

ARTÍCULO



Movilidad geográfica: ¿obligatoria?

Si necesita desplazar a un trabajador al extranjero de forma temporal, ¿puede obligarle?

Cada vez hay más empresas que necesitan desplazar a algún trabajador al extranjero de forma temporal. A estos efectos, el desplazamiento es temporal si no excede de 12 meses en un período de tres años.

Pues bien, si la empresa acredita causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, puede desplazar a un trabajador dentro de esos límites temporales y aunque ello exija un cambio de residencia, siempre y cuando le abone los gastos de viaje y las dietas.

Una vez la empresa haya comunicado el desplazamiento al afectado, éste dispone de las opciones siguientes:

- La orden es ejecutiva, lo que implica que el afectado debe acatarla y que, si no está de acuerdo, debe impugnarla ante los tribunales (la empresa debe asegurarse de que puede acreditar las causas económicas, productivas, técnicas u organizativas que correspondan).
- A diferencia de lo que sucede en los casos de traslado (un traslado es un cambio de centro de trabajo –definitivo o durante un período superior a 12 meses en tres años– que implica también un cambio de residencia), el empleado no puede optar por rescindir su contrato con una indemnización de 20 días con un límite de 12 meses.
- Si el trabajador se niega a acatar la orden de traslado, la empresa podrá sancionarlo por desobediencia.
- Pese a lo anterior, en algunos casos la negativa del trabajador a aceptar el desplazamiento se ha considerado válida y no puede ser objeto de sanción. Por ejemplo, si se le ha comunicado verbalmente el desplazamiento (de modo que no puede conocer las condiciones), si se pretende desplazarlo a un país en guerra –con riesgo grave para su integridad– o si está disfrutando de algún derecho vinculado con la maternidad o la paternidad.

Traslados temporales

La orden de traslado debe estar acreditada por las causas productivas, técnicas u organizativas que correspondan. Nuestros profesionales le asistirán si se encuentra ante la necesidad de desplazar temporalmente a un trabajador.