

La movilidad geográfica como medio de acoso al trabajador

CNT TERRASA :: 30/05/2009

La movilidad geográfica puede ser utilizada por parte del empresario como medida de presión para que el trabajador acate sus reglas del juego.

Como es bien sabido el empresario, a diferencia de la clase trabajadora, está informado y tiene buenos asesores jurídicos que le proporcionan ayuda, con el único objetivo de aumentar su beneficio, esto es, ganar dinero o hacérselo ahorrar. Asesores, que le informan de todos aquellos resquicios legales o lagunas jurídicas de la ley, de este modo interpretarlas en su beneficio, y siempre perjudicando los intereses de la clase trabajadora.

Una de estas lagunas la encontramos en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores, la movilidad geográfica. Este artículo fue introducido en la reforma laboral de 1994, con la Ley 11/94 de 19 de mayo. Esta, tenía el objeto de flexibilizar el mercado laboral, dándole la opción al empresario a mover de centro de trabajo a un trabajador de forma unilateral y sin su consentimiento.

En el artículo 40 del ET, regula la movilidad geográfica con dos formas distintas; los traslados y los desplazamientos, los primeros de forma temporal y los segundos de forma definitiva. En ambos casos es necesario que el empresario alegue causas económicas, organizativas, técnicas o de producción y una serie de requisitos formales que no permiten con facilidad la pretendida movilidad. También, y he aquí la cuestión, es necesario, para que se considere movilidad geográfica del trabajador, que este tenga la necesidad de cambiar de residencia para poder ir a su puesto de trabajo nuevo. Esta movilidad, va siempre unida a la opción del trabajador de aceptarla o no y en el caso negativo el trabajador se desembolsaba una indemnización de 20 días por año trabajado, y en el caso de que las causas alegadas por la empresa o la fecha de la comunicación no fuera ciertas o justificadas, el trabajador recibía una indemnización de 45 días por año trabajado. Cabe añadir, que el empresario debe correr con los gastos de transporte, dietas y vivienda en la localidad del nuevo centro de trabajo.

En principio todo parece correcto, los sindicatos mayoritarios cedieron con cierta movilidad pero a cambio de una teórica pero no práctica seguridad y garantía jurídica en el artículo, ya que se olvidaron de los más importantes, los trabajadores de las empresas con diferentes sedes trabajando en la misma comunidad, esto es, la mayoría de empresas, como por ejemplo Mercadona, por poner un ejemplo para el sindicato de la CNT.

¿Pero qué pasa cuando la movilidad de centro de trabajo no implica cambio de residencia, como en la mayoría de casos? ¿qué pasa con todos aquellos casos de trabajadores, que presta sus servicios en su localidad, y son trasladados a 40 o 50 kilómetros de su casa?.

Pues que según las interpretaciones que la malévola justicia hacen que no se pueden considerar movilizaciones geográficas y no son considerados traslados ni desplazamientos si el trayecto de ida y vuelta no supera las dos horas, por lo que el empresario no debe cumplir ninguno de los requisitos del artículo 40 del ET ya mencionados y entra dentro del poder de

dirección que todo empresario tiene para “la buena gestión de su producción”.

Esto provoca que trabajadores de Barcelona, puedan ser cambiados a centros de trabajo de Gerona, ya que por la autopista se tarda menos de una hora en llegar, y con un poco de suerte al trabajador le abonarán los gastos del peaje, y digo con un poco de suerte, porque no queda claro en la jurisprudencia que el empresario deba pagárselo.

A esta desfachatez, se le debe añadir la falta de escrúpulos del empresario al utilizar el cambio de centros de trabajo de los trabajadores, como medida de presión y acoso para que se planteen darse de baja voluntaria de la empresa o que se adhieran a las condiciones de despido que más le convenga a la empresa. También es utilizado de manera torticera, para acosar a todas aquellas madres con hijos pequeños, que se han atrevido a solicitar la reducción de jornada para el cuidado de los mismos, haciéndoles imposible la conciliación de la vida laboral con la familiar a la que tienen derecho. O como hace Mercadona, empresa con muchos centros de trabajo, que va cambiando a los trabajadores a centros cercanos uno de otros, temporalmente, alejándolos cada vez mas de la localidad donde viven, dándose casos que un trabajador de Reus, ha terminado trabajando en Mataró, dando “pequeños”, saltos cada seis meses.

Un ejemplo claro de la inoperatividad e ineficacia de los sindicatos mayoritarios para la “negociación colectiva”, y la interpretación antiobrera de la mayoría de los jueces, a lo que por otra parte, ya nos tienen acostumbrados. Me pongo a temblar solo de pensar que estos mismos sindicatos son los que en teoría nos representarán en las reformas estructurales del mercado de trabajo que se nos echan encima a causa de la crisis del sistema capitalista actual.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-movilidad-geografica-como-medio-de-ac