por ámbitos geográficos en los que los trabajadores se mueven.

En relación con el ámbito geográfico, la intensidad de la movilidad geográfica está asociada a la proximidad existente entre provincias, la pertenencia a una misma Comunidad Autónoma o, incluso, la relación de la provincia o comunidad del trabajador con la capital. Así, casi una cuarta parte del flujo de trabajadores¹⁰ tienen Madrid como origen o destino, siendo uno de los más significativos.

En cuanto al factor tipo de migrante, los datos del Observatorio de las Ocupaciones (2018) determinan que el principal perfil del trabajador que se desplaza es hombre, con una edad comprendida entre los 25 y 45 años. De estos, casi un tercio son extranjeros, dos tercios no cuentan con la educación secundaria y las empresas contratantes suelen pertenecer al sector agrícola o al sector servicios. Sin embargo, considerando la tasa de movilidad¹¹, la más elevada es registrada por los grupos profesionales con una mayor cualificación.

Respecto al factor tipo de movilidad, tanto la movilidad interautonómica como la interprovincial han alcanzado las tasas más elevadas de los últimos años, siendo el año 2017 el quinto año de incremento consecutivo.

3.2. Evolución de la movilidad interautonómica

La movilidad interautonómica es aquella movilidad geográfica que supone el desplazamiento del trabajador a una Comunidad Autónoma distinta a la de su domicilio de residencia. Su análisis se realiza mediante la tasa de movilidad interautonómica, la cual representa el porcentaje de contratos que conllevan un desplazamiento interautonómico, siendo aquellos que entran y salen, sobre la totalidad de contratos que afectan al territorio, que son los que permanecen, entran y salen¹². Matemáticamente, la fórmula de cálculo es la siguiente:

$$Tasa\ de\ movilidad = \frac{Contratos\ con\ desplazamiento}{Contratos\ que\ afectan\ al\ territorio} \times 100$$

3.2.1. Evolución de la movilidad interautonómica en España

La movilidad interautonómica en España hace referencia a aquella movilidad geográfica entre las 17 Comunidades Autónomas que conforman el territorio español, en la que los trabajadores dejan su Comunidad Autónoma de residencia y se dirigen a otra diferente en

¹⁰ El flujo de trabajadores es la dirección y sentido de los desplazamientos de trabajadores que entran y salen de los distintos ámbitos territoriales.

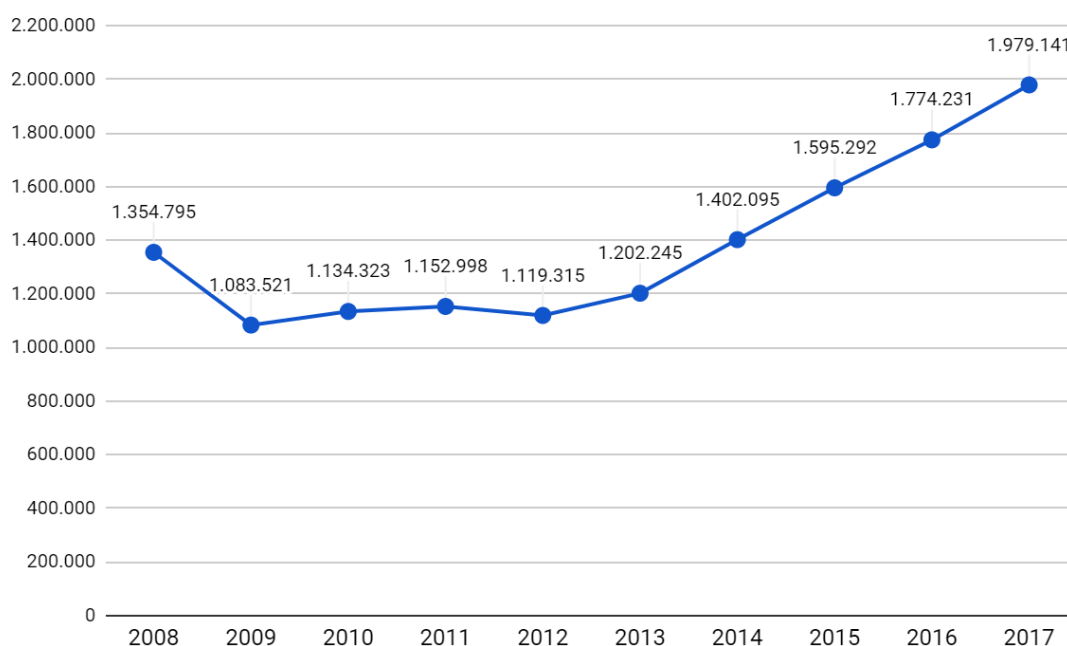
¹¹ La tasa de movilidad es el porcentaje de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

¹² Los contratos que entran son aquellos que suponen un desplazamiento del trabajador, en este caso a la Comunidad Autónoma en cuestión, estando su residencia en otra diferente. Los que permanecen son aquellos en los que coincide la Comunidad Autónoma de residencia con la del puesto de trabajo. Y los que salen son aquellos que suponen un desplazamiento del trabajador, en este caso a la Comunidad Autónoma en cuestión, estando su residencia en otra diferente.

la que se encuentra su puesto de trabajo. Este tipo de movilidad ha experimentado un importante crecimiento en los últimos años, pues, por ejemplo, la tasa de variación entre 2016 y 2017 fue del 11,55% al pasarse de los 1.774.231 contratos registrados en 2016 a los 1.919.141 contratos con desplazamiento interautonómico en 2017.

La evolución general de los contratos asociados a la movilidad interautonómica se muestra en el Gráfico 1, donde se ve reflejada una tendencia alcista durante los últimos años, consolidando el crecimiento continuado de la tasa de movilidad interautonómica, a la que se hará referencia en el Gráfico 2.

Gráfico 1. Desplazamientos interautonómicos por número de contratos realizados



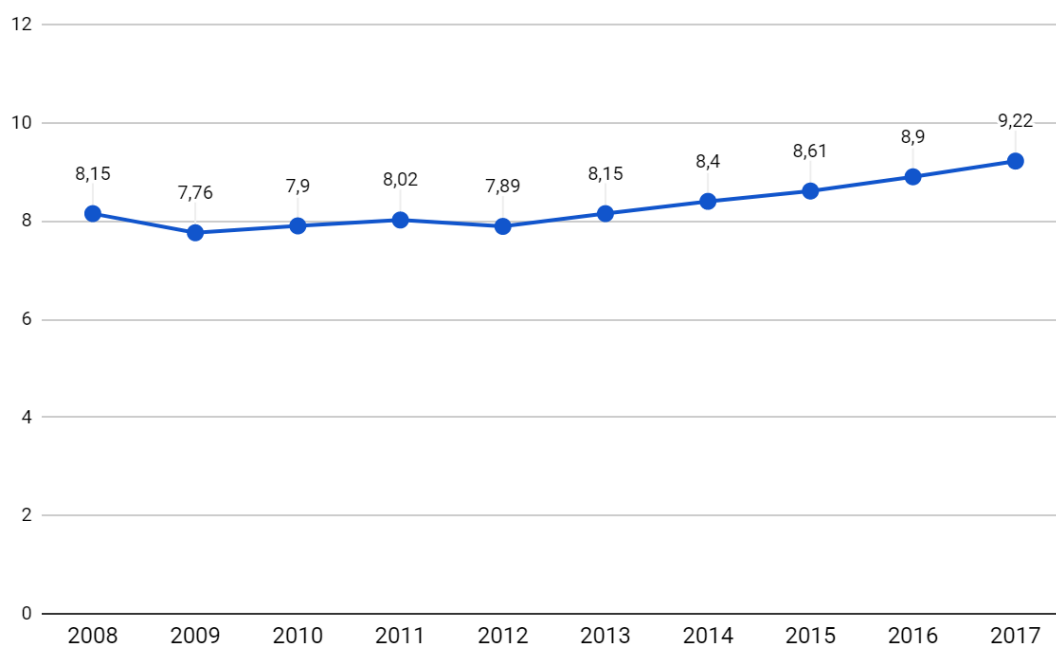
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

En el Gráfico 1 se muestra el número de desplazamientos interautonómicos tomando como inicio el año 2008, con 1.354.795 contratos con desplazamiento. Se observa una importante caída en el año 2009, con un descenso del 20% en el número de desplazamientos, al repercutir el inicio de la crisis económica. Crisis que ocasionó una evolución adversa de los principales indicadores macroeconómicos, como la tasa de desempleo, que evolucionó negativamente, pasando de un 11,3% de la población activa en 2008 al 18% en 2009, y que, por ello, presuponemos que tuvo su influencia en la movilidad interautonómica.

Esta caída en el número de contratos con desplazamiento interautonómico no comienza a remontar hasta el año 2013, momento en el que se inicia un crecimiento continuado y progresivo, siendo coincidente con la disminución de la tasa de desempleo que se venía incrementando durante los años anteriores, siendo en 2014 el primer momento en el que se registra una tasa de crecimiento del empleo positiva desde que tuvo inicio la depresión económica española.

Este crecimiento continuado en los contratos con desplazamiento interautonómico ha llegado a alcanzar en 2017 la cifra de 1.979.141 contratos, incrementándose en casi 900.000 contratos en comparación con el año 2009. Adoptando una perspectiva relativa, la tasa de movilidad interautonómica ha alcanzado el 9,22% en el año 2017 partiendo de un 8,15% en 2008, como se recoge en el Gráfico 2.

Gráfico 2. Tasa de movilidad interautonómica en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

De igual modo que en el Gráfico 1, observamos una caída en 2009, frente a 2008, presumiendo que puede tener su origen en la crisis económica española y su impacto en la tasa de desempleo. Se mantiene con pocas variaciones hasta el 2012, año a partir del cual comienza un incremento consecutivo de la misma, es decir, el número de contratos relacionados con la movilidad interautonómica frente al total de contratos se ve incrementado de forma progresiva hasta el año 2017, en paralelo con la recuperación económica española.

3.2.2. Evolución de la movilidad interautonómica por Comunidades Autónomas

Comentada la movilidad interautonómica en España, nos centraremos en la evolución de las diferentes Comunidades Autónomas. A grandes rasgos, y refiriéndonos al año 2017, tan solo una Comunidad Autónoma, La Rioja, y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla han experimentado una disminución en el número de entradas, mientras que aquellas en las que se ha ocasionado un mayor crecimiento fueron Comunidad de Madrid y Región de Murcia. Estas dos comunidades, junto con Andalucía, concentran en torno al 50% de esta tipología de movilidad.

Con respecto a los contratos que salen, el número se ha visto incrementando en todas las Comunidades Autónomas que configuran el territorio español, correspondiendo los

mayores aumentos a Andalucía, Valencia y Madrid, conjunto que ha llegado a suponer el 49% de las salidas. Por el contrario, el número menor de salidas se ve reflejado en Aragón, Ceuta y Melilla.

Tabla 1. Saldo de contratos registrados por Comunidades Autónomas

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Andalucía	-66.734	-43.719	-33.771	-40.471	-60.288	-61.460	-64.798	-98.112	-117.146	-139.274
Aragón	5.454	47	-3.961	-4.072	-146	-6.284	-10.395	-13.182	-6.228	2.626
Principado de Asturias	-11.897	-10.834	-8.446	-9.731	-9.935	-11.743	-13.373	-16.268	-16.689	-18.436
Islas Baleares	13.391	3.145	1.283	5.350	9.293	19.064	29.935	39.717	48.024	56.483
Canarias	-4.499	-4.389	-5.465	-3.371	-1.770	-3.008	-4.047	-7.470	-4.847	-9.423
Cantabria	-10.740	-11.881	-13.132	-14.097	-12.938	-13.226	-13.441	-14.795	-19.299	-20.895
Castilla-La Mancha	-2.788	-16.540	-25.718	-30.715	-28.995	-27.488	-39.225	-47.271	-44.148	-53.497
Castilla y León	-27.297	-14.557	-17.700	-18.430	-20.738	-23.570	-26.212	-32.614	-34.207	-37.526
Cataluña	23.981	25.387	24.760	21.035	31.880	29.291	19.976	24.717	35.931	44.377
Comunidad Valenciana	-21.645	-21.850	-21.417	-25.047	-20.407	-21.358	-23.947	-34.528	-37.138	-39.674
Extremadura	-28.222	-15.851	-17.124	-19.763	-16.493	-20.573	-26.985	-26.856	-42.568	-41.617
Galicia	-29.075	-15.887	-14.840	-16.738	-17.460	-16.435	-20.465	-22.519	-28.171	-32.718
Comunidad de Madrid	127.634	104.485	123.476	139.984	138.271	144.305	166.662	206.163	219.426	233.810
Región de Murcia	16.811	6.163	-3.157	-2.489	-6.785	-2.798	9.614	25.013	26.426	45.393
Comunidad Foral de Navarra	4.558	1.332	1.781	2.490	1.594	4.206	6.872	10.942	12.254	13.987
País Vasco	15.113	16.964	16.742	20.776	18.996	16.051	15.849	14.775	17.121	12.121
La Rioja	-3.455	-3.507	-6.110	-7.074	-6.241	-7.112	-7.119	-7.614	-8.005	-12.639
Ceuta	290	1.251	2.138	1.977	1.612	1.746	1.214	542	35	-788
Melilla	-880	241	661	386	550	392	-115	-640	-771	-2.150

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Por otro lado, con relación a la permanencia de los trabajadores en su Comunidad Autónoma de domicilio, los mayores incrementos se sitúan en Andalucía y Cataluña, mientras que los menores se encuentran en Ceuta, Melilla y La Rioja.

Con el fin de continuar analizando la movilidad interautonómica, es importante tener en cuenta la evolución del saldo de contratos que se recogen bajo este tipo de movilidad y que se muestran en la Tabla 1 desde 2008 a 2017.

Dicha tabla hace referencia al saldo de cada una de las Comunidades Autónomas, es decir, a la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran en la Comunidad Autónoma y el número de contratos que se realizan a aquellos que salen. El signo positivo o negativo de este saldo define a una comunidad como receptora o como emisora, respectivamente.

$$\text{Saldo} = \text{contratos entrantes} - \text{contratos salientes}$$

Centrándonos en el año 2017, y haciendo una pequeña diferenciación entre Comunidades Autónomas emisoras o receptoras, se observa que son siete las comunidades receptoras, ya que han tenido más contratos de entrada que de salida, siendo la más destacada la Comunidad de Madrid, con un saldo neto de 233.810 contratos, continuando con Islas Baleares, Región de Murcia, Cataluña, Comunidad Foral de Navarra, País Vasco y Aragón, que ha recuperado su carácter receptor con un saldo positivo de contratos, ya que venía arrastrando un saldo negativo en los últimos años.

Cabe destacar que el saldo neto de contratos de la Comunidad de Madrid supera la suma de saldos del resto de Comunidades Autónomas receptoras durante el año 2017. Estas últimas han incrementado su saldo en comparación con 2016. En especial Aragón, que ha revertido el saldo negativo que venía arrastrando desde 2010, pasando de tener un saldo de -6.228 contratos en 2016 a conseguir un saldo de 2.626 contratos en 2017, lo que le ha valido para convertirse en la tercera Comunidad Autónoma con un saldo positivo más elevado.

Por otro lado, dentro de las Comunidades Autónomas que presentan un saldo negativo, es decir, que presentan más salidas de contratos que entradas, Andalucía tiene el saldo más elevado con -139.279 contratos, continuado por Castilla-La Mancha y Extremadura. Esta última ha conseguido reducir su saldo negativo con respecto al año anterior, pero se mantiene entre las Comunidades Autónomas con un saldo negativo más elevado. Habría que añadir la Comunidad Valenciana, Castilla y León y Galicia con saldos negativos que superan los 30.000 contratos, absorbiendo menos contratos en su propio territorio que aquellos que han emitido fuera del mismo. Continuado con aquellas Comunidades Autónomas con un saldo negativo situado entre los 10.000 y los 20.000 contratos, encontramos Cantabria, Asturias, La Rioja y Canarias, cuya situación se ha visto acentuada en los últimos años. Por otro lado, con un saldo negativo menor se situarían las Ciudades Autónomas de Melilla y Ceuta, esta última convirtiendo su situación de receptora a emisora con respecto a años anteriores.

Haciendo referencia a la evolución de los contratos de las Comunidades Autónomas desde 2008 a 2017, cabe mencionar que Andalucía presenta una importante caída en su saldo negativo durante los peores años de la crisis, si bien, ese saldo vuelve a aumentar con fuerza después y acaba convirtiendo a Andalucía en la líder de las Comunidades Autónomas emisoras ante la continua inferioridad de los contratos que salen con respecto a los contratos que entran.

Por otro lado, Aragón no muestra una tendencia clara, puesto que, en 2008, parte con un saldo positivo que se ve mermado en 2009, pero que, aun así, se mantiene con el mismo signo. A partir de dicho momento, su saldo revierte en negativo, recuperándose en el año 2017, y, por ende, convirtiéndose en una Comunidad Autónoma en la que el número de contratos que entran supera al número de contratos que salen.

En el caso de las Islas Baleares, el saldo positivo que presenta en 2008 disminuye durante los peores años de la crisis sin llegar a convertirse en una Comunidad Autónoma emisora. Posteriormente, el saldo comienza a incrementar desde 2011 con una clara tendencia alcista durante los años posteriores. Situación equiparable a la de la Comunidad de Madrid, que, pese a su descenso en el saldo de contratos entre 2008 y 2009, comienza a aumentarlo de forma exponencial hasta convertirse en la Comunidad Autónoma con el mayor saldo positivo durante los últimos años.

Finalmente, cabría destacar que Castilla-La Mancha, con un saldo negativo de -2.788 en 2008, ha mantenido una clara tendencia descendente durante los años siguientes, llegando a alcanzar el saldo de -53.497 contratos en 2017.

3.2.3. Evolución de la movilidad interautonómica en Castilla y León

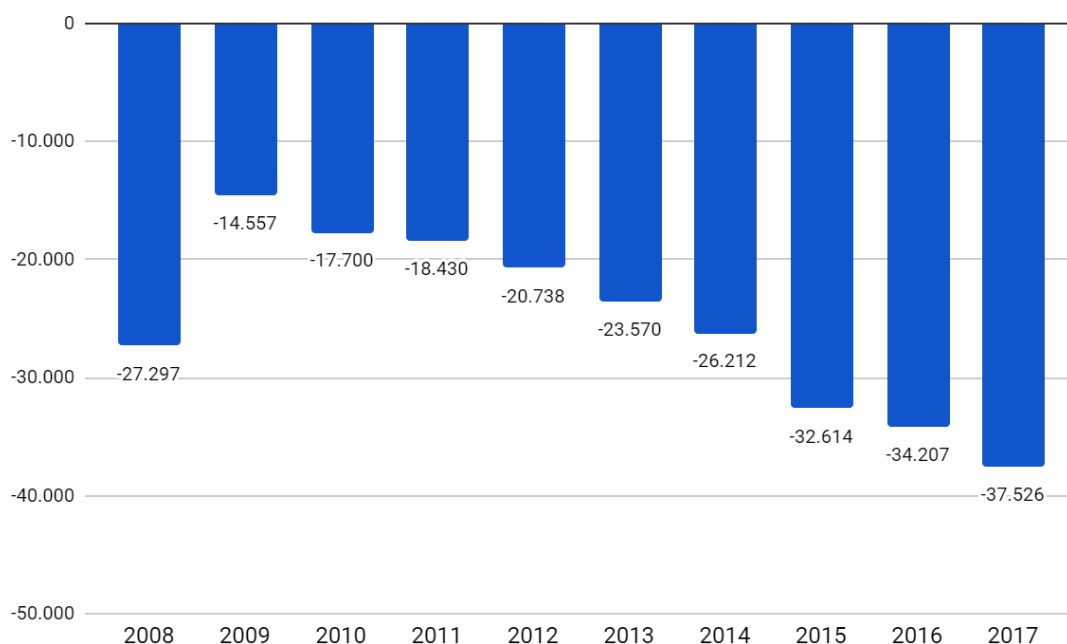
En lo tocante a la movilidad interautonómica, Castilla y León es una Comunidad Autónoma emisora, como se muestra en el Gráfico 3. En todos los años considerados, los contratos salientes han superado a los contratos entrantes, obteniéndose el saldo más negativo en 2017, con un valor de -37.526 contratos, que es la diferencia entre la entrada de 76.522 contratos y la salida de 114.048.

De los 114.048 contratos salientes, 40.838 contratos se concentran en la Comunidad de Madrid. Se destinan principalmente al sector servicios y requieren unos estudios medios y altos, siendo universitarios una cuarta parte de ellos. A los anteriores se unen los 13.095 contratos destinados a la Comunidad Autónoma del País Vasco, cuyo perfil predominante es el de trabajadores con niveles formativos inferiores a los solicitados por la Comunidad de Madrid y que son destinados principalmente a actividades industriales. La Comunidad de Madrid y el País Vasco irían seguidos por Cataluña, con 8.320 contratos salientes, continuado por Andalucía con 7.690 contratos y Galicia con 5.002 contratos.

En sentido contrario, el número más elevado de entradas también corresponde a la Comunidad de Madrid, con un total de 15.669 contratos, continuado por Andalucía, con 11.776 contratos, Cantabria, con 6.880 contratos, Extremadura, con 6.345 contratos y País Vasco, con 5.346 contratos. Dentro de estas entradas, predominan los contratos concertados con trabajadores masculinos 47.988 contratos, frente a los 28.524 contratos de trabajadoras femeninas, entre los grupos de edad el más número es el de personas de entre 30 y 45 años con 32.805 contratos del total entrante y como sector económico destacaría el sector servicios, donde del total de 76.522 contratos entrantes, 46.563 van destinados al mismo.

Haciendo referencia a la evolución del saldo de contratos registrados, en 2008, Castilla y León presentaba un saldo negativo de -27.297 contratos, que parecía remontar en 2009 con un importante descenso hasta los -14.557 contratos. Sin embargo, desde 2009 se ha

Gráfico 3. Saldo de contratos registrados



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal. Registro de contratos.

mantenido una tendencia de descenso continuado y prolongado del valor del saldo hasta alcanzar los -37.526 contratos en 2017, superando así, y de forma muy amplia, el saldo inicial de 2008.

3.3. Modificaciones de la movilidad interprovincial

La movilidad interprovincial es aquella movilidad geográfica que supone el desplazamiento del trabajador a una provincia distinta a la de su domicilio de residencia¹³. Para el análisis de la misma, al igual que en la movilidad interautonómica, emplearemos, por un lado, la tasa de movilidad, ahora definida como el porcentaje de contratos que conllevan un desplazamiento interprovincial, siendo aquellos que entran y salen, sobre la totalidad de contratos que afectan al territorio, siendo los que permanecen, entran y salen, y, por otro lado, el estudio de la evolución de contratos que suponen un desplazamiento de este tipo.

3.3.1. Evolución de la movilidad interprovincial en España

La movilidad interprovincial en España hace referencia a aquella movilidad geográfica entre las 50 provincias y las dos Ciudades Autónomas que conforman el territorio español, donde los trabajadores dejan su provincia de residencia y se dirigen a otra diferente en la que se encuentra su puesto de trabajo.

Paralelamente a la movilidad interautonómica, este tipo de movilidad también ha experimentado un importante crecimiento en los últimos años. Durante el año 2017, el número de contratos que han supuesto una movilidad de este tipo ha alcanzado los

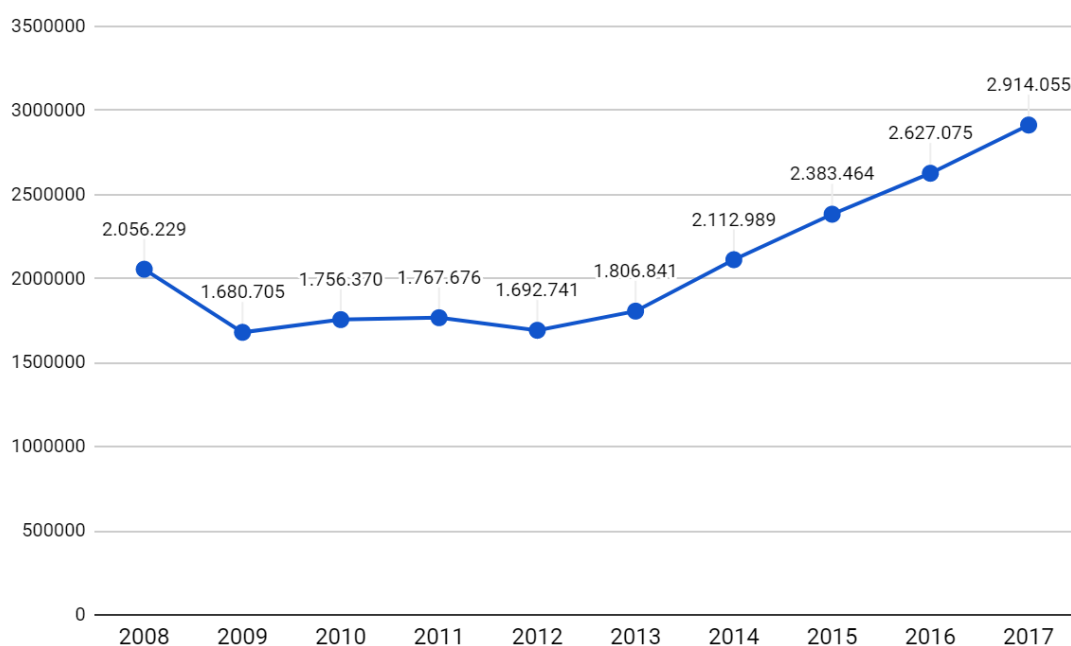
¹³ La movilidad interprovincial incluye la movilidad interautonómica, pues todo desplazamiento entre comunidades supone un desplazamiento entre provincias.

2.914.055, que, en comparación con los 2.627.075 del año 2016, ha supuesto un porcentaje de variación del 10,92%.

Durante los últimos años la movilidad interprovincial ha mantenido una tendencia creciente, como se ve reflejado en el Gráfico 4, así como en relación con la tasa de movilidad interprovincial a la que se hará referencia en el Gráfico 5.

En el Gráfico 4, partimos del año 2008 con un número de contratos con desplazamiento de 2.056.229, los cuales experimentan una importante caída en 2009 al situarse en 1.680.705, lo que conlleva un porcentaje de variación del -18,26%, una importante caída coincidente, de nuevo, con la crisis económica española y, por tanto, reflejando la importante influencia que tuvo en variables macroeconómicas como la tasa de desempleo.

Gráfico 4. Desplazamientos interprovinciales por número de contratos realizados

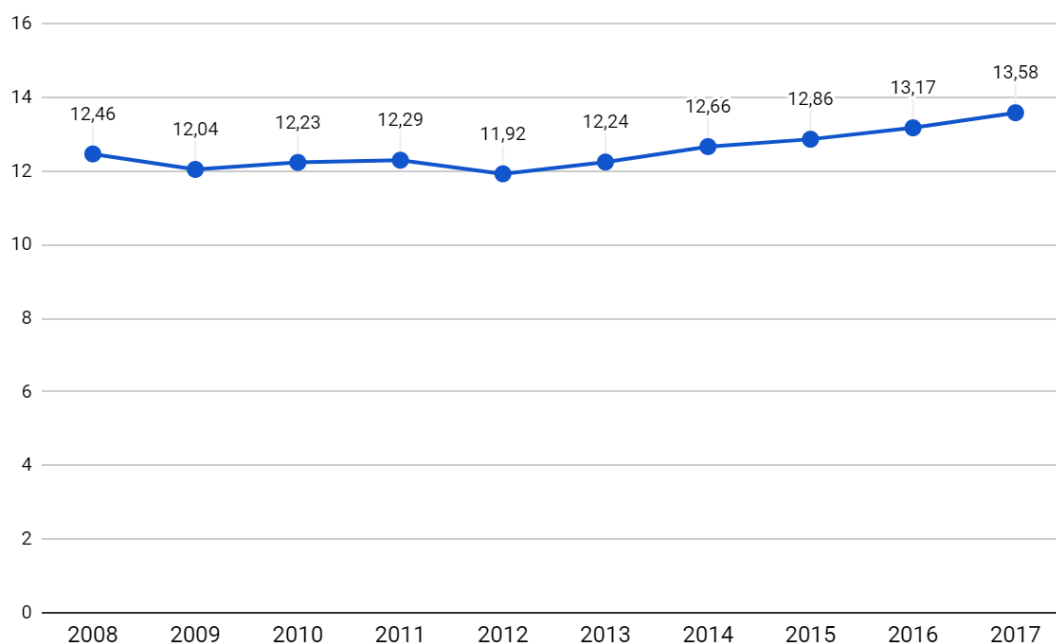


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Entre el año 2009 y los años 2010 y 2011 esta evolución se ve ligeramente incrementada con una nueva caída en 2012, en la que casi se alcanza el mismo número que en 2009. No remonta hasta 2013, cuando se llega a la cantidad de 1.806.841 contratos con desplazamiento, año a partir del cual se puede observar un crecimiento progresivo y continuado hasta el 2017. En dicho año se alcanza la cantidad de 2.914.055 contratos con desplazamiento, que suponen un crecimiento de 1.233.350 contratos con desplazamiento en comparación con el año 2009, donde se registró el menor número en los últimos años.

Por otro lado, para continuar con el análisis de la movilidad interprovincial, y al igual que en el análisis de la movilidad interautonómica, haremos referencia a la tasa de movilidad durante el mismo periodo 2008-2017, evolución que queda reflejada en el Gráfico 5. Esta tasa de movilidad interprovincial hace referencia al peso que tienen las entradas y salidas de contratos en relación a aquellos que permanecen en la provincia. Para el cálculo de la misma, se han tenido en consideración los 21.461.930 contratos registrados en España en

Gráfico 5. Tasa de movilidad interprovincial



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

los que se conocía el domicilio del trabajador y el del puesto de trabajo, dato aportado por el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

En el Gráfico 5 se muestra la evolución de la tasa de movilidad interprovincial desde 2008 hasta 2017. Partimos de una tasa de 12,46% en el año 2008, tasa que, a lo largo de los años, ha alcanzado un porcentaje del 13,58% en 2017, con un aumento de más de un punto porcentual.

En comparación con el año 2016, se ha alcanzado un porcentaje positivo de variación 2017/2016 del 3,07%, crecimiento impulsado en gran medida por el perfil de hombre mayor de 45 años que ha optado por la movilidad interprovincial y que ha sido contratado principalmente por empresas agrícolas, de construcción, manufactureras y del sector terciario.

Por otro lado, la evolución de la tasa interprovincial desde 2008 no ha presentado grandes altibajos. Su evolución ha sido coincidente con la del número de contratos con desplazamiento interprovincial, marcando un descenso en 2009 en comparación con 2008, donde se refleja nuevamente la influencia de la crisis económica española, y una posterior recuperación y crecimiento continuado a partir de 2012.

3.3.2. Evolución de la movilidad interprovincial por provincias

Una vez analizada la evolución de la movilidad interprovincial en el conjunto del territorio español, hemos podido observar como la tasa de dicha movilidad en 2017 ha alcanzado su valor más elevado en los últimos años, suponiendo un importante crecimiento de la misma.

Haciendo referencia al saldo entre provincias, siendo este la diferencia entre el número de contratos que se realiza a los trabajadores que entran en una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, podemos ver los datos agrupados en la Tabla 2 y la Tabla 3.

La Tabla 2 muestra que, dentro de las 50 provincias y 2 Comunidades Autónomas que conforman el territorio español, 17 presentan un saldo positivo, convirtiéndose así en provincias receptoras, es decir, el número de contratos que entran superan al número de contratos que salen. El número de provincias receptoras se mantienen igual en comparación con el año 2016, si bien es cierto que provincias pasaron en 2017 a tener un saldo negativo, Almería, Vizcaya y Ceuta, mientras que otras tres pasaron a tener un saldo positivo, La Coruña, Valencia y Huelva.

Tabla 2. Saldo de contratos registrados por provincias receptoras (2017)

Provincia receptora	Saldo
Madrid	233.810
Barcelona	85.920
Islas Baleares	56.483
Murcia	45.393
Álava	24.313
Málaga	14.324
Navarra	13.987
Cuenca	8.586
Huesca	6.742
Albacete	5.333
Palencia	3.597
Huelva	3.259
Soria	1.402
Segovia	1.086
Valencia	1.051
La Coruña	317
Lugo	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

A la cabeza encontramos Madrid, con un saldo positivo de 233.810 contratos, que casi triplica a la segunda provincia del listado, Barcelona, con un saldo de 85.920 contratos y cuadruplica a las Islas Baleares, que tiene un saldo de 56.483 contratos. Cabe decir que esta sucesión se viene manteniendo en los últimos años, siendo las tres provincias con el saldo más elevado de todo el territorio español.

Por otro lado, en la Tabla 3 encontramos las provincias que presentan un saldo negativo y que, por lo tanto, son englobadas dentro del conjunto de provincias emisoras, suponiendo casi el 70% del total. Con el fin de diferenciar las provincias emisoras para ver su impacto, se han agrupado dentro de 3 intervalos en función de su saldo negativo, obteniendo así los siguientes grupos: provincias con un saldo entre 0 y menos de -5.000 contratos, provincias con un saldo entre -5.000 y -9.999 contratos, y provincias con un saldo igual o superior a -10.000 contratos.

Tabla 3. Saldo de contratos registrados por provincias emisoras (2017)

Entre 0 y <-5.000 contratos		Entre -5.000 y -9.999 contratos		≥-10.000 contratos	
Provincia	Saldo	Provincia	Saldo	Provincia	Saldo
Ceuta	-788	Vizcaya	-5.108	La Rioja	-12.639
Teruel	-1.671	Orense	-5.635	Cáceres	-17.089
Las Palmas	-2.092	Ávila	-5.672	Asturias	-18.436
Melilla	-2.310	Guipúzcoa	-7.084	Granada	-19.130
Guadalajara	-2.337	SC Tenerife	-7.331	Cantabria	-20.895
Zaragoza	-2.445	Zamora	-7.529	Ciudad Real	-21.119
Almería	-2.736	Salamanca	-7.734	Badajoz	-24.528
Castellón	-2.828	Gerona	-8.347	Pontevedra	-27.401
Jaén	-3.191	Burgos	-9.051	Tarragona	-29.058
Valladolid	-3.997	León	-9.628	Córdoba	-31.198
Lérida	-4.138			Sevilla	-31.876
				Alicante	-37.897
				Toledo	-43.960
				Cádiz	-68.726

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

En un primer vistazo, podemos comprobar cómo el número de provincias con un saldo igual o superior a los 10.000 contratos es la más numerosa. Dentro de este grupo, encabeza la lista la provincia de Cádiz con un elevado número en comparación con el resto, -68.726 contratos. Viene manteniendo esta posición desde el año 2001, y lejos de

mejorar, se ve agravada con el transcurso del tiempo. Evolución que se puede equiparar al resto de provincias emisoras, en las que el saldo se continúa incrementando, de forma general, con el paso de los años.

En segunda posición se establece la provincia de Toledo, con una diferencia de casi 25.000 contratos en comparación con la primera. Si miramos atrás, esta provincia cambió su saldo receptor por emisor en el año 2007, a partir del cual se ha venido manteniendo.

Por otro lado, aquellas provincias que presentan un saldo negativo inferior y, por lo tanto, el número de entradas y salidas de contratos viene siendo más equitativo, están encabezadas por Ceuta, en la que la diferencia no alcanza los 1.000 contratos a la que sigue Teruel, con un saldo de -1.671 contratos.

Desde un punto de vista general, las provincias que conforman este último grupo tendrían mayores posibilidades de revertir la situación de provincia emisora a receptora en términos numéricos, ya que, como hemos señalado, son provincias en las que se puede considerar que el número de entradas y salidas de contratos son más similares.

Continuando con el análisis de la movilidad interprovincial entre las provincias del territorio español, analizaremos la tasa de movilidad, la cual indica el porcentaje de contratos que suponen un desplazamiento, es decir, entradas y salidas, sobre los contratos que afectan al territorio, siendo entradas, salidas y aquellos que permanecen.

Dependiendo de la cifra que refleje la tasa de movilidad de cada una de las provincias se determinará el peso de las entradas y salidas de contratos en relación con los que permanecen, y es que una elevada tasa indica que el peso es elevado, mientras que una tasa inferior indica que el peso es menor.

Por lo general, presentar una elevada tasa de movilidad es coincidente con unas altas tasas de entradas y de salida, pero podemos ver excepciones. De igual modo, es común la idea de encasillar las provincias con una tasa inferior en aquellas que tienen un perfil de provincia emisora, es decir, que tienen unas entradas inferiores a las salidas de contratos. Este es el caso de Barcelona, la segunda provincia en 2017 con un saldo de contratos positivo más elevado, en el que las entradas son claramente superiores a las salidas y que, sin embargo, si hacemos referencia a la tasa de movilidad, se sitúa en el grupo con aquellas tasas más bajas, 8,92%, ocupando el quinto puesto.

Por otro lado, la provincia de Toledo es la segunda en 2017 con un saldo de contratos negativo más elevado, -43.960 contratos, englobándose así en las provincias emisoras y que, por el contrario, se sitúa en aquellas provincias con una tasa de movilidad más elevada, 28,25%, ocupando el segundo puesto.

Continuando con el conjunto de provincias que presentan una tasa de movilidad superior al 20%, Lérida, Guadalajara, La Rioja y Ávila tienen, por el contrario, un saldo de contratos con movilidad interprovincial negativo en 2017.

Si bien es cierto que, en el caso de Cuenca, provincia con mayor tasa de movilidad interprovincial en 2017, 32,50%, sí es coincidente dicha situación con un saldo positivo de contratos con movilidad, convirtiéndose en la octava provincia con el saldo más elevado de un total de 17 provincias receptoras.

Tabla 4. Tasa de movilidad por provincias 2017

> 20%		> 15% y ≤ 20%		> 10% y ≤ 15%		≤ 20%	
Provincia	Tasa	Provincia	Tasa	Provincia	Tasa	Provincia	Tasa
Cuenca	32,50	Segovia	19,42	León	14,98	Barcelona	8,92
Toledo	28,25	Castellón	18,75	Cáceres	14,77	Badajoz	8,56
Huesca	28,06	Teruel	18,59	Salamanca	14,63	Asturias	8,16
Lérida	26,62	Zamora	18,51	Valladolid	14,34	Las Palmas	6,29
Guadalajara	26,16	Gerona	18,21	Madrid	14,27	Tenerife	5,57
La Rioja	24,80	Ciudad Real	18,15	Córdoba	14,07		
Albacete	24,55	Almería	17,21	Jaén	13,98		
Álava	23,98	Soria	16,90	Sevilla	13,71		
Ávila	21,22	Orense	16,25	España	13,58		
		Tarragona	16,23	Huelva	13,58		
		Lugo	16,07	Navarra	13,57		
		Alicante	16,03	Granada	13,21		
		Palencia	15,65	Vizcaya	12,73		
		Burgos	15,33	Ceuta	12,73		
		Murcia	15,30	I. Baleares	12,67		
				La Coruña	12,43		
				Málaga	12,27		
				Guipúzcoa	12,17		
				Zaragoza	11,92		
				Melilla	11,57		
				Valencia	11,53		
				Cádiz	11,04		
				Pontevedra	10,34		
				Cantabria	10,28		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

En relación con las provincias que presentan una menor tasa de movilidad interprovincial durante el año 2017, a excepción de Barcelona, todas ellas presentan a su vez un saldo de contratos negativo en el que las salidas de contratos de la provincia superan a las entradas.

4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

En este documento se ha definido la movilidad laboral como la facilidad que tienen los trabajadores para moverse dentro de una economía o entre ellas. En este sentido, es posible distinguir la movilidad funcional y la movilidad geográfica. Mientras que la primera hace referencia al cambio en el puesto de trabajo dentro de una empresa, la segunda se relaciona con el desplazamiento que el trabajador debe realizar desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

El estudio realizado en este trabajo fin de grado se ha centrado en analizar la movilidad geográfica en España. Ha descartado las movildades urbana, interurbana e internacional para concentrarse en las movildades interautonómica e interprovincial y examinar su evolución en los años de crisis económica y posterior recuperación. Ese examen se ha realizado a partir de los datos estadísticos disponibles, aunque también se ha recurrido a la tasa de movilidad como indicador de variación relativa de los desplazamientos entrantes y salientes de la Comunidad Autónoma o de la provincia correspondiente.

De acuerdo con esa información, podemos afirmar que la movilidad laboral durante los últimos años ha experimentado importantes variaciones en el territorio español. Si bien el número de trabajadores que han optado por cambiar de residencia ha crecido en 2017 por quinto año consecutivo, el hecho no se había experimentado durante los años más graves de la crisis económica española. De aquí deducimos que la recuperación económica ha propiciado la reactivación de la movilidad de carácter laboral en España, dado que, durante el año 2013, el número de trabajadores que optaban por un cambio de residencia se vio incrementado y este hecho vino acompañado de un aumento del PIB, igual que ha ocurrido en otros años posteriores. Y es que, si la economía experimenta un crecimiento, también lo hace la movilidad laboral.

Haciendo referencia a la movilidad geográfica interautonómica como aquella movilidad geográfica que supone el desplazamiento del trabajador a una Comunidad Autónoma distinta a la de su domicilio de residencia, hemos observado un importante crecimiento durante los últimos años. Se partió de 1.354.795 contratos con movilidad interautonómica en el año 2008 y se han alcanzado 1.979.141 contratos de ese tipo en 2017. El crecimiento, sin embargo, no ha sido continuo. En el año 2009 se experimentó una importante caída del número de desplazamientos interautonómicos por número de contratos realizados, llegando a alcanzar un descenso del 20%, siendo coincidente con los inicios de la crisis. Posteriormente, en 2013, comienza una remontada del número de contratos, paralelamente al descenso de la tasa de desempleo en el territorio español, y continuado con una tendencia alcista y creciente hasta los últimos datos disponibles pertenecientes al año 2017.

Por otro lado, la tasa de movilidad interautonómica presenta un porcentaje en 2008 del 8,15% y en 2017 del 9,22%, un incremento que durante los años intermedios ha presentado una tendencia similar a la del número de contratos con desplazamiento interautonómico comentado anteriormente.

Desglosando los hechos más destacados de la movilidad interautonómica durante el periodo 2008-2017 por Comunidades Autónomas, cabe decir que Andalucía se posiciona como la región emisora líder de los últimos años al ser la que mayor diferencia presenta entre el número de contratos realizados a trabajadores que salen de esa Comunidad Autónoma y el número de contratos realizados a los que entran. Durante el año 2008

presentó un saldo de contratos de -66.734, cifra que experimentó una pequeña mejoría durante el siguiente año, pero que, de nuevo, vuelve a incrementarse con fuerza hasta alcanzar el saldo de -139.274 contratos en 2017. Situación similar a la de Castilla-La Mancha, que ha visto como su saldo se ha visto mermado durante el último periodo, partiendo en 2008 con -2.788 contratos y llegando a la cifra de -53.497 en 2017.

Dentro de las Comunidades Autónomas receptoras, es decir, con un saldo positivo, en 2017 conformaron este grupo siete Comunidades Autónomas, todas ellas consideradas turísticas: Comunidad de Madrid, Islas Baleares, Región de Murcia, Cataluña, Comunidad Foral de Navarra, País Vasco y Aragón.

La Comunidad de Madrid es la gran destacada en este análisis. Aunque resulta ser la Comunidad Autónoma con más contratos a trabajadores que salen de ella para trabajar, también es la que más trabajadores recibe de otras regiones, de forma que presenta el mejor balance entre entradas y salidas, 233.810 contratos, saldo que supera la suma de las demás Comunidades Autónomas receptoras.

Por otro lado, Aragón, la Comunidad Autónoma que presenta el menor saldo receptor del conjunto, no ha presentado una tendencia concreta en los últimos años, ya que, en 2008, se posiciona como receptora, situación que revierte en los sucesivos años hasta recuperarse en 2017.

En cuanto a la movilidad interprovincial, que es aquella movilidad geográfica que supone el desplazamiento del trabajador a una provincia distinta a la de su domicilio de residencia, se ha de destacar, en primer lugar, que la movilidad laboral analizada durante el año 2017 refleja que los contratos que han supuesto una movilidad interprovincial han alcanzado la cifra más elevada. En concreto, 2.914.055 contrataciones.

Si se atiende a la evolución en los años anteriores, se ve un claro impacto de la crisis económica, con una reducción de medio millón de contratos, lo que supone un 18% menos, entre 2008 y 2009, momento a partir del cual comienza un crecimiento continuado y consecutivo hasta alcanzar la cifra más elevada de toda la serie histórica anteriormente mencionada. Por lo tanto, la evolución global de los desplazamientos interprovinciales por número de contratos registrados, muestra una evolución similar a la relacionada con la movilidad interautonómica. Partimos del año 2008 con un total de 2.056.229 contratos que se incrementan en casi 900.000 contratos en 2017.

Tendencia que se mantiene en la tasa de movilidad interprovincial, la cual presenta un porcentaje del 12,46% en 2008 y del 13,58% en 2017, lo que origina un incremento entre ambos años de más de un punto porcentual.

Profundizando en cada una de las provincias que conforman el territorio español, las dividimos entre provincias emisoras, con un saldo negativo en la diferencia entre entradas y salidas, y provincias receptoras, con un saldo positivo.

Las provincias emisoras representan casi el 70% del total, tienen mayores salidas que entradas de contratos. De entre ellas, Cádiz encabeza el listado desde el año 2001, llegando a alcanzar en 2017 un total de -68.726 contratos. La provincia de Toledo se situaría en segunda posición, con una importante diferencia en el saldo en comparación con la primera, que está en torno a los 25.000 contratos de diferencia. Si bien es cierto

que, en la mayoría de provincias que presentan un saldo negativo, este se ve agravado durante los años.

Por otro lado, 17 provincias presentan un saldo positivo, es decir, son provincias receptoras. Este grupo viene encabezado por Madrid, con un saldo total de 233.810 contratos, cantidad que se sitúa muy por encima de Barcelona, la segunda provincia con saldo positivo más elevado en 2017, y continuado por las Islas Baleares. Cabe mencionar que estas tres provincias vienen manteniendo sus posiciones respectivas durante los últimos años.

En cuanto a la tasa de movilidad interprovincial, como ha sido expuesto anteriormente, se puede presuponer que aquellas provincias con una elevada tasa también serán aquellas con un mayor saldo de contratos. Sin embargo, Barcelona, siendo la segunda con un mayor saldo de contratos en 2017, presenta una tasa de movilidad que se sitúa dentro de aquellas más bajas, 8,92%, que corresponde al quinto puesto de las menos elevadas. Otro ejemplo de ello es la provincia de Toledo, que al contrario que Barcelona, presenta un saldo de contratos negativo en 2017 dentro de las provincias emisoras, pero que, por el contrario, tiene una tasa de movilidad elevada, que la sitúa en el segundo puesto del total.

Cabe hacer referencia a la importancia de las ciudades grandes, donde entra en juego la globalización y su impacto sobre la despoblación. La población española se ha incrementado en los últimos años, llegando a alcanzar cifras de 47 millones de habitantes. Sin embargo, el aumento de la población no afecta a todas las zonas de igual modo. La ‘España vaciada’, término empleado para hacer referencia a los residentes de las zonas que sufren el abandono territorial, son los más afectados, con la movilidad desde las zonas rurales hacia las grandes ciudades y, por ende, influyendo en la movilidad laboral.

En cuanto al sector de actividad económica que ha propiciado una mayor movilidad laboral interprovincial encontramos el sector de la agricultura, que ha supuesto el desplazamiento de casi una cuarta parte de los contratos, siendo los principales destinos Jaén, La Rioja, Huelva, Cuenca y Albacete.

Si bien es cierto que el perfil del trabajador que opta por la movilidad laboral se manifiesta de formas muy diversas. Por un lado, podemos encontrar aquellos trabajadores de edad joven con cualificaciones medias/altas que llevarán a cabo un trabajo para el que están formados y que se desplazan a lugares en los que es posible desarrollar su ocupación. Por otro lado, tenemos a los trabajadores de edades más dispersas, con unos niveles de cualificación inferiores y cuyo desplazamiento tiene como fin el cubrir una oferta de empleo masiva y temporal, bien sea dentro del sector de la hostelería, bien sea en el comercio, en campañas agrícolas y similares.

La movilidad laboral permite, dentro de los mercados de trabajo, dar una mayor flexibilidad en las Comunidades Autónomas y provincias, tanto de origen como de entrada, pudiendo ser una opción ante situaciones de crisis económica donde las tasas de paro se vean incrementadas. Sin embargo, cabe mencionar que la crisis económica española tuvo una importante repercusión en la movilidad laboral, tanto en el saldo de contratos con movilidad interautonómica y provincial, como en la tasa de movilidad, ambas variables analizadas en este trabajo. Contrariamente a lo que se pudiera pensar, el hecho de que se produjese una crisis económica, lejos de alentar a los trabajadores a la búsqueda de un nuevo puesto laboral en otras Comunidades Autónomas y provincias,

solo aumentó la tasa de desempleo y redujo las oportunidades laborales en todo el territorio español, no habiendo cabida para una movilidad laboral entre Comunidades o entre provincias para solventar la situación que, por aquel entonces, se estaba experimentando en el mercado laboral.

Ante este panorama, caracterizado por la falta de oportunidades a consecuencia de la crisis, un alto número de trabajadores españoles optaron por la búsqueda de empleo fuera del territorio español, de modo que, entre los años 2007 y 2017, alrededor de 87.000 trabajadores con una alta calificación emigraron a otros países, especialmente a aquellos pertenecientes a la Unión Europea.

5. BIBLIOGRAFÍA

Academia.edu, (2016). *Effects of globalization on international labor migration*. Recuperado de https://www.academia.edu/5067214/EFFECTS_OF_GLOBALIZATION_ON_INTERNATIONAL_LABOR_MIGRATION

Álvarez-Palacios Arrighi, G.I. (n.d.). *Las libertades fundamentales reconocidas por la U.E., especial referencia a la sentencia de Gebhard*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/119331.pdf>

Candia, J. M. (n.d). *Mercados de Trabajo: globalización y movilidad laboral*. Recuperado de <http://pacarinadelsur.com/home/abordajes-y-contiendas/110-mercados-de-trabajo-globalizacion-y-movilidad-laboral?tmpl=component&print=1&layout=default>

Confederación General del Trabajo (n.d.). *Movilidad Funcional y Clasificación Profesional (Regulación Posterior a la Reforma Laboral)*. Recuperado de <http://www.informacioncgt.info/juridico-sind/boletines/BI%20014.pdf>

Council of Europe (2017). *Emigración*. Recuperado de <https://www.coe.int/es/web/compass/migration>

Del Rey Guanter, S. (2007). *Estatuto de los trabajadores: comentado y con jurisprudencia*. Las Rozas: La Ley.

Iberley (2016). *Regulación de la movilidad funcional interna de puestos de trabajo en la empresa por mutuo acuerdo, por voluntad unilateral del empresario o por iniciativa del trabajador*. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/regulacion-movilidad-funcional-trabajador-6231>

Instituto Nacional de Estadística (varios). *Estadística de movilidad laboral y geográfica*. Recuperado de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176909&menu=ultiDatos&idp=1254735976597

Long, J., & Ferrie, J. (n.d.). "Labour Mobility". *Oxford Encyclopedia of Economic History*. Recuperado de <http://faculty.wcas.northwestern.edu/~fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (n.d.). *Guía Laboral - Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales*. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_15_2.htm

Pascual Faura, M., & Martín Jiménez, R. (n.d.). *Movilidad funcional*. Recuperado de http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTc0tjtbLUouLM_DxbIwMDS0NDQ3OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAkLb3XDUA AAAA=WKE

Pérez, J., & Gardey, A. (2009). *Definición de inmigración*. Recuperado de <https://definicion.de/inmigracion/>

Pérez Corrales, M. (2018). La movilidad laboral desde una perspectiva empresarial. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, 55-67. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/41/est3.pdf

Pettinger, T. (2016). *Mobility of labour*. Recuperado de <https://www.economicshelp.org/blog/24414/labour-markets/mobility-of-labour/>

Radcliffe, B. (2018). *The Economics of Labor Mobility*. Recuperado de <https://www.investopedia.com/articles/economics/09/labor-mobility.asp>

RAE (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <http://www.rae.es/>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Rodríguez Folcar, G. (n.d.). La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71, 245-247. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/71/Recen04.pdf

Sala Franco, T. (n.d.). La movilidad geográfica. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 58, 99-112. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est05.pdf

Sánchez Galán, J. (n.d.). *Población activa*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-activa.html>

Servicio Público de Empleo Estatal (varios). *Datos Básicos de Movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España*. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/datosbasicos-movilidad.html>

Tribunal de Cuentas Europeo. (2018). *Libre circulación de trabajadores: la libertad fundamental está asegurada, pero una mejor orientación de los fondos de la UE contribuiría a la movilidad de los trabajadores (06)*. Recuperado de <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb802542ab>

UPU (2014). *Enciclopedia Jurídica [versión electrónica]*. Recuperado de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/movilidad-funcional/movilidad-funcional.htm>

Vázquez Burguillo, R. (n.d.). *Tasa de desempleo*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-desempleo-paro.html>

Wolters Kluwer (n.d.). *Movilidad Funcional*. Recuperado de <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAwsjC1O1stSi4sz8PFsjAwMzQyMjS5BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgAqRqQqNQAAAA==WKE>