



FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

UNIVERSIDAD MIGUEL
HERNÁNDEZ

MEMORIA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA MOVILIDAD LABORAL EN LA
REFORMA LABORAL DEL 2012:
movilidad geográfica y migración laboral**

Autor: D. David Uribe Pacheco

Tutor: D. Rafael Carlos Domenech Sánchez

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

CURSO ACADÉMICO 2015/2016

ELCHE

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Abstract. | 2 |
| 1. Introducción. | 3 |
| 2. El mercado de trabajo en España: principales rasgos y evolución. | 6 |
| 2.1. El mercado de trabajo en España en el periodo 1978-2007. | 6 |
| 2.2. El mercado de trabajo en España tras la crisis de 2007. | 9 |
| 2.3. La reforma laboral de 2012 como respuesta a la crisis económica. | 14 |
| 3. La movilidad geográfica en el mercado de trabajo español. | 18 |
| 3.1. La movilidad geográfica: El traslado y el desplazamiento. | 20 |
| 3.2. Diferencias entre la movilidad geográfica antes y después de la reforma. | 23 |
| 4. La migración laboral de los trabajadores españoles a nivel nacional e internacional. | 25 |
| 5. La movilidad laboral en las fuentes estadísticas. | 29 |
| 5.1. La movilidad laboral según los datos básicos de movilidad del SEPE: Metodología y variables. | 30 |
| 5.2. La movilidad interprovincial. | 32 |
| 5.3. Movilidad interautonómica en 2015. | 34 |
| 5.4. Movilidad sectorial de actividades. | 39 |
| 5.5. Perfil de la movilidad de los españoles. | 42 |
| 5.6. La movilidad de los extranjeros. | 46 |
| 6. Conclusión. | 51 |
| 7. Referencias Bibliográficas. | 53 |

ABSTRACT

La reforma Laboral de 2012 ha favorecido al aumento de la movilidad laboral. Es una materia que reviste un grado importante de complejidad, controversia e impacto social para los trabajadores españoles. El objetivo de este trabajo es analizar la movilidad laboral tanto desde la perspectiva teórica y normativa como desde el punto de vista empírico. Por ello, este análisis se desarrolla considerando por un lado, los trabajadores que son trasladados o desplazados por las empresas de una región a otra y por otro lado, las personas que se desplazan en busca de empleo.

A partir de los Datos Básicos de Movilidad publicada por el Servicio Público de Empleo Estatal se observa como la movilidad laboral de los trabajadores españoles ha incrementado desde 2013 debido a la reactivación de la economía y la aparición de nuevas ofertas de empleo. El perfil con más movilidad laboral son hombres graduados en Educación Secundaria Obligatoria o sin estudio alguno y con una edad entre los 25 a 34 años. Además, la Comunidad de Madrid y Cataluña han sido las CC.AA que más han atraído a los españoles de diferentes regiones para desplazarse, sin embargo, Canarias, Cantabria y Asturias presentan los desplazamientos más reducidos hacia otras comunidades. Por último, los extranjeros han presentado un gran dinamismo en la búsqueda de empleo, a pesar de la caída en el crecimiento anual de este colectivo en nuestro país.

1. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, seguimos inmersos en la crisis económica que se inició en el año 2007. Para combatir sus efectos, el gobierno propuso una serie de reformas estructurales en ámbitos ligados a la economía del país como son el financiero, el laboral y la estructura de la administración.

Entre todas las reformas llevadas a cabo se encuentra la Reforma Laboral de 2012 (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) de cuya aprobación se han cumplido recientemente cuatro años. Esta reforma es una de las materias más debatidas entre las aprobadas durante la legislatura. Con ella, se pretendía dar estabilidad y confianza, fijando como objetivo principal la creación de empleo y la lucha contra la situación de precariedad y recesión económica que estaba sufriendo nuestro país. Con el Real Decreto-Ley 3/2012 se ha querido incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo y como mecanismo para favorecer la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesa la empresa.

Los efectos de la reforma se han reflejado en el descenso paulatino del desempleo, aunque la continua e intensa destrucción de empleo durante los años inmediatamente posteriores indica que la reforma no tuvo efectos significativos hasta el segundo trimestre de 2014 en el que ya se creó empleo neto. Así, entre los efectos positivos de la reforma, se menciona la creación de nuevos puestos de trabajo y el consecuente descenso del desempleo hay que destacar diferentes aspectos.

Aun así, hoy la tasa de desempleo supera en nuestro país la barrera del 20% de la población. Una cifra muy elevada en comparación con otros países de la UE. Sobre todo, lo más preocupante es el desempleo de larga duración, que es definido como aquellos que llevan más de doce meses en paro, y que afecta a casi seis de cada diez desempleados en España.

En cuanto a las consecuencias negativas de la reforma, se apunta el incremento en la utilización de los contratos de trabajo eventuales o la reducción salarial como consecuencia de la mayor flexibilidad interna ofrecida a las empresas. Además, la reforma benefició al despido como recurso para extinguir la relación laboral que une a empresa y trabajador. En consecuencia, los puestos de trabajo creados son más precarios, los sueldos son más reducidos y la duración de trabajo es temporal.

Asimismo, la reforma ha favorecido el aumento de la movilidad, sobre todo entre los jóvenes para poder encontrar un puesto de trabajo fuera de su residencia. Por ello, he

querido profundizar en una materia, la movilidad laboral, que, aunque no es tratada con frecuencia, reviste un grado importante de complejidad, controversia e impacto social para los trabajadores españoles. La movilidad laboral es 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). Se trata de un elemento principal que permite aumentar la empleabilidad en España. Por ello, la capacidad para desplazarse a otro lugar diferente al de residencia para acceder a un empleo plasma el compromiso de los trabajadores para aprovechar la oportunidad laboral que se les presenta y que a veces es determinante para acceder al mercado laboral.

Se diferencian dos clases de movilidad laboral. Por un lado, la movilidad geográfica que trata la movilidad de los trabajadores a través de traslados o desplazamientos de un centro de trabajo de una empresa a otro centro de la misma empresa y que se encuentra regulado por el art 40 del Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, la segunda clase conocida por migración laboral, trata la movilidad de las personas de una ciudad, municipio o provincia a otros diferentes en busca de un empleo. Estos dos tipos de movilidad suponen un mecanismo de flexibilización que sirve para reducir el desempleo y ayudar a las empresas a organizar sus recursos humanos para abastecer las demandas del mercado tan competitivo y cambiante en el que se desenvuelve cuyo beneficio se reflejará en la economía del país.

El objetivo de este trabajo es analizar la movilidad laboral tanto desde la perspectiva teórica y normativa como desde punto de vista empírico, sobre la base de las fuentes estadísticas disponibles. Con este fin se emplearán la Estadística de movilidad laboral y geográfica (EMLG), realizada con periodicidad anual por el Instituto Nacional de Estadística, y los Datos Básicos de Movilidad publicada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Con este propósito, el trabajo se estructura en los siguientes apartados. Tras esta introducción, el segundo apartado, aborda la evolución del mercado de trabajo en España repasando las etapas más destacadas que ha experimentado nuestra economía desde los inicios de la democracia hasta la actualidad. Seguidamente, estudiaremos y analizaremos los dos tipos de movilidad laboral. Por un lado, en el apartado tercero, la movilidad geográfica del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores referida al traslado y desplazamiento de los trabajadores. Por otro lado, en el apartado cuarto se estudia la migración laboral de los españoles a diferentes lugares en busca de mayores oportunidades y de empleo. El último apartado de este trabajo se centra en analizar las fuentes estadísticas y los datos relativos a la movilidad geográfica y migración laboral de

los trabajadores. Por último, se finaliza elaborando una conclusión de todo el estudio realizado en este trabajo.



2. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: PRINCIPALES RASGOS Y EVOLUCIÓN.

2.1. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA EN EL PERIODO 1978-2007.

Desde el inicio de la democracia hemos podido observar la evolución y el cambio que, con el paso del tiempo, ha experimentado el mercado de trabajo en España. Según Cebrían (2008) et al., desde 1978 hasta la actualidad se distinguen cuatro etapas en la evolución del mercado de trabajo español. En primer lugar, entre 1978 y 1985 se produjo una gran crisis en el empleo. Fue generada por la crisis económica del petróleo, y agravada por la herencia del proteccionismo franquista. A ello, hay que añadir la desconfianza empresarial respecto a los profundos cambios institucionales que influyó en la debilidad de la inversión privada.

Esta crisis se caracterizó, como en otros países, por las altas tasas de inflación y desempleo y la reducción del peso del sector industrial en la economía. Fue un golpe de extrema dureza a la economía que mostraba un retraso considerable respecto a otros países de Europa. Nuestra industria tenía una estructura antigua, ineficiente y muy poco competitiva. Las empresas tenían un endeudamiento muy elevado y el desempleo crecía de manera desorbitada. La tasa de paro llegó al 21,5% en 1985 (véase gráfico 1), lo que supuso un aumento en torno a los dos millones de parados en el periodo de la crisis que llevó a una situación económica insostenible (Cano Soler et al., 2000; p.199).

Por ello, durante 1977 se produjeron diversas reuniones que condujeron a la aprobación de los Pactos de Moncloa que introdujeron modificaciones en la política monetaria y presupuestaria para reducir el déficit público. Se abordó la reforma fiscal (introducción del IRPF) y de la administración tributaria para que todos los ciudadanos estuvieran obligados a pagar los impuestos, dado el elevado nivel de evasión fiscal existente hasta entonces. También se estableció un control real a la liquidez y solvencia de bancos y cajas de ahorro y se trazaron las líneas de otras reformas tendentes a la desregulación y flexibilización de los mercados (Martin Aceña, 2010).

En cuanto al mercado laboral de la época, se indexaron los salarios con base en la inflación prevista y se aprobaron distintas normas contra el paro que llegó a situarse al final de este periodo por encima de la barrera del 20%. Para combatir esta situación, se aprobaron ciertas medidas para fomentar la contratación temporal bonificando dichas contrataciones. Además, el Instituto Nacional de Empleo estableció un convenio de colaboración para la creación de nuevos puestos de trabajo, en prácticas o en formación, orientados fundamentalmente a jóvenes sin un primer empleo. Además, se introdujo más flexibilidad para las empresas facilitando el despido.

Según Toharia (2004), el periodo que va de 1985 a 1991 fue de clara recuperación económica. El crecimiento de este periodo se explica en gran parte por el aumento de la inversión, que se produjo como consecuencia de las favorables expectativas que se abrieron con la entrada de España en la Comunidad Europea y por los frutos que dieron los ajustes productivos de la etapa anterior. El empleo experimenta un gran crecimiento impulsado por diversos factores que van desde la recuperación internacional iniciada en 1983 y la disminución del precio del petróleo, hasta la buena situación de las empresas favorecida por el proceso de ajuste salarial del periodo anterior. Hay que destacar la reforma del Estatuto de los Trabajadores que se aprovechó como herramienta para flexibilizar el mercado laboral y que favoreció la eliminación de las trabas anteriormente existentes al uso de la contratación temporal. (Moreno Raymundo et al., 2008; p. 367)

En el año 1991 nuestro país volvió a sumergirse en una nueva crisis económica. España sufrió una de las crisis más profundas de su historia, aunque más breve que la anterior. A nivel interno los problemas se acrecentaron. Por un lado, el aumento de los salarios a finales de los ochenta a consecuencia de la propia expansión de ese período y, por otro lado, la devaluación de la peseta tras la entrada de España en el sistema monetario europeo a un tipo de cambio que resultaría a la larga claramente sobrevalorado. Estos hechos posicionaron a nuestro sistema de producción en desventaja. Todo ello ocasionó una intensa destrucción de empleo. Como consecuencia, el paro aumentó en el periodo que va desde 1986 a 1994 en unas setecientas mil personas, de manera que en 1993 se alcanza el valor más alto registrado hasta el momento de la tasa de desempleo, el 24,2%. (Cano Soler et al., 2000; p. 201).

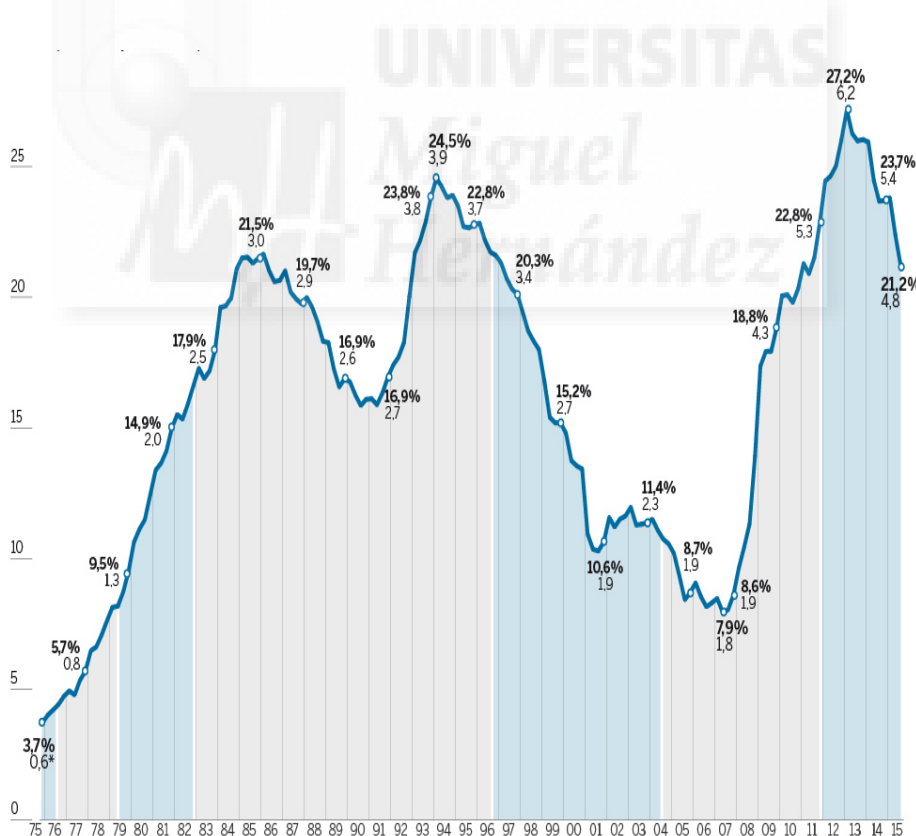
A partir de 1994 comienza en España otro periodo de bonanza económica. El alza en esta fase tuvo como principales causas la contención monetaria, junto a la ejecución de reformas estructurales que produjeron un aumento en la competitividad mediante el abaratamiento en los costes. La producción estuvo fuertemente sesgada a sectores de baja productividad que fueron los de mayor peso a la hora de crear empleo (construcción y servicios). También muchas familias aumentaron su nivel de endeudamiento con el crecimiento del valor de las viviendas. Se redujo el desempleo favoreciendo la reducción del paro estructural de la economía española. A este crecimiento contribuyó la expansión que estaban experimentando los países de nuestro entorno. Con el paso de los años, el crecimiento económico se traduce en el impulso de la creación de empleo. En los diez años de expansión se crean más de cinco millones de nuevos empleos.

En otro orden, según Cebrián (2008) y Toharia (2004), el papel que juega a partir de esta época la mujer es totalmente distinto a la que venía apreciándose en nuestro mercado de trabajo. El colectivo de la mujer se ve claramente favorecido por el

incremento total del empleo. Los aumentos en el empleo femenino son continuos, llegando a duplicarse el número de mujeres ocupadas en el decenio entre 1994 al 2004 (Toharia, 2004). De un total de casi 5 millones de nuevos empleos, 2.6 millones de empleos correspondían a mujeres y 2.3 millones al colectivo de los hombres. Como consecuencia de todo ello, la tasa de paro disminuyó con intensidad, pasando del 24% de inicios del periodo, al 7,9% de en 2006, que es el nivel de desempleo más bajo registrado en la historia reciente española (véase gráfico 1). Ciertamente es que una parte de este descenso en el desempleo es consecuencia de los nuevos criterios en las definiciones de población activa que a partir del año 2001 introdujo la Unión Europea.

En resumen, la economía española ha tenido dos grandes fases de fuerte creación de empleo, siendo la más reciente la que más se ha prolongado en el tiempo, así como dos grandes recesiones: la que se produjo durante la transición y los primeros años de la democracia, y la más reciente, que se produjo a partir del año 2007, cuyas consecuencias aún estamos notando, y que abordamos en el siguiente apartado.

Gráfico 1: Evolución de la tasa de desempleo en España durante el periodo 1975-2015.



Fuente: Diario El País.

2.2. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA TRAS LA CRISIS DE 2007.

En el año 2007 comienza la crisis económica que afectó a las economías mundiales. Según Lacalle (2011), la economía de nuestro país ha sido una de las más perjudicadas por la recesión, que ha golpeado con especial dureza al mercado de trabajo español. Todas las economías europeas han sufrido caídas en el crecimiento del PIB, pero España ha sido la que ha sufrido un aumento más acelerado de la tasa de desempleo. Existen factores que han afectado al mercado de trabajo español y que han sido diferentes que al resto de Europa.

En primer lugar, desde las instituciones se tardó en reconocer la situación de crisis en la que se encontraba el país. En plena fase de crecimiento España logra alcanzar la mejor situación del empleo desde la transición, aunque, sin embargo, la cifra de parados seguía situándose próxima a los dos millones (el 7,9% de la población activa en el segundo trimestre de 2007).

Además, nuestro mercado de trabajo se caracterizó por incrementar las contrataciones temporales. Sobre todo en sectores de hostelería, construcción y agricultura. España superaba con creces la media de temporalidad con respecto al conjunto de países europeos. Lacalle (2011) señala al contrato temporal como una característica específica del mercado laboral español. El autor define la temporalidad como el indicador más sencillo de la cultura de la precariedad de la que se ha hablado durante todo el período de la crisis. Este empleo temporal es el que se ha ido destruyendo más rápido y más intensamente durante la crisis y se ha utilizado y afianzado como vía principal de acceso al mercado laboral en este periodo.

Finalmente, la falta de flexibilidad interna para las empresas ha determinado que las empresas acudan al despido como único recurso para mantener su viabilidad. La destrucción de empleo es el mecanismo más al que más se recurre para ajustarse a las condiciones de la demanda.

Álvarez Aledo et al. (2012) señalan que los efectos que la crisis económica ha provocado sobre los indicadores del mercado de trabajo español muestran un claro y heterogéneo aumento de las situaciones de privación de empleo, empeoramiento de la calidad del empleo, precariedad e insatisfacción laboral. La mayor intensidad de estos cambios adversos se deja notar en determinados colectivos: varones mayores, jóvenes, trabajadores poco cualificados e inmigrantes. Todo ello provocó un aumento de las desigualdades sociales. La consecuencia de la crisis dejaba notar una complejidad en la estructura laboral y social, junto a unas mayores dificultades para adoptar estrategias para afrontar el panorama de desolación que deja la recesión económica.

En términos cuantitativos, con el inicio de la crisis el PIB se desplomó, al igual que el número de afiliados a la Seguridad Social. En el año 2009 el PIB cae más de 3 puntos porcentuales respecto al año anterior, sin que se vuelvan a recuperar las tasas de crecimiento positivas hasta el año 2014 (tabla 1).

Tabla 1: Evolución del PIB en España desde el periodo 2007-2015.

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| PIB (%) | 3,8 | 1,1 | -3,6 | 0,01 | -1 | -2,6 | -1,7 | 1,4 | 3,2 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

A partir de los datos aportados por el INE, se observa que la crisis viene acompañada de un intenso periodo de destrucción de empleo que elevó el paro a niveles desorbitados. El número de parados creció de forma exponencial a partir del año 2007. El nivel más alto se alcanzó el año 2013 con 6 millones de parados y una tasa de paro del 26,09% que, en el contexto europeo, solo fue superada por Grecia. A partir de ese año, estas cifras han mejorado de forma muy paulatina. En cambio, el crecimiento de la población activa ha sido poco significativo, lo que se ha traducido en que la tasa de actividad no haya mejorado (Véase tabla 2).

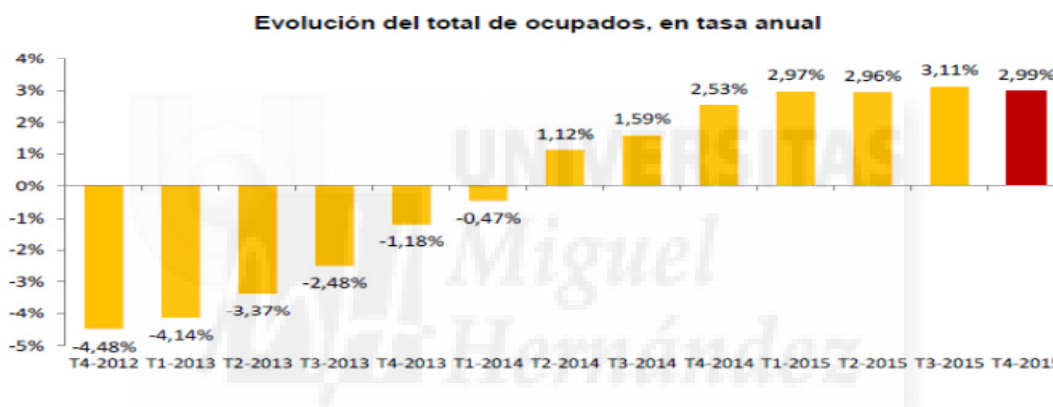
Tabla 2: Evolución activos, inactivos, ocupados y parados en España desde el periodo 2007-2015.

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Tasa de Actividad (%) | 59,28 | 60,08 | 60,18 | 60,28 | 60,33 | 60,40 | 60,02 | 59,60 | 59,54 |
| Activos (miles) | 22.426 | 23.066 | 23.260 | 23.365 | 23.434 | 23.444 | 23.190 | 22.955 | 22.922 |
| Tasa paro (%) | 8,23 | 11,25 | 17,86 | 19,86 | 21,39 | 24,79 | 26,09 | 24,44 | 22,06 |
| Parados (miles) | 1.846 | 2.596 | 4.154 | 4.640 | 5.013 | 5.811 | 6.051 | 5.610 | 5.056 |
| Ocupados (miles) | 20.580 | 20.470 | 19.107 | 18.725 | 18.421 | 17.633 | 17.139 | 17.344 | 17.866 |
| Inactivos (miles) | 15.407 | 15.325 | 15.391 | 15.396 | 15.408 | 15.371 | 15.449 | 15.560 | 15.576 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En cuanto a los ocupados, observamos que la evolución ha sido, en conjunto, desfavorable, siempre en línea descendente hasta 2014. Desde que comenzara la crisis, el número de ocupados se ha reducido en más de dos millones y medio, como consecuencia de la continua destrucción de empleo. No obstante, las cifras han mejorado en los últimos dos años en los que se han creado más de setecientos mil empleos netos, números que avalan la mejoría de la economía española. En términos de tasas de crecimiento, el segundo trimestre de 2014 registra por primera vez una tasa de crecimiento del empleo positiva desde el inicio de la crisis (1,12 %). Esa evolución ha alcanzado su nivel más elevado en el tercer trimestre del año 2015 al superar la barrera de 3 puntos porcentuales en positivo (Véase gráfico 2).

Gráfico 2: Evolución del total de ocupados en España.



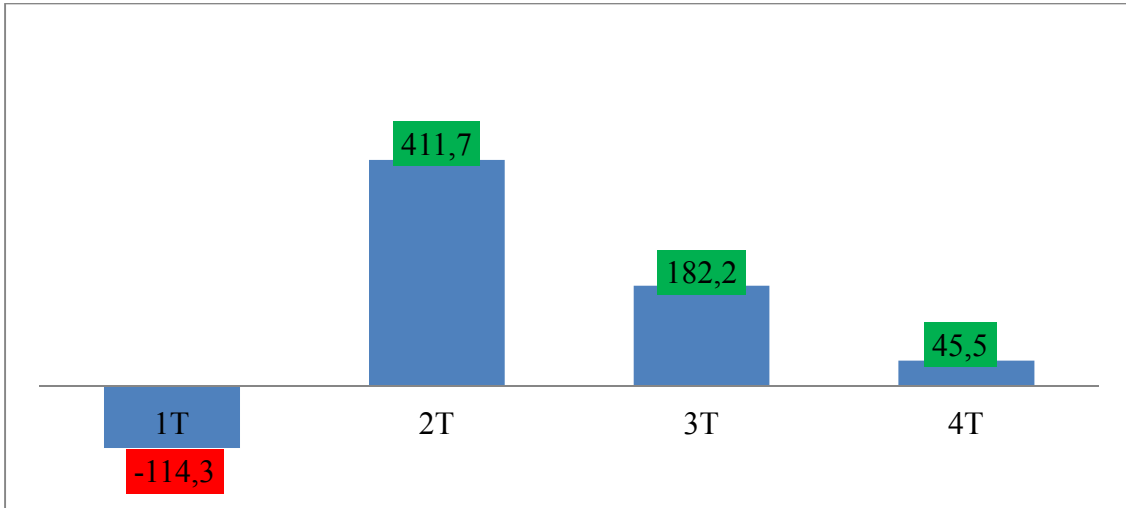
Fuente: Tabla seleccionada de corte de prensa del INE.

Los datos correspondientes al cuarto y último trimestre de 2015 muestran que el número de ocupados anuales ha incrementado en cuarenta y cinco mil personas, situándose alrededor de unos dieciocho millones de ocupados en España (véase gráfico 3). La ocupación sube este trimestre en treinta y un mil doscientas personas en el sector privado y en catorce mil trescientas en el sector público. En términos anuales, el sector privado ha aumentado cuatrocientas cincuenta y dos mil personas, mientras que el empleo en el sector público lo hace en setenta y tres mil ocupados (véase gráfico 4).

Se puede observar que el paro durante este último trimestre de 2015 ha descendido en setenta y cinco mil personas situándose en un total de cinco millones de parados (véase gráfico 5). Aunque los números indican que se ha creado empleo todavía hay mucho que mejorar, ya que la tasa de paro se encuentra en un 20,90%, cifra muy elevada si se compara con la época de bonanza anterior a la crisis económica de 2007

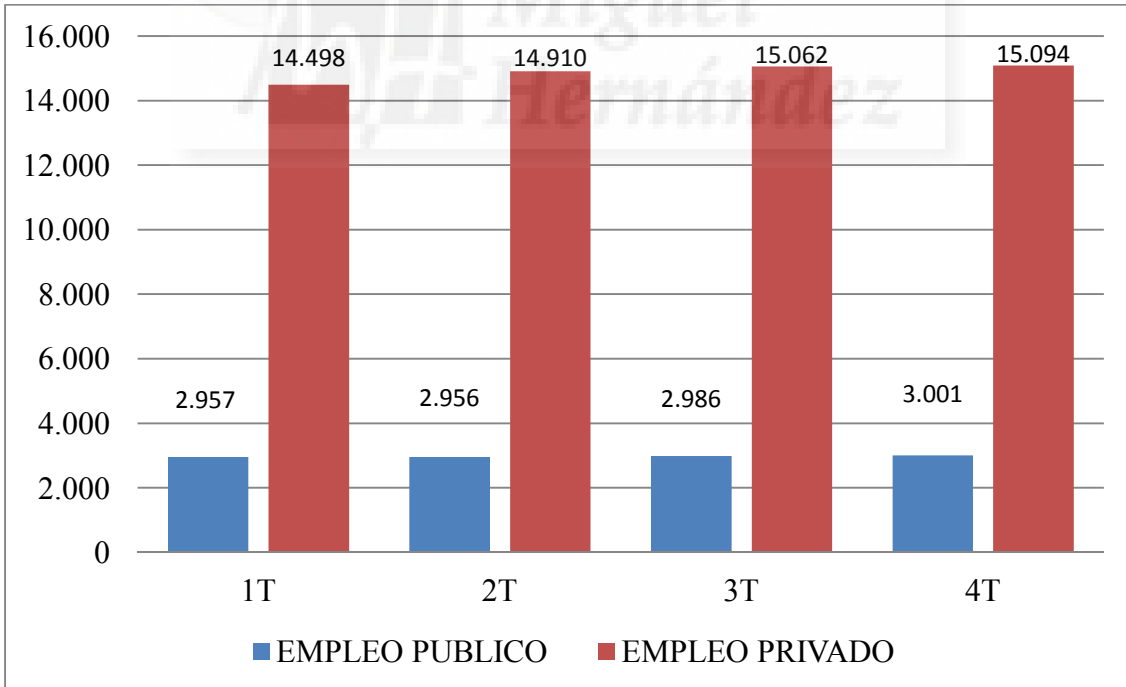
(véase gráfico 6). Por consiguiente la tasa anual de paro desciende dos puntos porcentuales con respecto al año anterior localizándose en un 22,06.

Gráfico 3: Variación de los ocupados en España por trimestre del 2015 (miles).



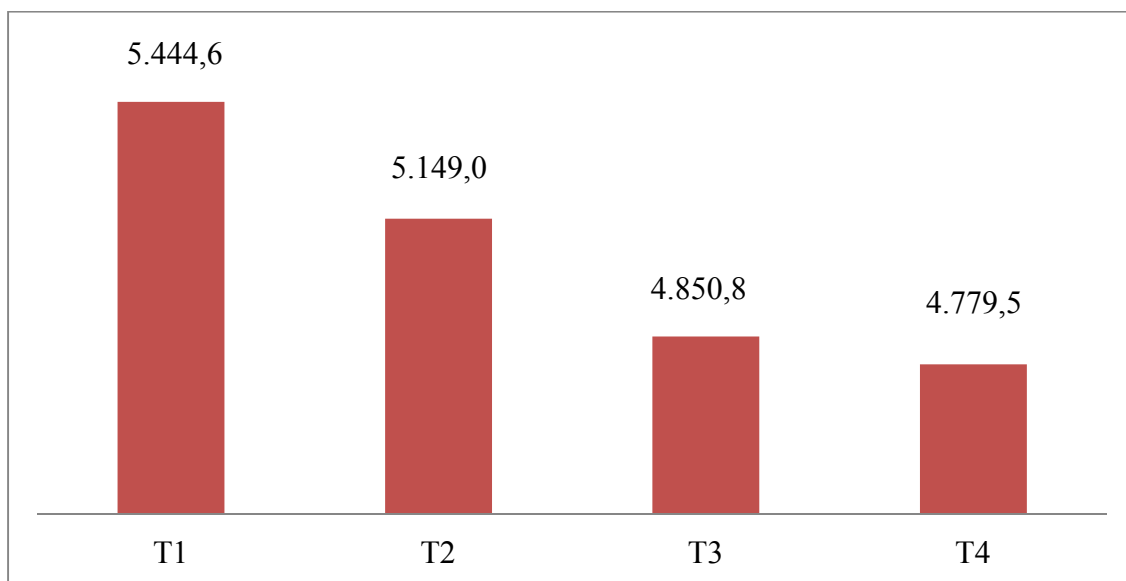
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 4: Evolución de ocupados por sector en España en 2015 (miles).



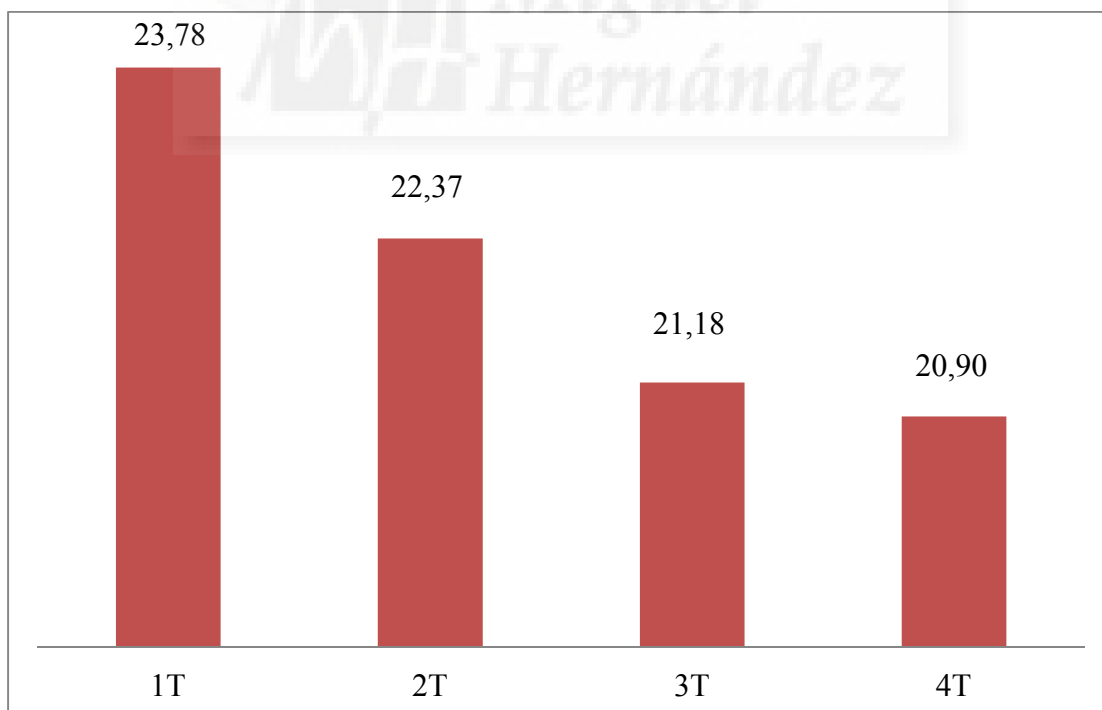
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 5: Parados en España por trimestre del 2015 (miles).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 6: Tasa de paro en España por trimestre del 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

2.3. LA REFORMA LABORAL DE 2012 COMO RESPUESTA A LA CRISIS ECONÓMICA.

Ante esta situación de crisis en la que se encontraba la sociedad española, el gobierno quiso realizar profundas reformas estructurales y sanear las cuentas públicas. Según el informe de evaluación del impacto de la reforma laboral publicado por el Ministerio de Trabajo, España volvía a entrar en recesión a finales de 2011 por segunda vez desde que comenzara la crisis económica. El mercado de trabajo presentaba importantes debilidades estructurales generadas por su inadecuado diseño: excesiva rigidez en las condiciones internas de trabajo y segmentación entre las condiciones laborales de los trabajadores indefinidos y temporales. Las normas y reglas que regulaban el mercado de trabajo paralizaban el crecimiento de la economía española, ya que el mercado reaccionaba con gran volatilidad a los cambios, por lo que era necesario un cambio como respuesta a la situación negativa de crisis económica.

De esta manera, se elaboró y se aprobó la Reforma Laboral de febrero 2012 que el Gobierno presentaba como amplia, profunda, equilibrada y dinamizadora. En su conjunto, se trataba de una reforma urgente para cambiar el marco de rigidez que había provocado el incremento de paro en tan corto periodo de tiempo. Se pretendía así crear un nuevo modelo de relaciones laborales que frenara la destrucción de empleo y sentara las bases para la creación de empleo estable y de calidad para favorecer la competitividad económica. A través del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero se intentaba incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo, fortaleciendo los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas de las empresas. Su objetivo era que las empresas generasen riqueza y ello implicara la mejora de la sostenibilidad y bienestar social para aumentar la competitividad del sistema productivo español.

De acuerdo con Engracia Hidalgo (2012; p.79), Secretaria de Estado de Empleo en entre diciembre de 2011 y junio de 2015, el nuevo marco de relaciones laborales introdujo una serie de medidas principales que se describen a continuación:

1.- La reforma incide en la formación y empleabilidad de los trabajadores. Se configura la formación como un derecho individual de los trabajadores y se regula un permiso retribuido para la formación de 20 horas anuales. Se apuesta por favorecer la empleabilidad de los trabajadores, mediante el contrato de formación y aprendizaje. Asimismo, se impulsa la Formación profesional dual, que combina formación teórica con formación práctica en el puesto de trabajo.

2.- Fomento de la creación de empleo y estímulo de fórmulas contractuales indefinidas. La reforma incluye una nueva modalidad el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores que va dirigida a fomentar esta contratación por parte de los emprendedores y las pequeñas y medianas empresas de menos de cincuenta trabajadores. Con esta medida, el Gobierno pretende acabar con la inercia de la contratación temporal y promover la contratación indefinida a favor de los jóvenes y de los colectivos con dificultades de inserción laboral. Asimismo, se flexibiliza el trabajo a tiempo parcial y regula el teletrabajo, permitiendo la realización de horas extras de una manera más flexible en los contratos a tiempo parcial.

3.- La reforma apuesta por el envejecimiento activo, permitiendo a los trabajadores jubilarse cuando deseen una vez alcanzada la edad legal de jubilación. Por consiguiente, se declaran nulas las cláusulas de los convenios que permitan la extinción del contrato una vez cumplida la edad legal de jubilación. Además, en materia de prejubilación, se endurece el pago de la aportación económica en empresas de más de cien trabajadores con beneficios y que realice despidos colectivos que afecten a trabajadores de más de cincuenta años.

4.- Se apoya a los emprendedores y autónomos con la ayuda de capitalizar el cien por cien de la prestación por desempleo a colectivos de mujeres o jóvenes hasta treinta años que inicien una actividad como autónomo.

5.- La reforma reconoce el derecho preferente al colectivo de trabajadores de discapacitados a ser trasladados para poder recibir un tratamiento que favorezca su discapacidad.

6.- Se Conceden bonificaciones para favorecer la contratación de las personas víctimas de terrorismo o, incluso, el derecho a ocupar otro puesto vacante en otro lugar.

7.- Se propone aumentar la flexibilidad interna en las empresas y mejorar la capacidad de adaptación a las circunstancias económicas para reducir la destrucción de empleo. Por ello, se potencia el ejercicio de la movilidad funcional y movilidad geográfica de los trabajadores. También prioriza lo dispuesto en los convenios colectivos de empresa cuyas competencias se establecen en materia de salarios, complementos, distribución de jornada, horas extraordinarias, etc. Además, se modifica la ultractividad de modo que en la negociación colectiva la vigencia del convenio queda limitada a un año tras su denuncia. Cuando transcurra ese límite dejara de estar vigente y se aplicara el convenio de ámbito superior.

8.- Finalmente, la reforma incide en dar más flexibilidad externa para evitar las barreras de salida se conviertan en barreras de entrada. Se generaliza para todos los contratos indefinidos la indemnización de treinta y tres días por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades. También se eliminan los salarios de tramitación, así como el denominado “despido exprés” por el cual el empresario podía despedir sin necesidad de juicio siempre que depositara en el juzgado el importe de la indemnización por despido improcedente y el trabajador aceptara dicha indemnización en el plazo de 48 horas. Además, la reforma redefine la causa de una forma más objetiva para considerar un despido por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas suponga un coste indemnizatorio de veinte días por año de servicio. La reforma elimina en los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) la autorización administrativa previa que era necesaria por un control judicial a posteriori.

En definitiva, con esta reforma el Gobierno pretendía dar una solución a los problemas estructurales que afectaban al mercado de trabajo. Según Hidalgo (2012), la reforma laboral fue vista con buenos ojos por los organismos públicos europeos.

En opinión de Malo de Molina (2012) la reforma tiene y tendrá efectos. En lo referente a los nuevos despidos el autor prevé que las indemnizaciones se reducirán en su cuantía en comparación con los despidos de años atrás y, en general, los trabajadores con contrato indefinido podrán ser más móviles. La temporalidad seguirá utilizándose mientras el mercado de trabajo siga bloqueado. Sin embargo, intuye el autor que hay un atisbo de que se reduzca el empleo temporal, una vez se recupere la contratación, de modo que las estrategias de organización de los sectores emergentes no pasen por explotar a corto plazo las variaciones estacionales.

Por el contrario, López (2013) critica duramente la reforma laboral adoptada por el gobierno calificándola como brusca e injusta. Según el autor, se trata de un cambio desestabilizador para las relaciones laborales que conducirá a incrementar desigualdades sociales y descapitalizar la Seguridad Social, al introducir una mayor unilateralidad por parte del empresario a los cambios de las condiciones de trabajo pactadas inicialmente. El nuevo modelo de negociación colectiva abre la posibilidad de romper acuerdos pactados inicialmente al aumentar el abanico de la causalidad justa de los cambios en las condiciones de trabajo.

A modo de conclusión, cabe pensar que la reforma laboral ha permitido mejorar la situación de recesión que atravesaba el país a través de la reducción de los costes laborales. En este sentido, Rallo (2016) señala que la reforma laboral ha servido para aligerar el coste de la reestructuración de la economía española. Por un lado, la reforma ha aumentado las medidas de flexibilidad interna y externa, favoreciendo la movilidad

dentro de la empresa, facilitando de alguna manera el despido y flexibilizando las condiciones del trabajo. Por otro lado, no hay que olvidar que esta reforma laboral ha dejado más desprotegido al trabajador frente al empresario. Se han creado, condiciones más desfavorables para los trabajadores como son salarios más bajos y jornadas de trabajo más intensivas. Aunque la situación económica se ha recuperado positivamente, uno de los grandes lastres es que se sigue produciendo empleo barato y temporal, destruyendo trabajos indefinidos a jornada completa.



3. LA MOVILIDAD LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Como se ha indicado en la introducción, este trabajo de investigación se centrará en estudiar cómo afecta y evoluciona en el mercado de trabajo la movilidad laboral de los trabajadores en España. Comenzaremos este apartado definiendo lo que se entiende por movilidad laboral. La movilidad laboral se trata de todo cambio geográfico u ocupacional de los trabajadores que forma parte del proceso de gestión de los recursos humanos y que permite dirigir el mercado interno de la empresa provocando en ocasiones el cambio de residencia del trabajador (García Espejo, 1999).

La movilidad laboral implica varios aspectos que van más allá del cambio ocupacional del empleo como son el traslado o desplazamiento de la vida de un trabajador a otro lugar distinto de donde reside habitualmente. Según define la consultora de recursos humanos RANDSTAD: “La movilidad laboral es uno de los principales factores que hacen aumentar la empleabilidad de los trabajadores. Ofrece la posibilidad de encontrar empleo con más rapidez y mayor valor por las empresas ya que la capacidad para desplazarse en la búsqueda de un empleo refleja el compromiso con la oportunidad laboral actual” (publicado en Idealista.com el 17 de junio de 2015).

Por ello, este estudio trata de investigar y analizar dos clases de movilidad. La primera, a la que se alude como movilidad geográfica, consiste en la movilidad de los trabajadores a través de traslados o desplazamientos de un centro de trabajo de una empresa a otro centro de la misma empresa y se encuentra regulada por el art 40 del Estatuto de los Trabajadores. La segunda, a la que nos referimos como migración laboral, se trata de la movilidad de las personas de una ciudad, municipio o provincia a otros diferentes en busca de un empleo.

Diferentes autores han indagado y estudiado sobre el tema de la movilidad laboral de los trabajadores. Algunas de las investigaciones más destacadas que presentamos y analizamos a continuación son de Rodenas (1994), Recio (1994), Juárez (2000), Bentolilla (2001), Martínez (2007), entre otros. En algunos de estos trabajos se analizan aspectos de la movilidad laboral relacionados con problemáticas de tipo social y económico.

Rodenas (1994) analiza y estudia los cambios de patrones referentes a las migraciones interiores en España. Introduce la existencia de cambios en los sistemas económicos entre regiones junto a los flujos migratorios del país. En definitiva, los modelos iniciales de los sesenta pierden potencia explicativa al llegar la década de los 90 cuya realidad muestra migraciones equilibradas que coexistían con sistemas regionales no

equilibradas. Según este enfoque las diferencias acaecidas entre regiones fueron debidas a (precios de arrendamientos de bienes inmuebles, precio de la vivienda, los salarios, el desempleo) e interpretadas como una barrera de movilidad.

Según Recio (1994) llega a la conclusión de que la disponibilidad de la población a trasladarse a otras áreas geográficas se considera una medida de flexibilidad laboral. Las causas de que la movilidad laboral no se produzca pueden trasladarse a un elevado nivel de paro estructural, caracterizado por la existencia simultánea de altas tasas de paro y empleos vacantes. Ello puede deberse entre otras circunstancias a una información inadecuada, al apego de las personas a sus empleos y localidades, altos niveles de protección de desempleo o por la inexistencia de planes para favorecer la movilidad. Por otro lado, actividades estacionales como el turismo pueden constituir un factor explicativo de una parte del desempleo diferencial que afecta a la economía española ya que genera migraciones temporales.

Juárez (2000) en su estudio averigua los determinantes económicos de las migraciones interregionales en España. Analiza la migración y los movimientos en un ajuste del mercado de trabajo cuyas consecuencias se refleja en la búsqueda de empleo. Los resultados que obtiene en su estudio señalan que la movilidad entre regiones se produce dependiendo de las condiciones del mercado de trabajo, tasas de desempleo, crecimiento de empleo que se dejan observar en cada una de las regiones.

Bentolilla (2001) estudia la evolución sobre las migraciones interiores en España inter e intrarregional a través de factores económicos y demográficos. Demuestra a través de su estudio la baja movilidad de los trabajadores españoles en España, en contra de los trabajadores extranjeros. Además en su trabajo aporta una serie de medidas para favorecer la flexibilidad salarial, gestión de prestaciones de desempleo, reducir el impuesto sobre transmisión patrimonial y unas nuevas mejoras de política de empleo para la búsqueda y ayuda de nuevo empleo así como de formación cuyo objetivo sería flexibilizar el mercado laboral.

Martínez (2007) analiza la escasa movilidad laboral de los trabajadores españoles entre regiones, causa que explica los niveles elevados de desempleo en nuestro país. Establecen una serie de determinantes que provocan la propensión de los españoles desempleados a migrar a otras zonas, debido a su edad, educación, condiciones familiares e incluso otras variables económicas. Además afirma que la movilidad laboral es una inversión en capital humano donde los costes y beneficios económicos dominan el comportamiento de los flujos migratorios interprovinciales españoles.

Una vez visto el análisis de diferentes investigaciones sobre el fenómeno socioeconómico de la movilidad laboral e introducido el tema a tratar en este estudio, se da paso a explicar y analizar los dos tipos de movilidad laboral.

3.1. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

En este primer apartado se trata de explicar cómo se regula la movilidad geográfica y los efectos que provocan las decisiones que toman las empresas en cuanto a traslados o desplazamientos de los trabajadores a diferentes ciudades, municipios o provincias de donde habitualmente residen. Como bien señala Sala Franco (2005), los intereses entre empresario y trabajador se encuentran enfrentados. Por un lado, los empresarios necesitan adecuar la prestación laboral según las exigencias durante el transcurso de la relación laboral por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por otro lado, se encuentra la necesidad de no utilizar al trabajador como un objeto a la hora de trasladarlo de un lugar a otro conforme al interés del empresario. Alonso Olea et al. (2005) señalan que, por un lado, al trabajador le interesa su inamovilidad como derecho, y por ello debe darse su voluntad para poder ser trasladado. Mientras que, por otro lado, al empresario le interesa, necesariamente, la movilidad de sus trabajadores cuando cuenta con varios centros o lugares de trabajo. De ahí nace la difícil conjugación de intereses entre ambas partes. Según Pin et al. (2008) se diferencian dos intereses enfrentados. Los intereses del empresario, que ve en la movilidad una buena posibilidad de mejorar la flexibilidad y competitividad y, en contraposición, el interés del empleado cuyo enfoque se encuentra en rechazar la movilidad por el impacto que ello supondría para la reorganización de su vida familiar, personal y profesional.

El trabajador organiza su vida en base al lugar de trabajo donde presta servicios a la empresa y, por lo tanto, es difícil encontrar un equilibrio entre los intereses del trabajador y empresa. Por ello, como bien señala Sala Franco (2005), el art 40 ET afianza el derecho a una cierta inamovilidad geográfica, al interponer ciertos límites, procedimientos y efectos a las decisiones de movilidad efectuadas por las empresas.

Se conoce por tanto este precepto como movilidad geográfica de los trabajadores y viene dispuesto en el artículo 40 del ET. Un artículo que como bien señala de nuevo Sala Franco (2005), en 1980 constituyó la segunda norma reguladora de nuestro ordenamiento de la movilidad geográfica del personal, derogando el art. 22 de la anterior Ley de Relaciones Laborales de 1976 ya que carecía de una disposición de carácter genérico. El artículo 40 se trata de un precepto imperativo que puede ser mejorable por la negociación colectiva y por la contratación individual.

Según Pin et al. (2008) por movilidad geográfica se entiende aquella facultad que posee el empresario para alterar unilateralmente el lugar de trabajo que implique un cambio de residencia para el trabajador. Este derecho es ejercitado por las empresas únicamente cuando concurren circunstancias objetivas como las económicas, técnicas, organizativas o las productivas. Según este artículo 40 del ET pueden darse dos tipos de movilidad: por un lado se encuentra el traslado de larga duración y por otro lado se encuentra los traslados temporales. Cada uno de estos tipos de movilidad se regula según unas condiciones diferentes y particulares y que se detallan a continuación (Romero Burillo, 2013).

a) En primer lugar, se detalla el traslado de larga duración que, según Romero Burillo (2013), se trata de un cambio de centro de trabajo de carácter definitivo o indefinido por decisión del empresario. Implica un cambio a un nuevo y único centro de trabajo de la misma empresa. Además, tendrán la consideración de traslado aquellos desplazamientos cuya duración supere doce meses en un periodo de tres años. Según señalan Alonso Olea et al. (1999), el traslado ha de estar justificado por razones económicas, técnicas, organizativas y productivas. Por tanto, debe mejorar la situación de la empresa organizando sus recursos, favoreciendo su competitividad o dando mejor respuesta a su demanda.

De acuerdo con lo previsto el artículo 40.1 y 40.2 del ET existen dos clases de traslados: el traslado individual y el traslado colectivo. Como señala el artículo 40.2 del ET, este último tipo de traslados afecta a la totalidad de trabajadores de la plantilla siempre que en el centro de trabajo este constituido por un mínimo de cinco trabajadores. Además se considerara también traslado colectivo, cuando en un plazo de noventa días el traslado afecte al menos a diez trabajadores en empresas de menos de cien trabajadores o que afecte al diez por cien del personal en centros que cuenten con una plantilla entre cien y trescientos trabajadores o que afecte a treinta trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La decisión del traslado por parte del empresario deberá ser notificada por este al trabajador o trabajadores afectados, así como a sus representantes, si los hubiere, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de dicho traslado como señala el artículo 40 del ET.

Concretamente para los traslados colectivos la decisión empresarial debe de ir precedido de un período de consultas. Con una duración no inferior a 15 días, con la posibilidad de que se vea reducida si se logra un acuerdo entre las partes. Con esta medida se persigue conseguir un acuerdo colectivo sobre los traslados actuando y negociando de buena fe según el artículo 40.2 del ET.

Ante tales circunstancias, el trabajador tendrá dos posibilidades. Por un lado, optar por aceptar dicha decisión empresarial de trasladarlo a un lugar diferente de trabajo. Si el trabajador acepta el traslado, se verá compensado por los gastos del traslado propios y de los familiares a su cargo. Por otro lado, el trabajador podrá extinguir su relación laboral con la empresa con el derecho de percibir una indemnización establecida en el artículo 40 de ET correspondiente a veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. Por último, al trabajador que no haya optado por alguna de las dos opciones anteriores, la ley le da la opción de impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente en esa materia. Según el artículo 40.1 del ET cuando se notifique el traslado al trabajador tendrá veinte días de plazo para efectuar la impugnación, ya sea por la falta de causalidad del traslado, cuando el empresario incumpla el procedimiento legalmente establecido o cuando exista fraude de ley.

b) En segundo lugar, se analiza el segundo tipo de movilidad geográfica del artículo 40 del ET que se conoce por la figura de desplazamiento temporal y que viene regulado concretamente en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata del cambio temporal del lugar de trabajo por decisión de la empresa o empresario, que requiere que el trabajador resida en población distinta a la de su domicilio habitual, sin exigir un cambio definitivo de la residencia habitual de este (García Murcia, 1996).

La decisión empresarial de desplazar temporalmente al trabajador a un centro de trabajo distinto al de su residencia, deberá serle notificada con una antelación mínima de cinco días laborables en el caso de que dichos desplazamientos superen los tres meses de duración. Sin embargo, si la duración del desplazamiento tuviese una duración inferior a tres meses, bastaría con la notificación al trabajador con una antelación de dos días. Todo desplazamiento debe de producirse por las mismas causas que se dan en el caso de traslados como señala el artículo 40 del ET.

Ante tal situación, el trabajador podrá ejercitar las mismas acciones que se contemplan para los traslados: aceptar la decisión empresarial de ser desplazado temporalmente a un lugar diferente de trabajo o impugnar dicha decisión de desplazamiento. Según el artículo 40.4 del ET las condiciones laborales deberán ser respetadas en el desplazamiento, se tendrá derecho a obtener un permiso de cuatro días si el desplazamiento supera los tres meses de duración y además los gastos de viaje y dietas deben de correr a cargo de la empresa.

3.2. DIFERENCIAS ENTRE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL.

La reforma laboral de 3/2012, de 6 de julio, recoge un conjunto de medidas con las que pretendía fomentar la flexibilidad interna en el marco laboral. Una de las líneas de actuación de la reforma laboral ha sido la de permitir a las empresas una más ágil gestión de los recursos humanos, mediante la introducción de diferentes cambios en la normativa laboral con respecto a la legislación anterior. Entre esas medidas, se encuentran las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y, en concreto, las referidas a la movilidad funcional y a la movilidad geográfica.

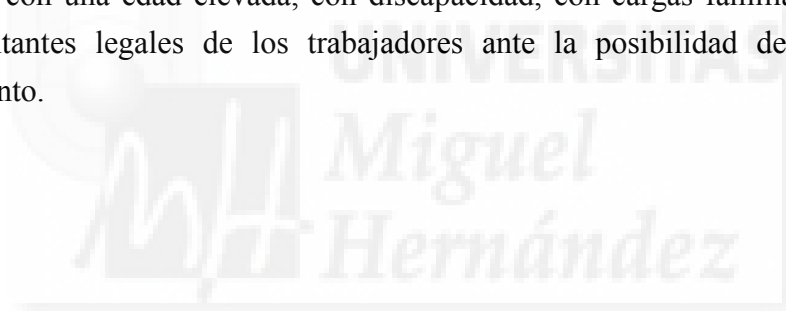
En lo referente a la movilidad geográfica se ha reformado diversos puntos del artículo 40 del ET con el propósito de mejorar la flexibilidad interna y externa en las empresas:

a) El artículo 40 del RDL 1/1995, de 24 marzo, disponía que para que existiese el traslado o desplazamiento de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia se requeriría la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justificasen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se entendía que concurrían dichas razones cuando el traslado contribuía a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favoreciese su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Sin embargo, según la modificación introducida por el RDL 3/2012, de 6 de julio, basta únicamente con que las razones que originan un traslado, tengan relación con la competitividad, productividad u organización técnica o de trabajo de la empresa, sin que exista la necesidad de demostrar por parte de la empresa que con la medida del traslado ha mejorado su situación. La nueva redacción de la reforma ofrece pautas muy genéricas y ambiguas, que amplían claramente el margen de actuación del que hasta el momento disfrutaba el empresario para poder realizar un traslado o un desplazamiento. Según Romero Burillo (2013), se otorga al empresario un poder prácticamente omnímodo sin más límites que la buena fe, el abuso de derecho, el fraude de ley y los derechos fundamentales de los trabajadores).

b) También el artículo 40 del RDL 1/1995, de 24 marzo, expresaba que, tras la comunicación por parte del empresario de la decisión tomada del traslado colectivo a los trabajadores, una vez finalizado el periodo de consultas, la autoridad laboral podía, siempre que las consecuencias económicas o sociales lo justificasen, paralizar la efectividad del traslado hasta un máximo de seis meses. Sin embargo, tras la última reforma laboral del artículo 40 del RDL 3/2012 de 6 de julio, se ha restringido la competencia de la autoridad laboral sobre esta materia. La autoridad laboral era quien

hacia de filtro entre trabajador y empresa. Además controlaba las decisiones tomadas en los traslados, pudiendo ampliar o paralizar la medida unilateral realizada por el empleador sobre movilidad geográfica. Ahora, simplemente, se comunica a la autoridad laboral el inicio y el fin del periodo de consultas, así como la posición de las partes al concluir el periodo de consultas. Con esta medida, se ha otorgado mayor flexibilidad interna a la empresa para poder actuar libremente sin el control externo que hacia la autoridad laboral. Según Romero Burillo (2013), el papel de la autoridad laboral se contemplaba como una garantía para los trabajadores que podía influir en la decisión final del empresario. Su eliminación dota de mayor libertad o discrecionalidad al empresario, mientras que los trabajadores sólo contarán con la revisión “ex post” judicial de la medida.

c) Para concluir, el artículo 40 del RDL 3/2012 incorpora con respecto al RDL 1/1995 un aumento de los colectivos que pueden gozar de prioridad de permanencia en los puestos de trabajos. Se trata de la posibilidad de permanecer en la empresa, ya sea mediante convenio colectivo o por acuerdo en el periodo de consulta, para aquellos trabajadores con una edad elevada, con discapacidad, con cargas familiares, además de los representantes legales de los trabajadores ante la posibilidad de un traslado o desplazamiento.



4. LA MIGRACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.

A continuación, abordamos el segundo tipo de movilidad laboral: la migración laboral. Explicaremos la noción de migración laboral a través de diferentes enfoques de autores y detallaremos la evolución de las migraciones intrarregionales en nuestro país. Seguidamente, se analizan las causas y factores que llevan a la migración laboral a los trabajadores españoles. A continuación, se mostrarán las ventajas y desventajas para los trabajadores que provoca la migración laboral en busca de un empleo.

La migración siempre ha estado vinculada, directa o indirectamente, con el mundo del trabajo y con las oportunidades de empleo. La mayoría de las personas que migran lo hacen con el objetivo de encontrar mayores oportunidades de empleo. Con ello, se persigue obtener salarios más elevados y conseguir una sostenibilidad de vida más favorable de la que vienen disfrutando (Ginebra, 2013). De la Fuente (1999), afirma que, desde un punto de vista económico, el factor que actúa como determinante en las migraciones es la búsqueda de un mayor bienestar.

Diferentes autores consideran la migración laboral de una forma muy similar. Rodríguez Gustá (2005) define la migración laboral como un proceso de desplazamiento geográfico de la fuerza de trabajo, como mano de obra excedentaria, entre las distintas regiones de producción para adecuarse a la necesidad del desarrollo económico y atender a su reproducción como fuerza de trabajo. Según Otárola Peñaranda et al. (2003), la migración laboral es el proceso por el cual, los trabajadores en busca de empleo se trasladan de su lugar de origen a otros países, ciudades o regiones, asumiendo con ello el cambio de residencia por una estancia temporal o permanente con la expectativa de poder encontrar un nuevo puesto de trabajo. También, como señala Abreu (2013), la migración laboral hace alusión a todo movimiento voluntario o involuntario que lleva a cabo el individuo para abandonar su residencia habitual de una ciudad, provincia o país para residenciar de una forma temporal o permanente en otra diferente con el objetivo de encontrar mejores oportunidades de empleo. Finalmente, para Martínez Torres (2007) la migración laboral es el desplazamiento voluntario de un individuo desde una Comunidad Autónoma a otra con carácter permanente. En definitiva, la migración laboral se trata de todo movimiento voluntario o involuntario realizado por los trabajadores a otro lugar diferente dentro o fuera de su país con la intención u objeto de encontrar mayores y mejores oportunidades de empleo que implican el traslado de su residencia habitual durante un periodo temporal o definitivo.

Se distinguen tres etapas en cuanto a la evolución de los flujos migratorios en España. La primera de ellas se inicia a partir de los años sesenta y la primera mitad de los

setenta y se caracteriza por una alta polarización de los flujos migratorios, provocando saldos netos muy elevados (Maza Fernández et al., 2004). Durante este periodo, las migraciones tuvieron un carácter unidireccional, desde lugares pobres hacia zonas más ricas. Es un período de fuerte crecimiento económico, pero en el que persistían grandes diferencias entre regiones. A partir de mediados de los setenta el crecimiento de flujos migratorios se estancó durante una década (Martínez Torres, 2009).

La segunda etapa comprende desde mediados de los años ochenta a mediados de los noventa y se caracteriza por un nuevo aumento de las migraciones interregionales. Se alcanzaron tasas muy similares a las registradas en el periodo de los sesenta. Las migraciones tuvieron un carácter inverso o de retorno, ya que se producían migraciones desde regiones ricas hacia regiones pobres e, incluso, desde lugares con tasas de desempleo reducida a lugares donde las tasas de desempleo eran altas (Maza Fernández et al., 2004).

Como señala Martínez Torres (2009), la última etapa se inicia a mediados de los noventa. Las tasas migratorias brutas vuelven a aumentar como consecuencia de la disminución del paro y la llegada masiva de extranjeros, que favorecerán el incremento de movimientos interregionales e intrarregionales. Con la expansión del estado del bienestar, las regiones pobres y con altos niveles de paro se convirtieron en receptoras de migrantes, mientras que las zonas más ricas eran las expulsoras de población.

Durante el primer decenio del nuevo siglo se consolidó un modelo migratorio de carácter residencial y con destinos de migración dispersos. Durante este periodo se registró el mayor número de migraciones interiores de nuestro país, entre las que destacan las migraciones de corta distancia. Una de las características más determinantes ha sido el papel fundamental que han tenido los extranjeros para conseguir los años más positivos de la migración intrarregional en nuestro país. Sin embargo, las buenas condiciones económicas, sociales y demográficas se han ido desvaneciendo con la llegada de la crisis. La brusca contracción del mercado inmobiliario, la reducción de los flujos de entrada del extranjero y la emigración al exterior en busca de mejores oportunidades de muchos ciudadanos, conforman un elenco de razones por las que la crisis ha ido destruyendo la alta movilidad migratoria interna que se había conseguido en los años anteriores (Torres Albero, 2015).

Una vez que hemos explicado qué se entiende por movilidad laboral y analizada su evolución en el tiempo, abordamos los factores determinantes de la migración laboral entre los trabajadores españoles. Bentolilla (2001) hace referencia en su trabajo a una serie de factores, entre los que se encuentran la edad, las circunstancias familiares, la educación, la distancia y el desempleo.

El primer factor a analizar es el envejecimiento de la población. Se ha investigado empíricamente como la propensión a emigrar y al cambio de residencia en busca de mejores oportunidades cae con la edad. Esto se debe a que las personas mayores necesitarían mayor formación profesional, ya que con la era informática y tecnológica de los últimos tiempos sus conocimientos han quedado anticuados. Además, hay que destacar los elevados costes económicos que supone para la empresa contratar a personas con una edad avanzada debido a su grado de experiencia o antigüedad en el puesto de trabajo. Estas son algunas de las razones por la propensión a emigrar es menor en el colectivo con edad más avanzada.

Otro factor destacado es la estructura familiar, ya que los costes de la migración se verían incrementados con el aumento de integrantes de la familia. Por tanto, aquellos trabajadores que tengan cargas familiares serán menos propensos a migrar debido a los costes que les supondría. En definitiva, los trabajadores casados y con cargas familiares, incluso si el cónyuge del trabajador tiene un empleo con una antigüedad considerable, son más reacios a migrar (Mincer, 1978).

Según Bentolilla (2001), el incremento del nivel educativo es otro factor que contribuye al aumento de la movilidad laboral. Se ha considerado que a mayores niveles de estudios, más probabilidad de migrar en busca de un empleo. Los titulados universitarios son el colectivo más predispuesto a migrar para encontrar un empleo que se ajuste a sus capacidades y conocimientos profesionales, cuyas responsabilidades sean altas y sus intereses económicos se vean satisfechos. Sin embargo, aquellos trabajadores menos especializados son menos receptivos a la hora de migrar.

Otro factor a tener en cuenta es la distancia que del desplazamiento que deba realizar la persona que va a migrar. Según McConnell et al. (1997), las migraciones de larga distancia hasta el lugar de destino suponen unos costes muy elevados que provocan el rechazo a la movilidad. Además del factor económico, hay que añadir otros como la falta de información respecto a las características del lugar de destino y la pérdida de contacto con la familia o personas afectivas. En conclusión, cuanta más distancia haya entre el lugar de destino y la zona de residencia habitual, mayor oposición habrá a la migración laboral.

Las condiciones de acceso a la vivienda son destacadas por Aguilar Montaña (2013) como otro de los factores determinantes de la propensión a emigrar. Según el autor: “otro motivo de la migración laboral podría deberse a la situación del mercado de la vivienda. Las personas alojadas en una casa y que pagan un alquiler por encima de la media, se ven sujetas a restricciones en los gastos que se producen en el hogar, así como

en la cesta de la compra. Estas personas tienen mayor probabilidad de desplazarse a otra región en busca de nueva residencia y trabajo”.

Finalmente, la tasa de desempleo es uno de los factores más relevantes de la migración laboral. Los trabajadores desempleados que se localizan en lugares con tasas de desempleo elevadas, en líneas generales, tienden a migrar a zonas en el que la tasa de desempleo es menor, para poder aprovechar mejores oportunidades de empleo. Sin embargo, desempleados de avanzada edad, con pocos estudios o aquellos desempleados con prestaciones elevadas son poco alentadores a migrar en la búsqueda de oportunidades. (McConnell et al., 1997).

Para concluir este apartado, hacemos balance de las ventajas e inconvenientes del proceso de migración laboral. Por una parte, la migración laboral puede suponer la mejora de las condiciones laborales y salariales de los empleados, así como el incremento de la competitividad y flexibilidad de las empresas. Asimismo, contribuye al equilibrio del mercado laboral.

Además, como señalan Pin et al. (2008), la principal ventaja de migrar para los trabajadores es la mejora de su situación laboral y de su economía. Para los desempleados posibilita también acceder a otros mercados donde la oferta de empleo sea mayor que la del lugar de residencia y posibilita la adquisición de nuevas habilidades y métodos de trabajo. También la migración laboral permite conocer nuevas culturas, e incluso mejorar el conocimiento de idiomas si se traslada al extranjero.

Sin embargo, la migración laboral igualmente entraña desventajas y puntos negativos. Pin et al. (2008) destacan como principal desventaja el desarraigo cultural, familiar y social que experimenta los migrados a tierras desconocidas. El traslado fuera de la región de origen desubica y aleja a la persona de su familia. Otra desventaja de la migración se trata de los desajuste en el progreso educativo que puede provocar a los hijos de la unidad familiar. Para finalizar, el carecer de conocimientos de idiomas es una desventaja para el trabajador migrado, ya que podría afectar a su adaptación al nuevo lugar de residencia.

5. LA MOVILIDAD LABORAL EN LAS FUENTES ESTADÍSTICAS.

En el último apartado de este trabajo se analizará la movilidad geográfica interprovincial e interautonómica en la contratación de los trabajadores españoles y extranjeros en nuestro país. Para ello, hay tres fuentes estadísticas que permiten analizar y explicar la movilidad.

La primera fuente, la Estadística de Movilidad Laboral y Geográfica (EMLG) del Instituto Nacional de Estadística, ofrece con periodicidad anual datos referentes a la empleabilidad de las personas y su disponibilidad a cambiar de residencia, a través del estudio de diferentes características laborales y del tiempo que residen en el municipio. Para ello, incorpora unas variables específicas derivadas de la Base padronal del INE a la muestra de la Encuesta de población activa (EPA) del primer trimestre de cada año. De este modo, se pueden relacionar las variables demográficas y laborales contenidas en la EPA con la movilidad geográfica registrada en la fuente administrativa.

La segunda fuente estadística, consiste en la información de Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias (MMT), publicada por la Agencia Tributaria. Es una explotación estadística que aborda una particular visión del mercado laboral desde la perspectiva de los movimientos de altas, bajas y permanencias de los asalariados en el Mercado de Trabajo, analizando estas últimas desde la óptica de la movilidad geográfica y la movilidad sectorial de los trabajadores. Esta estadística constituye un complemento necesario de Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias (MTP) que analiza el mercado laboral desde una perspectiva anual estática, mientras que en la estadísticas Movilidad del Mercado de Trabajo se analizan dinámicamente los cambios operados en dos ejercicios consecutivos atendiendo a las características socio demográficas de los trabajadores: domicilio, género, nacionalidad, edad y actividad de los asalariados.

La tercera y última fuente es publicada por el SEPE, que proporciona los datos básicos de Movilidad.

5.1. LA MOVILIDAD LABORAL SEGÚN LOS DATOS BÁSICOS DE MOVILIDAD DEL SEPE: METODOLOGÍA Y VARIABLES.

Para nuestro estudio y análisis empleamos la última de las fuentes presentadas, los datos básicos de Movilidad publicada por el Servicio Público de Empleo Estatal. El SEPE es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forma el Sistema Nacional de Empleo que promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo. El SEPE tiene en el Observatorio de las Ocupaciones un instrumento dinámico que permite conocer cuál es la situación y la evolución del mercado laboral, así como los cambios coyunturales y estructurales que en él se producen.

Dentro de este contexto se encuadra el informe Datos Básicos de Movilidad que existe desde hace exactamente trece años, cuyo objetivo es mostrar las características de la movilidad geográfica de los trabajadores por motivos laborales en España.

A través de este informe, presenta una síntesis de los principales indicadores de movilidad geográfica de los trabajadores en España, basada en el análisis de todos los contratos realizados a lo largo del año. Además incluye información de los flujos entre los ámbitos geográficos provinciales y autonómicos, con referencia a las actividades económicas, sectores y perfiles de los trabajadores que se desplazan. La difusión de este tipo de información contribuye a un mejor conocimiento de la realidad laboral española para así adoptar criterios, elaborar acciones eficaces y ayudar a tomar mejores decisiones.

Para describir la movilidad a lo largo de nuestro estudio se ha utilizado una serie de variables e indicadores que se presentan a continuación:

1. *Contratos registrados*: Contratos registrados legalmente y que tengan regulación con el Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen aquellos contratos que funcionen a título individual, como pueden ser los trabajadores autónomos.

2. *Contrato de Entrada*: son los contratos de las personas que entran a trabajar a una región distinta de su localidad de origen.

3. *Contrato de Salida*: son los contratos de las personas que salen a trabajar a una región distinta de su localidad de origen.

4. *Contratos de permanencia*: se refiere a las personas que se quedan en su localidad de origen cuando consiguen un trabajo.

5. *Total de Contratos*: se refiere a la suma de los contratos de permanencia y de entrada de una región.

6. *Flujo de trabajadores y destino*: es la dirección y sentido de los desplazamientos de trabajadores que entran y salen de los distintos ámbitos territoriales.

7. *Flujo de contrataciones*: es la dirección y sentido de los diferentes contratos que entran y salen de los distintos ámbitos territoriales.

8. *Tasa de movilidad*: se obtiene en términos porcentuales de la suma de los contratos de entrada y salida y la suma de los contratos de permanencia, de salida y de entrada, teniendo en cuenta que se toma el valor medio de la suma entre los contratos de entrada y salida.

9. *Tasa de crecimiento*: es el aumento o disminución de la población en un determinado periodo medido porcentualmente.

10. *Saldo*: es la diferencia entre el número de contratos que se realiza a los trabajadores que entran en una provincia o comunidad autónoma y el número de contratos que se realiza a los que salen.

11. *Comunidades receptoras*: son aquellas comunidades que reciben más trabajadores de los que se marchan a trabajar a otra.

12. *Comunidades emisoras*: son aquellas comunidades de las que salen más trabajadores de los que entran.

5.2. LA MOVILIDAD INTERPROVINCIAL.

En esta primera parte analizaremos la tasa de movilidad interprovincial que se trata de la proporción total de contratos de entrada y de salida que implica el desplazamiento entre los distintos territorios provinciales de España. Esta tasa se obtiene en términos porcentuales de la suma de los contratos de entrada y salida de la provincia entre la suma de los contratos de permanencia, de entrada y de salida de la provincia, teniendo en cuenta que se toma el valor medio de la suma entre los contratos de entrada y salida.

$$x = \frac{\text{Contratos de entrada} + \text{Contrato de salida}}{\text{Contratos permanencia} + \text{Contrato entrada} + \text{Contrato salida}} \times 100 / 2$$

A continuación, analizamos y explicamos a través de los datos proporcionados por los diferentes informes de Datos Básicos de Movilidad la evolución que ha registrado la tasa movilidad interprovincial en España.

Desde comienzo de siglo hasta el año 2005 se registraron los niveles más bajos de movilidad. Ello se debe a que las tasas de paro no eran muy elevadas, ya que nuestro mercado laboral generaba empleo. Además, la sociedad vivía un período de crecimiento importante y no tenía la necesidad de migrar en búsqueda de empleo fuera de su localidad.

La crisis financiera eclosionó en nuestro país en 2007, provocando efectos muy negativos sobre el mercado de trabajo. La crisis económica hizo aumentar el desempleo y obligó a muchos españoles a buscar puestos de trabajo dentro y fuera del país, algo que no se planteaban antes del comienzo de la crisis económica. La crisis y el alto desempleo provocaron una mayor movilidad laboral entre los españoles. Tal y como se refleja en el gráfico 7, en tan solo dos años la tasa de movilidad interprovincial pasa de un 11.51%, en 2006, a un 11.84%, en 2007, incrementándose por tanto en 0.33% en el año 2007 respecto al año anterior.

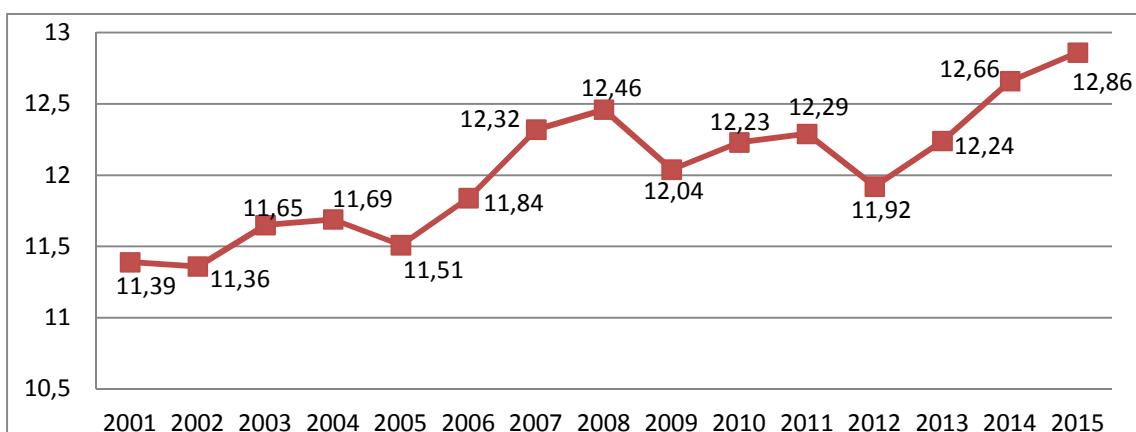
Esa evolución se estanca en el año 2009 debido al importante descenso del número de contratos que han supuesto desplazamiento entre comunidades autónomas (Datos básicos de movilidad de los trabajadores, 2010). Durante los dos años siguientes aumentó la contratación que implica movilidad de los trabajadores, lo que supone una

tasa de movilidad ligeramente superior a la del año 2009 (Datos básicos de movilidad de los trabajadores, 2012).

En 2012 la movilidad geográfica en España vuelve a descender a niveles muy similares como lo hiciera a comienzo de la crisis. Se situó en una tasa del 11,92% de los contratos que provocaron el desplazamiento del trabajador a una provincia distinta a la de su domicilio y el 7,89% implicó cambio de comunidad autónoma. Fue debido a la falta de expectativas laborales lo que influyó en los trabajadores españoles a permanecer en su localidad. Además, se incrementó el número de contratos hacia el extranjero, es decir, disminuye la movilidad laboral interior y se incrementan los movimientos migratorios de españoles y extranjeros hacia otros países (Datos básicos de movilidad de los trabajadores, 2013).

Las diferentes fuentes como la Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias (MMT), publicados por la Agencia Tributaria, la Estadística de Movilidad Laboral y Geográfica (EMLG) del Instituto Nacional de Estadística utilizan metodologías, criterios y procedimientos diferentes, pero todas ellas junto a los Datos Básicos de Movilidad publicado por el SEPE coinciden en que durante los tres últimos años se ha incrementado de forma continuada la movilidad de los trabajadores en España. Como consecuencia de la reactivación de la economía y la aparición de nuevas ofertas de empleo, aunque con peores condiciones, el fenómeno socioeconómico de la movilidad laboral vuelve a crecer a partir del año 2013. El valor más elevado de la tasa de movilidad se alcanza en el año 2015 con un valor del 12,86% (Véase gráfico 7).

Gráfico 7. Evolución de las tasas de movilidad interprovincial (en porcentajes).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

5.3. MOVILIDAD INTERAUTONÓMICA EN 2015.

En este apartado analizamos la movilidad interautonómica que a través de los Datos Básicos de Movilidad se analiza las entradas y salidas, junto a las tasas de movilidad interautonómica que se producen en las diferentes Comunidades Autónomas. Además, explicaremos cuales han sido los principales flujos de destino y las características entre las comunidades en el último año.

Comenzamos explicando la tasa de movilidad interautonómica que se trata de la proporción total de contratos de entrada y de salida que implica el desplazamiento entre los distintos territorios autonómicos de España. Esta tasa se obtiene en términos porcentuales de la suma de los contratos de entrada y salida de la comunidad autónoma entre la suma de los contratos de permanencia, de entrada y de salida de la comunidad autónoma, teniendo en cuenta que se toma el valor medio de la suma entre los contratos de entrada y salida.

$$x = \frac{\text{Contratos de entrada} + \text{Contrato de salida}}{\text{Contratos permanencia} + \text{Contrato entrada} + \text{Contrato salida}} \times 100 / 2$$

Durante el año 2015 encontramos que ha habido siete comunidades autónomas que han realizado más contratos de entrada que de salida y que, por tanto, han recibido mayores flujos de trabajadores nacionales procedentes de otras CC.AA., según muestran los datos de contrataciones. Esas comunidades son Baleares, Cataluña, la Comunidad de Madrid, la Región de Murcia, Navarra, País Vasco y Ceuta. Como observamos en la tabla 3, la primera comunidad receptora es la de Madrid, con un total de 387.911 contratos registrados de entrada y 181.748 salidas. En segundo lugar, encontramos a Cataluña que ha registrado un total de 178.528 contrataciones nuevas procedentes de otras CC.AA., que ha supuesto 209.383 entradas menos que la Comunidad de Madrid y ha contado con una total de 153.811 salidas. En tercer lugar, se sitúa la Región de Murcia con un total de 129.045 nuevas contrataciones registradas y 104.032 salidas, proporcionando así un aumento diferencial superior al resto en comparación con años anteriores. Además, Navarra, País Vasco, y Ceuta son comunidades receptoras pero con cifras más bajas (Véase tabla 3).

Por el contrario, la comunidad autónoma emisora por excelencia es Andalucía que presenta el saldo más negativo del año 2015 con un total de 257.664 salidas de trabajadores hacia otra CC.AA. Le siguen Castilla la Mancha, la Comunidad Valenciana y Castilla y León (Véase tabla 3).

Atendiendo a las tasas de movilidad, la comunidad que ha presentado la tasa de movilidad más elevada durante el último año es la Rioja con un 24,53%, seguidamente Castilla la Mancha que al igual que la Rioja registran diferencias negativas de entrada y salida. La Comunidad de Madrid es la tercera con una tasa de movilidad del 13,82% (Véase tabla 3).

Tabla 3: Movilidad interautonómica de la contratación en 2015.

| PROVINCIAS | ENTRADA | SALIDA | SALDO | TASA DE MOVILIDAD |
|----------------------|---------|---------|---------|-------------------|
| Andalucía | 159.552 | 257.664 | -98.112 | 4,72 |
| Aragón | 52.553 | 65.735 | -13.182 | 11,51 |
| Asturias | 15.858 | 32.126 | -16.268 | 7,41 |
| Baleares | 70.597 | 30.880 | 39.717 | 11,88 |
| Canarias | 23.888 | 31.358 | -7.470 | 3,89 |
| Cantabria | 15.053 | 29.848 | -14.795 | 10,16 |
| Castilla La Mancha | 143.916 | 191.187 | -47.271 | 21,01 |
| Castilla y León | 62.830 | 95.444 | -32.614 | 9,50 |
| Cataluña | 178.528 | 153.811 | 24.717 | 6,12 |
| Comunidad Valenciana | 143.123 | 177.651 | -34.528 | 9,10 |
| Extremadura | 30.512 | 57.368 | -26.856 | 6,91 |
| Galicia | 27.444 | 49.963 | -22.519 | 4,36 |
| La Rioja | 33.254 | 40.868 | -7.614 | 24,53 |
| Comunidad de Madrid | 387.911 | 181.748 | 206.163 | 13,82 |
| Región de Murcia | 129.045 | 104.032 | 25.013 | 13,71 |
| Com. Foral Navarra | 44.484 | 33.542 | 10.942 | 11,71 |
| País Vasco | 73.134 | 58.359 | 14.775 | 7,66 |
| Ceuta | 2.193 | 1.651 | 542 | 11,83 |
| Melilla | 1.417 | 2.057 | -640 | 8,98 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

La movilidad interregional ha sido mayor en unas zonas que en otras. La Comunidad de Madrid ha sido la que más ha atraído en este año a trabajadores de las demás comunidades. A ella entran nacionales y extranjeros de casi todas las regiones, excepto las del norte del país como Cantabria, Navarra y La Rioja que prefieren desplazarse a las regiones próximas, sobre todo al País Vasco. Destaca la gran afluencia

de desplazamientos de ciudadanos de Castilla La Mancha y Andalucía hacia tierras madrileñas. Estas dos comunidades suponen la entrada más elevada de trabajadores procedentes de otras comunidades y llegan a sumar 180.368 contratos nuevos entre las dos. El 39,5% de trabajadores desplazados hacia la Comunidad de Madrid son jóvenes menores de 30 años, sin embargo, el 16,45% que se desplazan son mayores de 45 años (Véase tabla 4).

Otra de las grandes comunidades con mayor movilidad ha sido Cataluña lo que ha permitido registrar nuevas contrataciones. Los trabajadores que se han desplazado hacia esta comunidad provienen del sur y sureste del país. En primer lugar, desde la Comunidad Valenciana ha habido un total de 34.068 desplazamientos hacia Cataluña. En segundo lugar, Andalucía muy de cerca con un total de 33.395 trabajadores desplazados a regiones catalanas (Véase tabla 4).

Además, destacamos el caso de Andalucía que se trata de la tercera comunidad con más flujos de entrada entre las comunidades de España. Los nuevos trabajadores llegan de una forma muy repartida y equilibrada, aunque destacan los procedentes de la Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Cataluña, Castilla la Mancha y la Región de Murcia. Asimismo, Andalucía también se trata de la comunidad por excelencia en cuanto a salidas. Es la comunidad que más trabajadores ha repartido por el país y, como hemos analizado anteriormente, gran parte de ellos se han dirigido a la Comunidad de Madrid. El resto de trabajadores cuya comunidad de origen es Andalucía se han repartido a otras siete comunidades como son la Región de Murcia, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana, Baleares, Extremadura, Castilla y León y Aragón. En estos desplazamientos se observa que los hombres y jóvenes menores de 30 años se desplazan más que las mujeres (Véase tabla 4).

Continuando con el análisis de la movilidad de salida, y una vez tratada Andalucía, se encuentra la Comunidad Valenciana que ha dejado salir trabajadores hacia la Región de Murcia, Cataluña, Madrid, Andalucía, Castilla la Mancha, Aragón y Baleares. Se ve como la movilidad de hombres supera al de la mujer con diferencias elevadas, excepto a Madrid que los valores se encuentran muy equilibrados entre ambos sexos (Véase tabla 4).

Otra comunidad con flujos de salida elevados y muy cerca de los valores registrados por la Comunidad Valencia, es Castilla y la Mancha. Sus principales flujos de

destino se han enfocado, a parte de la Comunidad de Madrid señalada anteriormente en el primer párrafo, hacia tres comunidades Andalucía, la Región de Murcia y Comunidad Valenciana (Véase tabla 4).

Por el contrario, en el año 2015 ha habido comunidades que han registrado tasas de movilidad reducidas y que reflejan desplazamientos escasos desde su comunidad hacia otras comunidades. Es el caso de Canarias, Cantabria y Asturias. Estas comunidades han registrado los valores más reducidos de desplazamientos cuya suma entre los tres alcanza un total de 30.595 desplazamientos entre los que 53,2% son realizados por hombres y un 46,8% por mujeres (Véase tabla 4).

A continuación, analizamos los diferentes colectivos que han presentado movilidad entre las comunidades autónomas. Por un lado, destacamos la gran importancia del colectivo masculino en los desplazamientos que han conseguido los mayores porcentajes de movilidad en casi todas las comunidades. Escasamente se han visto superado por el colectivo femenino en tres ocasiones, de Canarias a la Comunidad de Madrid, de Cataluña a Baleares y de País Vasco a Comunidad de Madrid. Podemos destacar la presencia de hombres catalanes en sus desplazamientos cuyos valores medios superan al resto. Por lo que respecta a la mujer, es desde el País Vasco donde se muestra una mayor movilidad entre las mujeres, de modo que los valores de la movilidad de este colectivo son muy equilibrados con los hombres (Véase tabla 4).

Por otro lado, la presencia en la movilidad de los colectivos más jóvenes supera notoriamente a los desplazamientos de los mayores con una edad más avanzada. Se puede observar como todas las comunidades autónomas presentan un porcentaje mayor de desplazamientos entre el colectivo menor de 30 años que entre el de mayores de 45 años. Una posible causa de estos datos es la falta de oportunidades para los mayores de 45 años con respecto a los más jóvenes (Véase tabla 4).

Tabla 4: Flujos de contratación interautonómica de la contratación en 2015.

| ORIGEN | DESTINO | Total contratos | % Hombres | % Mujeres | % < de 30 años | % > de 45 años | % Extranjeros |
|----------------------------|-----------------------|-----------------|-----------|-----------|----------------|----------------|---------------|
| Andalucía | Comunidad de Madrid | 88.090 | 57,35 | 42,65 | 42,28 | 13,99 | 9,23 |
| | Cataluña | 33.396 | 60,48 | 39,52 | 37,96 | 15,27 | 26,23 |
| | Región de Murcia | 29.208 | 83,07 | 16,93 | 26,10 | 16,33 | 64,71 |
| | Castilla-La Mancha | 27.661 | 73,65 | 26,35 | 34,21 | 18,47 | 56,16 |
| | Comunitat Valenciana | 22.664 | 71,71 | 28,29 | 31,58 | 18,13 | 39,79 |
| | Iles Balears | 18.188 | 62,56 | 37,44 | 44,49 | 14,67 | 9,87 |
| | Extremadura | 14.388 | 72,07 | 27,93 | 38,13 | 16,99 | 54,17 |
| | Castilla y León | 9.362 | 57,34 | 42,66 | 29,36 | 21,96 | 43,58 |
| Aragón | Aragón | 7.187 | 70,78 | 29,22 | 27,26 | 20,41 | 52,88 |
| | Cataluña | 19.031 | 66,91 | 33,09 | 40,43 | 16,95 | 33,78 |
| | Comunidad de Madrid | 8.841 | 53,33 | 46,67 | 47,64 | 13,16 | 17,81 |
| | Comunitat Valenciana | 8.968 | 76,29 | 23,71 | 38,03 | 17,06 | 71,72 |
| Canarias | Andalucía | 7.745 | 77,75 | 22,25 | 24,26 | 18,00 | 79,57 |
| | Comunidad de Madrid | 8.680 | 48,22 | 51,78 | 44,72 | 10,47 | 14,94 |
| | País Vasco | 11.783 | 69,07 | 40,93 | 23,13 | 22,23 | 8,26 |
| Cantabria | Comunidad de Madrid | 37.212 | 54,06 | 45,94 | 44,89 | 13,55 | 8,87 |
| | País Vasco | 11.328 | 60,31 | 39,69 | 31,81 | 22,22 | 14,13 |
| | Cataluña | 8.062 | 53,09 | 46,91 | 43,16 | 11,59 | 18,54 |
| Castilla-La Mancha | Comunidad de Madrid | 114.278 | 62,24 | 37,76 | 36,10 | 18,89 | 11,75 |
| | Andalucía | 18.369 | 78,70 | 21,30 | 33,45 | 16,15 | 60,34 |
| | Comunitat Valenciana | 17.844 | 69,69 | 30,31 | 40,91 | 15,83 | 38,51 |
| | Región de Murcia | 13.288 | 80,58 | 19,42 | 28,30 | 18,80 | 52,55 |
| Cataluña | Comunidad de Madrid | 37.022 | 53,49 | 46,51 | 39,20 | 17,05 | 19,25 |
| | Andalucía | 22.879 | 80,03 | 19,97 | 23,04 | 19,24 | 68,68 |
| | Comunitat Valenciana | 22.846 | 80,93 | 19,07 | 28,38 | 20,82 | 66,37 |
| | Iles Balears | 18.487 | 49,86 | 50,14 | 49,72 | 10,78 | 28,76 |
| | Aragón | 16.192 | 77,07 | 22,93 | 27,17 | 22,86 | 57,52 |
| | Región de Murcia | 14.824 | 95,02 | 4,98 | 25,83 | 17,34 | 92,66 |
| | Comunidad de Madrid | 83.307 | 72,07 | 27,93 | 29,33 | 20,02 | 17,24 |
| Comunidad de Madrid | Cataluña | 27.126 | 52,07 | 47,93 | 39,79 | 14,85 | 20,00 |
| | Andalucía | 23.296 | 66,25 | 33,75 | 32,94 | 18,61 | 31,56 |
| | Castilla y León | 12.808 | 65,27 | 34,73 | 34,25 | 21,60 | 17,12 |
| | Comunitat Valenciana | 12.628 | 64,14 | 35,86 | 34,59 | 18,63 | 29,51 |
| | La Rioja | 8.317 | 62,92 | 37,08 | 32,21 | 25,39 | 29,91 |
| Comunidad Foral de Navarra | País Vasco | 7.784 | 57,97 | 42,03 | 36,06 | 20,21 | 15,54 |
| | Región de Murcia | 47.898 | 83,13 | 16,87 | 26,07 | 21,12 | 63,88 |
| Comunitat Valenciana | Cataluña | 34.088 | 64,37 | 35,63 | 40,21 | 15,25 | 42,59 |
| | Comunidad de Madrid | 31.362 | 52,27 | 47,73 | 42,62 | 13,52 | 15,59 |
| | Andalucía | 18.204 | 73,82 | 26,18 | 28,10 | 20,07 | 47,39 |
| | Castilla-La Mancha | 13.688 | 76,68 | 23,32 | 29,43 | 21,95 | 52,78 |
| | Aragón | 10.838 | 74,08 | 25,92 | 30,27 | 23,23 | 64,04 |
| | Iles Balears | 8.707 | 59,17 | 40,83 | 37,93 | 15,72 | 21,88 |
| | Andalucía | 16.478 | 67,25 | 32,75 | 41,91 | 17,46 | 41,40 |
| Extremadura | Comunidad de Madrid | 16.163 | 59,30 | 40,70 | 48,79 | 12,23 | 4,61 |
| | Castilla-La Mancha | 8.108 | 62,89 | 37,11 | 42,35 | 17,99 | 64,90 |
| | Comunidad de Madrid | 16.810 | 56,22 | 43,78 | 41,08 | 13,64 | 6,84 |
| Galicia | Cataluña | 8.169 | 55,19 | 44,81 | 42,39 | 10,98 | 9,08 |
| | Cataluña | 10.383 | 46,97 | 53,03 | 54,70 | 7,37 | 21,85 |
| | Comunidad de Madrid | 7.144 | 50,76 | 49,24 | 43,48 | 11,66 | 24,01 |
| La Rioja | Com. Foral de Navarra | 18.196 | 61,15 | 38,85 | 29,52 | 22,23 | 14,45 |
| | País Vasco | 10.822 | 74,89 | 25,11 | 33,11 | 22,59 | 34,92 |
| País Vasco | Comunidad de Madrid | 14.196 | 48,66 | 51,34 | 45,30 | 13,53 | 12,31 |
| | Cataluña | 8.431 | 53,33 | 46,67 | 44,62 | 12,04 | 19,20 |
| | Com. Foral de Navarra | 8.149 | 51,17 | 48,83 | 33,40 | 24,11 | 9,02 |
| Principado de Asturias | Comunidad de Madrid | 8.262 | 52,31 | 47,69 | 38,10 | 10,10 | 7,58 |
| Región de Murcia | Comunitat Valenciana | 37.608 | 77,44 | 22,56 | 27,05 | 20,56 | 53,03 |
| | Andalucía | 28.282 | 83,63 | 16,37 | 23,30 | 18,60 | 70,59 |
| | Castilla-La Mancha | 18.370 | 82,97 | 17,03 | 22,25 | 19,93 | 74,69 |
| | Comunidad de Madrid | 8.488 | 56,43 | 43,57 | 48,86 | 12,93 | 17,70 |

Fuente: Tabla aportada por datos del SEPE.

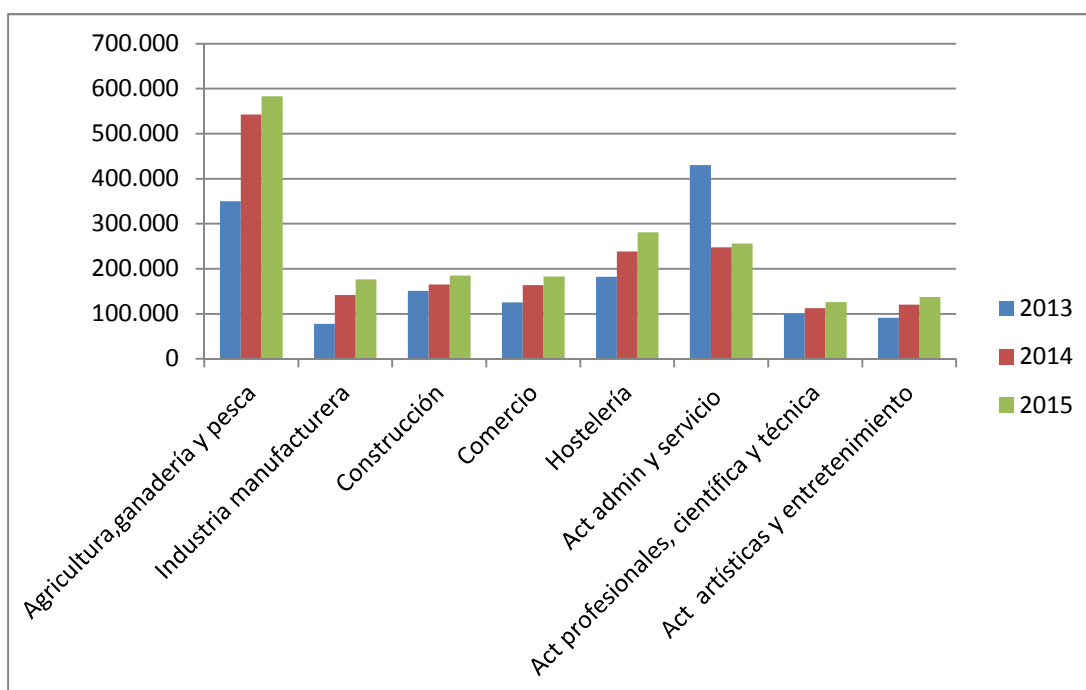
5.4. MOVILIDAD SECTORIAL DE ACTIVIDADES.

En este apartado, analizamos los sectores de actividades que presentan mayor y menor movilidad en sus contrataciones, así como los valores de las tasas de movilidad sectoriales. Comenzamos explicando la tasa de movilidad sectorial que es la proporción total de contratos de entrada y de salida que implica el desplazamiento entre los distintos sectores de actividad económicas en España. Esta tasa es el resultado porcentual del cociente de la suma de todos los contratos que han supuesto movilidad en un sector entre la suma de todos los contratos registrados del sector.

$$x = \frac{\text{Contratos con movilidad}}{\text{Total de Contratos registrados}} \times 100$$

El análisis lo iniciamos en el año 2013, a partir de que comenzó a aumentar la movilidad laboral. Observamos, a partir del gráfico 8, que casi todos los sectores representados han ido aumentando el registro de contrataciones. Por el contrario, la tasa de movilidad ha sido más equilibrada en estos últimos años, como indica la tabla 5. Solamente el sector administrativo presenta una desviación negativa en el 2014. Sin embargo, en el último año se registraron 10.000 contrataciones más que el año anterior, efecto positivo que ha supuesto un incremento en la tasa de movilidad situándose en un 14,74% para dicho sector. Cabe señalar que las contrataciones con mayor movilidad contractual son las llevadas a cabo en el sector de la ganadería y agricultura. Se trata de un sector que junto a la pesca generan miles de puestos de trabajo, que representan un atractivo laboral para los extranjeros. Este sector ha incrementado en siete decimas su tasa de movilidad progresivamente durante los tres años analizados. Seguidamente, se encuentra la hostelería, sector servicio por el que destaca un incremento mayor en 2015 respecto a los demás sectores con un total de 42.000 contratos nuevos con movilidad lo que ha supuesto el incremento de la tasa de movilidad en la hostelería después de que se redujera en 2014. Por lo que respecta a la construcción, es un sector que se ha visto muy perjudicado por el efecto de la burbuja inmobiliaria. El número de contrataciones con movilidad de trabajadores en el sector de la construcción ha descendido considerablemente desde la crisis. A pesar de los malos resultados en este sector, hay que destacar el incremento continuo de los desplazamientos en las nuevas contrataciones desde el año 2013 tras años de decrecimiento. Además aumenta la tasa de movilidad hasta llegar al 15,8% en el año 2015 (Véase gráfico 8 y tabla 5).

Gráfico 8: Sectores que presentan mayor movilidad de sus contrataciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Tabla 5: Tasas de movilidad por sectores de actividad.

| | 2.013 | 2.014 | 2.015 |
|---|-------|-------|-------|
| Agricultura, ganadería y pesca | 17,2 | 20,25 | 21,33 |
| Industria manufacturera | 10,25 | 9,57 | 10 |
| Construcción | 15,17 | 15,33 | 15,8 |
| Comercio | 9,56 | 9,69 | 9,54 |
| Hostelería | 8,12 | 7,99 | 8,16 |
| Act admin y servicio | 13,02 | 14,3 | 14,74 |
| Act profesionales, científica y técnica | 21,71 | 22,1 | 22,14 |
| Act artísticas y entretenimiento | 18,79 | 18,55 | 18,65 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Respecto a los sectores que presentan flujos de contrataciones más desfavorables se encuentran, en primer lugar, las actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales. En el último año vuelve a producir un descenso de sus contratos después de haber conseguido un aumento durante 2013 y 2014. La tasa de movilidad, sin embargo, ha vuelto a incrementar sus cuotas hasta conseguir el 64,52%. En segundo lugar, se observa como la actividad en el suministro de energías ha aumentado en 1.725 nuevas contrataciones, algo significativo después de que en 2013 descendiera dichas

contrataciones. Para acabar entre los sectores más desfavorecidos se encuentran las industrias que se dedican a la extracción de petróleo, gases y minerales donde observamos un aumento en las contrataciones con una tasa de movilidad muy equilibrada de media del 16,68% durante el periodo analizado (Véase tabla 6).

Tabla 6: Sectores que presentan menor movilidad en sus contrataciones.

| | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|---|----------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|
| | CONTRATO | TASA MOV (%) | CONTRATO | TASA MOV (%) | CONTRATO | TASA MOV (%) |
| Industrias extractivas | 6.886 | 16,45 | 8.298 | 16,97 | 9.219 | 16,63 |
| Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 4.318 | 21,86 | 5.417 | 17,98 | 6.043 | 21,20 |
| Actividades organizaciones y organismos extraterritoriales | 3.615 | 56,68 | 4.816 | 62,89 | 4.354 | 64,52 |

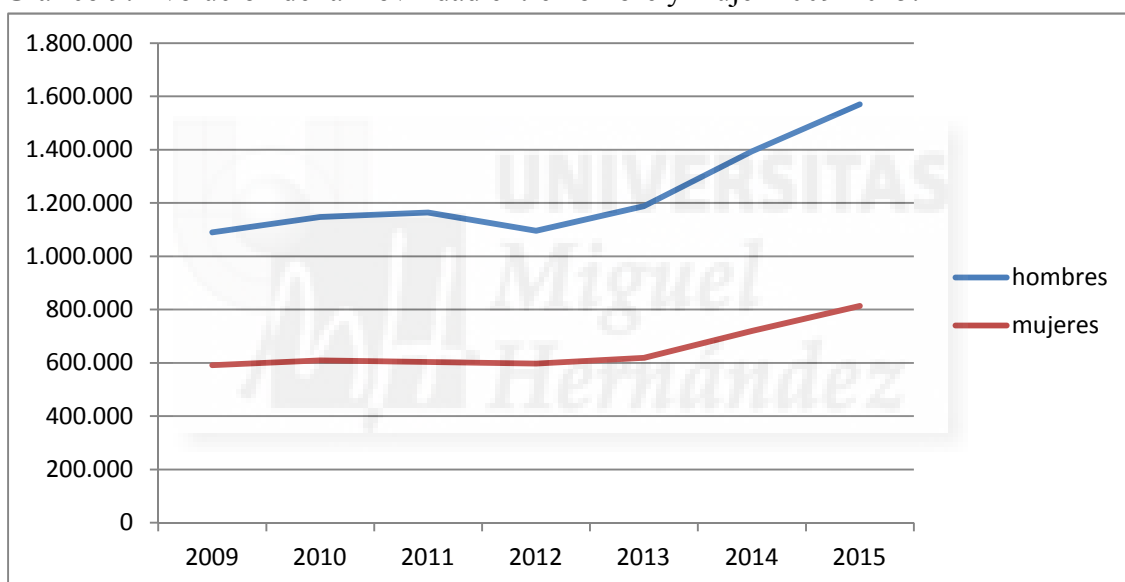
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.



5.5. PERFIL DE LA MOVILIDAD DE LOS ESPAÑOLES

Seguidamente, en este bloque, analizamos la evolución de la movilidad de contratos entre los trabajadores españoles, desde el año 2009 hasta el 2015, según el sexo, edad o el nivel de formación. Los datos del gráfico 9 y de la tabla 7 muestran que desde el inicio de la crisis la movilidad de hombres sigue por encima de las mujeres. A partir del año 2013 se observa que los contratos con movilidad presentan una línea ascendente debido a los nuevos puestos de trabajo creados y mejora de nuestra economía. La cifra más alta para ambos sexos se consigue en el último año. Se registraron un total de más de un 1.500.000 de contratos para hombres que implicaban su movilidad y un total de poco más de 800.000 contratos que suponían el desplazamiento entre el colectivo femenino.

Gráfico 9: Evolución de la movilidad entre hombre y mujer 2009-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

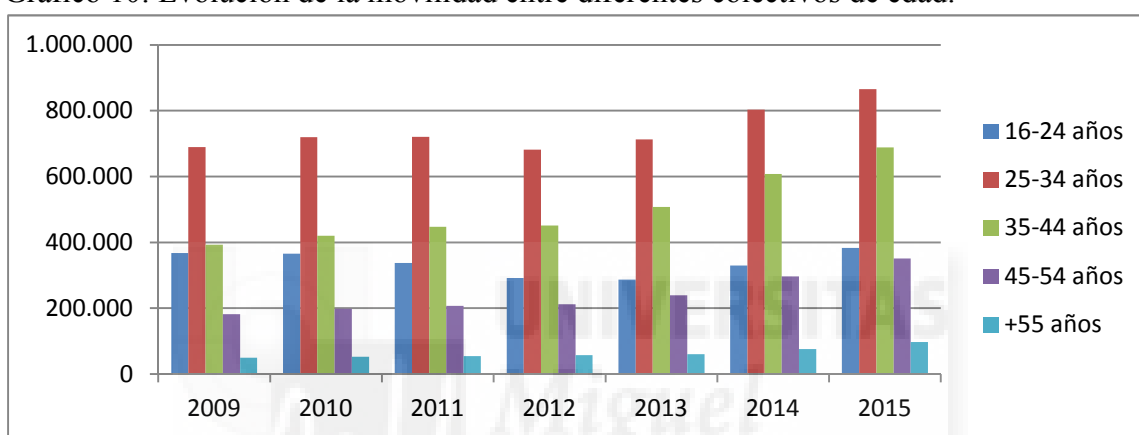
Tabla 7: Perfil de la movilidad de contratación según sexo.

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| HOMBRE | 1.089.422 | 1.147.000 | 1.163.959 | 1.095.739 | 1.187.936 | 1.393.437 | 1.570.324 |
| MUJER | 591.283 | 609.365 | 603.717 | 597.002 | 618.905 | 719.552 | 813.140 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Respecto a la evolución de contratos con movilidad entre los diferentes grupos de edad, cabe señalar que el rango de edad de trabajadores entre 25-34 años son los que más movilidad han presentado. Todo lo contrario ocurre en aquellos los trabajadores con una edad superior a los 55 años, que presentan niveles más bajos de movilidad, aunque incrementan sus valores cada año. Entre el colectivo más joven se observa cómo se ha incrementado la movilidad en los últimos tres años, después del descenso paulatino durante años anteriores. Sin embargo, desde 2009, los contratos de trabajadores con 35 y más años experimentan un crecimiento continuo (Véase gráfico 10 y tabla 8).

Gráfico 10: Evolución de la movilidad entre diferentes colectivos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Tabla 8: Perfil de la movilidad de contratación según edad.

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 16-24 años | 367.108 | 365.710 | 337.790 | 291.319 | 286.655 | 329.967 | 382.874 |
| 25-34 años | 688.880 | 719.038 | 720.927 | 681.959 | 712.967 | 802.796 | 864.987 |
| 35-44 años | 393.130 | 420.465 | 447.695 | 450.991 | 507.142 | 607.775 | 688.057 |
| 45-54 años | 182.220 | 198.474 | 207.139 | 211.454 | 239.419 | 296.593 | 350.656 |
| +55 años | 49.367 | 52.683 | 54.125 | 57.018 | 60.658 | 75.858 | 96.890 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Por otro lado, en cuanto al nivel de formación (tabla 9), los trabajadores que presentan mayor movilidad son aquellos con menor nivel de estudios. Por ello hay que destacar la gran movilidad de aquellos que han obtenido únicamente la titulación de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Seguidamente a estos, se encuentran los trabajadores que han cursado la ESO pero sin haber obtenido el título. En tercer lugar,

todos aquellos que no poseen título alguno. Además ha habido un continuo incremento desde 2013 entre los colectivos de bachillerato, formación profesional y universitarios obteniendo los niveles más elevados en el último año, presentando unas tasas de movilidad del 10,13%, 12,46% y 12% respectivamente (Datos Básicos de Movilidad, 2016).

Tabla 9: Perfil de la movilidad de contratación según nivel formativo.

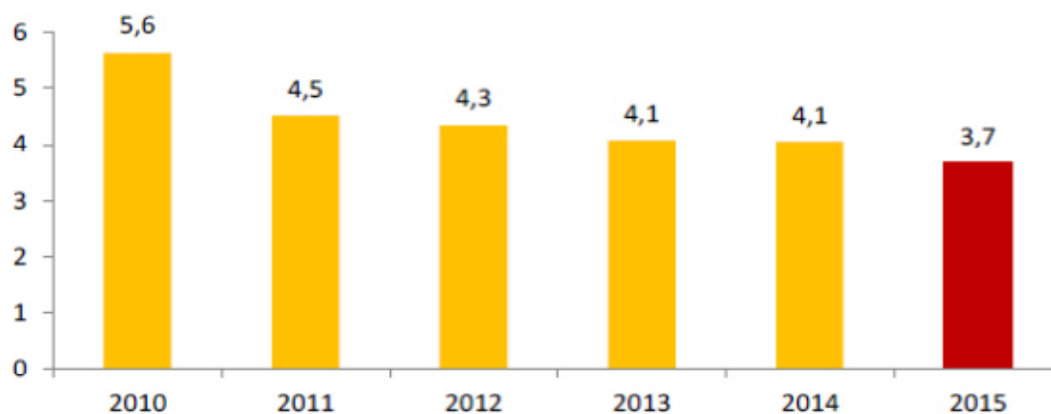
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| SIN ESTUDIOS | 261.747 | 271.222 | 272.856 | 245.005 | 258.089 | 300.124 | 335.173 |
| ESTUDIOS PRIMARIOS | 30.282 | 37.561 | 41.908 | 53.656 | 76.964 | 92.685 | 113.039 |
| ESO SIN TITULACION | 386.020 | 390.213 | 388.162 | 361.718 | 381.185 | 441.863 | 487.198 |
| ESO CON TITULACION | 473.126 | 486.465 | 476.804 | 448.016 | 464.952 | 539.686 | 602.242 |
| BACHILLERATO | 195.605 | 202.737 | 196.555 | 184.211 | 186.751 | 211.000 | 241.398 |
| GRADO MEDIO | 75.360 | 84.712 | 91.037 | 92.219 | 100.849 | 124.497 | 144.783 |
| GRADO SUPERIOR | 84.691 | 91.481 | 96.827 | 99.036 | 107.230 | 131.213 | 152.138 |
| UNIVERSITARIO CICLO MEDIO | 74.140 | 81.392 | 85.655 | 86.283 | 90.442 | 100.836 | 103.614 |
| UNIVERSITARIO SEGUNDO CICLO | 97.829 | 107.889 | 112.356 | 110.153 | 117.920 | 133.685 | 144.709 |
| EEE SUPERIOR | - | - | 2.380 | 5.621 | 12.789 | 25.079 | 43.957 |
| OTRAS TITULACIONES | 1.905 | 2.698 | 3.136 | 6.823 | 5.647 | 6.499 | 8.024 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Sin embargo, la movilidad de los desempleados presenta una tónica de continuo descenso desde hace cinco años que se pone de manifiesto de nuevo en 2015. Los parados que han cambiado de municipio en el último año son un 3,7% (Véase Gráfico 11). Como señala Antolín (1995) una reducida movilidad laboral, como es el caso de España, por parte de los trabajadores desempleados restringe el dinamismo de la economía, reduciendo la respuesta a alteraciones del entorno socio-económico. Por todo ello, se conforma una economía menos eficiente y productiva con una mayor tasa de desempleo persistente en el tiempo.

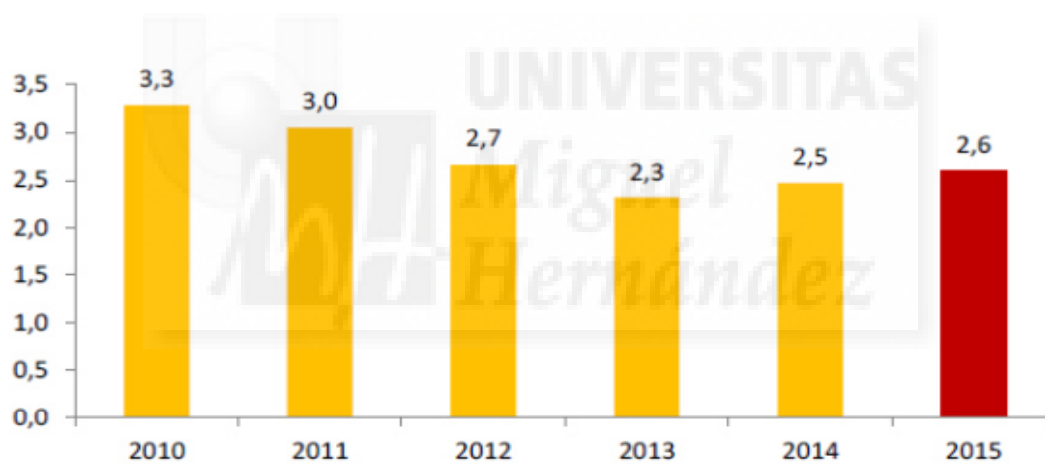
Lo contrario ocurre con el desplazamiento a otro municipio de los trabajadores ocupados. Después de haber disminuido de forma paulatina hasta 2013, la tasa de movilidad aumenta ligeramente en el año 2014, alcanzando un valor porcentual de 2,5%. Siguiendo con esta tendencia, la tasa sigue incrementando su valor en una décima en 2015 (Véase Gráfico 12).

Gráfico 11: Porcentaje de parados que cambian de municipio en un año.



Fuente: Gráfico aportado por datos el INE.

Gráfico 12: Porcentaje de parados que cambian de municipio en un año.

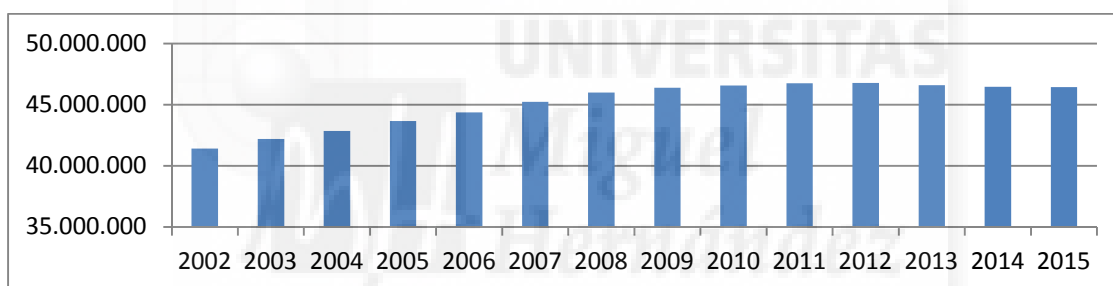


Fuente: Gráfico aportado por datos el INE.

5.6. LA MOVILIDAD DE LOS EXTRANJEROS.

En España, al igual que en muchos otros países, la entrada y salida de extranjeros es un fenómeno con una gran importancia social y económica. Desde que comenzara el siglo XXI España se convirtió en uno de los países con más extranjeros de Europa. Según Alonso et al. (2015) se registró un récord histórico de crecimiento total de la población española con la llegada masiva de extranjeros. Lo que conllevó a la población a pasar de 40 millones de habitantes en 2002 a superar los 46 millones de habitantes en 2015. Gran importancia tuvo la entrada de extranjeros que hizo registrar el mayor nivel de población en el año 2012 con un total de 46.766.403 habitantes. Se puede observar como la población ha ido aumentando desde 2002 hasta que estallara la crisis donde comienza su equilibrio (Véase gráfico 13).

Gráfico 13: Evolución de la población Española.



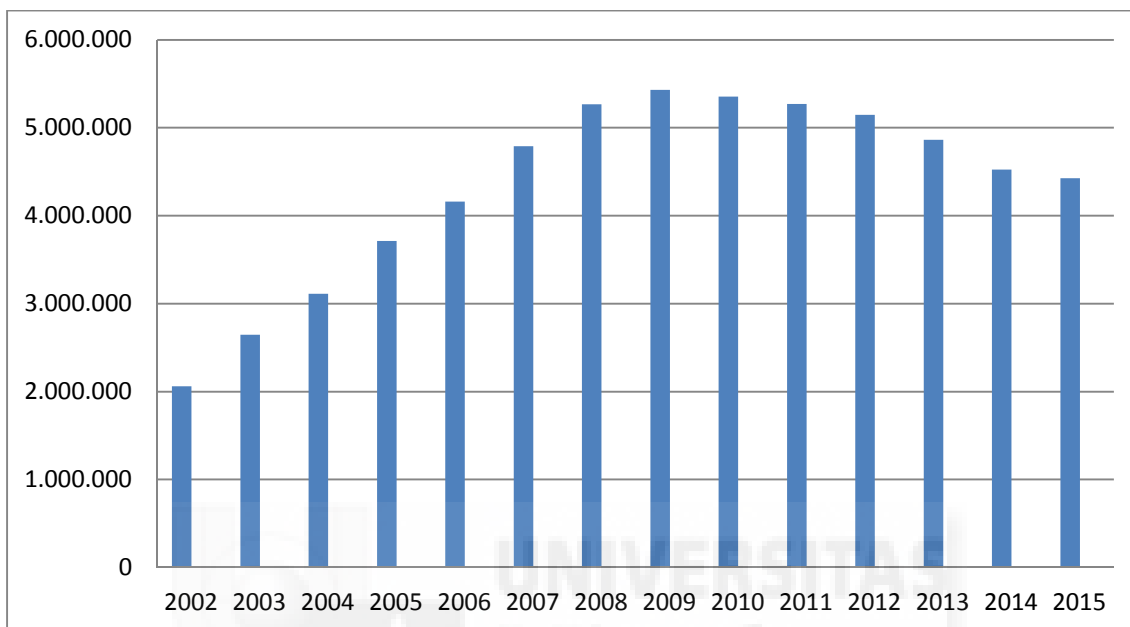
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Una de las causas de este equilibrio ha sido la continua caída de la tasa de crecimiento anual que ha registrado la población extranjera desde 2002 en nuestro país. La tasa de crecimiento de extranjeros consiguió en 2002 su nivel más álgido con un crecimiento del 18,46%. La tónica a partir de 2002 ha sido siempre una continua reducción en el crecimiento de los extranjeros en nuestro país, excepto en 2005 y 2007 que volvió a crecer la población extranjera.

A pesar de que la población extranjera aumentaba no crecía con tanta intensidad como lo hiciera a principios de siglo. Desde 2009, año que se consigue el mayor número de extranjeros en nuestro país con un total de 5.353.781 comenzó a descender hasta la actualidad la entrada de extranjeros. En el último año 2015 se ha registrado casi un millón

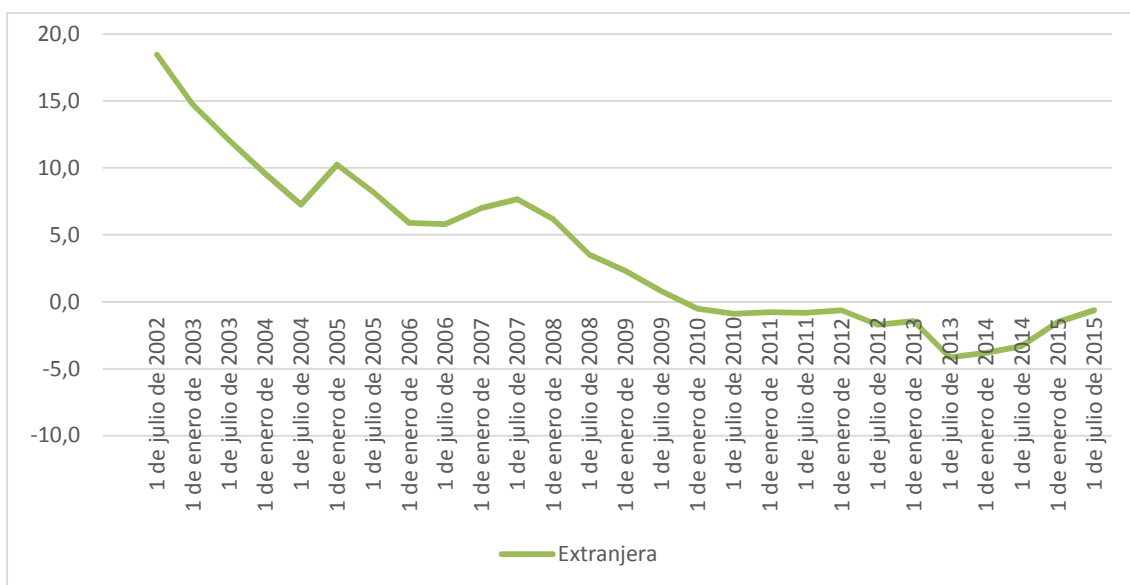
menos de extranjeros en comparación a 2009. Sin embargo, el crecimiento anual de extranjeros aumenta desde 2013 a pesar de encontrarse en números negativos (Véase gráfico 14 y gráfico 15).

Gráfico 14: Evolución de la población extranjera en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

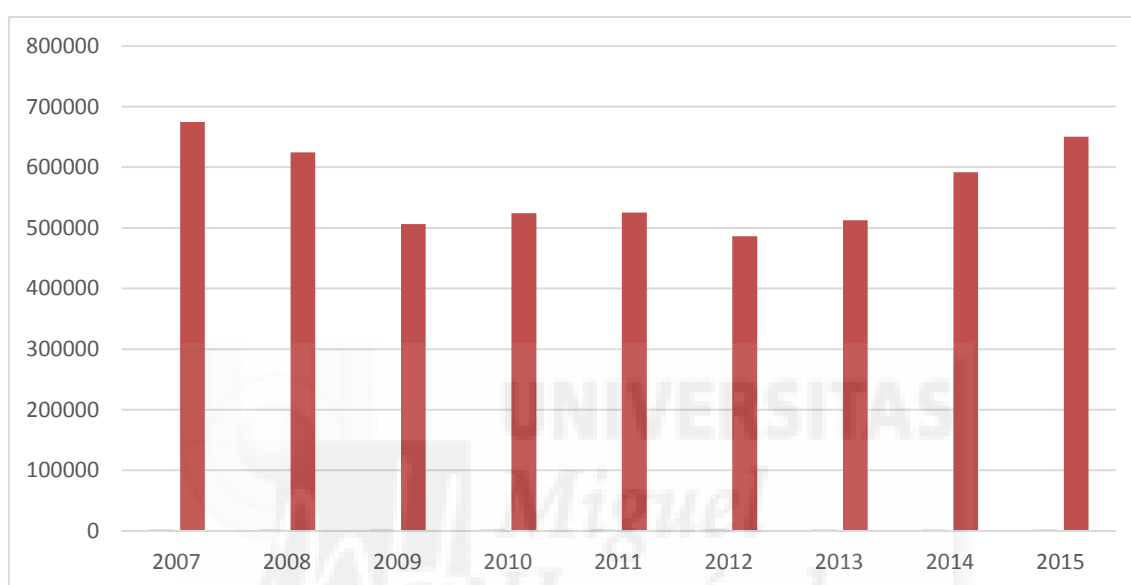
Gráfico 15: Tasa de crecimiento de la población extranjera.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Con la entrada masiva de extranjeros, se llegaron a registrar un total de 674.875 contrataciones con movilidad de extranjeros. Sin embargo, desde que se produjera la crisis económica en nuestro país se observa un decrecimiento de las cifras de movilidad de los extranjeros hasta el año 2013. A partir de ahí, la tónica ha ido cambiando e incrementando las contrataciones que presentan movilidad en los extranjeros llegando en el año 2015 alrededor de 650.249 contratos (Véase Gráfico 16).

Gráfico 16: Movilidad de contratación de extranjeros durante la crisis.



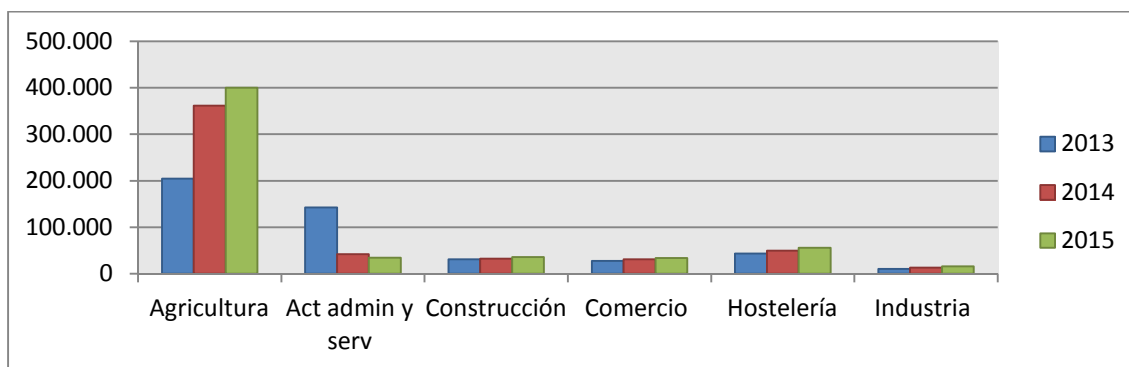
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Hay que destacar la participación extranjera de diferentes nacionalidades que han conseguido aumentar los contratos con movilidad a partir de 2013. Entre las nacionalidades con mayor volumen de contratación durante este periodo se encuentran Mali, Senegal, China y Marruecos. (Datos Básicos de Movilidad, 2013,2014 y 2015)

En cuanto a la actividad que ocupan los trabajadores extranjeros, mayormente como podemos observar, se trata sobre todo de trabajos con baja formación y baja cualificación. Las actividades por las que más se mueven los extranjeros son la agricultura, ganadería, selvicultura y pesca, con tasas que se han ido incrementando con el paso de los años. Seguidamente, son atraídos por la hostelería cada día más, al igual ocurre con el sector del comercio. Sin embargo, las tareas de administración y servicios han ido disminuyendo conforme ha ido aumentando la movilidad de los trabajadores extranjeros. Para concluir, el sector de la construcción ha sido ocupado por los

extranjeros antes de que se iniciara la Gran Recesión. Todo ha cambiado desde la llegada de la crisis inmobiliaria que destruyó empleo masivamente. Actualmente, el nivel de contrataciones con movilidad se considera bajo pero con incrementos anuales desde 2013 (Véase gráfico 12).

Gráfico 12: Evolución de los principales sectores de actividad de los extranjeros.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Tabla 10: Perfil de la movilidad de contratación según sexo y edad de extranjeros.

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------|---------|---------|---------|
| GENERO | | | |
| Hombre | 398.217 | 463.953 | 509.813 |
| Mujer | 114.191 | 127.807 | 140.436 |
| EDAD | | | |
| 16-24 años | 62.533 | 73.782 | 82.647 |
| 25-34 años | 191.624 | 206.453 | 209.660 |
| 35-44 años | 179.485 | 212.790 | 237.539 |
| 45-54 años | 66.341 | 82.756 | 99.139 |
| +55 años | 12.425 | 15.979 | 21.264 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Al igual que ocurre con los trabajadores españoles, a partir de la tabla 10, se observa que las contrataciones de movilidad de hombres extranjeros tienen mayor peso que las de mujeres. La participación de la mujer extranjera en el mercado laboral se mantuvo estable años atrás. Desde 2013 ha aumentado casi treinta mil contrataciones con movilidad nuevas pero, aun así, el nivel registrado de contrataciones de hombres extranjeros triplica al colectivo femenino (Véase tabla 10).

En cuanto al grupo de edad que presenta más movilidad entre los extranjeros ha cambiado la tendencia. En años anteriores, y hasta el año 2013, eran los extranjeros mayores de 25-34 años quienes presentaban más movilidad en las contrataciones. Sin embargo, desde hace dos años se han visto superados por el grupo de edad entre 35-44 años. Cabe señalar la semejanza del colectivo mayor de 55 años de los extranjeros con los trabajadores españoles, ya que representan también la menor movilidad a la hora de ser contratados (Véase tabla 10).



6-CONCLUSIÓN

Desde el inicio de la democracia, la economía española ha presentado dos grandes fases de fuerte creación de empleo así como dos grandes recesiones. La primera crisis, se produjo durante la transición y los primeros años de la democracia. La segunda crisis y la más reciente se produjo a partir del año 2007. En la actualidad, nos encontramos inmersos en la última crisis económica que golpeó con especial dureza a la economía del mercado de trabajo español. Para combatir sus efectos, el gobierno propuso una serie de reformas estructurales y sanear las cuentas públicas.

De esta manera, se elaboró y se aprobó la Reforma Laboral de febrero 2012 que el Gobierno presentaba como amplia, profunda, equilibrada y dinamizadora. Se pretendía así crear un nuevo modelo de relaciones laborales que frenara la destrucción de empleo y sentara las bases para crear empleo estable y de calidad. El objetivo era sencillo, que las empresas generasen riqueza e implicaran mejorar la sostenibilidad y bienestar social para aumentar la competitividad del sistema productivo español. La Reforma Laboral ha hecho incrementar las medidas de flexibilidad interna y externa, favoreciendo la movilidad laboral de los trabajadores.

Por un lado, la movilidad geográfica ha favorecido a la competitividad y flexibilidad de las empresas. Debido a traslados individuales o colectivos y desplazamientos de trabajadores, regulados por el artículo 40 del ET, según las exigencias económicas, técnicas, organizativas o productivas de cada empresa. Por otro lado, aumenta la migración laboral de las personas de una ciudad, municipio o provincia a otras diferentes a la de su residencia en busca de un empleo. Estas migraciones son realizadas con gran frecuencia por el colectivo más jóvenes y con niveles de estudios altos. Migran a zonas donde la tasa de desempleo es menor, para poder aprovechar mejor las oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales, su economía y sus conocimientos.

A través del análisis descriptivo y gráfico utilizando los Datos Básicos de Movilidad publicada por el Servicio Público de Empleo Estatal, este estudio ha permitido extraer lo siguiente:

Primero, la movilidad laboral de los trabajadores Españoles ha incrementado desde 2013. Debido a la reactivación de la economía y aparición de nuevas ofertas de empleo. Además, la mentalidad de los trabajadores ha ido cambiando y cada vez son más los que buscan un empleo fuera de su provincia o comunidad, que les permita conseguir una situación económica estable.

Segundo, el perfil del trabajador español en movilidad presenta el mismo modelo durante todo el periodo del estudio. En concreto, los hombres graduados en Educación Secundaria Obligatoria o sin estudio alguno y con una edad entre los 25 a 34 años de edad son los que más se mueven entre provincias y comunidades para conseguir un empleo. Sin embargo la mujer, a pesar de haber incrementado durante estos años su participación en el mercado de trabajo presenta una movilidad laboral inferior a la del hombre.

Tercero, el sector de actividad con más movilidad en sus contrataciones desde 2013 ha sido el sector de la ganadería, agricultura y pesca. Sin embargo, hay que destacar la hostelería, que ha incrementado en 2015 respecto a los demás sectores y ha supuesto un aumento en su movilidad laboral.

Cuarto, la Comunidad de Madrid y Cataluña han sido las CC.AA que más han atraído este año a trabajadores de las demás comunidades. Andalucía se trata de la tercera comunidad con más flujos de entrada de trabajadores y también la comunidad que más trabajadores ha repartido por el país. Por el contrario Canarias, Cantabria y Asturias han registrado los valores más reducidos de desplazamientos. Por otro lado La Rioja, Castilla La Mancha y la Comunidad de Madrid, son las regiones que han registrado la mayor tasa de movilidad.

Quinto, a pesar de la caída de la tasa de crecimiento anual de la población extranjera desde 2002, España se convirtió en uno de los países con más extranjeros de Europa. Los extranjeros han presentado un gran dinamismo en la búsqueda de empleo por cualquier región de nuestro país. Mayormente hombres entre 35 a 44 años se mueven hacia puestos de trabajo con baja formación y cualificación.

7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antolín, P. (1995). “Movilidad laboral y búsqueda de empleo”. *Moneda y crédito*. 201, 49-86.
- Abreu Quintero, JL. (2013). “Migración Laboral y Derechos Humanos”. *Revista Daena*. 8, 164-172.
- Álvarez Aledo, C. Davia Rodríguez, MA. Legazpe Moraleja, N. (2013). “Impacto de la crisis económica: privación de empleo y precariedad”. *Papeles Economía Española*. 135, 83-98.
- Alonso Olea, M y Casas Baamonde, ME. (2005). “Derecho del Trabajo”. Madrid: Aranzadi.
- Bentolilla, S. (2001). “Las migraciones interiores en España”. Recuperado de: <http://www.fedea.net/documentos/pubs/dt/2001/dt-2001-07.pdf>.
- Cano Soler, D. Cendejas Bueno, J. Ruiz Fonseca, C. Martín Heredero, D. (2000). “El mercado de trabajo y su medición en España”. *Revista Estadística Española*. 146, 189-204.
- Cebrian López, I. Moreno Raymundo, G. (2008). “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español”. *Revista Economía Mundial*. 367, 121-137.
- Coscolluela Martínez, C. Paz Cobo, S. y Rioboo Leston, I (Coord.). (2014). “La situación actual del mercado laboral”. Madrid: Ecobook.
- De la Fuente. (1999). “La dinámica territorial de la población española: un panorama y algunos resultados provisionales”. *Revista de Economía Aplicada*. 20, 53-108.
- García Espejo, I. (1999). “Formación en el trabajo y movilidad laboral”. *Revista Papers*. 59, 195-219.
- García Murcia, J y Estrada Alonso, O. (2006). “Movilidad geográfica en la negociación colectiva”. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uid=f0f4bd94-c51f-4c19-8b22-ee1d464a7cdf&groupId=10128
- Ginebra. (2013). “Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando”. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_221810.pdf

Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral (s.d.). Recuperado del sitio web:
http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf

Juárez, J.P. (2000). "Analysis of interregional labor migration in Spain using gross flows". *Journal of Regional Science*. 40, 377-399.

López, J. (2013). "Injusticia e ineficacia: Un análisis crítico de la reforma laboral 2012".
Barcelona: Cristianisme i justícia.

McConnell, CR. Brue, SL. (1997). "Economía laboral". Madrid: McGraw-Hill.

Maza Fernández, A y Villaverde Castro, J. (2004). "Determinantes de la migración interregional en España: Nuevas técnicas de análisis". *Investigaciones regionales*. 4, 133-142.

Martin Aceña, P. (2010). "Economía y política durante la transición a la democracia en España". "Inédito". Madrid: Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica, Universidad de Alcalá.

Martínez Torres, M. (2007). "Migraciones interregionales en España, 1996-2004". *Presupuesto y Gasto Público*. 48, 85-106.

Martínez Torres, M. (2009). "Migraciones interregionales en España y su relación con algunas políticas públicas autonómicas". *Urban Public Economics Review*. 11, 40-79.

Malo Molina, MA. (2012). "La reforma laboral de 2012: cambios e incertidumbres". *Papeles Economía Española*. 133, 84-92.

Mincer, Jacob. (1978). "Family Migration Decisions." *Journal of Political Economy*. 86, 749-773.

Morales Ortega, JM. (2012). "Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales tras la reforma de 2012. ¿Una mal entendida flexiseguridad?" *Revista Dialnet*. 119, 55-90.

Otarolda Peñaranda, Fredy. Maurate Romero, Daniel. Cornejo Maldonado, Elisabeth y Ángeles Santander, Diana. (2013). "Guía básica para el emigrante laboral".
Recuperado de:
http://www.trabajo.gob.pe/migrante/pdf/Guia_Basica_Migrante_Laboral.pdf

- Pérez Corrales, M^a A. (1998). “La movilidad laboral desde una perspectiva empresarial”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 41, 55-67.
- Peiró Silla, J.M. (2011). “La flexibilidad laboral en un entorno de crisis económica”. Recuperado de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3754
- Peña Pinto, M. (2013). “Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2012”. Madrid: Memoria socioeconómica.
- Rodenas, C. (1994). “[Migraciones interregionales en España \(1960-1989\): cambios y barreras](#)”. *Revista de Economía Aplicada*. 4, 5-30.
- Ramón Pin, J. García Lombardía, P. Gallifa, A. Quintanilla, M y Susaeta, L. (Coord.). (2008). “Movilidad geográfica en la empresa: Un análisis para España.” Navarra: Ceta.
- Recio, A. (1994). “Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral”. Barcelona: Icaria.
- Romero Burillo, A. (2013). “La flexibilitat interna i els acomiadaments col·lectius en el sector públic i privat”. Barcelona: XXIV jornades catalanes de dret social.
- Rallo Julián, J.R. (2016). “La reforma laboral: Una reforma para las pymes”. Recuperado de: <http://juanramonrallo.com/2016/01/LA-REFORMA-LABORAL-UNA-REFORMA-PARA-LAS-PYMES/>
- Rodríguez Gusta, R. “Migraciones laborales”. Recuperado de: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rll/contenido/licenciatura/documentos/009.pdf>
- Sala Franco, T. (2005). “La movilidad geográfica”. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*. 58, 99-112.
- Toharia Cortés, L. (2003). “El mercado de trabajo en España 1878-2003”. *Revista ICE*. 811, 203-220.
- Toharia Cortés, L. (2004). “El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas”. *Revista CLM Economía*. 4, 77-106.
- Torres Albero, C. (2015). “España 2015: Situación social.” Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Xavier Alonso, C, Miguel Pajares, A. Lluís Recolons, A. (2015). “Inmigración y crisis en España”. Barcelona: Fundació Migra Studium.