

# La movilidad geográfica

**Carlos ARROYO ABAD**  
Real Centro Superior  
«Escorial-María Cristina»  
San Lorenzo del Escorial

## Palabras clave

### **I. Introducción.**

### **II. La movilidad geográfica.**

### **III. Los traslados.**

3.1. *Regulación general.*

3.2. *Traslado individual.*

3.3. *Traslado colectivo.*

3.3.1. Periodo de consultas.

3.3.2. Decisión empresarial.

3.3.3. Intervención de la autoridad laboral.

### **IV. Los desplazamientos.**

**V. La movilidad en el marco de la prestación de servicios transnacional: el caso concreto de desplazamiento desde empresas establecidas en territorio nacional a territorio de la Unión Europea.**

### **VI. Bibliografía.**



## **I. INTRODUCCIÓN**

El contrato de trabajo, como manifestación de la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral, no se constituye como una realidad estática carente de cualquier tipo de alteración o modificación. La naturaleza siempre personal de una de las partes intervinientes en la relación contractual, el trabajador, así como la existencia de toda una serie de vicisitudes, desde aquellas derivadas de causas productivas hasta aquellas derivadas de causas económicas (por sólo señalar dos), que inciden sobre la prestación laboral, como por ende sobre la entidad o persona contratante, el empresario, y el sujeto encargado de ejecutar de forma dependiente y personal la prestación, el trabajador, hacen del contrato de trabajo un elemento dinámico capaz de adaptarse y sobrevivir a estas circunstancias modificativas.

Esta pervivencia tiene su pilar, sin embargo, en la voluntariedad de las partes intervinientes, por lo que en todo caso no podemos entender la flexibilidad o adaptabilidad a la que se puede someter el contrato laboral, si las alteraciones a las cuales nos hemos referido no son admitidas por alguna de las partes contratantes. De esta forma, flexibilidad y voluntariedad han de ir de la mano para poder llegar a reconocer novaciones no extintivas del vínculo ya mentado.

Las novaciones modificativas, en cuanto a su incidencia sobre elementos objetivos del contrato, pueden implicar la introducción de alteraciones sobre el lugar de realización de la prestación laboral. Estas alteraciones, a su vez, pueden requerir la necesaria variación en la residencia del trabajador.

## **II. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Si las modificaciones que determinan el cambio en el lugar de prestación de los servicios no implican variación de la residencia del

trabajador, la decisión modificativa tiene su amparo a través del *ius variandi* empresarial. Sin embargo, si para tal alteración se requiere de un cambio en la residencia del trabajador, nos encontramos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que tiene su marco regulador para el caso de alteraciones en el lugar de prestación de los servicios, en el artículo 40 del ET<sup>1</sup>. Este artículo, sin embargo, si bien lleva por rúbrica «movilidad geográfica», no incorpora una regulación sobre todas las distintas manifestaciones que sobre la misma se podrían dar, de tal forma que se dotara de una regulación homogénea cualquier manifestación de alteración en el lugar de ejecución de la prestación de los servicios contratados, con independencia de la procedencia de la decisión modificadora como de la procedencia de la causa justificante de dicha alteración. Por el contrario, se restringe la regulación de la movilidad geográfica a dos manifestaciones, los traslados y los desplazamientos, los cuales van a ser objeto de una directa regulación por parte del art. 40 del ET sin para ello entrar de forma previa con lo que sería una necesaria definición de lo que por movilidad geográfica se entiende.

En atención a lo expuesto y ante la falta de una expresa definición legal por parte del ET, podemos entender a la movilidad geográfica, siguiendo la definición realizada por D.<sup>a</sup> Nieves Corte Heredero, como:

«El cambio forzoso –temporal o definitivo– del trabajador, a un centro de trabajo distinto a la misma empresa, que conlleva su cambio de residencia, y que está justificado en razones económicas, técnicas, organizativas o productivas de la propia empresa.»<sup>2</sup>

De esta definición podemos extraer que la fundamentación objetiva motivadora de la movilidad geográfica se circunscribe a razones técnicas, económicas, organizativas y de producción, las cuales; por su amplia significación, permiten una cómoda utilización empresarial<sup>3</sup> en aras a la consecución de sus objetivos. Ahora bien, la inci-

---

1. Si el art. 41 del ET obedece por rúbrica a «Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», es sin embargo el art. 40 el que establece una específica regulación para estas modificaciones cuando inciden en la variación del lugar de ejecución de la prestación laboral siempre que ella implique un cambio de domicilio del trabajador.

2. CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, Lex Nova, 1995, pp. 70 y 71.

3. MONTAYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, vigésimo tercera edición, p. 422.

dencia de estas causas sólo resulta operativa en el caso en que las decisiones modificativas deriven unilateralmente de una decisión empresarial y no ya, por tanto, de una decisión por parte del trabajador o de un común acuerdo. Esta regla, sin embargo, encuentra su excepción en el apartado tercero del art. 40 del ET, el cual manifiesta:

«Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.»

Esta regulación, que encuentra su origen en el art. 22.3 LRL, se refiere exclusivamente al cónyuge matrimonial y no al mero conviviente de hecho, y solamente a los traslados estrictos y no a los meros desplazamientos temporales<sup>4</sup>.

Por otro lado, tampoco será de aplicación el régimen propio de la movilidad geográfica cuando la alteración del lugar de ejecución de la prestación laboral no implique un cambio en la residencia del trabajador, como en el caso en que los cambios se deriven de decisiones empresariales adoptadas en el marco del ejercicio de su poder disciplinario. En todo caso, quedan directamente excluidos del ámbito de aplicación del art. 40 del ET los trabajadores móviles o itinerantes, entendiéndose por éstos aquellos trabajadores que se ven obligados a hacer efectivas sus prestaciones en cualesquiera de los emplazamientos en los que la empresa que los contrató desarrolle la actividad que le es propia.

### III. LOS TRASLADOS

#### 3.1. *Regulación general*

Entendemos por traslado, en atención a lo estipulado en el art. 40.1 del ET, todo cambio en el lugar de ejecución de la prestación laboral derivado de causas técnicas, económicas, organizativas o de producción que implique un necesario cambio de residencia del tra-

---

4. MONTROYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 5.ª edición, p. 302.

bajador y cuya duración se extienda de forma indefinida o exceda, como mínimo, de doce meses dentro de un período de tres años.

Al margen del carácter «permanente» que tiene que implicar la movilidad del trabajador, así como de la concurrencia de unos supuestos tasados dentro de los cuales se debe justificar el traslado (causalidad del traslado), el elemento que puede resultar más complejo a la hora de valorar la aplicación práctica del régimen contenido en el art. 40 del ET, es el del cambio de residencia por parte del trabajador. En este supuesto la valoración sobre el necesario cambio de residencia, entendiéndolo éste como permanente y no accidental, va a derivar de circunstancias concurrentes, tales como la lejanía del nuevo centro de trabajo, los medios de transporte disponibles o las compensaciones que ofrezca la empresa.

Aparte del cambio de residencia del trabajador, el traslado debe implicar un cambio en el centro de trabajo, entendiéndose a este respecto, por centro de trabajo, toda unidad productiva con organización específica. La ausencia de cualquier referencia geográfica en la definición de centro de trabajo tiene su más nítida consecuencia en materia de traslado en la sentencia del TCT de 17 de marzo de 1987, según la cual el cambio en el puesto de peaje de dos trabajadores de la autopista San Juan-Ondara no implicaba la consideración de un traslado, ya que se entendía por centro de trabajo dicha autopista y no los puestos de peaje en sí.

En cuanto a las modalidades de traslado, debemos distinguir entre traslado individual y traslado colectivo.

El traslado individual es aquel que afecta a la totalidad de los trabajadores de un centro de trabajo, en tanto éste no ocupe a más de cinco trabajadores o a un número de trabajadores inferior que el reconocido para el traslado colectivo.

El traslado colectivo es aquel que afecta por lo menos a:

a) Diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien.

En todo caso no será de aplicación el régimen de los traslados colectivos en el caso que la plantilla sea inferior a cinco trabajadores.

b) El 10 % del número de trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

c) 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Si bien, el art. 40 del ET a la hora de fijar los criterios cuantitativos que van a diferenciar el traslado individual del colectivo, utiliza la expresión «empresa», dicha expresión debe ser asimilada a la de «centro de trabajo»; criterio de asimilación que resulta operativo si nos atenemos a la conceptualización que, en el campo del despido objetivo, hace al respecto la Directiva 98/59/CE<sup>5</sup>.

El procedimiento a través del cual se va a regular el traslado va a ser distinto para el caso de encontrarnos ante un traslado individual o encontrarnos ante un traslado colectivo.

### 3.2. *Traslado individual*

En el caso del traslado individual sólo se requiere del previo aviso por parte del empresario, siempre respetando un plazo no inferior a los treinta días. Este preaviso de la decisión empresarial desembocará en la ejecutividad de la misma una vez transcurrido el plazo antes mentado, salvo que el trabajador opte por la impugnación por vía jurisdiccional del traslado o por su directa oposición al mismo. En el primero de los supuestos, la impugnación se tiene que materializar dentro de un plazo de caducidad de veinte días, rigiéndose por el procedimiento que corresponde a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. En este sentido, interpuesta la acción impugnatoria el juez tendrá que optar entre estimar el traslado como justificado o injustificado, caso en el cual el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en su puesto originario. Utilizamos a este respecto el término «reincorporarse» y no «mantenerse», puesto que la impugnación del traslado no implica *a priori* la falta de incorporación del trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

En el segundo caso, la directa oposición por parte del trabajador desemboca en la rescisión del vínculo contractual con derecho al percibo de una indemnización equivalente a la que se genera en el despido objetivo o colectivo<sup>6</sup>. Ahora bien, si la modificación que impone el traslado se ve acompañada de otra modificación sustancial

---

5. MONTOLA MELGAR, A, GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 5.ª ed., p. 298.

6. Veinte días por año de trabajo, prorrateándose por meses los períodos de trabajo de duración inferior a un año y con un máximo de doce mensualidades.

que incide en la dignidad del trabajador o en su formación profesional, éste podrá optar por reclamar una indemnización en los términos del art. 50.2 del ET<sup>7</sup>.

En caso que el trabajador, en vez de impugnar la decisión empresarial u oponerse a la misma, opte por su reconocimiento, tendrá derecho a la compensación de los gastos, tanto personales como familiares, que el traslado suponga<sup>8</sup>, en los términos que convengan las partes, pero nunca inferior a los límites mínimos que imponga el convenio colectivo susceptible de aplicación. Por otro lado, el silencio que manifiesta el art. 40 del ET en cuanto a la forma que a de revestir la aceptación, permite que ésta se manifieste de una forma tácita como expresa.

### 3.3. *Traslado colectivo*

El traslado colectivo, frente al individual, presenta una mayor complejidad en cuanto a procedimiento; ello derivado, en parte, por número de trabajadores afectados. En este sentido, y en los términos del art. 40.2 del ET, se tienen que tener en cuenta tres aspectos distintos:

- 1.º Período de consultas.
- 2.º Decisión empresarial.
- 3.º Intervención de la autoridad laboral.

#### 3.3.1. Período de consultas

El empresario debe abrir, previo a la adopción de la decisión modificativa, un período de consultas, que se registrá por el principio

---

7. Enlaza con el art. 56.1 a) según el cual el trabajador tendría derecho al abono de una indemnización equivalente a cuarenta y cinco días de salario por año de trabajo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

8. Junto a la cobertura de gastos ordinarios, tales como los previstos por el traslado de personas como de muebles y enseres, hemos de tener presente la existencia de otros complementos, como son las ayudas destinadas a la obtención de una vivienda adecuada o los gastos relativos a la escolarización de los hijos.



de buena fe y cuya duración nunca será inferior a los quince días. Esta apertura de período de consultas obedece fundamentalmente al propósito de examinar las causas que fundamenten la decisión empresarial, la necesidad o no de la movilidad de los trabajadores en aras a atender dichas causas (posibles alternativas) y en todo caso el análisis de las medidas que pueden ser adoptadas para que el traslado resulte lo menos gravoso posible.

En cuanto al desarrollo de este período, tanto la apertura como la conclusión del período de consultas deberá ser notificada a la Administración laboral. Al margen de la notificación y en cuanto a la conveniencia de acreditación documental de lo tratado en el periodo de consultas, aún a falta de previsión legal específica, siempre conviene que tanto las aseveraciones de las partes, así como los resultados de las consultas, se hagan constar por escrito en un acta.

Por último, los acuerdos que se adopten en este período requieren ser adoptados por mayoría de los representantes legales de los trabajadores.

### 3.3.2. Decisión empresarial

Concluido el período de consultas, y tanto mediando acuerdo o sin él, el empresario procederá a adoptar una decisión sobre la aplicación o no del traslado, decisión que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en un plazo nunca inferior a los treinta días.

En principio, se sobreentiende que si media acuerdo, dicha decisión será coincidente con el mismo.

### 3.3.3. Intervención de la autoridad laboral

El art. 40.2 del E.T. reconoce una especial prerrogativa a la Administración laboral al permitirle paralizar el traslado por un plazo máximo de seis meses, o bien ampliar el plazo de incorporación de los trabajadores a sus nuevos puestos de trabajo, a la vista de la posición de las partes, así como de las consecuencias económicas y sociales que el traslado ocasiona. Más aún, la falta de reconocimiento empresarial a esta prerrogativa hace incurrir a la empresa en una infracción administrativa muy grave (art. 8.14 de la LISOS).

En cuanto al procedimiento que caracteriza la intervención de la Administración laboral, éste se inicia a solicitud<sup>9</sup> de los representantes legales de los trabajadores, o en ausencia de éstos, por los trabajadores del centro o centros afectados por la decisión empresarial.

La solicitud se tendrá que practicar en un plazo máximo de tres días desde la notificación de la decisión empresarial, y tras ella se va a abrir, tras requerimiento por la Administración en plazo de tres días, un período de alegaciones de cinco días. Con esas alegaciones además de los informes que haya podido solicitar la Administración laboral, ésta procede a dictar resolución en un plazo improrrogable de cinco días, la cual sólo podrá ser impugnada por la vía de lo contencioso-administrativo.

En lo que se refiere, por último, a la posición que pueden adoptar los trabajadores en lo que concierne a la efectividad del traslado colectivo, nos remitimos a lo ya expuesto para el traslado individual en cuanto a aceptación, impugnación u oposición.

#### **IV. LOS DESPLAZAMIENTOS**

El desplazamiento al igual que el traslado, requiere tanto de un cambio del lugar de realización de la prestación laboral como de un cambio en el domicilio del trabajador. Ahora posee un elemento diferenciador claro, derivado de la consideración de su temporalidad frente al carácter de permanencia que implica el traslado. Esta temporalidad tiene su materialización en el límite que le viene a imponer el artículo 40.4 del ET, según el cual ésta no podrá sobrepasar los doce meses dentro de un período de tres años.

En cuanto a sus causas motivadoras, son las mismas que para los traslados<sup>10</sup>, es decir, la presencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial. Con ello, si bien las potestades del empresario en los desplazamientos son más amplias que en los traslados, se mantiene la aplicación del principio de causalidad, en aras a evitar una arbitraria aplicabilidad empresarial.

---

9. Donde se hacen constar las causas que fundamentan la solicitud.

10. Tal como se deriva de contrastar el art. 40.1, párr. 2.º con el art. 40.4, ambos del ET.

En cuanto al procedimiento a través del cual se va a articular el desplazamiento, no se establece requisito alguno sobre la forma de en que el mismo se materializará (de forma escrita u oral), ni se establece regla que imponga de una necesaria y previa autorización administrativa. Por otro lado, y a diferencia del traslado, va a tener siempre un tratamiento individualizado, con independencia del número de trabajadores afectados <sup>11</sup>.

Con ello, la única particularidad que va a poseer es la necesidad de su preaviso al trabajador con una antelación mínima de cinco días laborales, para el caso que la duración del desplazamiento sobrepase los tres meses, y por un «plazo razonable» para los casos en que se imponga una duración inferior a los tres meses antes mentados.

En lo que concierne a su duración, como ya hemos señalado anteriormente, ésta no puede superar los doce meses dentro de un plazo marco de tres años. Ello permite realizar cuantos desplazamientos se desee dentro de ese período marco, ahora sin nunca superar el período de doce meses. Sería una regulación semejante a la que se imponía antiguamente a los contratos eventuales, en virtud de la cual se podían realizar sucesivas prórrogas dentro del plazo fijado estatutariamente (o bien por convenio). Agotados los doce meses de duración máxima del desplazamiento, habría que esperar a agotar el plazo de tres años desde el primer desplazamiento para poder proceder a realizar otro. En el caso que, sin embargo, se requiriera de un desplazamiento para el trabajador y no se hubiera agotado el plazo de referencia, el régimen legal a través de la cual se procederá a articular ese desplazamiento, tal cual manifiesta el último párrafo del apartado cuarto del art. 40 del ET, es el propio del traslado de tal forma que se articularían a favor del trabajador todas las garantías y prerrogativas que se prevén para el caso del traslado, ahora bien, manteniendo su consideración en todo caso como de individual (y no colectivo).

En lo concerniente a los efectos que despliega la orden empresarial de desplazamiento, ésta resulta ejecutiva desde el momento de ser dictada <sup>12</sup>, siempre, eso sí, que la misma, al igual que demás órde-

---

11. Razón por la cual no podemos hablar de desplazamientos individuales y colectivos.

12. Requiriéndose, en todo caso, un preaviso no inferior a los cinco días laborales para el caso que el desplazamiento tenga una duración superior a los tres meses.

nes empresariales, haya sido dictada de una forma regular. Al margen de ello, la ejecutividad vendrá también ligada a la determinabilidad del lugar de desplazamiento, así como de la cobertura de los gastos que éste implique al trabajador. Por el contrario, no genera efectos suspensivos la decisión impugnatoria por parte del trabajador. Cuestión distinta es la dilación de que pueda hacer uso el trabajador en tanto realice las actuaciones necesarias derivadas de la salida de su anterior domicilio. Ahora bien, en ningún caso esa dilación podrá fundamentar un incumplimiento por parte del trabajador, el cual salvo para los casos antes mentados, será considerado como causa de incumplimiento contractual por parte del mismo.

En cuanto a los derechos que se generan a favor del trabajador sobre el que opera el desplazamiento, éstos los podemos agrupar en tres:

1. Cobertura de gastos de viaje y dietas.
2. Concesión de permisos en atención a la duración del desplazamiento.
3. Respeto de derechos adquiridos.

#### *Cobertura de gastos de viaje y dietas*

El empresario está obligado a cubrir con los gastos de viaje, así como las de abonar las dietas, entendiendo por éstas los gastos de alojamiento y manutención, derivadas del desplazamiento. Estas retribuciones poseen una naturaleza extrasalariales a partir del carácter excepcional que revisten, y su abono será como obligatorio para la empresa en tanto dure la situación derivada de la orden de desplazamiento.

Por otro lado, los gastos de viaje podrán ser anticipados al trabajador, previo al desplazamiento, en caso en que éste así lo solicite.

#### *Concesión de permisos en atención a la duración del desplazamiento:*

Estos permisos, que en ningún caso podrán ser sustituidos por indemnizaciones en metálico, se vienen a reconocer de forma tasada para el supuesto en que la duración del desplazamiento sea igual o

superior a tres meses. Para este caso, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, descanso que operará por cada período de tres meses de desplazamiento.

La finalidad que se busca con estos permisos es, primordialmente, satisfacer la necesidad de convivencia propia de la realidad familiar y que resulta entorpecida por el hecho del desplazamiento, si bien es verdad se reconoce la posibilidad de otras justificaciones de sentido más amplio, como son las derivadas de la atención a los propios intereses del trabajador en el lugar donde se encuentra su domicilio de origen<sup>13</sup>.

#### *Respeto de derechos adquiridos*

Al igual que ocurre con el traslado, el desplazamiento en ningún caso puede servir de instrumento para introducir una modificación en las condiciones de trabajo que ya tenía reconocido el trabajador con anterioridad a producirse éste, de tal forma que el trabajador va a mantener sus derechos salariales como su categoría profesional.

### **V. LA MOVILIDAD EN EL MARCO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL: EL CASO CONCRETO DE DESPLAZAMIENTO DESDE EMPRESAS ESTABLECIDAS EN TERRITORIO NACIONAL A TERRITORIO DE LA UNIÓN EUROPEA**

La libertad de prestación de servicios, así como la libertad de establecimiento de empresas en el marco de la Unión Europea, han actuado de motores para la cada vez más creciente práctica de movilidad temporal de trabajadores en el marco de las prestaciones transnacionales de servicios.

En estos supuestos, el problema de remisión a la *lex loci laboris*, o bien a la ley del Estado en el que temporalmente se van a prestar los servicios, constituye el primer problema al que es necesario enfrentarse, para lo cual, en primer lugar, hay que tener presente la norma que va a operar en la regulación de estos desplazamientos transnacionales. Dicha norma será la Directiva 96/71/CE, así como su transposición a la legislación nacional a través de la Ley 45/99.

---

13. CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, Ed. Lex Nova, 1995, p. 204.

La determinación de esta norma aplicable es primordial, entre otras razones, porque no todas las formas de movilidad geográfica quedan afectadas por la Directiva y, por tanto, por la Ley.

Volviendo al problema de la determinación de la ley aplicable, acudir a la *lex loci laboris* puede considerarse como una traba a las reglas de competencia que rigen el mercado, mientras que acudir a la *lex loci temporalis* implica una restricción a la libertad comunitaria de prestación de servicios, por lo que el problema de determinación de ley aplicable para los desplazamientos intracomunitarios supone una confrontación de dos perspectivas, la económica y la social.

La solución a esta confrontación opera por la vía impuesta por el art. 6 del Convenio de Roma, que se remite al criterio del «lugar habitual en la prestación de los servicios» para determinar la ley rectora del contrato de trabajo (es decir, la Ley de origen). Sin embargo, esa remisión a la *lex loci laboris* no implica que no sea necesaria una mínima armonización entre la legislación nacional y la legislación del Estado sobre el que se ha hecho efectivo el desplazamiento del trabajador. En este sentido, tanto la Directiva 96/71/CE, así como en la ley española de transposición, prevén la posibilidad de aplicar disposiciones más favorables de la legislación del país donde se ejecute temporalmente la prestación laboral. Estas normas, que operarían con carácter imperativo<sup>14</sup>, sin embargo se van a ver sujetas a una interpretación muy restrictiva al operar limitando la libertad de prestación de servicios.

Así pues, y en conclusión, se deberá garantizar por el empresario las condiciones de trabajo previstas en el lugar habitual de ejecución de la prestación laboral, es decir, en el lugar desde el que se determina el desplazamiento, sin perjuicio que resulten de aplicación disposiciones más favorables derivadas de la legislación del Estado en el que se van a prestar temporalmente los servicios por ese trabajador.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, vigésimo tercera edición.
- MONTOYA MELGAR, A: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Aranzadi.

---

14. Casos de política de prevención de riesgos laborales, por poner un ejemplo.

- CORTE HEREDERO, N., *La Movilidad geográfica de los trabajadores*, Ed. Lex Nova, Valladolid 1995.
- ALIA RAMOS, M., y MONTANE MERINERO, M.<sup>a</sup> J., *Clasificación profesional y movilidad en el trabajo*, CISS, Monografías Laborales, 1.<sup>a</sup> ed.
- ESTEBAN DE LA ROSA, G., y MOLINA NAVARRETE, C., *La movilidad transnacional de los trabajadores: reglas y prácticas*, Ed. Comares, Granada 2002.
- LEFEBVRE, F., *Memento práctico Social*, 2000.

