

ESTUDIOS

## Análisis de la movilidad geográfica interna como causal de modificación del contrato de trabajo en Cuba y su incidencia en los derechos laborales

*Analysis of internal geographic mobility as a cause for modification of the employment contract in Cuba and its impact on labor rights*

Jorge Manuel Martínez Cumbreira 

*Universidad de Granma, Cuba*

**RESUMEN** El análisis de la movilidad geográfica o residencial desde las ciencias sociológicas, económicas, geográficas, psicológicas y demográficas ha permitido explicar los movimientos de las personas desde las pequeñas ciudades hacia las grandes urbes citadinas y con ello, la tendencia flexibilizadora del mercado de trabajo, que permite al empresario organizar los recursos humanos de forma más competitiva para que los trabajadores puedan ser trasladados o desplazados por las empresas de un centro de trabajo a otro del que habitualmente reside. Se presenta un estudio sobre la movilidad geográfica interna en el ordenamiento jurídico laboral cubano. Los resultados obtenidos de este estudio demuestran la necesidad de perfeccionar la normativa laboral cubana en pos de regular a la movilidad geográfica interna como causal de modificación del contrato de trabajo, para tutelar el derecho del trabajador a la permanencia geográfica en su lugar de trabajo.

**PALABRAS CLAVE** Movilidad geográfica, contrato de trabajo, traslado, desplazamiento, trabajadores.

**ABSTRACT** The analysis of geographic or residential mobility from the sociological, economic, geographic, psychological and demographic sciences have made it possible to explain the movements of people from small cities to large cities and with it, the flexible trend of the labor market, which It allows the employer to organize human resources in a more competitive way so that workers can be transferred or displaced by companies from one workplace to another from where they usually reside. A study on internal geographic mobility in the Cuban labor legal system is presented. The results obtained from this study demonstrate the need to improve Cuban labor regulations in order to regulate internal geographic mobility as grounds for modifying the employment contract to protect the worker's right to geographical permanence in his workplace.

**KEYWORDS** Geographical mobility, employment contract, transfer, displacement, workers.

## Introducción

El interés creciente en relación a la movilidad geográfica, en específico la interna, se debe a sus implicaciones para las empresas, el mercado laboral y la organización económica, el impacto que tiene en el desarrollo individual de las personas, sus efectos en las familias y la sociedad, así como los retos que representa para los gobiernos e instituciones a nivel local, nacional y regional. Frente a estos desafíos, en septiembre de 2015 se proclamó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, con ella, sus Objetivos De Desarrollo Sostenible.<sup>1</sup>

En consonancia con lo anterior, el octavo objetivo («Trabajo Decente y Crecimiento Económico») establece: la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Para su cumplimiento fueron trazadas doce metas, enfatizando en aquellas relacionadas con la creación de puestos de trabajo decente, el empleo pleno y productivo y la protección de los derechos laborales. También en aquellas relacionadas con la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, teniendo en cuenta, por un lado, el impacto de la globalización y, por el otro, el aumento de los procesos movilizatorios internos de la sociedad, con mayor énfasis en el mercado laboral.

La globalización ha facilitado la movilidad de personas por medio de la apertura de fronteras. En este contexto, el escenario migratorio es atractivo para la población económicamente activa en su búsqueda de mejores oportunidades de trabajo y empleo que le permitan generar ingresos para la promoción de su bienestar y el de sus familias (Monteiro y otros, 2022: 2). Cuba no está exenta de este panorama.

Con este estudio se pretende analizar las insuficiencias que existen en torno a la regulación de la movilidad geográfica —en específico la interna— como causal de modificación del contrato de trabajo, así como los principales problemas que persisten en la praxis jurídica cubana a la hora de implementar dicha causal. Todo esto, de conformidad con el fin primordial del derecho del trabajo: la protección del trabajador y la tutela de los derechos laborales emanados de la formalización de la relación de trabajo (Ferriol Molina, 2018: 78).

Para el cumplimiento del objetivo propuesto en este artículo, y con el objeto de lograr una progresión argumentativa que lleve naturalmente a las conclusiones arri-

---

1. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*, enero de 2018, disponible en <https://bit.ly/3Pa6dru>.

badas, el trabajo ha sido dividido en tres partes. Primero, se abordan las cuestiones generales de la movilidad geográfica y su incidencia en el ámbito modificativo del contrato de trabajo. La finalidad en esta primera parte es el análisis doctrinal de la movilidad geográfica y de cuáles son las principales posiciones de los autores en torno a su incidencia como causal de modificación del contrato de trabajo.

En segundo lugar, se abordan los diferentes tipos de movilidad geográfica. Esto, a partir de un análisis doctrinal y de derecho comparado que nos permitirá comprender el fenómeno y cuáles son los principales derechos laborales que se configuran a partir de la implementación de uno de los tipos de movilidad geográfica existente.

En un tercer y último punto, se valoran las principales insuficiencias que existen en el ordenamiento jurídico laboral cubano en torno a la regulación de la movilidad geográfica como causal de modificación del contrato de trabajo, con vistas a perfeccionar su regulación en la legislación laboral.

Para construir este argumento, la investigación es exploratoria y descriptiva, lo que permite exponer las características y manifestaciones del objeto que aborda y lograr un mayor nivel de profundidad en las causas que inciden en la problemática analizada. En relación con el tipo de investigación, es mixta o multimodal, pues conjuga ambos enfoques —teórico y empírico (cualitativo)— en el análisis del objeto de estudio. Este análisis se hace desde una perspectiva natural, estudiándolo en el entorno donde se desenvuelve (Villabella Armengol, 2012: 29-31).

Esta investigación utilizó un estudio de variables cualitativas para, a través de conceptos, argumentar sobre cómo el derecho del trabajo podría enfrentar en el ámbito modificativo del contrato de trabajo los temas relacionados con la movilidad geográfica y sus consecuencias. Los resultados apuntan hacia la necesidad de perfeccionar, en el ordenamiento jurídico laboral cubano, la regulación de la movilidad geográfica interna como causal de modificación del contrato de trabajo.

### **Algunas precisiones generales sobre la movilidad geográfica**

La movilidad geográfica ha sido calificada como toda modificación de la relación de trabajo relativa a la prestación de servicios, que obedece a una manifestación del poder de dirección de la empresa que se proyecta sobre las personas de los operarios ligados con él por el contrato de trabajo y en virtud de la cual se destina, temporal o permanentemente, a uno o varios empleados a un centro de trabajo distinto del que venían ocupando (Roselló Saborit, 2019: 172).

Por su parte, Cruz Villalón considera que toda modificación del lugar en el que habitualmente suele desarrollarse la prestación de trabajo puede ser considerado como un supuesto de movilidad geográfica (2003: 483). En esta concepción se reconocen otras manifestaciones de movilidad geográfica, como la adoptada de mutuo acuerdo y la impropia, no sustancial o débil. Otros autores consideran que la movili-

dad geográfica constituye el cambio de lugar del trabajo que implique un cambio en la residencia para el trabajador y, por ende, se adscribe al régimen de la modificación sustancial del contrato de trabajo, aunque tiene un régimen específico de regulación (Martín Valverde y otros, 2015: 737).

En este mismo sentido, los autores sostienen que la incidencia de la movilidad geográfica en el régimen de la modificación sustancial del contrato de trabajo viene dada por influencia en las condiciones de trabajo, que, por un lado, se encuentra la prestación básica del trabajador (incluido su ámbito funcional y temporal) y, por otro, lo relacionado con la prestación fundamental del empleador.

Para Alemán Páez (2001: 51), la movilidad geográfica es: «La facultad empresarial para modificar el lugar de la prestación, bajo determinadas condiciones, lo que permite cambiar al trabajador de un centro a otro, situado en una localidad distinta al de su domicilio habitual, alterando su residencia de forma provisional (desplazamientos) o estable o definitiva (traslado)». Postura similar comparte Corte Heredero, al definirla como: «El cambio forzoso —temporal o definitivo— del trabajador, a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que conlleva cambio de residencia, y que está justificado en razones económicas, técnicas, organizativas o productivas de la misma empresa» (1995: 70).

En concreto, como refiere Berrocal (1986), se integran en esta definición de movilidad geográfica tanto los flujos migratorios tradicionales —internos o externos— como los casos de transferencia controlada de fuerza de trabajo en el interior de empresas o sectores determinados (Molina Martín, 2009: 86). Se trataría de todo cambio del lugar del trabajo distinto del habitual, con implicación en su residencia, y entraría en los supuestos de modificación sustancial del contrato de trabajo.

Desde esta perspectiva, se considera que un cambio de centro de trabajo sin incidencia en la residencia del trabajador constituye una modificación accidental de las condiciones de trabajo y, por lo tanto, encuadra dentro de la potestad organizativa del empresario, sin necesidad de justificación alguna. Este cambio no otorga al trabajador afectado el derecho extintivo que sí se le atribuye en caso de modificaciones sustanciales de las condiciones del contrato, como es el supuesto de cambio del lugar de la prestación con incidencia en la residencia del trabajador.

Al atender a las nociones antes esgrimidas, se puede aseverar que el poder de movilidad geográfica —en su sentido más general— hace referencia a la potestad del empleador de introducir cambios del lugar de prestación de trabajo de forma unilateral. De ese modo, la movilidad geográfica puede abarcar desde aquellos actos de desplazamiento temporal del trabajador hasta el traslado permanente del centro de trabajo a un lugar distinto.

Sin duda, la intensidad de la variación del lugar en los derechos del trabajador tiene una serie de matices, pues la movilidad geográfica puede representar una mera concreción del marco contractual —que corresponde a un ejercicio legítimo del poder de dirección del empleador— o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo —donde la decisión del empleador reemplazaría el acuerdo al que arribaron las partes al celebrar el contrato. En este último caso, resulta exigible una regulación especial para evitar un menoscabo de los intereses del trabajador.

En efecto, existe un conflicto de intereses entre el trabajador y el empleador al momento de limitar el lugar de trabajo. Mientras que el trabajador busca la permanencia en su lugar de trabajo, fungiendo este como un derecho conectado con intereses extralaborales —como la determinación de su domicilio—, al empresario le resulta más beneficioso una óptima localización de sus recursos, la que puede implicar la movilidad de los trabajadores en la medida que disponga de varios lugares de trabajo. Así, para que esta facultad pueda ser ejercitada de forma legítima por el empleador, debe estar sustentada en causas justificadas y responder a un criterio de razonabilidad.

Las causas justificadas que motivan la movilidad geográfica del trabajador deben entrañar razones organizativas, es decir, la ordenación racional de los factores productivos —el trabajo en este caso— al tenor de las exigencias funcionales y locativas de la empresa. Si se analiza en términos técnicos, la transferencia de personal puede responder a diversos motivos: razones formativas, preparando al trabajador de cara a futuras responsabilidades; razones técnicas, al hilo de introducción de maquinaria o instrumentos informáticos; motivos imprevistos, como ausencias o bajas; razones estratégicas y de mercado, como la apertura de nuevos centros o ampliación de los mismos; y/o razones de mero acoplamiento, eligiendo la empresa a personas que por su cualificación pueden cumplir mejor sus cometidos en otro centro (Aleman Páez, Jiménez García, Vega López, 2007: 33-34).

Por tanto, desde este punto vista, la movilidad geográfica es considerada como toda modificación de la relación de trabajo relativa a la prestación de servicios que obedece a una manifestación del poder de dirección del empleador, que se proyecta sobre las personas ligadas con él por el contrato de trabajo y, en virtud de la cual, destina temporal o permanentemente a uno o varios empleados a un centro de trabajo distinto al que venían ocupando.

Este criterio es seguido por diferentes ordenamientos jurídicos. Es el caso de Francia,<sup>2</sup> México,<sup>3</sup> Colombia,<sup>4</sup> Honduras,<sup>5</sup> Guatemala,<sup>6</sup> Costa Rica,<sup>7</sup> y El Salvador,<sup>8</sup> que, si bien no llegan a un consenso en cuanto a la definición de la institución objeto de estudio, si convergen en que todo cambio del lugar de trabajo —ya sea por traslado y/o desplazamiento del empleador o trabajador— debe estar regulado en una cláusula del contrato de trabajo y en que es de obligatorio cumplimiento para el empleador que este cambio no provoque un menoscabo para el trabajador.

Desde esta perspectiva, parte de la jurisprudencia considera que un cambio de centro de trabajo sin incidencia en la residencia del trabajador constituye una modificación accidental de las condiciones de trabajo que se encuadra dentro de la potestad organizativa del empresario, por lo que no necesita justificación alguna ni otorga al trabajador afectado el derecho extintivo que sí le atribuye el caso de modificaciones sustanciales de las condiciones del contrato, como es el supuesto de cambio del lugar de la prestación con incidencia en la residencia del trabajador, cuya variación debe estar en correspondencia con el tipo de movilidad geográfica que opere en el momento de la decisión por parte del empleador.<sup>9</sup>

2. *Code Du Travail: Mémorial A-172*, del 12 de abril de 2022, que entró en vigor el 16 de abril de 2022.

3. Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de abril de 1970; última reforma publicada el 12 de junio de 2015.

4. Código Sustantivo de Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3.743 de 1950, publicada en el *Diario Oficial* 27.622, del 7 de junio de 1951; última actualización, el 31 de diciembre de 2022, publicada en el *Diario Oficial* 52.249, el 15 de diciembre de 2022.

5. Código de Trabajo de Honduras, Decreto 189 de 1959.

6. Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1.441, del 29 de abril de 1971; reformado por el Decreto 7-2017, aprobado por el Congreso de la Nación y promulgado en el *Diario de Centro América*, órgano oficial de la República de Guatemala, el 6 de abril del 2017, número 90, Tomo CCCVI.

7. Código de Trabajo de Costa Rica, Ley 2 del 27 de agosto de 1943, publicada en La Gaceta 192, del 29 de agosto de 1943, Tribunal Supremo de Elecciones Normativas.

8. Código de Trabajo de El Salvador, aprobado por la Asamblea Legislativa, el 23 de junio de 1972.

9. Tribunal Supremo, Madrid, 15 de junio de 2021, número de recurso 3696/2018, resolución 624/2021. En la sentencia, la magistrada ponente, María Lourdes Arastey Sahún, señaló: «En esencia, dicha doctrina sostiene que el cambio de residencia del trabajador se configura como el elemento característico del traslado. Por ello, forma parte del poder de dirección del empresario la posibilidad de destinar al trabajador a otro centro de trabajo, como eso no supone cambio de residencia. Hemos venido declarando que un cambio de centro de trabajo sin incidencia en la residencia constituye una modificación accidental de las condiciones de trabajo que se encuadra dentro de la potestad organizativa del empresario. Por ello, tales cambios quedan amparados por el ordinario poder de dirección del empresario, tal y como aparece reglado en los artículos 5.1 c) y 20 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Corte de Apelaciones de Rancagua, Chile, 17 de diciembre de 2003, rol 4203, donde se hace alusión a que la facultad del empleador de modificar unilateralmente el lugar de prestación de servicios contempla dos requisitos: i) que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad y ii) que la alteración no cause menoscabo para el trabajador. Al respecto, el ejercicio abusivo del *ius variandi* sostiene que «el menoscabo implica

## Nociones sobre los tipos de movilidad geográfica

En relación con lo expuesto, se han establecido distintas clases de movilidad geográfica, las que pueden ordenarse desde dos perspectivas fundamentales: lugar de trabajo y decisión movilizadora.

### Lugar de trabajo

Desde la perspectiva del lugar de trabajo existen tres clases de movilidad geográfica:

- El simple cambio de puesto de trabajo dentro del mismo centro.
- El cambio de centro de trabajo que no exige cambio de residencia del trabajador.
- El cambio de centro de trabajo que exige cambio de residencia del trabajador.

### Decisión movilizadora

Desde esta perspectiva también existen tres clases de movilidad:

- A iniciativa del empresario, bien por causas técnicas, organizativas o de producción, bien por causas disciplinarias.
- A iniciativa del trabajador (como los traslados por reagrupamiento familiar).
- Bilateral, esto es, realizada por mutuo acuerdo de las partes (Albiol Montesinos y otros, 2006: 131).

Aunque esta clasificación puede resultar didáctica, no obedece al interés de esta investigación, esto es, evaluar la incidencia de la variación espacial por decisión unilateral del empleador. En efecto, el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo centro solo de forma impropia puede ser calificado como movilidad geográfica, pues representa más bien un caso de movilidad funcional. Por otro lado, al delimitar el concepto de movilidad geográfica, ya hemos excluido aquellas transferencias de personal por iniciativa del trabajador o por mutuo acuerdo de las partes.

En este sentido, para clarificar el nivel de incidencia del poder de movilidad geográfica en el contrato de trabajo, es preciso partir desde la delimitación de las dos formas que desde el ámbito laboral son más utilizadas: la movilidad geográfica externa y la movilidad geográfica interna.

En particular, la movilidad geográfica externa supone toda forma de trabajo en el exterior, incluidos los traslados definitivos de trabajadores y los flujos migratorios de

---

dos aspectos: uno económico, cuando el cambio de funciones importa una disminución de los ingresos del trabajador; y otro social, cuando acorde con la cultura o sistema de valores del núcleo social, el cambio de funciones importa una mengua o descrédito en la honra de un trabajador».

salida o migraciones (Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1993: 383). En esta línea, Cruz Villalón afirma que son dos los elementos que definen la esencia de la modificación obligacional: la idea de alteración, variación, cambio, transformación, mutación y la permanencia del vínculo existente entre ambas partes, empleador y trabajador (1983: 22).

Por otro lado, no existe una definición precisa de movilidad geográfica interna, cuestión contraria a la movilidad geográfica externa, transnacional o fronteriza, donde se evidencia un mayor número de estudios realizados tanto por organismos internacionales como por académicos. No obstante, en algunas legislaciones, como es el caso del Código del Trabajo chileno,<sup>10</sup> esta forma de movilidad se contempla como la facultad del empleador de modificar unilateralmente el lugar de prestación de servicios, estableciendo como requisitos que el nuevo sitio o recinto *quede dentro del mismo lugar o ciudad* y que la alteración no cause menoscabo para el trabajador.

Por su parte, la Ley de los Estatutos de los Trabajadores de España construye el régimen de la movilidad geográfica sobre dos figuras normativas: los traslados y los desplazamientos.<sup>11</sup> Ambos implican un cambio de lugar de trabajo con cambio de residencia. El traslado tiene mayor intensidad e impacto en la vida del trabajador, ya que supone un cambio de larga duración que puede llegar a ser indefinido. El desplazamiento, en cambio, implica un cambio de residencia temporal y transitorio, que no lleva implícito la desaparición del domicilio habitual.

De igual manera, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España se establecen diferentes aspectos esenciales a tener en cuenta para distinguir un supuesto de movilidad geográfica interna: primero, que el traslado de los trabajadores no opera en aquellos casos en que hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes; segundo, que el traslado debe realizarse hacia un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia; y, tercero, que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Desde este punto de vista, se puede hacer alusión a dos formas fundamentales de movilidad geográfica: la movilidad geográfica sustancial y la no sustancial. La primera es aquella que exige un cambio de residencia, de domicilio habitual, del trabajador, pudiéndose dar en forma de traslado (carácter indefinido) como de desplazamiento (carácter temporal). La segunda es aquella en la que el cambio de centro o lugar de

---

10. Artículo 12 del DFL 1, del 31 de julio de 2002, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo de Chile.

11. Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta normativa fue consultada por constituir una de las legislaciones que contempla la movilidad geográfica como causal de modificación del contrato de trabajo.



trabajo no supone un cambio de residencia y se encuentra incardinado en la esfera del *ius variandi* del empresario. La movilidad geográfica sustancial es la de mayor interés para el derecho del trabajo, por las implicaciones gravosas que trae para el trabajador.

Los resultados que se presentan a continuación se sustentan en el análisis exhaustivo de la legislación laboral cubana en relación con la movilidad geográfica interna. Se pormenoriza en los aspectos esenciales, así como en los derechos laborales que se afectan con la movilidad geográfica interna.

### **Valoración de los resultados del análisis de las principales deficiencias de la movilidad geográfica interna en el ordenamiento jurídico laboral cubano**

La modificación de carácter individual viene regulada en el segundo apartado del artículo 42 del Código de Trabajo. Allí se configura como opción que las condiciones establecidas en el contrato de trabajo puedan ser modificadas por la empresa, estando obligada a mostrar los fundamentos de su decisión, lo que evidencia que no puede existir un ejercicio arbitrario de esta facultad.

El procedimiento de modificación debe comenzar con la notificación al trabajador afectado y a sus representantes legales del cambio realizado. Sin embargo, en la ley no existe un plazo de antelación para esta notificación. No obstante, en el propio párrafo segundo del artículo 42, se establece que si el trabajador no está de acuerdo con la modificación puede no suscribir el suplemento y presentar su reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral que corresponda, dentro del término establecido para las reclamaciones de derecho del trabajo.

Por otro lado, en el artículo 43 del Código de Trabajo cubano se evidencia una insuficiencia técnico-legal con relación a solventar el hecho jurídico de la movilidad geográfica. Si bien este precepto hace alusión a que el trabajador puede cambiar de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva —por interés propio o del empleador—, de la lectura de la norma se desprende que el legislador solo se enfocó en el desarrollo de la movilidad funcional, al referirse directamente a cargos de igual o diferente calificación, obviando lo concerniente al lugar del trabajo, en particular, a cuando el cambio genera una variación en el lugar de residencia del trabajador.

Ejemplo de lo anterior es lo ocurrido durante la pandemia del covid-19, en que se llevaron a cabo modificaciones en el ámbito laboral que contribuyeron, por un lado, a evitar el traslado o el desplazamiento de los trabajadores y, por otro, a evitar la paralización de las actividades vitales para el desarrollo de la economía del país.

Si bien este artículo no regula los distintos supuestos posibles en relación con la movilidad geográfica derivada de la decisión unilateral del empleador, sí ofrece un tratamiento homogéneo a cualquier manifestación de cambio del lugar de trabajo, con independencia de la decisión modificadora como causa justificante de dicha alteración.

Desde la perspectiva del lugar, el artículo 43 del Código de Trabajo cubano solo regula los cambios de puesto de trabajo dentro del mismo centro, ya sea provisional o definitivo, que no exijan un cambio en la residencia del trabajador. Quedan fuera de la regulación legal los cambios de puesto de trabajo y los cambios de centro de trabajo que implican un cambio en la residencia del trabajador.

A esto se le une que en el ordenamiento jurídico laboral cubano no se hace distinción entre traslado y desplazamiento, lo que trae consigo interpretaciones contractuales erróneas que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores. En este sentido, el mencionado artículo 43 solo hace referencia a los traslados provisionales y a los con carácter definitivo. No obstante, surge la siguiente interrogante con relación al traslado provisional: ¿Estaremos en presencia de la figura del traslado en su esencia o ante la figura del desplazamiento?

Para responder esta pregunta se debe empezar por la diferencia fundamental que existe entre traslado y desplazamiento, esta es: el traslado es de carácter permanente y el desplazamiento tiene una vigencia determinada de corta duración. Desde este punto de vista, lo preceptuado en el segundo párrafo del artículo 43 del Código de Trabajo constituye desplazamiento y no traslado como lo previó el legislador. Esta conclusión se basa en los siguientes aspectos:

- La necesaria justificación objetiva de los desplazamientos. Los desplazamientos habrán de estar justificados en «razones económicas, técnicas, organizativas o de producción», denotándose la particularidad de que han de ser excepcionales. Se entiende que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuye a mejorar la situación de la empresa, a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda o, como en el caso cubano, donde el legislador añadió a las causas anteriores que exista peligro inminente para la vida del trabajador.
- La temporalidad. En esto se diferencian sustancialmente los desplazamientos de los traslados. Así, la temporalidad viene a ser el elemento definitorio de los desplazamientos por excelencia. El segundo párrafo del artículo 43 establece que el traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de hasta 180 días al año ininterrumpidamente, cuestión que evidencia que estamos en presencia de un desplazamiento y no de un traslado. No obstante, cabe señalar que nuestro ordenamiento jurídico es omiso en cuanto al abono de los gastos de viaje y las dietas en caso de que el desplazamiento temporal del trabajador exija que este resida en una población distinta de la de su domicilio habitual. Solo regula que por la duración del traslado provisional —siguiendo el espíritu de lo preceptuado por el legislador—, el trabajador cobre el salario del cargo que pasa a desempeñar, y si este es inferior, se garantiza la protección que la ley establece.

- En cuanto a los derechos que se generan a favor del trabajador. Estos se pueden agrupar en tres: cobertura de gastos de viaje y dietas, concesión de permisos en atención a la duración del desplazamiento y respeto de derechos adquiridos (Arroyo Abad, 2004: 226-227). En relación con el primero, el empleador está obligado a cubrir los gastos de viaje, así como de abonar las dietas, entendiendo por estas los gastos de alojamiento y manutención derivados del desplazamiento. Con respecto al segundo, el trabajador tendrá derecho a un permiso de descanso en su domicilio, cuya duración estará en correspondencia con el término convenido por las partes. La finalidad del permiso es satisfacer la necesidad de convivencia según la realidad familiar, que resulta entorpecida por el hecho del desplazamiento. En cuanto al tercer derecho, el desplazamiento no puede servir para introducir una modificación a las condiciones de trabajo que ya tenía reconocidas el trabajador, que mantiene sus derechos laborales.

Por otra parte, el ordenamiento jurídico laboral cubano no define lo que se entiende por traslado; solo se limita a regular que el trabajador pueda cambiar de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, por interés propio o del empleador, sin precisar si dicho traslado puede implicar el cambio o no de residencia del trabajador. En este supuesto, la valoración sobre el necesario cambio de residencia, entendido este como permanente y no accidental, va a derivarse de circunstancias tales como lejanía del nuevo centro de trabajo y los medios de transporte disponibles por parte del trabajador para acceder al centro de trabajo, aspectos estos no previstos en derecho laboral.

De igual manera, la regulación no hace referencia al traslado colectivo, entendido como aquel que afecta a la totalidad de los trabajadores con que cuenta la empresa. Desde el punto de vista de su regulación, este traslado tiene un tratamiento diferente al traslado individual, en el que el término de *previo aviso* traerá consigo la ejecutividad de la decisión del empleador una vez transcurrido dicho plazo.

La importancia del previo aviso radica en la decisión del trabajador de impugnar o reconocer la decisión empresarial a partir del plazo establecido. En el primer caso, la impugnación debe materializarse dentro del término estipulado. Si bien en nuestro ordenamiento jurídico laboral existe un vacío legislativo en relación con este plazo, el legislador —a través de la autointegración— supera esta laguna con el segundo párrafo del artículo 42 y aplica el mismo término establecido para las reclamaciones en materia de derecho de trabajo. La impugnación se establece ante el Órgano de Justicia Laboral como primera instancia y, de no estar conforme con el acuerdo de este órgano, el trabajador puede acudir a la vía jurisdiccional (Ferriol Molina, 2019: 74-75).

En cambio, si el trabajador opta por reconocer la decisión del empleador, tendrá derecho a la compensación de los gastos —personales y familiares— que se deriven del traslado, en los términos convenidos por las partes y en correspondencia con lo

establecido en el convenio colectivo de trabajo. Con todo, hay un silencio en cuanto a la formalidad de la aceptación por parte del trabajador en relación con la decisión del empleador y se permite la manifestación expresa o tácita de esta. En el caso de que el trabajador no impugne y tampoco acepte la decisión tomada por el empleador de modificar su lugar de trabajo, puede dar por terminada su relación de trabajo y, por ende, el reconocimiento de los derechos laborales derivados de tal decisión.

En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico no prevé la compensación al trabajador de los gastos derivados del traslado, sino que solo se limita a regular que para el traslado con carácter definitivo se precisa del consentimiento del trabajador, el que recibirá el salario del cargo que pasará a desempeñar (tercer párrafo del artículo 43).

Otra cuestión importante que destacar es la regulación en nuestra normativa laboral del reconocido *traslado temporal* o *traslado con pérdida* derivado de la imposición de una medida disciplinaria y que puede conllevar a un régimen de movilidad geográfica para el trabajador. Es necesario precisar que este traslado derivado de la facultad sancionadora o disciplinaria del empleador, según sea el caso, contiene dos límites fundamentales: el primero, relacionado con la existencia de la plaza que ha de desempeñar el trabajador en la empresa, y, el segundo, que con la imposición de esta medida el trabajador no se encuentre en otra situación de desventaja.

Con respecto al segundo límite, es dable aclarar que, con la imposición de la medida disciplinaria de traslado, el trabajador puede sufrir un menoscabo en su estatus laboral, al ser ubicado en una plaza de menor remuneración, calificación y con condiciones distintas de trabajo. A esto se añade que, al no poder retornar a su hogar luego del cumplimiento de su jornada laboral, podría incurrir en gastos de viaje y alimentación, aspectos que deben ser sufragados por el empleador y no por el propio trabajador.

En este sentido, desde la percepción de nuestros tribunales se está reconociendo que, cuando el trabajador incurre en gastos extraordinarios por concepto de viaje y alimentación, como consecuencia del cambio de lugar de la prestación de trabajo que implique una variación de su residencia habitual, estos gastos corren a cargo del empleador.<sup>12</sup> Por ende, el hecho de no hacerlo efectivo, le da al trabajador el derecho de entablar un reclamo ante el Órgano de Justicia Laboral y, de no estar conforme con el acuerdo de esta primera instancia, poder manifestarlo así ante el Tribunal Municipal Popular correspondiente.

---

12. Un ejemplo de lo antes expuesto lo constituye la sentencia del Tribunal Municipal Popular de Bayamo, Granma, Cuba, del 26 de septiembre de 2019, radicada al expediente 80-19, Materia Laboral. En dicha sentencia el tribunal falló a favor del trabajador, en el sentido de que el empleador estaba en la obligación de hacer efectivo el pago de la remuneración por concepto de dieta que había dejado de percibir el trabajador en el período en que se encontraba en régimen de movilidad geográfica, bajo la figura del desplazamiento.

## Conclusiones

La movilidad geográfica es entendida como la facultad empresarial de modificar el lugar de la prestación, cambiando al trabajador —bajo determinadas condiciones— de un centro a otro situado en una localidad distinta a la de su domicilio habitual, alterando su residencia de forma provisional (desplazamientos) o estable o definitiva (traslado).

La movilidad geográfica se convierte en un mecanismo utilizado por el empleador para hacer frente a determinadas circunstancias que se originan en el contexto económico o a determinados cambios en la producción. Configurada como una cláusula fundamental que debe contener todo contrato de trabajo, se convierte en un límite a la facultad del empleador de modificar de forma unilateral el lugar de trabajo, sin causas justificadas.


En el Código de Trabajo cubano no se regula la institución jurídica de la movilidad geográfica como causal de modificación del contrato de trabajo. Si bien el artículo 43 del Código hace alusión a que el trabajador puede cambiar de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, por interés propio o del empleador, de la lectura de la norma, se concluye que el legislador solo se enmarcó en el desarrollo de la movilidad funcional, obviando los efectos que tiene la movilidad geográfica en el contrato de trabajo.

## Referencias

- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, Luis Miguel Camps Ruiz, Juan López Gandía y Tomás Sala Franco (2006). *Compendio de derecho del trabajo. Tomo II, Contrato individual*. España: Tirant Lo Blanch.
- ALEMÁN PÁEZ, Francisco (2001). *La movilidad geográfica. Problemática social y régimen jurídico*. España: Tecnos.
- ALEMÁN PÁEZ, Francisco, Juan Jiménez García y Julio Vega López (2007). *Derecho del Trabajo II*. España: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- ARROYO ABAD, Carlos (2004). «La movilidad geográfica». *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 37: 215-229. Disponible en <https://bit.ly/3r2ZdVo>.
- BERROCAL, Luis (1986). «Movilidad y flexibilidad del mercado de trabajo en Europa: Elementos introductorios para la problemática de la adaptación». *Relaciones Laborales*, 2: 1281-1309.
- CARRASCOSA GONZÁLEZ, Javier y Miguel Rodríguez-Piñero Royo (1993). «Desplazamientos temporales de trabajadores en la Comunidad Europea y ley aplicable al contrato de trabajo». *Relaciones Laborales*, 2: 382-407.
- CORTE HEREDERO, Nieves (1995). *La movilidad geográfica de los trabajadores*. Valladolid: Lex Nova.

- CRUZ VILLALÓN, Jesús (1983). *Las modificaciones de la prestación de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- . (2003). *Estatuto de los Trabajadores Comentado*. Madrid: Tecnos.
- FERRIOL MOLINA, Guillermo Eulogio (2018). *Derecho del Trabajo: Su actualización ¿renovación, modernización o refundación?* La Habana: ONBC.
- . (2019). *Aspectos prácticos del Derecho del Trabajo*. La Habana: ONBC.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia (2015). *Derecho del Trabajo*. 24.<sup>a</sup> ed. Madrid: Tecnos.
- MOLINA MARTIN, Amparo María (2009). «La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral de la prestación de servicios en el extranjero» [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional de la Universidad de Granada. Disponible en <https://bit.ly/3JzARc8>.
- MONTEIRO PESSOA, Rodrigo, Jair Aparecido Cardoso y Rogério Alessandre Oliveira Castro (2022). «Impactos de la migración en la seguridad social brasileña». *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13 (26): 1-26. DOI: <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2022.66155>.
- ROSELLÓ SABORIT, Ignacio (2019). «Movilidad geográfica de trabajadores en España» [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio institucional de la Universidad de Valencia. Disponible en <https://bit.ly/44jfxQ7>.
- VILLABELLA ARMENGOL, Carlos Manuel (2012). *Investigación y comunicación en la ciencia jurídica*. La Habana: Universitaria Félix Valera.

## Sobre el autor

JORGE MANUEL MARTÍNEZ CUMBRERA es profesor de la Universidad de Granma, Cuba. Matriculado en el programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Sus correos electrónicos son [granmajorge@gmail.com](mailto:granmajorge@gmail.com) y [granmajorge96@gmail.com](mailto:granmajorge96@gmail.com).  <https://orcid.org/0000-0001-5583-5089>.

## REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

---

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

### DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

### EDITORA

Verónica Fernández Omar

### SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yáñez Monje

### SITIO WEB

[revistatrabajo.uchile.cl](http://revistatrabajo.uchile.cl)

### CORREO ELECTRÓNICO

[pyanez@derecho.uchile.cl](mailto:pyanez@derecho.uchile.cl)

### LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial  
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo  
estuvieron a cargo de Tipografía  
([www.tipografica.io](http://www.tipografica.io))