

La movilidad geográfica interna. Su consideración como causal modificativa
del contrato de trabajo en Cuba

*Internal geographic mobility. Its consideration as grounds for modifying the employment
contract in Cuba*

Autores

Jorge Manuel Martínez Cumbreira. <https://orcid.org/0000-0001-5583-5089>
Universidad de Granma, Cuba.
granmajorge@gmail.com

Fecha de recibido: 2023-02-03
Fecha de aceptado para publicación: 2023-09-01
Fecha de publicación: 2023-12-31



Resumen

La movilidad geográfica del trabajador constituye un instrumento de mejora de la productividad; de reducción de costes; y de optimización de recursos; que son aspectos que deben ser atendidos por la empresa para consolidar su posición económica. Para tutelar el derecho del trabajador a la permanencia geográfica en su lugar de trabajo, no basta solo con alegar la existencia de una causa objetiva, sino que esta debe ser probada. El objetivo general de la investigación radicó en determinar las principales deficiencias que presenta la movilidad geográfica interna como causal de modificación del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico laboral cubano. Se realizó una investigación de tipo mixta o multimodal, pues se conjugaron enfoques cualitativos: teórico y empírico, en el análisis del objeto de estudio, desde una perspectiva natural, estudiando el fenómeno en el entorno donde se desenvuelve. Los hallazgos evidenciaron que el ordenamiento jurídico laboral cubano no reconoce la movilidad geográfica como causal de modificación del contrato de trabajo.

Palabras clave: contrato de trabajo; desplazamiento; modificación contractual; movilidad geográfica.



Abstract

The geographical mobility of the worker constitutes an instrument for improving productivity; cost reduction; and optimization of resources; which are aspects that must be addressed by the company to consolidate its economic position. To protect the worker's right to geographical permanence in his workplace, it is not enough to just allege the existence of an objective cause, but this must be proven. The general objective of the investigation was to determine the main deficiencies that internal geographic mobility presents as a cause for modification of the employment contract in the Cuban labor legal system. A mixed or multimodal type of research was carried out, since qualitative approaches were combined: theoretical and empirical, in the analysis of the object of study, from a natural perspective, studying the phenomenon in the environment where it unfolds. The findings showed that the Cuban labor legal system does not recognize geographic mobility as a cause for modification of the employment contract.

Keywords: work contract; displacement; contract modification; geographical mobility.

Introducción

El contrato de trabajo, a diferencia de otras instituciones jurídicas contractuales, genera una relación especial entre las partes, en virtud del cual una de ellas (el trabajador), se encuentra sujeta a las órdenes y disposiciones de la otra (el empleador). Como refiere De la Cueva (1978), la subordinación como facultad jurídica del patrono, le permite poder dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime conveniente para la obtención de los fines de la empresa, siendo de obligación por parte del trabajador, el cumplimiento de esas disposiciones en la prestación de su trabajo. Menciona Hernández Rueda (1997), que el poder de dirección se encuentra fundamentado en el denominado derecho fundamental a la libertad de empresa, en función del cual el empleador ostenta la facultad de organizar, orientar y conducir todos los factores productivos, en las que se encuentran las labores del trabajador, siendo necesaria su legitimación mediante su reconocimiento en una norma de rango constitucional.

Sin embargo, como manifestación de la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral, no se constituye como una realidad estática carente de cualquier tipo de alteración o modificación. Según refiere Arroyo Abad (2004), la naturaleza siempre personal de

una de las partes que interviene, el trabajador, así como la existencia de toda una series de vicisitudes, desde causas productivas hasta causas económicas, que inciden sobre la prestación laboral, así como sobre la entidad o persona contratante, el empresario y el sujeto encargado de ejecutar de forma dependiente y personal la prestación, el trabajador, hacen del contrato de trabajo un elemento dinámico capaz de adaptarse y sobrevivir a estas circunstancias modificativas.

En este sentido, desde el ámbito del Derecho del Trabajo estas 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 estas 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. Sin embargo, 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 la denominada movilidad geográfica, que puede ser desde un punto de vista externa o transnacional, o de manera interna (desde la cual, se decreta el traslado o el desplazamiento del trabajador a otra entidad organizativa, ya sea de manera unilateral por la propia entidad, a instancia del trabajador o de forma consensuada por ambas partes, siendo la de interés para esta investigación).

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 las personas y su desarrollo individual, sus efectos en las familias y la sociedad y los retos que representa para los gobiernos e instituciones a nivel local, nacional y regional (Fernández & Ruiz, 2022; Palomeque, 2008; Roselló, 2019). Frente a estos desafíos, en septiembre de 2015, se proclamó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En consonancia con lo expuesto, su objetivo 8 “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 el cumplimiento del mismo fueron trazadas 12 metas, enfatizando en las relacionadas con la creación de puestos de



trabajo decente¹, el empleo pleno y productivo² y la protección de los derechos laborales, así como la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores³, teniendo en cuenta el aumento de los procesos de movilidad internos de la sociedad, con mayor énfasis en el mercado laboral (Organización de Naciones Unidas, 2015).

La pertinencia del tema que se investiga transita, en el problema que desde el punto de vista normativo existe en el ámbito laboral, en relación a la movilidad geográfica como causal modificación del contrato de trabajo en el Derecho patrio (Código de Trabajo, 2013). Si bien, con la actualización del modelo económico, trajo consigo la necesaria revisión de nuestras normas jurídicas, entre ellas en materia laboral, a partir de las proyecciones actuales de la política económica y social del Estado aprobadas en el VI y ratificadas en el VII Congreso del Partido Comunista de Cuba, publicados en la Gaceta Oficial No. 34 (Ministerio de Justicia, 2017) en el que se analizó y quedó aprobado la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, y las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 (Partido Comunista de Cuba, 2017), todavía existen deficiencias en relación al objeto de estudio, trayendo como consecuencia se vulneren los derechos y garantías de los trabajadores.

Las principales deficiencias que presentan la movilidad geográfica interna como causal de modificación del contrato de trabajo en Cuba, se focalizan en los siguientes aspectos: no se reconoce como causal de modificación del contrato de trabajo, dentro de ella al traslado y al desplazamiento; se le otorga un mismo tratamiento a las diferentes manifestaciones de movilidad geográfica interna, sin detenerse en los matices que exigen el establecimiento de efectos jurídicos distintos; no se establece notificación al trabajador en relación a su traslado o desplazamiento y el ordenamiento jurídico no ha prestado atención al derecho de inamovilidad del trabajador, el cual se encuentra en conexión con otros derechos extralaborales (por ejemplo, el otorgamiento de permisos especiales, con preferencia aquellos trabajadores afectados con una medida de variación de carácter definitiva; el abono de sumas por manutención, traslado y educación a favor de los familiares del trabajador afectado).

¹8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

²8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

³8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

En Cuba, la teoría y doctrina jurídica no cuenta con un soporte bibliográfico abundante en cuanto a la movilidad geográfica interna y su incidencia como causal de modificación del contrato de trabajo. Así cabe citar autores como Viamontes Guilbeaux (2007); Cañizales Abeledo, 2015; y Ferriol Molina (2018), que han abordado el estudio del Derecho del Trabajo desde una proyección didáctica, a los fines de la formación de pregrado en Derecho sin llegar a diseccionar el régimen jurídico en relación a la movilidad geográfica interna; tampoco se evidencia un sentido de sistematización y análisis científico profundo en la perspectiva de su incidencia en el contrato de trabajo

El objetivo general de esta investigación radicó en determinar las principales deficiencias que presenta la movilidad geográfica interna como causal de modificación del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico laboral cubano, a partir del análisis exegetico de dicha disposición normativa.

Metodología

Desde el punto de vista metodológico, en relación al tipo es mixta o multimodal, pues conjugó ambos enfoques cualitativos: teórico y empírico, en el análisis del objeto de estudio, el que se hace desde una perspectiva natural, estudiándolo en el entorno donde se desenvuelve (Villabella Armengol, 2012). En relación al alcance de la investigación fue descriptiva y explicativa, lo que permitió exponer las características y manifestaciones del objeto que abordó, haciendo un mayor nivel de profundidad en las causales incidentes en la problemática abordada. Ello justifica la selección de métodos, técnicas e instrumentos que responden a diferentes enfoques o paradigmas epistemológicos, acorde a las exigencias de la solución del problema de investigación.

Como técnicas de investigación se aplicaron entrevistas con un enfoque no probabilístico (intencional o de expertos) en aras de conocer las opiniones de juristas que se desempeñan en el campo de acción del Derecho del Trabajo y la de profesionales y trabajadores del sector de la construcción, específicamente los dedicados a obras para el turismo.

Sus resultados develaron percepciones subjetivas de los implicados que fueron útiles para analizar las insuficiencias en el orden teórico-doctrinal, normativo y de aplicación de la movilidad geográfica interna como causal de modificación del contrato de trabajo en el entorno cubano. En este caso se utilizó la entrevista semiestructurada, semiestandarizada o guiada, a partir



de una guía temática aplicada a profesionales vinculados a la contratación de trabajo en régimen de movilidad geográfica interna.

Resultados y discusión

De acuerdo al análisis realizado al ordenamiento jurídico laboral cubano, se determinó forma conjunta resaltar los resultados y discusión de los mismos, a partir de la realización de la presente investigación, en tal sentido se esbozan a continuación.

La modificación de carácter individual viene regulada en el segundo apartado del artículo 42 de la Código de Trabajo (2013), donde se configura como opción que las condiciones establecidas en el contrato de trabajo pueden ser modificados por la entidad, estando obligada a mostrar los fundamentos de su decisión, lo que evidencia que no puede existir un ejercicio arbitrario de la facultad modificativa del empleador.

En este sentido, el procedimiento debe comenzar con la notificación al trabajador afectado y a sus representantes legales del cambio realizado, particular este que no se evidencia en la legislación laboral cubana, al no existir un término de notificación al trabajador en relación a las modificaciones realizadas. No obstante, en el propio párrafo segundo se establece que si el trabajador no está de acuerdo puede o no suscribir el suplemento y presentar su reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral que corresponda, dentro del término establecidos para las reclamaciones de derecho del trabajo (Código del Trabajo, 2013, art. 171).

Por otro lado, no se reconoce a la movilidad geográfica como causal de modificación del contrato individual de trabajo, dentro de ella al traslado y al desplazamiento. Si bien, el artículo 43 de la Código de Trabajo (2013), 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 artículo, se puede percibir que el legislador solo se enfocó en el desarrollo de la movilidad funcional, obviando los efectos que tiene la movilidad geográfica en el contrato de trabajo, ejemplo de ello lo evidenció la pandemia de la Covid-19, al llevarse a cabo modificaciones en el ámbito laboral que conllevaron por un lado a evitar el traslado o el desplazamiento de los trabajadores y por otro lado, la paralización de las actividades vitales para el desarrollo de la economía del país.

Si bien este artículo, no incorpora una regulación sobre las distintas manifestaciones que en relación a la movilidad geográfica se podrá dar, 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 dicha alteración. En atención a lo expuesto y ante la falta de una definición legal por parte de la Código de Trabajo, se entiende por movilidad geográfica como “el cambio forzoso-temporal o definitivo-del trabajador, a un centro de trabajo distinto a la misma empresa, que conlleva a su cambio de residencia y que está justificado en razones económicas, técnicas, organizativas o productivas de la propia empresa” (Corte Heredero, 1995, pp. 70-71).

Desde la perspectiva del lugar de trabajo, el artículo 43 de la Código de Trabajo (2013), tan solo regula los cambios de puesto de trabajo dentro del centro de trabajo, ya sea provisional o definitivo, que no exijan un cambio en la residencia del trabajador, dejando fuera de la regulación legal a los cambios de puesto de trabajo y a los cambios de centro de trabajo, que implican un cambio en la residencia del trabajador. Cabe entonces preguntar ¿Qué sucede sin dentro de la entidad, labora un matrimonio y uno de los cónyuges por traslado, cambia de residencia? Interrogante que desde el punto de vista de nuestro ordenamiento jurídico laboral no encuentra respuesta, al no contemplarse el traslado por reagrupación familiar.

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 erróneas que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores. En este sentido, el supra mencionado artículo 43 de la Código de Trabajo (2013), hace referencia a los traslados provisionales y a los con 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?

Para darle respuesta a la pregunta, se debe de tener como punto de partida la diferencia fundamental que existe entre traslado y desplazamiento. El traslado es de carácter permanente, no así el desplazamiento que tiene una vigencia determinada, es decir, es de corta duración. Desde este punto de vista, lo preceptuado en el segundo párrafo del artículo 43 del Código de Trabajo (2013), se encuadra a la figura del desplazamiento y no al de traslado como lo previó el legislador, basado 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 ha de ser excepcionales y no habituales, entendiendo



que concurren estas causas, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya 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 o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda o como en el caso nuestro, que el legislador añadió a las causas anteriores, si el trabajador se encuentra en peligro inminente para su vida.

- La temporalidad: En esto se diferencian, sustancialmente, los desplazamientos de los traslados. La temporalidad viene, así, a ser el elemento definitorio de los desplazamientos por excelencia. El segundo párrafo del artículo 43 Código de Trabajo (2013), establece que el traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador de hasta 180 días al año ininterrumpidamente, cuestión está que evidencia que estamos en presencia de un desplazamiento y no de un traslado.

No obstante, también es válido señalar, que nuestro ordenamiento jurídico es omiso en cuanto al abono de los gastos de viaje y las dietas, en el caso de que el desplazamiento temporal del trabajador, exija que este resida en población distinta de la de su domicilio habitual. Solo regula, que durante el período de duración del traslado provisional (siguiendo el espíritu de lo preceptuado por el legislador), el trabajador cobra 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 genera a favor del trabajador: Estos se pueden agrupar en tres (Arroyo Abad, 2004): cobertura de gastos de viaje y dietas; concesión de permisos en atención a la duración del desplazamiento y respeto de derechos adquiridos.

En relación al primero, el empleador está obligado a cubrir los gastos de viaje, así como, los de abonar las dietas, entendiendo por estas los gastos de alojamiento y manutención derivadas del desplazamiento. Con respecto al segundo, el trabajador tendrá derecho a un permiso en su domicilio, cuyo descanso estará en correspondencia con el término conveniado por las partes. La finalidad del permiso, es satisfacer la necesidad de convivencia de la realidad familiar y que resulta entorpecida por el hecho del desplazamiento. Por su parte el tercero, el desplazamiento no puede servir para introducir una modificación a las condiciones de trabajo que ya tenía reconocidas el trabajador, con anterioridad al producirse este, por lo que el trabajador va a mantener sus derechos laborales. (p. 226)

Por otra parte, el ordenamiento jurídico laboral cubano no define lo que se entiende por traslado, solo se limita a regular que el trabajador puede cambiar de lugar del 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. Por lo que a la hora de valorar la aplicación práctica de lo contenido en el artículo 43 del Código de Trabajo (2013), lo que puede resultar más complejo es cuando se produzca un cambio de residencia por parte trabajador como consecuencia de dicho traslado. 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 o los medios de transporte disponibles por parte del trabajador para acceder al centro de trabajo, cuestiones estas que no prevé nuestro ordenamiento jurídico laboral.

De igual manera, tampoco hace referencia al traslado colectivo, entendido como aquel que afecte a la totalidad de los trabajadores o aún por ciento de trabajadores en relación a la totalidad de trabajadores con que cuenta la empresa, el cual lleva un tratamiento desde el punto de vista de su regulación diferente al traslado individual. En este sentido, el traslado individual requiere de previo aviso por parte del empleador, el cual traerá consigo la ejecutividad de su decisión una vez transcurrido dicho plazo, particular este que no se evidencia en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

La importancia del preaviso 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. En el primer caso, la impugnación tiene que materializarse dentro del plazo establecido, que si bien en el caso de nuestro ordenamiento jurídico laboral no lo establece se presume, según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 42 que se le aplica el mismo término que para las reclamaciones de derecho de trabajo⁴ establecido en la Código de Trabajo (2013), la que se establece ante el Órgano de Justicia Laboral(OJL) como primera instancia y de no estar de conforme con el acuerdo del OJL, puede acudir a la vía jurisdiccional, tal como se plantea la Ley No. 141 Código de los Procesos (2021),: “Corresponde a los tribunales, en materia trabajo y de la seguridad social,

⁴ Artículo 171: Los trabajadores tienen un término de ciento ochenta días naturales para formular reclamaciones relativas a sus derechos de trabajo ante el Órgano de Justicia Laboral , a partir del día siguiente a aquel en que se haya consumado la violación o la fecha en que se tuvo conocimiento de la misma, salvo las excepciones que establece la ley.



conocer de: a) Los conflictos individuales con causa en la aplicación de medidas disciplinarias y en vulneraciones de los derechos del trabajo”(art. 21).

En cambio, si el trabajador en vez de impugnar la decisión del empleador opta por su reconocimiento, tendrá derecho a la compensación de los gastos, tanto personales como familiares, que se deriven del traslado, en los términos convenidos por las partes, en correspondencia con el establecido en el convenio colectivo de trabajo susceptible de aplicación. En este sentido nuestro ordenamiento jurídico, no prevé la compensación al trabajador de los gastos derivados del traslado, solo se limita a regular en el tercer párrafo del artículo 43 de la Código de Trabajo (2013) que, para el traslado con carácter definitivo, se precisa del consentimiento del trabajador, el que recibe el salario del cargo que pasa a desempeñar. De igual manera, hay un silencio en cuanto a la forma de revistar la aceptación por parte del trabajador en relación a la decisión del empleador, particular este que permite la manifestación expresa o tácita de esta.

Conclusiones

La movilidad geográfica se entiende como 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 (desplazamientos) o estable o definitiva (traslado).

El ordenamiento jurídico laboral cubano no reconoce la movilidad geográfica como causal de modificación del contrato individual de trabajo, dentro de ella al traslado y al desplazamiento. Si bien, el artículo 43 del Código de Trabajo (2013), 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 artículo, se puede percatar 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

Arroyo Abad, C. (2004). La movilidad geográfica. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 37, 215-229. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/892106.pdf>

- De la Cueva, M. (1978). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (5ta ed.). Porrúa.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/683/16.pdf>
- Cañizares Abeledo, D. F. (2015). *Derecho Laboral*. Editorial de Ciencias Sociales.
- Corte Heredero, N. (1995). La movilidad geográfica de los trabajadores. *Lex Nova*.
- Fernández Mieles, E. P.; y Ruiz Vélez, A. L. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Revista San Gregorio*, 52, 20-36. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
- Ferriol Molina, G. (2018). *Derecho del Trabajo. Su actualización. ¿Renovación, modernización o refundación?* Ediciones ONBC.
- Hernández Rueda, L. (1997). Poder de dirección del empleador. En N. Buen Lozano y E. Morgado (Coords.). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 405-420). Instituto de Investigaciones Jurídicas.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.pdf>
- Código de Trabajo. (2013, 20 de diciembre) de 2013. Gaceta Oficial Extraordinaria número 29. Asamblea Nacional del Poder Popular. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>
- Ley No. 141 Código de los Procesos. (2021, 7 de diciembre). Gaceta Oficial No. 138 Ordinaria. Asamblea Nacional del Poder Popular 21.
https://www.ciegodeavila.gob.cu/images/PDF/nuestraRegion/Tribunal/Ley_141_C%C3%B3digo_de_Procesos_martes.pdf
- Ministerio de Justicia. (2017, 15 de noviembre). Gaceta Oficial No. 34.
<https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-34-ordinaria-de-2017>
- Organización de Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Palomeque López, M. y Álvarez de la Rosa, M. (2008). *Derecho del Trabajo* (16ª ed.). Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=662983>
- Partido Comunista de Cuba. (2017). Documentos del 7mo. Congreso del Partido aprobados por el III Pleno del Comité Central del PCC el 18 de mayo de 2017 y respaldados por la Asamblea



Nacional del Poder Popular el 1 de junio de 2017 (I).
https://www.inder.gob.cu/descargas/PCC/doc_pcc_2017.pdf

Roselló Saborit, I. (2019). *Movilidad geográfica de trabajadores en España* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. RODERIC.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/73175/TESIS%20IRS%20enviar%20UV.pdf?sequence=1>

Viamontes Guilbeaux, E. (2007). *Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación*. Editorial Félix Varela.

Villabella Armengol, C. M. (2012). *Investigación y comunicación en la ciencia jurídica*. Editorial Félix Varela.