

La movilidad geográfica interna y el contrato de trabajo. Consideraciones desde el ordenamiento jurídico cubano

Internal Geographic Mobility and the Employment Contract.
Considerations from the Cuban Legal System

Mobilité géographique interne et contrat de travail.
Considérations sur le système juridique cubain

Jorge Manuel MARTÍNEZ CUMBRERA

 <https://orcid.org/0000-0001-5583-5089>

Departamento de Derecho, Universidad de Granma, Cuba

Correo electrónico: granmajorge@gmail.com

Recepción: 19 de junio de 2023

Aceptación: 4 de septiembre de 2023

RESUMEN: El presente trabajo tiene como objetivo el análisis de la movilidad geográfica interna y del contrato de trabajo, así como la incidencia de la primera en la modificación del contrato de trabajo. Por lo que se inicia desde un estudio de las principales concepciones doctrinales del contrato de trabajo y con ello el debate sobre la incidencia de la movilidad geográfica como causal de modificación del contrato de trabajo, con especial referencia en el ordenamiento jurídico cubano.

Palabras claves: movilidad geográfica interna, contrato de trabajo, modificación del contrato de trabajo

ABSTRACT: The objective of this work is to analyze the internal mobility geographic and the employment contract, as well, as the incidence of the first in the modification of the employment contract. Therefore, it begins form an analysis of the main doctrinal conceptions of the employment contract and with is the debate of the incidence

of geographical mobility as a cause for modification of the employment contract, with special reference in the Cuban legal system.

Keywords: internal mobility geographic, employment contract, modification of the employment contract

RÉSUMÉ: L'objectif de cet article est d'analyser la mobilité géographique interne et le contrat de travail, ainsi que l'impact de la première sur la modification du contrat de travail. Il commence donc par une étude des principales conceptions doctrinales du contrat de travail et par le débat sur l'incidence de la mobilité géographique en tant que cause de modification du contrat de travail, avec une référence particulière au système juridique cubain.

Mots clés: mobilité géographique interne, contrat de travail, modification du contrat de travail.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Fundamentación teórica sobre la movilidad geográfica.* III. *Discusión de los resultados del análisis de la movilidad geográfica interna en el ordenamiento jurídico laboral cubano y su incidencia en la modificación del contrato de trabajo.* IV. *Conclusiones.* V. *Referencias.*

I. Introducción

La movilidad geográfica del trabajador debe entrañar razones organizativas, es decir, la ordenación racional de los factores productivos (el trabajo en este caso) a tenor de las exigencias funcionales y locativas de la empresa. Se presenta un estudio sobre la movilidad geográfica interna en el ordenamiento jurídico laboral cubano. El propósito es el análisis de la regulación de la movilidad geográfica interna como causal de modificación del contrato de trabajo.

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 del trabajo.

II. Fundamentación teórica sobre la movilidad geográfica

El contrato de trabajo genera una relación obligacional entre las partes, en virtud de la cual una de ellas (el trabajador) se encuentra bajo las órdenes y

disposiciones de la otra (el empleador). Como refiere De la Cueva,¹ que la subordinación como facultad jurídica del patrono, le permite poder dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime convenientes para la obtención de los fines de la empresa, siendo de obligación para el trabajador, el cumplimiento de estas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Arroyo Abad² hace alusión a que la naturaleza siempre personal de una de las partes que interviene, el trabajador, así como la existencia de toda una serie de vicisitudes, desde causas productivas hasta causas económicas, que inciden sobre la prestación laboral, así como sobre la entidad o persona contratante, el empleador, hacen del contrato de trabajo un elemento dinámico capaz de adaptarse y sobrevivir a estas circunstancias modificativas.

En todo contrato de trabajo se debe establecer el lugar en el que el trabajador va a desarrollar su actividad laboral. En este sentido, desde el ámbito del derecho del trabajo dichas modificaciones tienen una particularidad, es que cuando incide en el elemento objetivo del contrato de trabajo puede provocar alteraciones en el lugar de realización de la prestación laboral, lo que puede generar variación o no, en la residencia del trabajador.

Si tales modificaciones que determinan el cambio del lugar de prestación de los servicios no implican variación de la residencia del trabajador, la decisión modificativa tiene su amparo mediante el *ius variandi* empresarial. Empero, si para tal alteración se requiere un cambio en la residencia del trabajador, nos encontramos ante una modificación de las condiciones de trabajo amparado bajo denominada movilidad geográfica.

La movilidad geográfica es un concepto complejo, en el que convergen, por un lado, el interés del empresario para hacer más competitiva su empresa y por ello tener que ajustar costes, reducir gastos y optimizar las plantillas de manera que sean más eficaces y, por otro, el respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

Cruz Villalón,³ la define como toda modificación del lugar en el que habitualmente suele desarrollarse la prestación del trabajo. Esta definición comprende

¹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 5a. ed., 1978, p. 203.

² Arroyo Abad, C., “La movilidad geográfica”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, vol. XXXVII, 2004, pp. 215-229.

³ Cruz Villalón, J., *Estatutos de los trabajadores comentado*, Tecnos, 2003.

otras manifestaciones de movilidad geográfica como son, la adoptada de mutuo acuerdo y la impropia, no sustancial o débil.

Por su parte, Alemán Páez⁴ refiere que la movilidad geográfica es la facultad empresarial para modificar el lugar de la prestación, cambiando al trabajador, bajo determinadas condiciones, de un centro a otro situado en una localidad distinta al de su domicilio habitual, alterando su residencia de forma provisional, estable o definitiva.

De estas definiciones, a mi criterio, se deduce que la movilidad geográfica como facultad del empleador debe estar sustentada en determinadas circunstancias, por lo que no puede ser ejercida de forma arbitraria por el empleador, por las propias implicaciones que provoca en el trabajador. Por tanto, resulta de interés para el derecho del trabajo, aquel cambio del lugar de la prestación del trabajo por parte del trabajador, que provoque una variación en la residencia del mismo y, por ende, esto implica la modificación del contrato de trabajo, acorde con las nuevas condiciones del lugar donde se realizará la prestación.

Desde este punto de vista, para clarificar el nivel de incidencia del poder de la movilidad geográfica en el contrato de trabajo, es preciso partir desde la delimitación de las dos formas de movilidad geográfica que desde el ámbito laboral son más utilizadas: la movilidad geográfica externa y la movilidad geográfica interna. La movilidad geográfica externa supone toda forma de trabajo en el exterior, incluidos los traslados definitivos de trabajadores y los flujos migratorios de salida o migraciones.⁵

Sin embargo, en relación a la movilidad geográfica interna, es válido puntualizar que no existe una proliferación en cuanto su conceptualización, cuestión contraria a la movilidad geográfica externa donde se evidencia un mayor número de estudios tanto por organismos internacionales como por académicos. No obstante, pese a su escasa definición, se hace necesario establecer tres aspectos fundamentales que nos permiten distinguir cuando estamos ante un supuesto de movilidad geográfica interna:

⁴ Alemán Páez, F., *La movilidad geográfica. Problemática social y régimen jurídico*, Tecnos, 2001, p. 51.

⁵ Carrascosa González, J. y Rodríguez-Piñero Royo, M. C., *Desplazamientos temporales de trabajadores en la Comunidad Europea y ley aplicable al contrato de trabajo, Relaciones Laborales*, vol. II, 1993, p. 383.

- 1) 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.
- 2) Que el movimiento se realice hacia a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia.
- 3) Se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Por tanto, se puede hacer alusión que la movilidad geográfica interna implica dos figuras fundamentales: el traslado (que es el cambio del lugar de la prestación de forma definitiva) y el desplazamiento (cambio del lugar de la prestación de forma temporal), pero ambas exigen un cambio en la residencia del trabajador.

Sin dudas, la intensidad de la variación del lugar en los derechos laborales del trabajador ostenta una serie de matices, pues la movilidad geográfica puede representar tanto una mera concreción del marco contractual como a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en cuyo caso resulta exigible una regulación especial para evitar un menoscabo de los intereses del trabajador.

III. Discusión de los resultados del análisis de la movilidad geográfica interna en el ordenamiento jurídico laboral cubano y su incidencia en la modificación del contrato de trabajo

Luego del análisis del ordenamiento jurídico laboral cubano en relación al objeto de estudio, se arrojaron los siguientes aspectos:

- 1) No reconoce a la movilidad geográfica interna como causal de modificación. Si bien el artículo 43 del Código de Trabajo cubano, hace alusión a que el trabajador puede cambiar de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, por interés propio o del empleador, sin embargo, de la lectura del propio cuerpo del articulado, se puede percatar que el legislador solo se enmarcó en el desarrollo de la movilidad funcional.
- 2) No incorpora una regulación sobre las distintas manifestaciones que en relación a la movilidad geográfica interna (traslado y/o desplazamiento) se dan

en la praxis jurídica. Empero, si ofrece un tratamiento homogéneo a cualquier manifestación de alteración en el lugar de ejecución de la prestación de los servicios contratados, con independencia de la procedencia de la decisión modificadora como de la causa justificante de la alteración.

- 3) No hace distinción entre traslado y desplazamiento, lo que trae consigo la aplicación incorrecta de estas figuras jurídicas, que pueden provocar afectaciones a los derechos laborales de los trabajadores. En este orden, el supra citado artículo 43 del Código de Trabajo cubano, hace referencia a los traslados provisionales y a los de carácter definitivo, no obstante, resalta a colación la siguiente interrogante ¿En relación al traslado provisional, estaremos en presencia de la figura del traslado en su esencia o ante la figura del desplazamiento? Cuya respuesta es que se está ante la presencia del desplazamiento.
- 4) No regula al traslado por reagrupación familiar, al no contemplar en la normativa laboral los cambios de puesto de trabajo y de centro de trabajo, que generan una variación en la residencia del trabajador.
- 5) No regula el traslado colectivo, entendido como aquel que afecte la totalidad de los trabajadores o un porcentaje de trabajadores en relación con la totalidad con que cuenta la empresa, el cual lleva un tratamiento legislativo diferente al traslado individual.
- 6) En relación con el traslado individual, no regula el previo aviso por parte del empleador. La importancia del previo aviso radica, en la decisión del trabajador de impugnar por un lado o de reconocer por otro lado, la decisión empresarial a partir del plazo establecido.
- 7) No prevé la compensación al trabajador de los gastos derivados del traslado, solo se limita a regular en el tercer párrafo del artículo 43 del Código de Trabajo, que para el traslado con carácter definitivo, se precisa del consentimiento del trabajador, el que recibe el salario del cargo que pasa a desempeñar.

IV. Conclusiones

La movilidad geográfica se entiende como la facultad del empleador para cambiar el lugar de la prestación, bajo determinadas condiciones, de un centro a

otro situado en una localidad distinta al de su domicilio habitual, alterando su residencia de forma provisional y/o definitiva.

El ordenamiento jurídico laboral cubano no regula la movilidad geográfica, en específico la movilidad geográfica interna, solo se regula movilidad funcional, obviando los efectos que tiene en el contrato de trabajo y en especial a lo relacionado con su modificación.

V. Referencias

- ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica. Problemática social y régimen jurídico*, Tecnos, 2001.
- ARROYO ABAD, C., “La movilidad geográfica”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, vol. XXXVII, 2004.
- CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C., *Desplazamientos temporales de trabajadores en la Comunidad Europea y ley aplicable al contrato de trabajo, Relaciones Laborales*, vol. II, 1993.
- CRUZ VILLALÓN, J., *Estatutos de los trabajadores comentado*, Tecnos, 2003.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 5a. ed., 1978, p. 203.
- LEY NO. 116 CÓDIGO DE TRABAJO DE 20 DE DICIEMBRE DE 2013, aprobado por la Asamblea Nacional del Poder Popular y publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria número 29, de 17 de junio de 2014.
- RESOLUCIÓN NO. 338-2020 DEL MINISTERIO DE FINANZAS Y PRECIOS, establece el procedimiento para la concesión de las dietas, publicada en la Gaceta Oficial No. 71 Extraordinaria del 10 de diciembre del 2020.