

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

EL IUS VARIANDI EN LA RELACIÓN LABORAL.
TESIS DE GRADO

DAVID EFRAÍN CHUC HERNÁNDEZ
CARNET 16135-10

QUETZALTENANGO, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

EL IUS VARIANDI EN LA RELACIÓN LABORAL.

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
DAVID EFRAÍN CHUC HERNÁNDEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE

LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULLIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. NELLY BETSABÉ DE LEÓN REYES

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. CARLOS RAFAEL MARTÍNEZ RÍOS

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

LICDA. NELLY BETSABE DE LEON
ABOGADA Y NOTARIA
TELEFONO 7761 3722
licdanellydeleon@gmail.com

Quetzaltenango, 08 de marzo de 2016

Señora:
Coordinadora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Campus de Quetzaltenango
Universidad Rafael Landívar

Fui nombrada como Asesora del estudiante **DAVID EFRAÍN CHUC HERNÁNDEZ**, con número de carnet 1613510, de la tesis denominada "EL IUS VARIANDI EN LA RELACIÓN LABORAL".

Hago constar que la estudiante presentó un tema sumamente interesante, derivado de lo anterior se realizó el estudio doctrinario, jurídico y de campo. El estudiante en todo momento siguió los lineamientos requeridos por lo tanto y en virtud de haber finalizado el trabajo emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para los efectos siguientes pertinentes.

Atentamente,



Má. Licda. Nelly Betsabe De León Reyes
Asesora

Licenciada
Nelly Betsabe De León Reyes
Abogada y Notaria



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante DAVID EFRAÍN CHUC HERNÁNDEZ, Carnet 16135-10 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07302-2016 de fecha 4 de mayo de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

EL IUS VARIANDI EN LA RELACIÓN LABORAL.

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 27 días del mes de septiembre del año 2017.



**LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

Agradecimientos

A Dios quien es mi dador de vida y la más grande fuente de inspiración para mí, por darme la sabiduría y el conocimiento necesario para cumplir mis metas y sueños.

A mis padres Alfredo Javier Chuc Colop y María Antonieta Hernández de Chuc por su entrega, ejemplo, esfuerzo, dedicación, consejos y amor incondicional, por ser mi ejemplo a seguir.

A mi hermano Arquitecto. Fredy Otoniel Chuc Hernández por tu apoyo incondicional en la recta final y todos tus consejos que me regalaste durante la carrera.

A mis abuelos, por la sabiduría de sus consejos y por sus oraciones.

A mi asesor de tesis Mgtr. Nelly Betzabé De León Reyes, por el tiempo dedicado en la preparación de mi tesis.

A Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y hermano por el apoyo incondicional en todo momento y el esfuerzo de cada día.

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
DERECHO DE TRABAJO.....	3
1.1 Evolución del derecho del trabajo.....	3
1.2 Concepto del derecho de trabajo.....	4
1.3 Principios del derecho de trabajo.....	6
1.4 Características del derecho de trabajo.....	13
1.5 Características generales.....	15
1.6 Condiciones generales de trabajo.....	17
1.7 Obligaciones de patronos y trabajadores.....	24
CAPÍTULO II.....	32
CONTRATO DE TRABAJO.....	32
2.1 Definición de contrato de trabajo.....	32
2.2 Naturaleza y características del contrato de trabajo.....	35
2.3 Elementos del contrato de trabajo.....	37
2.4 Modalidades del contrato de trabajo.....	40
2.5 Suspensión del contrato de trabajo.....	45
2.6 Terminación del contrato de trabajo.....	48
CAPÍTULO III.....	57
IUS VARIANDI LABORAL.....	57
3.1 Concepto y características.....	57
3.2 Condiciones esenciales de la relación de trabajo.....	61
3.3 Condiciones variables de la relación de trabajo legalmente permitidas..	64
3.4 Procedimiento para el ejercicio del lus Variandi.....	71
3.5 Supuestos abusos del lus Variandi por el patrono.....	71
3.6 Restitución de derechos del trabajador.....	74

CAPÍTULO IV.....	78
PRESENTACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIA.....	95
ANEXOS.....	99

Resumen

La presente tesis titulada: El Ius Variandi en la Relación Laboral aborda un tema de suma importancia para la sociedad y específicamente en el ámbito Laboral, básicamente enfocada a los trabajadores del sector público como el sector privado con la finalidad de poder conocer a profundidad todas esas variaciones y alteraciones que el empleador realiza a las condiciones iniciales del contrato de trabajo, y a la que está expuesto el trabajador en las relaciones laborales.

Por lo que la presente la tesis detalla y cuenta con la información para poder profundizar acerca del tema, con respecto a sus generalidades hasta llegar al punto específico que es el de analizar el uso que se le da al Ius Variandi ejercida por la parte Patronal, si estos son realmente se respetados o no y a que extremo llega a ser utilizado en las relaciones laborales, Que en los casos los más comunes son las alteración de labores como el salario, el lugar de trabajo y de igual forma las horas que se prolongan en el trabajador abarcando más de lo acordado.

Como también establecer esas condiciones iniciales del contrato de trabajo que están reguladas en la ley, las cuales pueden sufrir algún cambio en el contrato de trabajo, y estas ser consideradas como un abuso de poder hasta causar un despido. Así mismo dejar una fuente de estudio para los estudiantes de la carrera de derecho, y esta pueda ser utilizada para futuras investigaciones que se presenten. Ser un material de apoyo pudiendo profundizar de manera individual sobre el tema buscando limitar los abusos a los derechos del trabajador.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio abarca la problemática que se deriva de los límites legales al ejercicio del *ius Variandi*.

Potestad que surge de las organizaciones y dirección que ejerce el empresario para variar dentro de ciertos límites las modalidades de la prestación de las tareas del trabajador, Se dice que el *ius Variandi* lo ejerce el patrono cambiando, variando, modificando las condiciones iniciales del contrato de trabajo provocando un aumento de trabajo siendo este distinto al pactado , generando gastos extras al trabajador cambiándolo de Lugar de Trabajo, amentando las horas establecidas en la ley y pactadas inicialmente. El uso que se le ha estado dando a esta figura jurídica es desmedida independientemente el trabajo que se realice, existe esta violación al derecho de trabajo toda vez que se provocan los despidos indirectos injustificados por no estar en común acuerdo entre las partes, se violentan el principio de buena fe y los mismos derechos de trabajo, estos cambios son aceptados siempre y cuando sean en beneficio del trabajador y no contrarias a la ley. Desarrollándose de la siguiente forma.

Los objetivos que se persiguen en el presente trabajo de tesis son: general a) determinar los límites legales al *ius Variandi* patronal y como también los específicos b) analizar las principales condiciones del contrato de trabajo c) determinar los aspectos del contrato que pueden ser modificadas por el patrono, en ejercicio de la facultad de dirección y organización del trabajo d) establecer las posibilidades de considerar el abuso en el ejercicio del *ius Variandi* por el patrono como una causal de despido indirecto del trabajador.

Los alcances de la investigación son amplios puesto que se pretende realizar entrevistas a los sujetos de investigación, de forma que se conozcan los aspectos prácticos que puedan presentarse en relación a dicha Figura en las empresas locales y entidades públicas.

El aporte que se pretende dar con la presente investigación es: Que en las Relaciones Laborales en Guatemala no exista un abuso patronal en relación a los trabajadores, desde el principio de la tutelaridad y buena fe puesto que empíricamente se reconoce en muchas ocasiones las condiciones pactadas en el contrato inicial de trabajo y estas deben de cumplirse a cabalidad, y que esta figura del *ius Variandi* no venga a tergiversa las condiciones pactadas anteriormente y no afectar al trabajador, provocando el despido indirecto injustificado violentándole sus derechos.

La unidad de análisis utilizada principalmente para el presente trabajo de investigación ha sido: la constitución política de la república de Guatemala y el Código de Trabajo de la república de Guatemala, así como todos los documentos, libros de texto, tesis y documentos electrónicos que fueron individualizados en el apartado de listado de referencias.

El instrumento utilizado en el presente trabajo de tesis fue una guía de entrevista con el que se pudo tomar varias opiniones en relación al tema tratado desde varios puntos de vista realizada a determinadas persona, con la finalidad de esta investigación pueda conducir al lector al conocimientos de varios aspectos importantes que se relacionan con el tema; y que en la actualidad no se maneja por falta de conocimientos y de igual forma por la innovación del tema.

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Evolución del derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo surgió con la finalidad de regular en forma justa y equitativa las relaciones económicas y jurídicas entre patronos y trabajadores. Aparece en el contexto internacional de la Revolución Industrial en el siglo XIX debido a la aparición de maquinismo, con el incremento de los accidentes de trabajo, el aumento de las jornadas de trabajo, la ausencia de condiciones de higiene y salud en las industrias, generando una situación de explotación patronal, que llegó a las protestas obreras y la consiguiente creación en los países de una legislación protectora diferente al derecho común o civil. Posteriormente al final de la Primera Guerra Mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo en 1919, declarando que la justicia social es un pilar de la paz universal a través del reconocimiento de los derechos laborales¹. La evolución del derecho laboral se ha venido dando de tiempos atrás buscando una mejor forma de brindar un trabajo pero también, protegiéndolo de toda situación que se pueda dar contraria a la ley siendo de suma importancia para el estado, que es el principal velador por que se cumpla lo acordado. Y las relaciones laborales se mantengan de una mejor armonía.

El Derecho Laboral se deriva del Derecho Civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. Tradicionalmente se ha considerado al Derecho Laboral como una rama del derecho Público. El Código de Trabajo es claro en establecer que "El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo" (Considerando 4 "e" Código de Trabajo). Regulado para todos los ciudadanos el cual es aplicación general, en el ámbito privado como el público esto sin violentar derechos de los trabajadores.

¹ Reyes Mendoza, Libia, Derecho Laboral, Red Tercer Milenio, S.C., México, 2012, Pág. 10.

Una de las dimensiones fundamentales de la actividad humana es el trabajo, bien que este sea físico o intelectual, se trata de un elemento fundamental para entender las dinámicas sociales, económicas y culturales de cualquier grupo humano o país. El trabajo es esa actividad que transforma el entorno en busca de mejorar las condiciones de vida. Sin embargo este concepto necesariamente no coincide con el del Derecho del Trabajo, el cual se refiere al trabajo realizado en forma productiva por cuenta ajena, libre y subordinada.²

1.2. Concepto de derecho del trabajo.

El trabajo humano productivo puede clasificarse en: por cuenta propia y por cuenta ajena, según los frutos del trabajo sean apropiados por el propio sujeto ejecutor o por un tercero que le paga al sujeto ejecutor. El Derecho de Trabajo proteger al trabajo por cuenta ajena, puesto que el trabajador pierde parte de su libertad mientras ejecuta su prestación u obra bajo la dependencia y dirección del patrono. Además, se dice que el trabajo debe ser libre por cuanto trabajar es un acto voluntario, no forzado (servidumbre, esclavitud). Además, el trabajo es subordinado, por cuanto el trabajador se somete a la dirección e instrucciones del patrono que lo contrata, a diferencia del trabajo autónomo, donde el trabajador conserva la libertad de dirigir su prestación sin perjuicio de que el fruto corresponda al tercero que lo contrata, como ocurre en los contratos de obra o servicios técnicos o profesionales³.

Pueden ofrecerse las siguientes definiciones del Derecho del Trabajo, la cual considera que “es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa” y desde un punto de vista legal “es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador”⁴. Para Pérez “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de

² Canessa Montejo, Miguel F., Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala: Manual auto Formativo, Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para Cafta-dr (Pact). -- 1a. Ed. San Salvador, el saly: Pact, 2010, Pág. 13, citando a Neves. V. también Olea, Manuel Alonso y Casas, María Emilia, “Derecho del trabajo”, 24a edición revisada. Editorial Aranzadi, Madrid, España, 2006, págs. 51-58.

³ Ibid. Pág. 14.

⁴ Reyes Mendoza, Libia, Op. Cit., Pág. 14.

ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual de trabajo o de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”⁵. Relación que debe de existir en todas las clases de relación de trabajo, un acuerdo de voluntades por las partes que este sea expreso y se perfeccione con la voluntad y pueda surtir sus efectos de la mejor manera.

Define el Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el Estado”. Briceño Ruiz es “el conjunto de normas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos”⁶. Es un garantista de los derechos del patrono como el trabajador, ambos protegidos por el mismo pero en la teoría guatemalteca literalmente se protege superiormente al trabajador, figura física que es vulnerada en cualquiera de las instancias de la relación laboral.

El objeto del Derecho del Trabajo es proteger al trabajador con la intervención del Estado reglamentando las relaciones individuales y colectivas laborales, por lo que no es posible diferenciar entre Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, así como el Derecho de la Seguridad Social, puesto que la interrelación entre estos tres componentes de las relaciones laborales, el Derecho del Trabajo en su conjunto no puede cumplir sus fines⁷. Los beneficiarios ante las situaciones contrarias a la ley vienen siendo el patrono quien es el que se encuentra amparado por el manejo de la entidad de trabajo, aprovechamiento que se da de forma individual y no de forma colectiva. Siendo dificultoso tener problemas de forma colectiva para hacer cuestiones contrarias a la ley.

⁵ Pérez, Benito, Derecho del trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1982, Pág. 73.

⁶ Franco López, César Landelino, Derecho sustantivo individual del trabajo, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2006, Pág. 20. Briceño Ruíz, Alberto, Derecho individual del trabajo, Editorial Harla, S.A de C.V., México, 1985, Pág. 24.

⁷ Ibid., Pág. 74.

Si bien es cierto, el derecho laboral, protege y garantiza los derechos de ambas partes en la relación laboral. En la mayoría de los casos no se cumplen en su totalidad toda vez que las personas que se encuentran en el directorio, encargados o un puesto superior al de los demás trabajadores cambian en su totalidad las normas, perjudicando a los que ejercen una función en la empresa quienes son los más vulnerados (trabajadores) en esta situación.

La temática del derecho de trabajo se regula mediante (leyes, normas, reglamentos, y jurisprudencia) la existencia y el funcionamiento de las relaciones entre las personas que funjan como patronos y trabajadores, referidos también los obreros. El derecho de trabajo también regula cuales son intermediarios, cuando se vuelven contratistas quienes son unos y otros, que es y cómo funciona según el artículo 5 del código de trabajo como el "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. El cual este queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto a los efectos legales, pero de igual forma no tiene carácter de intermediario y si de patrono el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios". Así como la forma independiente, ocasional o profesional que nos establece los derechos y obligaciones que tiene cada una de las personas en determinadas funciones garantizándole esos derechos a las partes. Los intermediarios son los contratantes de los patronos que imponen condiciones como obligaciones en nombre propio, por el ejercicio y función que los mismo realizan a cargo del patrono, que en los casos son muy mal ejercida esa función aprovechándose de las condiciones en que se encuentra el trabajador y debido a la necesidad del mismo acepta a esos tratos con la finalidad de adquirir el trabajo a costa de los que sea.

1.3. Principios del derecho del trabajo.

Los principios jurídicos son los máximos criterios interpretativos de una disciplina legal, de forma que todo el ordenamiento particular se encuentra inspirado por los mismos. En el caso del Derecho del Trabajo, en función de su autonomía científica

ha desarrollado los siguientes. Principios que nos extiende de una mejor manera y explica los antecedentes que ha surgido en el derecho de trabajo.

a) Principio de tutelaridad.

El considerando tercero del Código de Trabajo, inciso (a) enuncia lo siguiente:

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Este principio tutelar surge ante esa necesidad que de los abusos y excesos que se le cometían a las personas, este viene a protegerlo ante esas cuestiones anómalas, ante el derecho de laboral viene siendo garantista y protector del trabajador ante las adversidades del trabajo.

Igualmente establece la “Constitución Política de la República en el artículo 103 disponiendo que las leyes que regulen las relaciones entre empleadores y el trabajador es conciliatorio, tutelares para el trabajador y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. La norma suprema garantiza el derechos del trabajador, permitiéndole y garantizándole la libertad individual de trabajo, a un salario, a que esa prestación del servicio se remunerado en la moneda de curso legal permitiendo también una forma de pago en especie, etc. Respetando lo establecido en el contrato de trabajo que es ahí en donde se comprometen y obligan las partes.

Sacalxot Valdés en el libro “Lecciones de Derecho Individual de Trabajo”, expone que dicho principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino que trata de evitar el abuso contractual hacia el trabajador, dividiéndose el principio de titularidad en dos partes.

La vulneración al derecho del trabajador, fue el motivo del (Principio de Tutelaridad) que le garantiza la protección al trabajador, y es por ello la razón del derecho laboral. Trata de compensar la diferencia económica del trabajador dándole un trato justo, garantizándole su derecho y la libertad a la libre contratación. Debido que es un

derecho de clase trabajadora. El principio de tutelaridad garantiza el derecho del trabajador, y brindan una remuneración por lo que a causado recompensando la mala actitud que se ha venido tomando con el trabajador y este tener la libertad de seguir en las condiciones o poder optar a otro trabajo que sea conveniente y que está en todo su derecho de hacerlo.

b) Tutelaridad sustantiva.

“Los artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala determinan que serán Ipso Jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador”. Todas aquellas leyes, o reglamentos que sean contrarias a la ley principal son nulas de pleno derecho por ser contrarias a la misma quedando sin efecto. Para no perjudicar al trabajador y mucho menos al patrono que se anticipa de que pueda pasar y este no poderlo evitar en su momento.

c) Titularidad procesal.

Los derechos laborales se encuentran debidamente protegidos procesalmente a través de las acciones judiciales respectivas⁸. Que permiten que se no se estén violentando los derechos de los trabajadores de una forma desleal ante la ley. Causando estos abusos, problemas laborales, y descontento para la elaboración de la relación de trabajo, toda mala acción que traiga aparejada una consecuencia jurídica debe ser sometida a consideración de las autoridades competentes. En la actualidad todo despido tiene su consecuencia llamado proceso laboral causa que se origina por las diferencias que se dan en la relación de trabajo, llevando a estas instancias los desacuerdos que hay para lograr una pronta justicia.

d) Principio de aplicación decreciente.

Esto quiere decir que el Derecho de Trabajo debe velar por la protección de la parte más desamparada y que es más vulnerable a sufrir violaciones en sus derechos, que

⁸ Sacalxot Váldez, Carlos B., Lecciones de Derecho Individual de Trabajo Guatemala: Imprenta y Litografía Los Altos. Pág. 17.

en este caso sería el trabajador⁹.siendo este la el sujeto más sensible de la relación de trabajo, y en el algunas de las situaciones quedando desamparado ante las situaciones que se le den. Al más afectado en la relación de trabajo se le protege más, se le restituye los derechos que le son violentados tratando de volver a que este pueda someterse a una relación de trabajo sin quedar afectado y provoque problemas en las subsiguientes relaciones laborales.

La aplicación de derecho laboral, debe aplicarse en progreso decreciente, esto es a mayor retribución es menos la protección hacia el trabajador.

e) Principio evolutivo.

El derecho laboral también tiene que ir adaptándose y evolucionando a la par que la sociedad. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo se ha dado en dos sentidos: Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia a regular cada vez más relaciones laborales, que pueden denominarse especiales.¹⁰ Lo deduce el código de trabajo en su considerando primero “que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado”. La sociedad es cambiante y los problemas de igual forma por lo que la legislación debe de ir de la misma forma protegiendo los aconteceres que se den ante la sociedad y esté preparada para los cambios bruscos o diferentes a los acostumbrados. De igual forma en su “artículo 106 de la constitución política de la república de Guatemala regula los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de negociaciones individuales y colectivas, por lo mismo obliga al estado a fomentar y proteger ese tipo de negociaciones sindicatos, reglamentos interiores de trabajo”. Por el constante movimiento de derecho y la forma cambiante de las misma. Protegiendo los mismas con una manera primordial hacia el trabajador. si esas variaciones fueren distintas deberán ser sancionadas ante la ley que es el Código de Trabajo y en su

⁹ Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios. 2006. Pág. 32.

¹⁰ Ibid., Pág. 32.

caso previo a sancionar la ley se tomaría en cuenta el reglamento interno de cada institución, para considerar dicha inconformidad de las partes.

En la Constitución Política de la República, “artículo 106 dispone que los derechos laborales sean susceptibles de ser superados a través de la negociación individual y colectiva”. Una vez estando de acuerdo las partes estos derechos queda desprotegidos y ser vulnerados por los mismos. Siempre que se sean con justa causa y de forma comprensiva por las partes y no por disposiciones voluntarias y de mala fe de parte del patrono.

f) Principio de obligatoriedad.

El Código de Trabajo regula en su “artículo 12 que son Ipso Jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos” que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, por lo que las partes deben considerar las normas laborales en la redacción de los contratos de trabajo.

Capacidad de la autoridad para hacer que se respeten sus resoluciones y de obligar a su cumplimiento, siempre y cuando las partes cumplan sus funciones que se les han sido delegadas para mantener una relación jurídica recta sin perjuicio alguno. Y no ser sometidos a los tribunales competentes.

g) Principio de realismo.

Actúa principalmente en el momento de la negociación de pactos y convenios colectivos, de forma que las peticiones y acuerdos se ajusten a las posibilidades objetivas de las empresas y las verdaderas necesidades de los trabajadores¹¹.

El Código de Trabajo establece este principio en el tercer Considerando inciso (d) “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, primero porque estudia al

¹¹ Ibid., Pág. 39.

individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”. El derecho de trabajo se dice que eminentemente flexible por que trata de que los problemas sean arreglados de una buena forma como lo es la conciliación, para evitar un desgaste y sobre carga de los órganos judiciales, cuando la situación puede ser muy bien arreglada por un acuerdo de las partes.

Expone que la legislación lo que debe de buscar es un punto de equilibrio entre el capital y el trabajo¹². Busca esa comodidad del trabajador garantizándole esos beneficios que sean adaptables a las condiciones económicas de los trabajadores, y no una forma de poder usar el abuso del poder sobre los trabajadores de una forma desmedida como lo era en el principio de la titularidad que hacia relación a esos tratos desmedidos hacia esas personas trabajadoras.

h) Principio de sencillez.

Este principio se materializa principalmente en el Derecho Procesal de Trabajo, ya que las formas de procedimiento se caracterizan por su vocación anti- formalista en beneficio de los trabajadores, sin perjuicio de mantener un cierto orden procesal¹³.

El derecho laboral está dirigido a una porción abundantemente mayor de la población, que en los términos generales no puede acceder a los altos niveles de preparación en los niveles de educación. Por lo que debe realizarse en los términos más sencillos y fáciles la aplicación y la asimilación de ese derecho. El derecho de trabajo no es complicado y es de forma sencilla puesto que está encaminado al trabajador que en el ámbito general son los de niveles más bajos y es por ellos que

¹² Sacalxot Váldez, Carlos B. Op. Cit. Pág. 19.

¹³ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pág. 40.

el derecho laboral no les complica más su situación poniéndole los mecanismos a utilizar de una forma sencilla y entendible para el mismo.

i) Principio conciliatorios.

Dentro de las relaciones laborales deben ser armónicas y existir paz dentro de las empresas, sin embargo, si surge el conflicto laboral, las partes deben esforzarse por lograr un arreglo conciliatorio. La conciliación es el método más bueno para que no se corrompa las buenas relaciones laborales permitiendo, a los mismos poder dar por terminada de una buena forma el contrato de trabajo. Buscando evitar conflictos, malos tratos y el uso indebido de centros de justicia poniéndolo de una forma mucho más fácil con la conciliación.

La Constitución Política de la República dispone en el “artículo 103 que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Asienta que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social.

Así también en el “artículo 17, al establecer que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”. El código de trabajo busca la forma de velar por los intereses del trabajador de una forma en la que pueda haber armonía, y una excelente relación social cosa contraria se estaría en y mero conflicto dejando a un lado los buenos tratos y buenas costumbres.

El nuevo modelo de relaciones laborales destaca y potencia los puntos de convergencia de las partes en la relación de trabajo, a través de una negociación

colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las decisiones de la empresa, acuerdo reparto de utilidades¹⁴.

Lograr esa relación de poder sincronizar a los trabajadores en el área de la producción a efecto de poder beneficia a la sociedad, ya que es la función esencial entre patrono y trabajador. La conciliación es la vía más factible para poder llegar a una buena solución en las negociaciones colectivas de manera segura y madura. Sin que exista una competitividad entre los trabajadores.

j) Principio de rendimiento o buena fe.

El trabajador se compromete a cumplir con cabalidad, eficiencia y buena fe el trabajo encomendado por el patrono, y el patrono se compromete a cumplir con las garantías mínimas establecidas en el Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos, e inclusive pueden pactarse estímulos a los trabajadores en materia de productividad.

Es el principal vínculo que se genera a través del contrato de trabajo, en donde el principio de la buena fe, es el elemento en el contrato de trabajo. Ya que ahí es en donde las voluntades quedan plasmadas, las cuales deben cumplirse a cabalidad y sobre todo mantener esa voluntad de la buena fe, ya que se convierte en un postulado moral y jurídico.

1.4. Características del derecho del trabajo.

El Código de Trabajo Guatemalteco en sus considerandos expone lo que pueden considerarse como principios interpretativos de las normas laborales, pero que también constituye un enunciado de las características del Derecho del Trabajo:

- a) "El Derecho de Trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente". Protección total de trabajador ante las adversidades que se presenten al mismo buscando las formas de emparejar y

¹⁴ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Págs. 41 y 42.

llevarlas de la mano esas cuestiones adversas, y contrariar y sin justificación previa para el trabajador, busca alternativas en su momento.

- b) "El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
- c) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- d) El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- e) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los Patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

1.5. Características generales.

a) Autónomo.

Es considerado autónomo porque el derecho laboral tiene sus propias leyes a las cuales está sometido. Porque tiene sus propios principios, institutos propios, y los métodos propios para la averiguación de la verdad. Por lo cual no depende de otra rama del derecho para su existencia, por lo que se dice que el derecho es autónomo:

- a) Tiene un campo propio de aplicación en las relaciones laborales. No depende de otra rama, del derecho aplica sus leyes en los casos que considera necesario su intervención.
- b) Es notorio la independización que existe con las otras ramas del derecho. El derecho de trabajo subsiste por si solo y no necesita algún auxiliante para su aplicación.
- c) Tiene una autonomía Legislativa, el cual regula el Derecho Laboral, en el apartado constitucional, y sigue valido. El respaldo de la norma suprema es su máxima representación, reguladora de los derechos del trabajador en el apartado del trabajo.
- d) Tiene autonomía Jurisdiccional y Administrativa ya que están dirigidas por determinados relaciones de índole laboral dirigidas por tribunales específicos. Subsiste por si solo, tiene sus propios procedimientos, sus propias leyes, y tiene su tribunal competente para conocer de los asuntos de su materia.
- e) Tiene autonomía científica y didáctica, debido a los estudiosos del derecho que han que existe una posibilidad de crear una autonomía profesional.
- f) La autonomía de los principios como el de Titularidad, y ser este inspirador de otras ramas del derecho desde que fue el rompimiento con el Derecho Civil el Derecho Laboral tuvo su autonomía.
- g) Los fines propios, mejora las condiciones del trabajador, para una mejor convivencia social y laboral. Primordial de la relaciones de trabajo el bien común entre las partes para evitar conflicto alguno.
- h) Se caracteriza por tener instituciones propias, desconocidas e inaplicables entre otras disciplinas jurídicas, que ampara a las personas cuando pueda suscitar cualquier eventualidad.

b) Es un derecho conciliatorio.

La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio de quien es derivado del despido, de los accidentes y otros.

Es un acto jurídico, que es utilizado como un mecanismo entre las partes para solucionar todo tipo de conflicto que surja entre ellas. El cual se llega a un arreglo en donde se obtendrán resultados justos para ambas partes a través de fórmulas justas, propuestas por las partes o por el propio conciliador.

c) Es un derecho protector o tutelar.

Tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.

La protección al trabajador es la razón de ser del derecho laboral, es por ello que surge con una voz de protesta contra todos aquellos excesos y abusos que se le hacen a las personas en relación al trabajo en distintas formas como las jornadas de trabajo excesivas, el Salario, las condiciones del trabajo, la violación a sus derechos, que a la larga les provoca en este caso el despido.

d) Autorregulación de los convenios colectivos.

Es característico del derecho de trabajo, que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate”¹⁵.

Es la razón que en algunos casos el trabajador es el único desamparado en las relaciones laboral ya que ellos tienen que someterse a las condiciones y las reglas que están reguladas en la entidad de trabajo. Y que en la mayoría de los casos terminan violentando los derechos de los trabajadores y por tal razón termina dándose el despido de las personas y que en algunos casos es sin justificación.

¹⁵ Franco López, Cesar Landelino. Op.cit, pág. 22

1.6. Condiciones generales de trabajo.

Conforme al “artículo 20 del Código de Trabajo son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”. Son las condiciones fundamentales de toda relación laboral Dichas condiciones no pueden variarse unilateralmente por cualquier de las partes fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Pero posterior a este no deben de cambiar toda vez que se estaría ante una violación muy importante de la ley laboral causando problemas a trabajador.

A continuación se exponen las principales condiciones generales de trabajo, algunas de las cuales también se denominan prestaciones laborales y su regulación legal:

Jornada ordinaria.

- a) Jornada diurna: No puede exceder de 8 horas diarias ni puede exceder de 44 horas a la semana, pero para efectos exclusivos de pago del salario no puede exceder de 48 a la semana. Esta jornada comprende que se ejecuta de las seis y dieciocho horas de un mismo día. “Artículo. 102 literal (g) Constitución y 116 del Código de Trabajo”.
- b) Jornada nocturna: Esta jornada no puede exceder de 6 horas diarias ni de 36 a la semana Esta jornada comprende que se ejecuta de las dieciocho horas de un día y las seis horas de otro día.
- c) Jornada mixta: Esta es de 7 horas diarias y no puede exceder de 42 a la semana. Esta jornada es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. “Artículo. 117 (C). del Código de Trabajo”.
- d) Continua: La jornada puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso, según la naturaleza del trabajo. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo

de media hora dentro de esa jornada, el cual se computa como tiempo de trabajo efectivo. “Artículo. 119 del Código de Trabajo”.

Las jornadas de trabajo establecidas en ley no deben de variar, aunado a esto se estaría violentando la ley, pero como hay casos especiales que la ley no lo establece pero que en los casos se da. Llegando a un acuerdo las partes para establecer variaciones al mismo, pero siempre y cuando esta se perfeccione con el consentimiento de las partes. Caso contrario está prohibido variar estas jornadas de trabajo.

Jornada extraordinaria.

a) Constituye el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan para la jornada ordinaria, o que exceda el límite que se pacte, y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos. “Artículo. 121 del Código de Trabajo”.

Extraordinario se entiende algo totalmente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados períodos cortos del año, en la práctica se le conocen como horas extras. Los requisitos para que se trabajen las horas extras son: primero, que sea en forma voluntaria; segundo, que la causa provenga de circunstancias especiales no regulares; y tercero, que se deben pagar con por lo menos un cincuenta por ciento más de la hora ordinaria. Que este expreso la voluntad del trabajador para estar conscientes de esas horas de más que estará haciendo el trabajador, pero con la salvedad que serán pagadas.

Descanso semanal.

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según la costumbre de la empresa “artículo 126 del Código de Trabajo”. La ley es clara en establecer los días de descanso, pero se dan casos especiales en donde se necesita la presencia del trabajador, para laborar los días no considerados de

trabajo. Estos deben ser pagados de una mejor forma toda vez que se está haciendo un trabajo extra normal fuera de la relación laboral establecida.

Asueto.

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares los siguientes: 1. de enero; el jueves, viernes y sábado santos; 10 de mayo; 30 de junio; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1. de noviembre; 24 de diciembre medio día a partir de las 12 horas; el 25 de diciembre; 31 de diciembre medio día a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. Regla general de ley no puede variar ya que son decretados desde años atrás y que se han vuelto costumbre en los distintitos países a nivel mundial.

Vacaciones.

Vacación anual remunerada es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Todo trabajador sin excepción alguna tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. (Artículo. 130 del Código de Trabajo). El trabajador no debe trabajar durante las vacaciones y menos aún con patrono distinto (del Código de Trabajo).

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, debe tener como mínimo ciento cincuenta días (150) trabajados en el año (131 del Código de Trabajo).

Salario.

El salario es la prestación económica que recibe el trabajador de su patrono por el trabajo que realiza, Por su importancia se encuentra legalmente protegido frente a diversas contingencias: medio por el cual se llega a crear un relación laboral toda vez que el trabajador brinda sus servicios para una actividad determinada y el patrono se compromete a pagar (salario) pactado entre las partes.

Protección del Salario Contra los Abusos del Patrono.

Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del sistema de trueque (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas). “Artículos 62 inciso a. 92 párrafo 2o. del Código de Trabajo”.

Lugar y tiempo de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. “Artículo. 95 del Código de Trabajo”.

Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. “Artículo. 61 incisos del Código de Trabajo”.

Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas. “Artículo. 60 inciso e. párrafo 2o. del Código de Trabajo”.

Prohibición de efectuar descuentos “Artículo. 93-99 del Código de Trabajo”. El salario que se establece está prohibido que sea cambiado o variado en su forma que se conveniente para el patrono.

Prohibición parcial de efectuar compensaciones “Artículo. 100 del Código de Trabajo”. La ley es clara cuando prohíbe las compensaciones ya que es cosa distinta a la que se acordó. Y contrarias a la ley Prohibición de hacer colectas “Artículo. 62 literal. (F). Del Código de Trabajo”. Las colectas perjudican al trabajador porque disminuiría su salario, y en la mayoría de los casos es el mínimo que les pagan por lo cual no pueden obligarlos a hacer ni a contribuir e insistir a las mismas, las colectas que no sean para el mismo sino en beneficios de otros.

Protección del Salario Contra los Acreedores del Trabajador.

Nulidad de la cesión de salarios “Art. 100 del Código de Trabajo”. Son esos salarios que no puede cederse, venderse, o gravarse a aquellas que no sean las indicadas Obligación de pagar el salario directamente al trabajador “Art. 94 del Código de Trabajo”. Persona distinta a esta no tendría validez para el trabajador por lo que se estaría violentando el derecho del trabajador la ley lo prohíbe.

Inembargabilidad parcial del salario “Art. 96 y 97 del Código de Trabajo”. Todas las cantidades que la ley no considere inembargables para que el trabajador no sea el perjudicado, ante estas eventualidades cambiantes.

Protección del salario contra acreedores del patrono.

“Artículo 101 del Código de Trabajo”. Son todos aquellos sueldos no pagados al trabajador y que este tenga el derecho de reclamarlos, gozara de beneficios que la ley establece para compensar esta falta.

Protección a la Familia del Trabajador.

Protección a la mujer casada y a los hijos menores “Artículo. 97-100 del Código de Trabajo”. Se establece que la familia y los hijos necesitan subsistir, la ley protege a

estos para que no se le violente los derechos en cancelación de salarios, por la actividad que ya fue realizada debe de cumplirse este derecho.

Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador, estas no deben de ser pagadas por familiares toda vez que no existe una relación con ellos, y que en el momento de esta situación no fueron ellos los que lo solicitaron.

Protección a los familiares del trabajador fallecido. “Artículo. 85 del Código de Trabajo. y 102 inciso p. de la Constitución”.

“El salario es inembargable, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente. “Artículo. 97 del Código de Trabajo”. El trabajador no debe de quedar sin salario, la ley establece que es un 50% para subrogar deuda alguna que tuviere pero está prohibido despojarlo de la totalidad de su sueldo.

Además, la Constitución dispone el derecho a un salario mínimo “art. 102 literal “f”), indicando también el art. 103 del C. de Trabajo, que "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que el permita satisfacer sus deberes como jefe de familia". El salario es el motivo por el cual el trabajador realiza una actividad laboral, por lo que al momento de cumplirla se está en la obligación de pagar una cierta cantidad de dinero al cual tiene derecho.

Ventajas económicas.

Son una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo “artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo”. Cuando exista un acuerdo expreso del trabajador de que una cierta cantidad de su

salario va ser cubierto en especie, y este será hasta cubrir el monto de un salario total en los casos que se esté pactado.

Aguinaldo.

Es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Se establece por medio del “Decreto Número 76-78 del Congreso de la República que es la Ley Reguladora de la Prestación del aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. El aguinaldo corresponde al 100% del último salario. Se debe pagar el 15 de diciembre de cada año”. Este no debe variar y ser pagado a su totalidad, cumpliendo con lo que la ley establece caso contrario, causaría problema alguno.

Bonificación anual para los trabajadores del sector privado.

Comprendido en el “Decreto 42-92 del Congreso de la República. Es una prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, y es equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes. Esta se debe pagar en la primera quincena del mes de julio de cada año, inicia el 1 de julio de un año y termina el 30 de junio del siguiente año”. Deber patronal de cumplir con esta prestación y que en la realidad en algunos casos no se hace efectivo este pago causa contraria, en un proceso laboral se le descuenta de forma completa

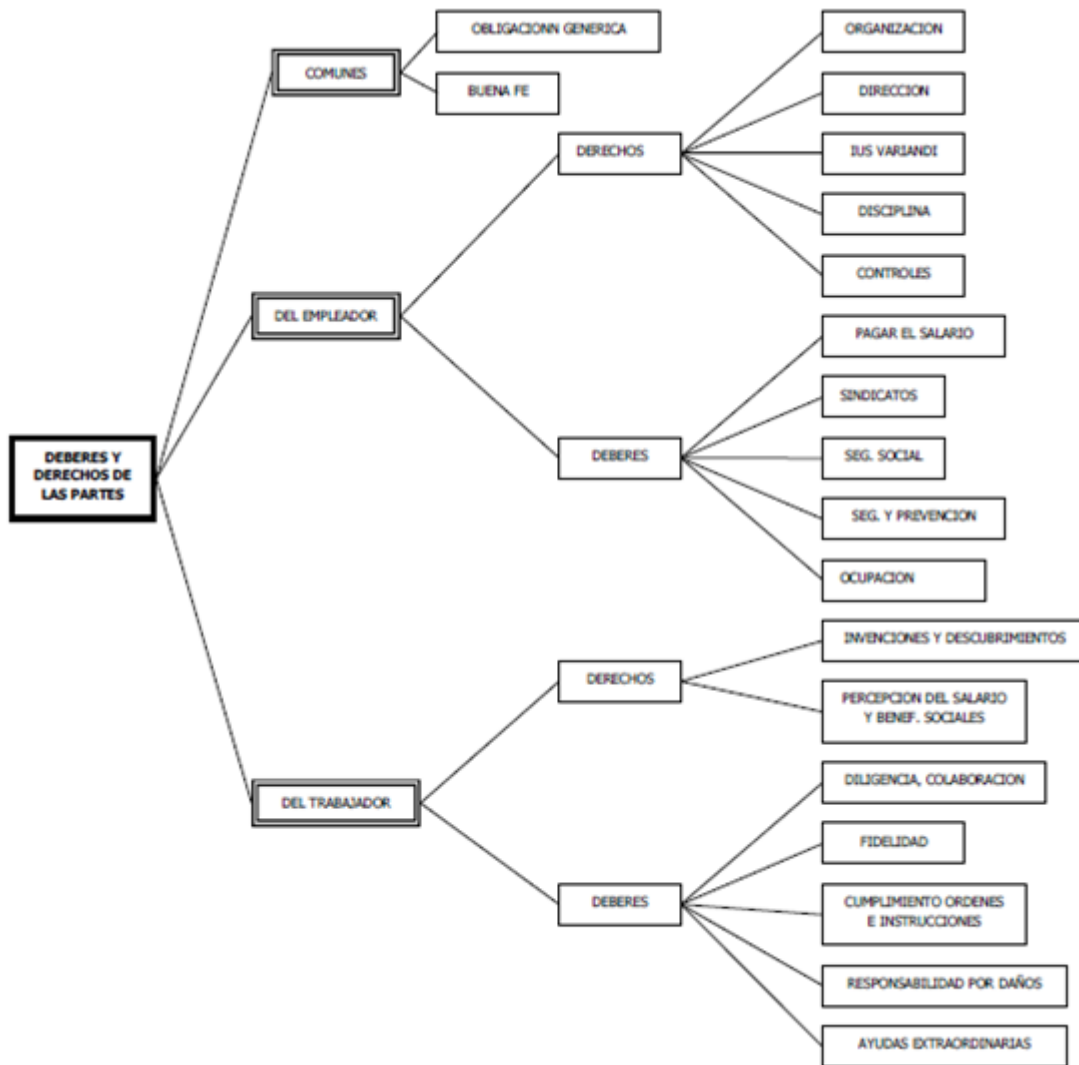
Bonificación incentivo.

“El Decreto 37-2001 del Congreso de la República, en el artículo 1 se indica que se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de Doscientos Cincuenta Quetzales (Q.250.00) que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado”. Beneficio por el tiempo laborado del trabajador del sector privado que establece la ley para el trabajador y que debe de ser cancelada en su totalidad establecida.

1.7. Obligaciones de patronos y trabajadores.

La doctrina y la ley clasifica los derechos y deberes en función de la parte de la relación de trabajo de que se trata, pero de antemano, las obligaciones principales son las de prestación del servicio o la realización de la obra en la forma convenida y el pago del salario estipulado o legalmente establecido por parte del patrono.

Gráficamente, el conjunto de deberes y obligaciones principales pueden representarse así:



Fuente: Centro De Estudios Para El Desarrollo De Políticas Regionales, “Manual de Legislación Laboral. Curso: Desarrollo de Políticas Sindicales”, Documento de Trabajo Número 1, Bahía Blanca, Diciembre de 2010.

Además, en forma recíproca, los derechos y deberes entre patrono y trabajadores pueden representarse en el siguiente cuadro:

	DERECHOS	DEBERES	
DEL TRABAJADOR	Recibir la colaboración	Colaboración	DEL EMPLEADOR
	Exigir la buena fe	Buena Fe	
	Recibirla	Pago de la remuneración	
	Goce y beneficio de teg. Hig. Med. Laboral	Seguridad y previsión	
	Exigir preservar los derechos personales y patrimoniales	Presentar y mejorar derechos personales y patrimoniales. Reintegro de gastos	
	A la indemnidad	Resarcimiento de daños	
	Reserva y secreto sobre política, religión y sindicalización	No intromisión y reserva sobre ideología y religión	
	Prestación efectiva Salarios diferenciados	Ocupación	
	A recibir alimentación adecuada, protección suficiente, vivienda digna	Protección, alimentación, vivienda	
	DEL EMPLEADOR	Organización	
Dirección		Aceptar órdenes e instrucciones	
Disciplinario		Cumplir con obligaciones	
Ius Variandi		Adecuación en base a límites	
Controles personales		Exigir amparo de su dignidad	
Preferencias en inventos y descubrimientos		Otorgar preferencia	
Buena fe		Exigir la del trabajador	

Fuente: Centro de Estudios Para el Desarrollo de Políticas Regionales, Ibid.

Derechos y deberes del patrono.

- a) Organización: La organización está encaminada a un buen desempeño que debe realizarse en la institución de trabajo, para mantener un buen desempeño, poder actuar de la mejor manera para un mejor servicio, este influye directamente con esa percepción que debe de tener el trabajador en relación a su rendimiento en la entidad de trabajo.

- b) Dirección: Es la representación que se confiere a los encargado o representantes, que son aquella persona investida como la máxima autoridad de la entidad de

trabajo, con la responsabilidad de dirigir las actividades que se le confieren de forma ordenada, y este poder designársela a los trabajadores, quienes cumple un función específica para la cual fueron contratados.

- c) *Ius variandi*: la figura jurídica es controversial, es usada de forma normal en las relaciones de trabajo, es considerada de forma temporal ya que es usada para las variaciones que se le pueden realizar al contrato de trabajo las alteración que sufra la misma debe de ser realizada de forma armoniosa con el consentimiento de las partes y de forma temporal sin perjudicar a ninguna de la partes. y no puede ser usada arbitrariamente.
- d) *Disciplina*: La disciplina es fundamental en la relación de trabajo es considerado como el conjunto de acciones, que deben ser acatadas por la parte trabajadora asegurando el comportamiento y su desempeño, para que se mantengan sujetos a los lineamientos de la empresa.
- e) *Controles*: el control en la entidad de trabajo va encaminada a un ordenamiento de las actividades laborales, para un mejor funcionamiento, y control de las funciones que realice el trabajador.

Deberes.

- a) *Pagar el salario*: obligación que le corresponde a la parte patronal hacer efectivo a los trabajadores, por una actividad realizada la ley establece que esta debe hacerse efectivo en moneda de curso legal y de forma directa al trabajador.
- b) *Sindicatos*: conformado por un grupo que representa a un conjunto determinado de personas, que se desarrolla para defender los intereses de estas personas siendo estos financieros, profesionales y sociales. en la organización que estos representen.

- c) Seguridad social: son esos beneficios que debe de gozar el trabajador en la entidad de trabajo, para poderle garantizar su estadía en la empresa, de otra forma se estaría dejando la situación de una forma desbalanceada para cualquier eventualidad que puede sucintar.
- d) Seguridad y prevención: toda aquella ausencia de peligro que se le pueda brindar a los trabajadores, previniendo este tipo de situaciones que se presenten en un momento inesperado de esta forma se le estaría garantizando la estadía de trabajador en la empresa.
- e) Ocupación: toda aquella actividad que la persona realiza y se dedica en un determinado tiempo, la designación de la actividad laboral, va encaminada a que se le sean designadas las funciones para la cual fue contratado cual es la actividad en la que mejor se desarrolla para un buen desempeño.¹⁶

Derechos y deberes que son los conocidos en el ámbito del tema Lus Variandi siendo este la base del mismo. En cada relación de trabajo a las cuales quedan sujetos al trabajador por parte del patrono quien deberá de respetar estos derechos no violentar ni abusar causando una violación a los conocidos derechos laborales.

Derechos y deberes del trabajador.

- a) Invención y descubrimiento: el invento es el origen de algo mediante la aplicación de conocimientos que se adquieren, para poder lograr algo novedoso que sale a flote por medio de los experimentos de la ciencia, y en el mismo orden de ideas el descubrimiento es algo que ya existe y solo se dio la tarea de encontrarlo o descubrirlo para poder hacer uso de este.

¹⁶ Centro De Estudios Para El Desarrollo De Políticas Regionales, "Manual de Legislación Laboral. Curso: Desarrollo de Políticas Sindicales", Documento de Trabajo Número 1, Bahía Blanca, Diciembre de 2010, pág. 7 y 8.

- b) Percepción de salario y beneficios, sociales: el salario en la relación de trabajo es de suma importancia ya que es el medio por el cual se llega a un acuerdo para realizar una actividad por un salario correspondiente, es un derecho que tiene el trabajador. con relación a los beneficio a los que goza el trabajador son los que la ley nos establece conocido como las prestaciones laborales que le garanticen su estadía en la empresa por lo que se le deben de dar de forma obligatorio para no alteras estas responsabilidades laborales.

Deberes.

- a) Diligencias y colaboración: la designación de tareas laborales va encaminadas a los trabajadores para desempeñar su función de una forma eficiente e individual. La colaboración es un esfuerzo en conjunto con grupo determinado de persona para conseguir los resultados necesarios que de otra forma no se conseguirían de forma individual.
- b) Fidelidad: la lealtad a la empresa, a su trabajo y a los demás que los rodean cumplir con su compromiso, no importando las circunstancias adversas que se presenten siempre cumpliendo con las obligaciones y la fidelidad que es la caracterización que se da en función designada.
- c) Cumplimiento, órdenes e instrucciones: realizar las actividades que se prometieron, realización es un deber de una obligación es una cuestión que se encuentra en el orden de nuestra vida en el ámbito laboral, personal y social.
- d) Responsabilidad por daños: los daños y perjuicio que se presenten en la realización de sus funciones son meramente de su interés para subsanar los daños que se causen, todo sujeto que por su conducta cause problemas está obligado a resarcir los daños causados.
- e) Ayuda extraordinaria: es el desempeño extra que se puede ofrecer para brindar la ayuda que se necesite, es un esfuerzo fuera de la habitual que se realiza de la

mejor manera y es considerado como una actividad mejorada fuera de lo normal. Los parámetros que amparan al trabajador son los derechos que este puede hacer valer ante cualquier situación anómala a su parecer, de esa misma forma para evitar este tipo de abusos de poder debe de someterse a un trato igual para evitar conflictos en la entidad de trabajo. El ius variandi regula unos derechos como también esos deberes que el trabajador debe de respetar, estas son más que las condiciones que el trabajador pone antes de realizar una relación de trabajo.¹⁷

Los parámetros que amparan al trabajador son los derechos que este puede hacer valer ante cualquier situación anómala a su parecer, de esa misma forma para evitar este tipo de abusos de poder debe de someterse a un trato igual para evitar conflictos en la entidad de trabajo. El ius variandi regula unos derechos como también esos deberes que el trabajador debe de respetar, estas son más que las condiciones que el trabajador pone antes de realizar una relación de trabajo caso contrario no se tendría una relación laboral formal ya que se estaría violando los derechos del trabajador

En el Código de Trabajo, el artículo 61 dispone una serie de obligaciones legales de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso sobre salarios y planilla de trabajadores.
- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

¹⁷ Loc. cit.

- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.
- f) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- g) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los casos previstos.

Al igual que al trabajador el patrono tiene esos derechos que los amparan en determinado momento y que en esa situaciones se susciten en la relación laboral y que puedan afectar al patrono. Por parte del patrono debe de facilitar todos los medios necesarios que pueda ser un medio de interrupción para cumplir con su funcione laboral el trabajador evitando cuestiones que anteriormente describe la ley, que puede que no permitan que se desarrolle bien la función

El Código de Trabajo en el “artículo 62 establece las prohibiciones que debe de respetar la parte patronal”: prohibiciones que regula ley para no someter al trabajador a las actitudes contrarias a la voluntad del trabajador, que puede que el patrono lo obligue a realizar para lograr un fin para su conveniencia, como exigir dinero u otra compensación a los trabajadores, influir en decisiones políticas entre otras.

“En el caso del artículo 63 establece las obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

- c) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- d) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- e) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan”.

Los derechos que la ley regula para los trabajadores en ejercicio de sus funciones en una entidad pública o privada, y que empiezan a surtir sus efectos al momento de que exista una relación laboral entre Patrono y Trabajador. El cual este se encuentra comprometido a cumplir sus funciones a cabalidad para poderse desarrollar en ese ámbito y no caer en una violación a sus obligaciones de forma general.

De la misma forma establece en el “artículo 64 las prohibiciones en las que está sujeto el trabajador”.

En las que son claras toda vez que al momento que exista una relación laboral formalmente, el trabajador adquiere derechos como las obligaciones. Pero de igual forma existen esas prohibiciones que como las anteriores deben de respetarse y cumplirse a cabalidad, y no ser estas el motivo de despido por falta o por el incumplimiento de las misma. Que le causaría problemas posteriores por caer en una prohibición de carácter legal

CAPÍTULO II

CONTRATO DE TRABAJO

2.1. Definición de contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es uno de los aspectos formales de la relación de trabajo que se establece entre el Patrono y el Trabajador, pero para el efecto, conviene mencionar que el “artículo 22 del Código de Trabajo prescribe que En todo Contrato Individual de Trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”, de esta forma, el contenido del contrato de trabajo no es la única fuente normativa de la relación jurídico laboral, sino que se encuentra subordinada a la regulación estatal, de forma que la autonomía de la voluntad y la negociación del contenido de las condiciones de trabajo no es libre entre los sujetos.

Ramírez Gronda establece que “Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, Empleado, Obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (Empleador, Patrón, Patrono, Dador de trabajo, dador de empleo, Locatario o principal sea persona Jurídica, Individual o Colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”. Nos dice que el contrato de trabajo es una convención como una distinta denominación con los mismos fines regular la relación entre patrono y trabajador. Cabanellas, considera que contrato de trabajo es un “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El Patrono, Empresario, Empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el

trabajador”¹⁸. Lo establece como un convenio que esta previamente pactado entre las partes denominación diferente, pero con la misma esencia de regular la relación laboral entre trabajador y patrono.

Villalpando define Contrato de Trabajo como “una convención en virtud de la cual, una persona física llamada trabajador, pone a disposición de otra, llamada empleador, su fuerza de trabajo manual, intelectual o de ambos géneros para que éste la aproveche con fines lucrativos o desinteresados, y la actividad laboral se desarrolle en forma continuada, en condiciones de subordinación y dependencia y mediando una remuneración denominada salario”. Por su parte, De Ferrari, lo conceptúa como “aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”. Krostoschín, Considera que “Hay contrato de trabajo siempre que una persona física (Trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (Empleador), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad”. Finalmente, Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres estiman que “El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes el patrono, empresario o empleador, da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador”¹⁹. También se ha señalado que es “el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en donde el primero le

¹⁸ Velásquez Ochoa, Walter Ismael, Contrato Individual de Trabajo Escrito y sus Consecuencias Jurídicas al no Realizarlo, Guatemala, 2006., Tesis de Licenciaturas en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Pág. 8.

¹⁹ Citado por Zabaleta Méndez, Esla Aracely, Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Noviembre de 2008, Pág. 6.

ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirlo”²⁰. Denominación diferentes que tiene su forma considerar una relación de trabajo pero que tiene la misma finalidad concerniente a la relación que existe por medio de un contrato y por las voluntad expresa delas partes.

Desde la perspectiva conceptual legal, el “artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala define: “Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Como se aprecia, el contrato de trabajo crea una vinculación jurídica y económica entre el patrono y trabajador, característica conceptual que otorga especial relevancia al objeto de la prestación de servicios personales o a la ejecución de una obra, y que lo diferencian de otro tipo de contratos con igual objeto o finalidad.

Además, en la práctica, el contrato debe coexistir con otro concepto jurídico-laboral como lo es la relación de trabajo, que es la efectiva prestación de servicio o la realización de la obra. En ese sentido, como reflexiona no lo indica:

“la relación de trabajo, goza de mayor amplitud en su contenido que el contrato de trabajo, ya que mediante ésta se concretan todos los vínculos que determinan la unión existente entre trabajador y patrono y se materializan los consentimientos de ambas partes; por tanto si bien es cierto, que puede no haberse celebrado formalmente el contrato de trabajo, también lo es que la relación de trabajo nunca lo sustituye, sino que lo complementa y robustece²¹”.

²⁰ Programa Para El Acceso Ciudadano A La Justicia Laboral Para CAFTA-DR (PACT), Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala: Manual auto formativo, 1a. Ed., San Salvador, El Salvador, 2010, Pág. 15.

²¹ Ibid., Pág. 10.

Es decir, acuerdo de voluntades sobre la condiciones en las que ha de prestarse el servicio, en forma abstracta y anticipada, siempre tiene que haber para que la relación de trabajo se haya iniciado a ejecutar, de esta forma, ambas categorías, contrato y relación de trabajo subsisten por sí mismas, y que al revés, puede que se haya firmado el contrato, pero que no se haya iniciado la prestación, tal y como cabe interpretar a contrario sensu el “artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala: Para que el Contrato Individual de Trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”, concordando con autores como Mario de la Cueva, para quien la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva creada entre los sujetos laborales²². La diferencia en términos categóricos es que el contrato es un negocio jurídico, mientras que la relación de trabajo es un hecho jurídico.

2.2. Naturaleza y características del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es una institución científica que se ubica en el Derecho Individual Sustantivo de Trabajo, pero existe una discusión a si se trata de una evolución de la figura civilista o es una categoría jurídica autónoma, creada por el Derecho Laboral. A su vez, dentro de la teoría civilista, en algún momento, se realizaron aproximaciones teóricas a las figuras del arrendamiento de la fuerza de trabajo, a la compraventa de los frutos del trabajo, a la sociedad por el intercambio de aportaciones entre los sujetos y hasta la teoría del mandato patronal²³.

El contrato de trabajo es típicamente bilateral, puesto que surgen obligaciones para el patrono y para el trabajador. Es oneroso porque el vínculo es económico y contra prestacional, de lo contrario no tiene utilidad económica para ninguna de las partes. Es principal, porque no depende de ninguno pacto o contrato, sino que surte plenos efectos jurídicos por sí. Es de tracto sucesivo, porque se ejecuta continuamente a lo largo del tiempo estipulado. Siempre es consensual, porque falta el consentimiento pleno y libre las partes para que se perfeccione.

²² Ibid., Pág. 11.

²³ Ibid., Págs. 16 a 18.

Finalmente, es de derecho público, porque su contenido y efectos se encuentran regulados por el Derecho del Trabajo, que es una rama del derecho público²⁴. En dicho sentido, debe recordarse lo dispuesto en el “artículo 20 del Código de Trabajo, ya que el Contrato de Trabajo obliga, no sólo a lo se establece en él, sino que también”:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo establece o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que dicho código contempla. Los derechos de los trabajadores que estén ratificados por los convenios y por el código de trabajo, son la esencia en una relación de trabajo, para que pueda existir una convivencia agradable, y pacífica que en un momento no se puedan suscitar situaciones contrarias a lo establecido en las leyes y convenios que pueda ser motivo de conflicto entre las partes, para lo cual tanto ambas tiene injerencia en la relación laboral ya que se consideran un complemento para un mejor ejercicio y eficacia de la norma.

- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Ilustrativamente, el trabajador debe ejecutar el trabajo con la eficacia y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, mientras que el patrono no puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo pactadas en la relación de trabajo debe de prevalecer, el acuerdo de las voluntades, tal y como fue acordado al inicio del contrato de trabajo por lo que el patrono no puede alterar esas condiciones cuando no existiere motivo alguno.

Además, en el mismo orden de ideas el “artículo 12 del Código de Trabajo expresa que: Son nulos Ipso Jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de derechos que

²⁴ Ibid., Pág. 21.

la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

2.3. Elementos del contrato de trabajo.

Para el estudio de los elementos del contrato, es decir, las partes o componente del contrato, se recurre a la teoría general (Civilista) del contrato y se agregan elementos especiales propios de la relación Jurídica Laboral. En el caso de los elementos generales son el consentimiento, o voluntad de cada una de las partes, que da vida al negocio jurídico.

El consentimiento en esta materia es fruto de la libertad constitucional de trabajo, industria o comercio, inherente tanto al patrono como al propio trabajador. El consentimiento por ser una relación de tracto sucesivo debe poder mantenerse durante toda la ejecución del contrato, pero cualquier de las partes tiene la libertad de desligarse o ponerle fin al contrato, lógicamente con las consecuencias y efectos legalmente establecidos.

Sin embargo, en el caso del trabajador, por el Principio de Tutelaridad el consentimiento libre se encuentra en cierta forma atenuado por la irrenunciabilidad en el contrato de los derechos laborales legalmente reconocidos. Cualquier vicio del consentimiento (Error, Dolo, Violencia) al momento de manifestar la voluntad contractual deviene en nulidad del negocio jurídico. La capacidad que tienen las personas y que desde la historia le da esa libertad de trabajo, para no ser sometidos a los tratos malos, los trabajos forzosos, sin consentimiento alguno ya que cada acto jurídico que realice es bajo el consentimiento de las personas.

Respecto a la capacidad o aptitud para contraer las obligaciones y ejercitar los especiales derechos derivados del contrato de trabajo, la ley exige mayoría de edad, aunque con condiciones se permite el trabajo de los menores de edad. También en

el caso del patrono, pueden presentarse situaciones de insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial y enfermedades que indudablemente imposibiliten el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, procediendo la terminación del contrato de trabajo (artículo 85 inciso (b) del Código de Trabajo).

- a) De goce: es una cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica. Es el caso que un derecho que se atribuye a las personas desde su concepción. Toda vez que estos derechos son los que se nos atribuye y son de carácter inviolables al ser humano y en este orden de ideas deben ser respetados.
- b) De ejercicio: facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos, estos se les otorga a las personas que al cumplir la mayoría de edad pueden hacer uso de la misma.²⁵ son derechos que se otorga a la mayoría de edad, para poder hacer uso de los mismos de igual forma son los derechos que nos amparan ante cualquier suceso.

Respecto al objeto del contrato de trabajo son los servicios que prestan el trabajador y el correlativo pago del salario²⁶. Estos aspectos llevan a considerar cuales deben ser los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario. La subordinación es elemento más característico, y definitorio para considerar laboral la relación, lo que se traduce en que el trabajador se pone a las órdenes e instrucciones del patrono para prestar el servicio en cuanto a las condiciones de tiempo (Horario, Jornada) y forma (normas técnicas previstas en el Reglamento Interior de Trabajo o las instrucciones emanadas del patrono o su personal directivo). Respecto al salario, es una consecuencia obligada de la prestación del servicio²⁷. Es la relación jurídica que existe entre las partes que se formaliza por medio de contrato para realizar determinadas actividades, en beneficio de ambos con un fin determinado.

²⁵ Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco. Op.Cit. Pág., 92.

²⁶ Ibid., Pág. 27.

²⁷ Ibid., Pág. 30.

La doctrina también considera elementos denominados accidentales, que las partes pueden estipular en el contrato, usualmente condiciones más beneficiosas para el trabajador que las previstas en la ley, entre ellos pueden mencionarse conforme al “artículo 29 inciso (i) del Código de Trabajo”:

- a) Pacto de exclusividad para la prestación de los servicios (artículo. 18.3 del Código de Trabajo). esta no es característica esencial y esta solo exigirse cuando así lo haya convenido las partes en relación a la obra.
- b) Pacto de menor plazo para el período de prueba (artículo. 81.1 del Código de Trabajo). “Artículo 81 del Código de Trabajo regula que En todo contrato de trabajo por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato, por su propia voluntad, con causa justa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.” La ley es clara en prohibir el periodo de prueba en un contrato, ya que este no se cumpliría a cabalidad pudiendo las partes darlo por terminado en el momento que ellos consideran prudente, en relación al mismo no puede hacerlo toda vez que este ser perfecciona al momento de dar su consentimiento y a regirse por el plazo establecido.
- c) El Pacto de establecer el pago de anticipos a cuenta del salario (artículo. 99.1 del Código de Trabajo).
- d) Convenio del pago del salario en lugar distinto de aquél donde se presten los servicios (artículo 95 del Código de Trabajo).
- e) Convenio de alteración fundamental o permanente de las condiciones de trabajo (artículo. 20.2 del Código de Trabajo).
- f) Convenio 19 de sobre la igualdad de trato (Seguridad Social).

- g) Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (artículo 14 bis del Código de Trabajo).
- h) Convenio 29 sobre los trabajos forzados.
- i) Convenio 1 sobre las horas de trabajo (Industria).
- j) Convenio 14 sobre el descanso semanal (industrial) (artículo 126 del Código de trabajo).

Finalmente debe mencionarse que en Guatemala usualmente se recurre a la simulación de contrato laborales indefinidos, bajo modalidades de a plazo fijo, servicios profesionales o técnicos, formas mercantiles o contrataciones administrativas²⁸.

2.4. Modalidades del contrato de trabajo.

Por la forma del Contrato, puede ser Verbal o Escrito. Por el tiempo de duración, puede ser indefinido, a plazo fijo o para obra determinada. El Código de Trabajo en el “artículo 27, autoriza la validez del contrato de trabajo verbal, cuando se refiere a actividades agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que su valor no exceda de cien quetzales y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días”. La actividad que se perfecciona de forma verbal son los trabajos agrícolas o ganaderos siempre que este sea por un periodo de 60 días caso contrario dejaría de surtir sus efectos, y dejaría de existir una relación laboral.

Al clasificar el contrato de trabajo hay variedad de maneras para establecer la clasificación de forma expresa, tacita, verbal o de forma escrita, como también se establece el tiempo que pueda durar la relación laboral por tiempo indeterminado, obra determinada, plazo, jornal, destajo, fijo o de temporada en el local de la empresa o a domicilio individual y colectivo.

²⁸ Ibid., Pág. 95.

a) Por el plazo.

Es por tiempo indefinido o de forma inmediata, este empieza a surtir sus efectos cuando las partes celebran el contrato, en el cual existe un acuerdo de voluntades entre las partes, cuando se habla de un contrato este puede celebrarse de forma escrita o en su caso existe el contrato verbal, en este no se especifica el tiempo determinado, o una fecha establecida para la terminación. De acuerdo a la normativa legal. Esto siempre y cuando se haya superado la etapa de prueba, para ser considerado como un trabajador. En el periodo de prueba existe una variaciones de acuerdo a los trabajos según la normativa jurídica están divididos en.

b) Trabajadores de estado.

los que esta regidos por otra normativa jurídica, el tiempo de prueba en este caso es de seis meses suficiente para considerarlo como tal, regulado en la Ley de Servicio Civil en su "artículo 54. Decreto 17-48 que establece

Toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio por Oposición mediante inscripción de su nombre en un registro, debe someterse a un período de prueba práctica en el desempeño del puesto de que se trate. El periodo de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses como máximo para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso. Queda a salvo el derecho del servidor de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto durante la prueba por razones que no constituyen falta. Si la persona estuviere desempeñando el cargo mediante nombramiento provisional, el tiempo así servido debe ser tomado en cuenta para el cómputo del período probatorio correspondiente. Al terminar satisfactoriamente el periodo de prueba, el servidor público debe ser considerado empleado regular".

De igual forma hace la salvedad de que ese período siempre tiene unas variaciones cuando se esté hablando de un caso de ascenso el cual lo considera con un periodo de tres meses siendo este el suficiente para este tipo de trabajados. Los plazos de prueba en materia laboral son distintos la ley de servicio civil nos regula un plazo de

seis meses pero el código de trabajo establece dos meses, dependiendo de la dependencia así ser aplicada esta norma.

c) Y los trabajadores de municipalidades.

En el orden de ideas el plazo para los trabajadores municipales es el de seis meses a partir de su nombramiento, tal y como lo regula la Ley de Servicio Municipal “artículo 38 del decreto 1-87 que establece:

Toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio de carrera, debe someterse a un período de prueba en el desempeño del puesto de que se trate, y queda inscrita en el registro correspondiente. El período de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión del puesto y dura seis meses para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso”. Así como de igual forma el periodo de tres meses para un caso de ascenso.

La variación del periodo de prueba tiene diferencia a la establecida en ley que normalmente nos establece el código de trabajo, toda vez que se está frente a otra normativa y se rigen por otra ley, en los casos anteriores ese periodo de prueba cambia en su totalidad siendo este de seis meses, para poder considerarse como trabajador.

d) Plazo fijo o por tiempo indeterminado.

El contrato es contrario, por lo que en este caso se establece el tiempo que surtirá sus efectos, vigencia que tendrá el contrato de trabajo. Contrato por el cual es comúnmente utilizado en las relaciones laborales. Y este se toma mucho en cuenta la actividad del trabajador y no por el resultado que se en la obra. Regulado en la Legislación Guatemalteca Decreto no. 1441 Código de Trabajo artículo 25 inciso (b).

e) Por obra determinada.

El contrato tiene la característica de que no se fija un plazo o u tiempo determinado para la ejecución de cualquier proyecto, en este orden de ideas este contrato se rige

por el tiempo que pueda dura la obra determinada en la cual da por finalizado las relación laboral que pueda existir al momento de culminar el proyecto este es la característica principal del este contrato. Regulado en la Legislación Guatemalteca Decreto. 1441 Código de Trabajo artículo 25 inciso (c).

Varios son los factores sociológicos por los que no se elaboran contratos de trabajo por escrito, así se ha comentado que:

“La no elaboración de contrato de trabajo es guiada la mayor parte de veces por el afán de lucro de una de las partes y por la ignorancia y estado de necesidad en que se halla sumida la otra. De ahí que es más factible cuanto más bajo es el nivel de los trabajadores con quien se trata, así, es mucho más frecuente en los medios agrícolas que en las zonas industriales. En el caso de las empresas pequeñas, este fenómeno se produce con el exclusivo fin de que el número de trabajadores empleados en la misma no exceda de los límites señalados por la ley. El deseo de evitar ciertas obligaciones, mismo que está sujeto o depende del mayor o menor número

De obreros a su cargo. También es frecuente encontrar, casos donde las partes proponiéndose realizar fraude en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, declaran un monto de retribución inferior al convenio”²⁹.

De esta forma, para el resto de actividades se exige que el patrono celebre contrato escrito³⁰, el que debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno para cada una de las partes en el momento de su celebración y el otro que el patrono debe hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración modificación o novación (Artículo. 28 del Código de Trabajo).

²⁹ Velásquez Ochoa, Walter Ismael, Op. Cit., Pág. 70.

³⁰ Zabaleta Méndez, Esla Aracely, Op. Cit., Pág. 36.

Conforme al “artículo 29 del Código de Trabajo, el contrato deberá contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes³¹.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago.
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- j) El lugar y fecha de su celebración; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad”.

Las formalidades del contrato de trabajo están reguladas en el código de trabajo las cuales establecen las bases fundamentales que de contener, y para que este nazca a la vida jurídica y se perfeccione con las voluntades de las partes por el tiempo determinado en la relación laboral.

Para el conocimiento del lector, y de esta forma entenderse de una mejor manera lo concerniente al Contrato Individual de Trabajo en las relaciones laborales.³²

³¹ La disposición debe entenderse referida al número del Documento Personal de Identificación (DPI) extendido por el Registro Nacional de las Personas.

³² Ver anexo 1.

Respecto a las modalidades en función del tiempo, el contrato de trabajo por tiempo indefinido es el que se celebra sin establecer el tiempo de su vigencia, sin perjuicio de que la relación pueda terminarse libremente, a través de despido directo e injustificado que exige pago de indemnización al patrono (artículo. 82), o con ejercicio del período del preaviso por parte del trabajador (artículo. 83)³³. Lo relevante es la continuidad o permanencia de las actividades. En el caso del artículo 26 del Código de Trabajo establece que “Todo contrato individual de trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”, por lo que en caso contrario, y por excepción, se tratará de un contrato a plazo fijo o para obra determinada. En el caso del contrato a plazo fijo se conoce desde el momento de su celebración el momento de su terminación, bien porque se fija una fecha determinada o se menciona un hecho o circunstancia que lo hace concluir. Por su excepcionalidad, la ley solo permite recurrir a este tipo de contratos cuando las causas que lo origina no sean de naturaleza permanente, o se agoten en cierto período de tiempo. En el caso del contrato de trabajo para obra determinada la vigencia viene figurada por el tiempo necesario para concluir la obra pactada por un precio alzado.

Finalmente debe comentarse el denominado contrato de trabajo a tiempo parcial, que se define como “aquel instrumento legal en el cual, se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año”, mismo que puede contratarse por tiempo indefinido o duración determinada³⁴.

2.5. Suspensión del contrato de trabajo.

La suspensión exonera de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, para una o ambas partes de la relación laboral. Conforme al “artículo 65 del Código de Trabajo, Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante

³³ Ibid., Pág. 39.

³⁴ Salazar López, Gabriela Irene, Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Septiembre de 2009, Pág. 54.

un tiempo alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos”. El contrato puede dejar de surtir sus efectos con el simple hecho de que alguna de las partes incumpla con sus derechos y obligaciones, poniendo en peligro la relación laboral, causando daños y perjuicios independientemente de quien lo haga, así mismo también haciendo responsable por los problemas que se generen en su devenir.

Individual Total: Cuando afecta a una relación de trabajo si las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Colectiva Parcial: Cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. **Colectiva total:** Cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

El siguiente cuadro establece las causales previstas en la ley:

Causas de Suspensión individual parcial: (Artículo 66 Código de Trabajo)	Causas de Suspensión individual total: (Artículo 68 Código de Trabajo)
<ul style="list-style-type: none"> • Licencias, descansos y vacaciones remunerados, que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario. • Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el 	<ul style="list-style-type: none"> • Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores. • Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los

<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que se impone al prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono estén en peligro. 	<p>términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prisión provisional, prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.
<p>Causas de Suspensión colectiva parcial: (Artículo 70 Código de Trabajo):</p> <ul style="list-style-type: none"> • La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. • El paro ilegal y el paro legal injusto. • La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales. • La huelga legalmente declarada y cuyas causas no sean imputables al patrono; el paro legalmente declarado; la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos cuando no sea imputable al patrono; la muerte o incapacidad del patrono; casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que los patronos hayan accedido de previo o 	<p>Causas de Suspensión Colectiva total: (Artículo 71 Código de Trabajo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La huelga legalmente declarada y cuyas causas no sean imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. • El paro legalmente declarado. • La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos siempre que no sea imputable al patrono. • La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. • Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.	
--	--

Fuente: Elaboración propia.

2.6. Terminación del contrato de trabajo.

Doctrinaria y comparativamente se conocen tres sistemas diferentes de terminación del contrato individual de trabajo. El libre despido patronal (sin expresión de causa), el despido regulado (con expresión de causa y sujeto a formalidades), y el de inamovilidad laboral (solo termina por renuncia del trabajador o fuerza mayor).

Como ha quedado expuesto, inclusive el contrato indefinido puede terminar, sin embargo, por la importancia socioeconómica de las relaciones laborales, la ley protege los contratos de trabajo, como se ha señalado:

“Debido a la importancia social de la actividad laboral para enormes masas de persona, la legislación tiende en general a proteger los contratos de trabajo. De esta manera, la legislación tiende a ser más restrictiva y exigente a la hora de terminar un contrato de trabajo. Es importante señalar que el contrato de trabajo es uno de los pocos que puede terminar por voluntad unilateral de una de las partes, lo cual es contrario a la generalidad de la regulación contractual (que impone casi siempre el acuerdo de partes). Esta voluntad unilateral puede proceder del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio

mucho mayor para el trabajador, y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego³⁵.

Por todo ello, es preciso mencionar las causas de terminación del contrato de trabajo que son las permitidas por ley:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

Las partes casi siempre son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes expresa o tácita de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

a) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

b) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

c) Por renuncia del trabajador previo aviso.

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo estipulado en el contrato, en su defecto como a continuación se indica, lo cual está regulado en el Artículo. 83 del Código de Trabajo:

³⁵ Teo Salguero, Dayrin Lizmenia, Estudio doctrinario acerca de los efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Junio de 2007, Pág. 54, Citando a Cordón Duarte, Manuel.

Tiempo de Trabajo	Tiempo de Anticipación de Aviso
seis meses	una semana
un año	diez días
menos de cinco años	dos semanas
más de cinco años	un mes
Trabajo de aprendizaje	cinco días (artículo 173 del Código de Trabajo)

Fuente: Elaboración propia.

- a) Por abandono del puesto por el trabajador.
- b) Por muerte o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- c) Por jubilación del trabajador.
- d) Por muerte, incapacidad del empresario, o disolución de la empresa como sociedad.
- e) Por despido del trabajador³⁶. Diferenciando los supuestos de despido directo e indirecto, justificado o no justificado.

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el “artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Artículo. 69) O por disposición de normas especiales” (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir con relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma del artículo 78 Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo.

³⁶ Loc. Cit.

Las causales son las siguientes.

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia contra su patrono o los representantes.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos antes indicados en contra de sus compañeros de trabajo, siempre que debido a ello se altere la disciplina o interrumpen labores.
- c) Cuando el trabajador acuda a injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste fuera del lugar de trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad o cause daño material en las máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- e) Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- g) Cuando el trabajador se niegue a tomar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.
- h) Cuando infrinja las siguientes prohibiciones: Abandonar el trabajo en horas de trabajo sin permiso, hacer propaganda política durante el trabajo, trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- i) Cuando al celebrar el contrato, el trabajador haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional.
- k) Cuando incurra en alguna falta grave según el contrato.

Motivo que permite que se dé por terminada la relación laboral, siendo la negligencia de las partes al cumplimiento de sus obligaciones, las cuales anteriormente se mencionan para caer en esta situación.

“El artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto y son:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo en el lugar y fecha convenidos.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, en forma inmoral, acuda a la calumnia o vías de hecho en contra del trabajador.
- c) Cuando el patrono, sus parientes o dependiente suyo cometan alguno de los actos en contra del trabajador.
- d) Cuando el patrono cause un perjuicio material en las herramientas del trabajador.
- e) Cuando el patrono o su representante acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores.
- f) Cuando el trabajador o algún miembro de su familia padezca de enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona.
- g) Cuando haya peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
- h) Cuando el patrono comprometa la seguridad del lugar en donde se realizan las labores por imprudencia o descuido inexcusable.
- i) Cuando el patrono infrinja alguna de las siguientes prohibiciones: Inducir o exigir a los trabajadores a comprar sus artículos de consumo a determinadas personas o lugares; exigir o aceptar dinero u otra compensación como gratificación para que se les admita en el trabajo; obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato; influir en sus decisiones políticas o religiosas; retener solo por voluntad las herramientas del trabajador; hacer colectas obligatorias; dirigir o permitir que se trabaje en estado de embriaguez o efecto de drogas; ejecutar actos que restrinjan los derechos del trabajador.
- j) Cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que altere cualquiera de las condiciones de trabajo.

l) Cuando incurra en alguna falta grave a las obligaciones según el contrato”

Los abusos de poder ejercido por el patrono hacen que el trabajador opte por otras alternativas. Y dar por terminada de forma inmediata la relación laboral, ya que se encuentra en una situación contraria a su voluntad y que le perjudique no haciendo de calidad el trabajo provocando descontento, desanimo, enojo y hasta un mal desempeño con los demás.

En el caso del despido injustificado, a su vez se diferencia entre el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o encausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente³⁷.

La Ley de Servicio Civil establece los motivos para que exista el despido y la destitución de los trabajadores como lo establece el “artículo 76 de la presente ley:

- a) Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.
- b) Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.
- c) Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d) Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas materiales,

³⁷Ibid., Pág. 80.

productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.

- e) Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe. 6. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.
- f) Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- g) Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores. 9. Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.
- h) Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta insubordinación, marcada disciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
- i) Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.
- j) Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios”.

Circunstancias contrarias a la establecida en la ley, estas son de aplicación a la administración pública a todos aquellos trabajadores que trabajen en una institución del estado que incurran en algunas de las normas anteriormente descritas.

La Ley de Servicio Civil Municipal establece los motivos por el cual se puede dar por terminada la relación de trabajo como lo establece en la ley.

“Artículo 40 de la Ley de Servicio Civil Municipal:

- a) En cualquier tiempo, dentro del período de prueba la Autoridad Nominadora puede separar a un empleado sin responsabilidad de su parte. Si en opinión de dicha autoridad, con base en los informes del Jefe Inmediato Superior del empleado se considera que este es inepto y no cumple sus deberes satisfactoriamente o que sus hábitos o conducta general no justifican su permanencia en el servicio”.

Ley del servicio a nivel municipal tiene la facultad de poder hacer cambios en las funciones y escurarse por falta de alguna deficiencia que se presente, pero que apartaría de sus funciones principales provocando daños a las personas.

“Artículo 62 de la Ley de Servicio Civil Municipal:

- b) Las Autoridades Nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de trabajadores municipales en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, debidamente comprobados. En este caso los trabajadores municipales tienen derecho a reclamar las prestaciones de ley”.

Casos excepcionales en donde pueden variar las condiciones iniciales del contrato de trabajo poniendo en peligro las funciones de los trabajadores, que se deberán hacer por casos de fuerza mayor y de forma involuntaria.

“Artículo 63 de la Ley de Servicio Civil Municipal:

- c) La cesación definitiva de funciones de los trabajadores municipales se produce en los siguientes casos:
 - a) Por renuncia del trabajador municipal.
 - b) Por destitución o remoción.
 - c) Por invalidez, cuando fuere absoluta.
 - d) Por jubilación, de conformidad con la ley de la materia”.

Las destituciones definitivas son por una causa justificada, en el cual no es por faltas al cumplimiento en los deberes del contrato si no por un renuncia voluntaria del propio trabajador, un cambio para poder brindar un mejor servicio, y por haber llega el tiempo comprendido en ley para que la persona pueda seguir trabajando. Ya que llego su periodo de jubilación.

CAPÍTULO III.

IUS VARIANDI LABORAL

3.1. Concepto y características.

Un concepto acerca de lo que debe entenderse por Ius Variandi, es la que ofrece el repertorio jurídico, el cual es: “En el derecho laboral se refiere esta facultad a la alteración de las condiciones convencionales o iniciales del Contrato”. Por otro lado, se señala que Ius Variandi es: “el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial.”³⁸ El destinado a los derechos de los trabajadores, el Ius Variandi no es más que la facultad que se tiene de dirigir, mandar, ordenar, ya que se lo faculta el poder de dirección, para modificar ciertos límites, las condiciones a la hora de la prestación del servicio dentro de un empresa.

El Ius Variandi aparece en la legislación guatemalteca limitado por el “artículo 20 del Código de Trabajo de la República de Guatemala al establecer que las condiciones del trabajo que rijan un contrato o una relación laboral, no pueden alterarse fundamentalmente o permanentemente”³⁹ la relación laboral está sujeta a cambios considerados por las partes que en determinada momento han sido acordados, de otra forma estas condiciones no deberían de ser de forma permanente o considerarse fundamentales en el contrato, toda vez que se estaría actuado de una manera desleal por la parte patronal y causando problemas al trabajador. La ley considera que estas puede llegar a realizarse siempre cuando y favorezca al trabajador y que estas sean de forma temporal.

En la definición con otro punto de vista por parte del Licenciado Rolando Echeverría Morataya el cual indica: “en virtud del principio de irrenunciabilidad, las condiciones

³⁸ González Jolón, Mario Alexander, Análisis jurídico del despido indirecto y el derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que proceda Guatemala, 2007, Tesis Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pág.35.

³⁹ Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco. Op.Cit. Pág., 110.

de trabajo no puede ser modificadas arbitrariamente, aun a pesar de la facultad de mando del empleador, toda vez que dicho caso se está en relación directa y estrecha con el despido injustificado”.⁴⁰ El principio de irrenunciabilidad, indica que el trabajador está imposibilitado de privarse voluntariamente de las garantías que le otorgan la legislación laboral por lo que considera que toda actividad o cambios que se realicen están viciados de nulidad absoluta, ya que se estarían violentadas las condiciones iniciales de la relación laboral. Provocando de forma voluntaria el Despido Indirecto a la parte trabajadora quien es el ente más afectado en la relación jurídica.

El problema de los límites y características del derecho del empleador de introducir cambios en la modalidad de la relación laboral, siempre ocupa un lugar principal en las potestades de los empresarios. Quien se siente “Dueño” de una empresa, sea por su lugar en el directorio o puesto dentro de la sociedad o por su misma propiedad dentro de la organización, piensa que tiene derecho a organizar, dirigir y controlar a la misma. Y lo tiene, por cierto. Pero dentro de ciertos límites que la legislación estableció y la jurisprudencia interpretó oportunamente. La pertinencia o no de ellos constituyen el fondo de esta cuestión. Pero más allá de eso, tenerlos presente se transforma en una circunstancia obligatoria al decidir enfrentar un pleito por una diferencia de este tipo con respecto a un empleado⁴¹. El *Ius Variandi* no comprende límites que puedan determinar un buen parámetro de su utilización, toda que también son utilizados de forma inesperada en algunos de los casos, por motivo de fuerza mayor en el que se encuentre la entidad de trabajo. Pero que se sabe que es de forma temporal en donde no hay mala fe por el empleador, como también se puede dar cuando con fines distintos se busca este tipo de situaciones para que el trabajador pueda salir por anomalías en la relación de trabajo de forma unilateral.

El ejercicio del *Ius Variandi* está condicionado a las alteraciones permitidas por la norma, y previa satisfacción de los requisitos que a su respecto se establecen.

⁴⁰ Ibid, Pág., 91.

⁴¹ Mansilla, Alberto, Título: *Ius variandi: límites y características*, **Publicado en:** DT2010 (agosto), 2167 año de 2010.

Según ha sido desarrollado extensamente por la doctrina y la jurisprudencia, se trata de una facultad unilateral del empleador, que solamente puede ser ejercida dentro de ciertos límites, de manera tal que, sumariamente, podría señalarse que mediante su ejercicio no pueden afectarse sino aspectos secundarios de la forma en que se presta la actividad⁴². La doctrina pone parámetros para que se pueda hacer uso del *Ius Variandi*, siendo estos no muy importantes que afecten severamente al trabajador. Y que no quebranten los lazos de buena fe entre los mismo.

Para la apreciación de la legitimidad del *Ius Variandi* y, en su caso, para justificar el resarcimiento de sus consecuencias, es necesario determinar la existencia de un perjuicio comprobable al momento en que fue ejercido. Por ende, si la remuneración de las nuevas tareas mantuvo en un principio el mismo nivel que el que correspondía a las anteriormente desarrolladas por el trabajador, éste no puede pretender el cobro de diferencias salariales invocando una aplicación abusiva de las directivas del artículo. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo⁴³.

El problema del *Ius Variandi* debe pasar por un tamiz interpretativo, pues los límites de este derecho patronal siempre estarán en un terreno movedizo. Ya que en determinado momento surgen los cambios que no se esperan pero que tampoco se tiene contemplados en la relación de trabajo, y que en la mayoría de los casos no benefician en cierto modo al trabajador, y lo terminan afectando hasta cierto punto que se genera conflicto con la parte patronal. Generando problemas laborales en las distintas instancias a las que puede acudir el afectado.

El *Ius Variandi*, derecho del empleador, debe ejercerse dentro de los límites de la Buena Fe y de no tratar de perjudicar sin motivo al trabajador⁴⁴. El principio de la Buena Fe es uno motivos principales que debe de prevalecer entre el patrono y el trabajador, es el vínculo jurídico que existe y que se formaliza con las voluntades de

⁴² Plá, Rodríguez, A., *Modificación de condiciones de trabajo por el empleador*, Bs.As., Hammurabi, 1989, p. 32.

⁴³ Corte Suprema de Justicia de la Nación, junio 11-1998; Zorzín, Víctor R. c. YPF S.A., DT, 1998-B, 1652; TYSS 1998-974.

⁴⁴ C.Civ. y Com. S. 1 Neuquén, mayo 16-1995; Sobarzo Somosa Alicia c. Moño Azul S.A.

las partes, de modo que el uso indebido del *Ius Variandi* provocaría problemas a las partes en el ejercicio de sus funciones.

El derecho a modificar las condiciones de trabajo presupone la voluntariedad del empleador y la inexistencia de acuerdo entre las partes del Contrato Individual, y debe ser ejercido dentro de los límites que la doctrina llama condiciones de ejercicio⁴⁵. De esa cuenta se define como “la potestad del empleador de modificar unilateral y admisiblemente la relación de trabajo”. En ese sentido, se define como límite la no alteración de las modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material o moral al dependiente.

El ejercicio de este derecho patronal, debe excluir toda medida “arbitraria individualista, caprichosa, abusiva o contraria a la Buena Fe que debe presidir la relación”, en ese sentido, el principio laboral es de la buena fe en el cumplimiento del contrato. Algunos ejemplos de razonabilidad son el “establecimiento de mayores comodidades, a la intensificación de la producción, a una mejor distribución de tareas, para facilitar la reincorporación de un trabajador accidentado”⁴⁶. Sin embargo, un problema que la figura general, es el casuismo particular, ya que la inalterabilidad de las condiciones esenciales es variada, y al final, queda al prudente arbitrio judicial. En esa búsqueda doctrinaria de criterios, se menciona la “Indemnidad del Trabajador”, es decir, la presión del patrón impide que las medidas tomadas por el empresario causen un perjuicio material o moral al trabajador, es decir, el cambio no puede afectar ni a la persona, ni ser agraviantes ni injuriosas⁴⁷.

En este sentido, se distingue doctrinariamente entre el “*Ius Variandi*” normal y el “Excepcional”. El normal: implica cambios dispuestos por el patrono basado en necesidades permanentes de forma que el cambio se torna permanente. Excepcional: implica modificaciones no permanentes, derivadas de una situación

⁴⁵ Podestá, José María, *El ius variandi* (con especial referencia a los viajantes de comercio e industria) (Primera Parte), Pág. 1.

⁴⁶ *Ibid.*, Pág. 4.

⁴⁷ Zabaleta Méndez, Elsa Aracely, *Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca*, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Noviembre de 2008, Pág. 49.

pasajera, de emergencia o imprevista, la medida es justificada y exige un sacrificio personal al trabajador en función del grupo o colectivo⁴⁸. De manera que el uso de *Ius Variandi* se usa de forma desproporcional que en un momento determinado puede afectar al trabajador permanentemente, y que es considerada de forma normal y arbitraria. Como también son cambios que surgen imprevistos y forma temporal y que no abarca a una personal individual sino a un grupo determinado de la entidad de trabajo en forma colectiva pero en determinados casos de forma excepcional con justa causa patronal.

El *Ius Variandi* no debe confundirse con la alteración del Contrato. El primero incide en la forma de actuar del trabajo, mientras que el segundo implica modificar las condiciones esenciales del contrato de trabajo. El *Ius Variandi* permite al patrono concretar, el modo, tiempo y lugar de la prestación. Sin embargo, según Albuquerque se daría la modificación en los casos de ascenso y categoría (o descenso), transferencia entre cargos en igual jerarquía, por lo que el *Ius Variandi* se circunscribe a los cambios de tareas dentro de la misma ocupación o calificación profesional de la función contratada. El cambio de jornada nocturna a diurna es alteración. En el *Ius Variandi* solo hay *Animus Variandi* ni *Novandi* del contrato de trabajo, y también le asistiría al trabajador un "*Ius Resistendi*", cuando considere excesiva la variación. Además, se contempla el *Ius Variandi* como potestad sancionadora⁴⁹.

La estabilidad de la Relación Laboral se dinamiza por el carácter continuo de la prestación laboral, lo que requiere adaptaciones materiales ante los cambios internos o externos en la producción, de esta cuenta, "dentro de una prestación genéricamente prometida, individualizar los distintos actos de cumplimiento de la misma (Monzón)"⁵⁰. Por otra parte, solo el empleador puede ejercerlo, y si es accionado en forma conjunta, se trataría de una modificación de mutuo acuerdo.

⁴⁸ *Ibid.*, Pág. 6.

⁴⁹ Citados en Guerrero Figueroa, Guillermo, Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Pág. 395 y ss.

⁵⁰ Citado en Velásquez Guzmán, Karla, Ejercicio de la *ius variandi*: aplicación, límites y efectos, Universidad de Chile, Escuela de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de Seguridad

3.2. Condiciones esenciales de la relación de trabajo.

El ejercicio del *ius Variandi* sólo es posible cuando se refiere a elementos accidentales de la relación, siempre que la modificación sea funcional y no perjudique al trabajador. Además, el cambio sólo puede ser posible cuando exista conformidad expresa del trabajador. Pero si fue unilateralmente dispuesto por parte del empleador, que no retrocedió en su decisión aún ante una intimación del dependiente, cabe hacer lugar al Despido Indirecto dispuesto por éste⁵¹. Cuando la referencia de los elementos que se consideran accidentales se refiere a:

- a) La Distribución del tiempo del trabajador.
- b) El lugar de trabajo.
- c) El tipo de actividad.
- d) La integración del equipo de trabajo.
- e) Y las normas técnicas del trabajo.

Pero al establecer que la ley es clara cuando se considera una alteración a la relación laboral por parte del empleador hacia el trabajador el cual provocaría el despido siendo estos los siguientes.

- a) La remuneración (Tipo de Pago).
- b) La jornada de trabajo (Horario).
- c) el lugar donde se desempeñara la actividad laboral (Zona, Ubicación).
- d) la categoría o clasificación profesional. (capacidad comprobada)

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono (artículo 20.2 del Código de Trabajo).

Social, Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, Chile, 2011, Pág. 42.

⁵¹ Cntrab. S. VI, febrero 22-1996; Yáñez Nielsen Reynaldo c. Lan Chile S.A., JA-1997 IV, síntesis. Argentina.

“Artículo 29. El contrato escrito de trabajo debe contener: a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes; b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo; c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo; d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra”.

Las generalidades del contrato de trabajo no establecen en algún apartado que se pueden modificar algunas cuestiones que se generen con posterioridad por lo que este debe de permanecer en la forma inicial sin cambio alguno.

Respecto al cambio del lugar de prestación de los servicios, el cambio dentro del mismo establecimiento es permitido siempre que se justifique por razones objetivas y de necesidad de la empresa, nunca como un acto discriminatorio. El cambio de sucursal, ya es más discutido, por los perjuicios y gastos que pudieran ocasionarse, pero en todo caso, debía indemnizarse, salvo que la prestación del servicio naturalmente se deba ofrecer en una región por las características del mercado. Sin embargo, un cambio de región o ciudad no se aceptaría por los perjuicios al tener que abandonar la familia⁵². Sobre el cambio de jornada o de horario, se prohíbe lo primero y se discute lo segundo, “ya sea adelantando la hora de ingreso o retrasando la hora de salida, o bien, aumentando las horas diarias de trabajo por circunstancias especiales de la marcha de la empresa o del mercado”⁵³.

En relación, el contrato de trabajo, en principio, es el criterio a considerar, por lo que debe consignar en forma clara y precisa los trabajos específicos a realizar, de forma que el trabajo conoce en qué consiste su servicio y el patrono lo que puede exigir. Sin perjuicio se permite pactar la polifuncionalidad de funciones específicas para el trabajo contratado y que se distingue de otras labores.

⁵² Ibid., Pág. 56.

⁵³ Ibid., Pág. 61.

Pero no se ajustan a derecho las cláusulas que facultad al empleador a fijar a su arbitrio y conveniencia la labor que en cada momento deba realizar el trabajador, o cualquiera otra complementaria de las anteriores que se consideren labores similares o análogas. Todas aquellas labores inherentes a los trabajos encomendados y que al efecto disponga el empleador⁵⁴.

3.3. Condiciones variables de la relación de trabajo legalmente permitidas.

Es preciso considerar la existencia de una serie de supuestos legislativamente previstos en el Código de Trabajo, que se encajan dentro de lo que la doctrina denomina *Ius Variandi* normal e inclusive en el excepcional, que no plantean dudas en cuando a su validez jurídica, sin que el patrono incurra en despido indirecto. Los supuestos que la ley nos indica cabe mencionar que en determinado momento hace énfasis en las causas en la que se estaría cayendo la parte patronal, al momento de hacer el uso indebido del *Ius Variandi*. Provocando el despido que es comúnmente en ámbito de la materia laboral.

a) Cambios por previsión del Reglamento Interior de Trabajo.

Se encuentra previsto en relación al reglamento interior de trabajo y sus modificaciones:

“Artículo 57. Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el Patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley. Los reglamentos en las empresas son los que se considerados de forma obligatoria, y están acompañadas, y respaldadas por la ley para que tengan sus efectos en los trabajadores quienes estará sometidos a esas

⁵⁴ Aylwin, Andrés, Polifuncionalidad y *Ius Variandi*, Material elaborado para el Curso de Formación Sindical, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 14 de junio de 2011. Presentación power point.

condiciones principales en la relación laboral, propuesto por de forma unilateralmente por el patrono.

“Artículo 60.- El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.

Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan; (d) El lugar, día y hora de pago;
- d) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;
- e) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de

conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”.

El Reglamento Interior de Trabajo en su elaboración debe establecer únicamente las condiciones que la entidad necesita, que sean hasta cierto punto respetadas pero no ser estas un obstáculo para que la relación laboral pueda llevarse de la mejor manera impidiendo el buen funcionamiento de las labores del trabajador.

Las condiciones que anteriormente se desglosan son de carácter obligatorio, toda vez que la Ley lo establece, y que llegando a un acuerdo de manera formal estas deben ser respetadas. La figura del *ius Variandi* hace referencia a este tipo de condiciones en los reglamentos interiores de trabajo, que por ser reglamentos internos de las empresas el empleador puede variar, modificar, y realizar estos cambios que considere, siempre que no altere, y no perjudique al trabajador. De otra manera se estaría abusando, y haciendo mal uso del poder en la dirección y así mismo variando las condiciones iniciales, apareciendo esta figura jurídica desde un punto de vista desleal, abusivo y contraria a la buena fe generando el despido indirecto.

b) Alteración del lugar o recinto en que se prestan los servicios.

No se encuentra previsto en general, y se trata de un supuesto que cabe que se de en relación a las necesidades del servicio, y el contrato lo deje expresamente previsto, por lo que el trabajador al suscribir el contrato, o iniciar la relación de trabajo, ya se encuentra informado, de la naturaleza del trabajo, aunque cualquier traslado de municipio si se debe entender como cambio esencial, pero no el traslado a otro lugar dentro del municipio (entre agencias, sucursales, oficinas). La legislación aun no lo ha contemplado pero en la mayoría de los casos se da esta situación que surgen de forma inesperada y que en la mayoría a de los casos tiene que aceptar, o simplemente surge el despido hacia el trabajador.

c) Alteración de la distribución de la jornada de trabajo.

“Al respecto se encuentra previsto en el Artículos 121, 122 y 128 Código de trabajo:

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”. La ley es clara que toda actividad que es realizada fuera del horario que es comprendido en ley “Ordinario” son tomados como actividades extras que realice dependiendo de las condiciones que acuerden las partes para llevarlo a cabo, siempre y cuando estas horas no sea consecuencias de la falta de productividad en su formada determinada, ya que no tendrá cavidad la remuneración extraordinaria comprendida.

“Artículo 122 Código de Trabajo. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas”. En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario. Los horarios comprendidos en ley no pueden ser alterados, independientemente de la jornada de que se hable los horarios deben ser respetados, para obtener buenos resultados de los trabajadores en los días

subsiguientes de sus labores, haciendo una excepción a las condiciones establecidas en los reglamentos interinos de las empresas, que en la mayoría de los casos se da la violación a los derechos de los trabajadores exponiéndolos a condiciones que afecten su integridad y en determinados casos a realizar trabajos variados que le altere su estadía en la entidad de trabajo, de igual forma la ley indica que no se pueden exponer a trabajos forzosos al trabajador, salvo esos casos de fuerza mayor que la ley nos indica que de igual forma son muy especiales. Y es ahí el uso de ius variandi.

“Artículo 128 Código de Trabajo. En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario”.

El periodo comprendido como feriado, regula la ley que se suspendan las labores y caso contrario este se realice y sea pagado doblemente, ya que el Ius Variandi obvia estas actividades el cual es temporal, pero no da lugar a horas extraordinarias. No siendo así sino un trabajo completamente aparte.

d) Alteración de la jornada de trabajo para trabajadores de confianza.

“El Artículo 124 del Código de Trabajo establece claramente que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono.
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde está establecida la empresa, como agente comisionista que tenga carácter de trabajadores.

e) Y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo”.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

La confianza que exista entre empleador y trabajador no debe de rebasar los límites de principio de buena fe ni lo establecido en ley. Que en determinado casos se da por abuso de poder y por la confianza que existe entre ellos, la variación de los horarios hacia el trabajador, haciendo uso de sus Variandi provocándole problemas en un tiempo prudencial y este se volviera costumbre caso que pondría en juego su estadía en la entidad de trabajo por no estar de acuerdo a nuevas reglas y nuevas condiciones que en ningún momento están permitidas y no fueron acordadas al momento de dar por iniciada la relación laboral. La ley es clara en hacer referencia entre el horario ordinario y el extraordinario y la remuneración que debe recibir en su momento si existiere horas extra por parte del trabajador en la entidad.

f) Alteración de la jornada de los trabajadores marítimos.

En este caso el Artículo 189 del Código de Trabajo dispone:

“Artículo 189 Código de trabajo. Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo Reglamento Interior de Trabajo. Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a

jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante”. No importando el tipo de trabajo este debe de contar con un reglamento interior para hacer saber las condiciones a las que estarán sujetas los trabajadores la naturaleza del trabajo, ya que toda actitud contraria se estaría alterando las condiciones de los trabajadores.

g) Alteración de la jornada por reparaciones impostergables.

El “Artículo 122 del Código de Trabajo dispone que en los casos de calamidad pública rija la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”.

El *lus Variandi* en este caso excepcional, este solo puede proceder en casos especiales y de forma temporal y no de carácter definitivo esto mismo se deduce por motivos especiales de ley. La alteración de la jornada solo es permitida por tiempo temporal o por los casos de calamidad, para evitar perjuicios que puedan suscitar en el transcurso de la misma y pueda ser alterarlo en su forma normal.

h) Alteración de las labores agrícolas por razones climáticas.

El “artículo 63 del Código de Trabajo señala que además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional”.

La alteración de las labores agrícolas provoca un enfrentamiento con la ley por motivos que establece y que en determinado momento deja desamparado al trabajador, los motivos de fuerza mayor o en su caso lo climático deben de suspender labores los trabajadores para el resguardo y custodia de los mismos sin remuneración alguna, cosa que no fue establecida al principio de la relación laboral nótese el uso de *lus Variandi* de forma pacífica y sencilla toda vez que de otra forma el empleador debe de brindarle otra actividad similar y con la misma capacidad de

esfuerzo y mismo salario para no provocarle un despido temporal y retomar su actividades en un tiempo comprendido entre las partes.

3.4. Procedimientos para el ejercicio del *Ius Variandi*.

“Artículo 20 Código de Trabajo. El Contrato Individual de Trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los Convenios Internacionales Ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al *mínimum* de protección que este Código otorga a los trabajadores”.

La ley es clara debe de haber un previo acuerdo y consentimiento entre las partes para hacer uso del *Ius Variandi*, siempre y cuando este no perjudique la relación laboral. Basta con la simple alteración a las condiciones iniciales del contrato de trabajo de forma desleal provocando cambios sin consentimiento del trabajador Para considerarse una violación a los derechos. Cuando nos referimos al procedimiento del uso de *Ius Variandi* nos referimos aquellas condiciones que como actividades del trabajador pueden ser modificadas o cambiadas de forma similar o parecidas, siendo estas para un mejor beneficio al trabajador no perjudicándolo de forma concreta o causándole problemas, y actuando de forma inapropiada.

3.5. Supuestos de abuso de *Ius Variandi* por el patrono.

La primera frontera marcada, la de la razonabilidad, comienza el camino denunciado. Porque parece que ningún cambio introducido por el dador de trabajo cumple con

ella a los ojos del Trabajador. Solo entran en esa categoría, aquellos cambios mínimos, en donde la mutación es absolutamente mínima. Por ejemplo, si hago atender a un vendedor desde un mostrador u otro ubicado en el local de al lado, no altera lo esencial del contrato. Pero si el nuevo lugar se encuentra a cincuenta kilómetros, sí se produce la alteración vital. Entonces, en el primer caso, encontrará una defensa efectiva la actitud del empleador, mientras que desde allí hasta el segundo hay una cuestión de hecho que debe ser analizada en el litigio, pero que, en general, parece otorgarse a favor del empleado.

La segunda situación, la del cambio de los “Modalidades Esenciales del Contrato”, también fue utilizada en un sentido amplio y puede englobar una enorme cantidad de situaciones en la relación laboral. Por ejemplo, cuando al regreso de una licencia, se ha producido la venta de la empresa y la consecuente reorganización de la misma; el trabajador se encuentra que ha pasado a desempeñar una tarea distinta a la que tenía y eso, solamente, fundamenta el despido indirecto.

La tercera es, en cambio, la que aparece como más “mensurable” a los ojos del trabajador, porque la existencia o no de daño en el dependiente es una situación fácilmente apreciable en términos de tiempo de ocupación o en gastos de traslado, por nombrar algunas de los fundamentos más comunes para la injuria por el exceso en el *lus Variandi*. Sin embargo, la jurisprudencia, atendiendo la redacción de otros artículos de la ley de contrato de trabajo, excluyó de la posibilidad de variación a algunos casos aun cuando no ocasionaran daños al dependiente.

Sin embargo, insistimos, más allá de esto, los fallos antecedentes, parece inclinarse por una evaluación rigurosa a favor de los derechos del trabajador. No quiere decir esto que se desconozca que el trabajador tiene que estar al margen del “riesgo empresarial” y, consecuentemente, que éste último debe asumir los problemas que surgen en el desenvolvimiento de su empresa. Pero hay situaciones en las que debe

primar la buena voluntad de ambas partes para lograr que la organización funcione para bien de todos sus integrantes⁵⁵.

Los abusos al *Ius Variandi* están latentes en nuestro alrededor como anteriormente se describió cuando se habla de las alteración de tiempo, lugar, y salario que se consideran son las más comunes porque varían las condiciones, y que en un momento no se tiene contemplados; y en algunos casos son necesarias para la parte patronal pero afectan al trabajador quien en la mayoría de los casos se encuentra en conflicto toda vez que tiene que aceptar y hacer a un lado sus derecho laborales con la finalidad de conservar el trabajo.

Pero desde otro punto de vista lo que genera el uso del *Ius Variandi* en la relación de trabajo es un conflicto entre el empleador y el trabajador por no haber un acuerdo expreso, y provocar el despido indirecto sin justa causa.

La Corte de Constitucionalidad de Colombia, se ha pronunciado en torno a los límites al ejercicio del “*Ius Variandi*”, en la Sentencia C-299/98, la Corte a propósito del análisis de la constitucionalidad del numeral 3 del literal a) del art. 62 del C.S.T., se refirió a la subordinación laboral como elemento esencial del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

La subordinación laboral no es una forma de esclavitud.

El Código Sustantivo del Trabajo, al consagrar en el “artículo 23 los elementos esenciales del Contrato de Trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para "exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos (...) sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador...". Es decir, que corresponde al empleador impartir las órdenes, dirigir a los empleados, imponer los reglamentos, y disponer lo

⁵⁵ **Troiano Zárate, María Victoria, Buzzetti, María Cecilia.**, Reflexiones en torno al ejercicio abusivo del *Ius Variandi*. A propósito de la reforma del art. 66, LCT, LLC 2007 (octubre), Pág. 88.

relativo a las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que la ella marche de acuerdo con los fines y objetivos para los cuales se creó; el trabajador debe acatar lo ordenado, y someterse a las reglas y cumplirlas, lo cual no afecta por sí solo sus derechos ni su dignidad. Sin embargo, la subordinación no se puede extender hasta el punto de afectar "los derechos y prerrogativas que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad de tal". (...)"

La subordinación nos dice que no es sinónimo de esclavitud para el trabajador pero que este debe de estar sometido a las órdenes del empleador obedeciendo lo que le pongan a realizar. Diciendo que no se está atentando con los derechos del trabajador ya que se le está delegando una función que debe realizar por estar al mando de una relación laboral, caso que establecería hasta cierto punto de cómo se está realizando si no hay algún abuso o desbordamiento de poder.

Finalmente, es preciso hacer referencia a las normativa de la OIT, que tiene incidencia en el Ius Variandi, como el Convenio No. 3 sobre la protección a la maternidad, Nos. 4 y 6 sobre trabajo nocturno, No. 18 sobre enfermedades profesionales, No. 19 sobre igualdad de trato, No. 30 sobre las horas de trabajo, No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y No. 127 sobre el peso máximo, entre otros.

3.6. Restitución de derechos del trabajador.

El ejercicio arbitrario, irracional, abusivo o discriminatorio del Ius Variandi otorga el derecho al trabajador que ve lesionado sus derechos morales o materiales al dar por terminada unilateralmente y con justa causa su relación de trabajo, debiendo emplazar al patrono para que pruebe la justa causa del cambio.

La restitución de derechos va en base a que se le pueda brindar una mejora a la situación del trabajador, o que de igual forma no salga afectado en la mayoría del caso, el trabajador para hacer énfasis a esta situación deberá solicitar lo que

considere necesario, por incumpliendo de la relación laboral por la parte patronal quien provoco que se diera el despido.

Esta consecuencia se derivada del principio de intangibilidad de los derechos del trabajador tanto patrimonial como moral⁵⁶, por lo que cabe demandar una indemnización por incumplimiento del contrato.

Sin perjuicio de ello, el trabajador aquejado puede aceptar pudiendo manifestar su voluntad de modo expreso o tácito; o rechazar la modificación, puesto que la lealtad no significa “sumisión irrestricta” reclamado en su caso, ante el propio patrono, y posteriormente ante la Inspección de Trabajo. Sin embargo, como se ha reflexionado:

El problema se suscita cuando el consentimiento del dependiente no ha sido prestado libremente o ha padecido de vicios, o cuando hubiere sido otorgado en forma meramente tácita. Consideramos que en dichas hipótesis no puede haber una novación del contrato de trabajo; no puede interpretarse la conducta del trabajador como una manifestación implícita de su voluntad para con una medida que introduzca modificaciones que empeore su situación, en cualquier sentido, ya que “el trabajador no goza realmente de libertad para discutir o acordar la modificación impuesta. Generalmente sabe que le acarreará el despido no sólo el incumplimiento de la medida dispuesta sino también el simple planteo de la discusión judicial al respecto.⁵⁷” .

A esto se suma el principio de irrenunciabilidad de derechos cuando:

“...las órdenes del empresario que afecten a derechos irrenunciables del trabajador, atenten a su dignidad, sean ilegales, o concurren circunstancias de peligrosidad u otras análogas que razonablemente justifiquen la negativa a obedecer la orden de la empresa⁵⁸ .”

⁵⁶ Velásquez Guzmán, Karla, Op. Cit., Pág. 135.

⁵⁷ Ibid., Pág. 146.

⁵⁸ Ibid., Pág. 154.

Otros mecanismo procesales, para no acudir al despido indirecto, puede ser la aplicación de medidas cautelares innominadas, tales como el “congelamiento” de las condiciones de trabajo, en lo que se presta la demanda o el inicio de un juicio de faltas. En todo caso, toda modificación debe interpretarse “Favor Laboralis”.

i) Faltas laborales.

Cada empresa cuenta con un reglamento interior de trabajo que debe de ser conocido por cada uno de los trabajadores con la finalidad de no cometer faltas que podrían conllevar una sanción y en muchos de los casos hasta el despido.

Los incumplimientos laborales cometidos por los trabajadores o en su mayoría por los empleadores, que en determinado momento dejan de cumplir con lo estipulado al principio de la relación laboral, llegando a considerarse como faltas y sanciones que se establezcan para cada caso, y se pueden clasificar como leves, graves y muy grave. Siendo este el parámetro para la imposición de la sanción según la trascendencia de cada una de ellas.⁵⁹

- a) Faltas leves: la comisión de una de estas faltas tienen como consecuencia la aplicación de sanciones que suelen consistir en amonestaciones y en suspensiones de empleo y pago pecuniario de alguna cantidad determinada. Son aquellas que no tiene una trascendencia que puedan afectar en gran magnitud.
- b) Faltas graves: la verificación de una falta de este grado conllevan la determinación de suspensión de empleo y sueldo. Trae consigo una consecuencia por los actos que se realizan.
- c) Faltas muy graves: estas pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de empleo y sueldo, traslado de lugar de trabajo y hasta el despido. Son aquellas que afectan gravemente a quien haya cometido una acción vista de forma inadecuada y sancionada con un castigo severo.

⁵⁹ Guillen Alejandra, La Laguna Legal en Cuanto a la Imposición de la Sanción Administrativa Por Infracción de la Ley Laboral, Guatemala, 2007, Tesis , Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pág. 8

Indistintamente la falta que se cometiere existe la posibilidad de un abuso de poder, al momento de aplicar estas sanciones hacia el trabajador, en los casos estas faltas no son cometidos con la finalidad de afectar y así poder sancionarlo, pero en otro punto de vista son tomados de forma diferente y he ahí el ius variandi provocando conflictos en la actividad laboral. Que genera alteraciones no convenidas principalmente ni contempladas y mucho menos acordadas.

j) Despido indirecto.

Fernández Molina dice: “Cuando las relaciones obrero, patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia por minúscula que resulte, para precipitar la terminación de la relación laboral. El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, que viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se valla”.⁶⁰

El despido indirecto es utilizado de forma común, lo que busca toda parte patronal en la relación de trabajo ya que así no correspondería pago alguno de la indemnización hacia el trabajador. Buscando que este dé por terminada la relación de forma voluntaria sin un despido previo, para que exista un supuesto abandono de trabajo el cual el patrono podrá probar que abandono el trabajo sin justa causa. El uso del ius variandi en este apartado es latente, ya que la provocación y la falta de compromiso provoca la violación a los derecho del trabajador, causando toda condición pactada inicialmente sea botada de forma involuntaria y alterada, no cumplimiento con el acuerdo de voluntades que dio paso a esta relación laboral.

⁶⁰ Fernández Molina, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco. Op.Cit. Pag. 133.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 La presente investigación una vez concluida, y desarrollada en los capítulos que antecede a este trabajo de investigación, es necesario realizar una interpretación en cuanto a los resultados que se obtuvieron, tanto en la doctrina como en el trabajo de campo realizado. Para poder responder la pregunta inicial: ¿Cuáles son los límites legales al ejercicio del *Ius Variandi* por el patrono, y cuando se considera absolutas y contrarias a la buena fe la modificaciones unilaterales en las condiciones del trabajo por el patrono?

Por lo que se considera una presentación general de los resultados que se obtuvieron en el trabajo de campo consistente en unas entrevistas.

Para optimizar y lograr esos objetivos de investigación se realizó una serie de entrevistas, para la recolección de datos e información, correspondiente al tema de investigación, las cuales fueron dirigidas a.

- a) A la Inspección General de Trabajo (Inspector de trabajo).
- b) A Juzgado de Trabajo y Previsión Social específicamente a (Juez o (a)).
- c) A los Abogados de la Ciudad de Quetzaltenango Laboralistas desde dos puntos de vista.
- d) Abogados que ejercen en ámbito de la Docencia.
- e) Abogados que ejercen en el ámbito de la litigación, ambos en Materia Laboral que es el tema a tratar.

Esto con la finalidad de conocer la posición profesional en torno al tema de forma clara, que a continuación se presentan los resultados que se obtuvieron en el trabajo de campo.

4.2 Resultados de las entrevistas realizadas.

A continuación se hace un recuento y de igual forma se transcriben los resultados que se obtuvieron en el trabajo de campo consistente a: entrevistas a profesionales que estuvieron involucrados en el tema que es objeto de estudio.

Nombres y apellidos del entrevistado: Licenciada Norma Judith Barrios de León

Profesión: Abogada y Notaria

Fecha: 5-11-15

1.- ¿ puede definir en qué consiste el ius variandi en el contrato de trabajo?

Las condiciones o elementos que se determinan al momento de las contrataciones no pueden ser variadas de forma arbitraria, en perjuicio de los trabajadores. Al momento de la contratación se estipula las condiciones sobre las cuales se debe ejecutar el trabajo, y estas no pueden variar en perjuicio del trabajador.

2.- ¿Considera usted que existe límites legales al ius variandi?

Si el límite es el principio protector.

3.- ¿Qué condiciones pueden ser legalmente variadas por el patrono?

Solo aquellas que de comun acuerdo se establece con el trabajador y siempre y cuando no sean en menoscabo de los derechos ya adquiridos.

4.- ¿Qué procedimientos debe seguir el patrono para variar dichas condiciones?

Como lo mencione la conformidad del trabajador en forma expresa.

5.- ¿Conoce que condiciones o aspectos de la relación de trabajo son variadas unilateralmente por los patronos en perjuicio de los trabajadores?

Generalmente los horarios de trabajo y el lugar para la ejecución del mismo

6.- ¿Qué dificultades tiene el trabajador para darse por despedido indirectamente en caso de ejercicio del ius variandi abusivo del patrono?

La falta de conocimiento ya que en la mayoría de los casos no se da el aviso al patrono de una forma legal o comprobable.

Comentario: se hace énfasis a la no alteración del contrato de trabajo de forma arbitraria considera que el si hay un límite el cual el patrono debe de respetar para protección del trabajador, hay cambios que son permitidos y que son comúnmente siempre y cuando no perjudique al trabajador. y existe la falta de conocimiento que termina de perjudicar al trabajador.

Nombre y apellidos del entrevistado: Licenciado José Gerardo Muñoz Barrios

Profesión: Abogado y Notario (Asesor Jurídico de la Universidad Rafael Landívar)

Fecha: 4-11-15

1.- ¿ puede definir en qué consiste el ius variandi en el contrato de trabajo?

El ius variandi puede ser definido como la facultad o el derecho que posee el patrono para dictar instrucciones al trabajador, así como imponer sanciones o establecer incentivos.

2.- ¿Considera usted que existe límites legales al ius variandi?

Si efectivamente lo encontramos en el artículo 20 del Código de Trabajo, el cual establece que las condiciones de trabajo no pueden alterarse fundamentalmente o permanentemente, salvo acuerdo expreso entre las partes o cuando así lo autorice el ministerio de trabajo.

3.- ¿Qué condiciones pueden ser legalmente variadas por el patrono?

Todas aquellas que no modifiquen fundamental o permanentemente las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador.

4.- ¿Qué procedimientos debe seguir el patrono para variar dichas condiciones?

Según el ya citado artículo 20 del Código de Trabajo deberá contar con el acuerdo expreso del trabajador, al respecto la legislación no establece si dicho acuerdo debe

constar por escrito, sin embargo, a mi parecer así debería de hacerse para evitar futuras controversias al respecto. Por otro lado, cuando no nadie dicho acuerdo, el patrono podrá solicitar autorización al ministerio de trabajo, al respecto la legislación no establece un procedimiento claro, por lo que, en aras al debido proceso y al derecho de defensa, el mismo debería ser solicitado por escrito informando y justificando las causas que originan la modificación de las condiciones, y el ministerio debería otorgar, previo a resolver audiencia al o los trabajadores afectados.

5.- ¿Conoce que condiciones o aspectos de la relación de trabajo son variadas unilateralmente por los patronos en perjuicio de los trabajadores?

A mi parecer la causa más frecuente son las tareas por las cuales se contrato y las que realmente ejecute el trabajador.

6.- ¿Qué dificultades tiene el trabajador para darse por despedido indirectamente en caso de ejercicio del ius variandi abusivo del patrono?

La principal dificultad es obtener un efectivo acceso a la justicia a través de los Juzgados de Trabajo.

Comentario: se plantea el artículo 20 del Código de Trabajo sobre los cambios que no deben de ser fundamentales ni mucho menos permanentes, en perjuicio al trabajador, de igual forma los cambios permitidos que se menciona son los legales que regula la ley. Como también que son comúnmente la variación de las tareas laborales, también la justicia tiene que jugar un papel importante para hacer que el trabajador no quede desamparado.

Nombres y apellidos del entrevistada: Doris Lopez

Profesión: Inspectora de Trabajo

Fecha: 5-11-15

1.- ¿ puede definir en qué consiste el ius variandi en el contrato de trabajo?

Esta es ejercida por el patrono, quien desconoce directamente estas situaciones. Es un Despido indirecto, pago de prestaciones laborales, por rebaja de salario, traslado o cambio de condiciones.

2.- ¿Considera usted que existe límites legales al ius variandi?

Si se da dentro de ciertas formas, faltando la disciplina.

3.- ¿Qué condiciones pueden ser legalmente variadas por el patrono?

Adquisición de documento de prueba. Que son negados para un determinado proceso.

4.- ¿Qué procedimientos debe seguir el patrono para variar dichas condiciones?

Hacer el proceso legal y el correspondiente para que no sean infringidas las leyes laborales.

5.- ¿Conoce que condiciones o aspectos de la relación de trabajo son variadas unilateralmente por los patronos en perjuicio de los trabajadores?

Son las comúnmente conocidas, que se la alteración de las condiciones iniciales del contrato, o el tal disfras laboral que se da en su mayoría.

6.- ¿Qué dificultades tiene el trabajador para darse por despedido indirectamente en caso de ejercicio del ius variandi abusivo del patrono?

Las intimidaciones, las palabras obscenas, las agresiones, el acoso laboral y si no tienen las pruebas contundentes no se le hace la justicia debida.

Comentario: existe desconocimiento sobre el tema para los inspectores por lo que ellos consideran que estos casos se dan de forma continua, y que los abusos se generan por no estar de acuerdo las partes, la mayoría de estos son los más comunes que se dan, los cambios drásticos que se llevan a cabo hacen que se genere el despido indirecto del trabajador por lo que considera que los trabajadores que se encuentran en estas situaciones no se le puede brindar una justicia justa y estos se dan en la mayoría de los casos.

Nombre y apellidos del entrevistado: Federico de Leon

Profesion: Inspector de Trabajo.

Fecha: 5-11-15

1.- ¿ puede definir en qué consiste el ius variandi en el contrato de trabajo?

Cambios que el patrono puede hacer a las condiciones de trabajo pactadas en un contrato individual de trabajo, con los límites de ley.

2.- ¿Considera usted que existe límites legales al ius variandi?

Si, ya que el Código de Trabajo le tiene prohibiciones al patrono.

3.- ¿Qué condiciones pueden ser legalmente variadas por el patrono?

Cambio de lugar de la empresa.

4.- ¿Qué procedimientos debe seguir el patrono para variar dichas condiciones?

Considero que no existe uno en específico solo respetar lo que la ley nos establece sin violentarla.

5.- ¿Conoce que condiciones o aspectos de la relación de trabajo son variadas unilateralmente por los patronos en perjuicio de los trabajadores?

- Cambio de puestos
- Salariales de forma inferior a lo pactado
- Jornadas de Trabajo

6.- ¿Qué dificultades tiene el trabajador para darse por despedido indirectamente en caso de ejercicio del ius variandi abusivo del patrono?

- Como demostrar el cambio
- Desconocimiento de la redacción del aviso

Comentario: todo cambio que sea en beneficio o que es su caso le perjudique al trabajador debe de tener un límite y no considerarse como una violación o

aprovechamiento que se le pueda hacer al trabajador considera que los cambios son los mismo en tiempo , modo y lugar, pero que en los casos el trabajador no puede demostrar esos cambios unilaterales que se hacen por la falta de conocimientos de a la ley.

Nombre y apellidos del entrevistado: Licenciado Jaime Mauricio Escobar

Profesion: Abogado y Notario (Asesor Juridico de la Universidad Rafael Landivar)

Fecha: 9-11-15

1.- ¿ puede definir en qué consiste el ius variandi en el contrato de trabajo?

El derecho de variar y modificar las condiciones en que el trabajo ha sido pactado, le asiste al empleador siempre que sea en beneficio del empleador. Como quedo arriba expresado es el decho del empleador de modificar las condiciones de trabajo que puramente han sido pactadas siempre que se en beneficio del tranajador.

2.- ¿Considera usted que existe limites legales al ius variandi?

- Efectivamente los hay en virtud que que no se puede modificar un Contrato en perjuicio del trabajador.

3.- ¿Qué condiciones pueden ser legalmente variadas por el patrono?

- Todas las que beneficien al trabajador.

4.- ¿Qué procedimientos debe seguir el patrono para variar dichas condiciones?

Bastaria con informarle al trabajador que a partir de X dia sus condiciones en el trabajo seran modificadas en su beneficio.

5.- ¿Conoce que condiciones o aspectos de la relación de trabajo son variadas unilateralmente por los patronos en perjuicio de los trabajadores?

Regularmente les modifican las condiciones en rebaja al salario pactado o al minimo legal, los traslados al trabajador en un lugar diferente, rebajarlo en la categoria para la que fue contratado, etc.

6.- ¿Qué dificultades tiene el trabajador para darse por despedido indirectamente en caso de ejercicio del ius variandi abusivo del patrono?

Regularmente presenta renuncias al trabajador cuando lo correcto es dar un aviso previo que por considerarse despedido en forma indirecta ya no se presentara a laborar a partir de X fecha.

Comentario: tiene conocimiento del tema y se enfoca directamente al trabajador que es la parte más afectada en esta situación se considera que todo cambio que se realice no sea en perjuicio del trabajador y que estos cambios que se hace siempre vallan encaminados en beneficio del mismo, dadas estas situaciones debe de existir el dialogo para estar consiente el trabajador de los cambios que se realizaran.

Nombre y apellidos del entrevistado: Licenciada Clara Esquivel

Profesion: Abogada y Notaria (Jueza del Juzgado de Trabajo y Prevision Social de Quetzaltenango)

Fecha: 9-11-15

1.- ¿ puede definir en qué consiste el ius variandi en el contrato de trabajo?

En el Codigo de Trabajo esta regulado que al momento de la contratacion de un trabajador se le fijan sus condiciones de trabajo estas debe quedar debidamente pactadas mediante contrato y firmadas por las partes condiciones que estan reguladas en el contrato de trabajo.

Cambios que Puede suceder en el Contrato de Trabajo y durante el periodo de vigencia del mismo que el patrono tenga necesidad de realizar algunos cambios de condiciones de trabajo del trabajador sin embargo hay un minimo de garantias en relacion a estas de las cuales el patrono no puede variar, no puede cambiar y son las esenciales diriamos, por ejemplo: no puede variar el salario, no cambiar horario para poder afectarlo, no puede reducirle ninguna condicion de trabajo es el minimo legal todo lo que este en el contrato y que este dentro de los minimos legales si el patrono cambio o varia alguna de estas condiciones puede provocar un despido indirecto.

2.- ¿Considera usted que existe límites legales al ius variandi?

Si, puede haber variaciones en el contrato de trabajo libremente pero, deben ser consensuadas, debe ser de comun acuerdo el patrono y el trabajador en esos casos si se puede pero que el trabajador este completamente de acuerdo y logicamente el trabajador va estar de acuerdo sino se le afecta en lo basico, en lo mas importante, generalmente se le puede cambiar el horario del trabajador siempre sea platicado con el trabajador y lograr el convenio con el.

3.- ¿Qué condiciones pueden ser legalmente variadas por el patrono?

Algunas por cuestiones puramente necesarias por la empresa pueden variarse pero debidamente justificado por lo cual siempre que no le quite los minimos legales y consensuado con el trabajador, practicamente puede cambiar no diriamos todo pero si algunas cosas, el horario puede variar de comun acuerdo entre las partes sin quitar el minimo legal. No aumentando el horario pero si disminuyendo que no le afectaria al trabajador se esta variando no afectando a trabajador sino le ayuda. El Ius Variandi existe siempre son cuestiones puramente de jornada, de salario basicamente de tipo de trabajo que este ejerciendo pero no para cargarlo mas sino para disminuirle o hacer algun cambio de puesto.

4.- ¿Qué procedimientos debe seguir el patrono para variar dichas condiciones?

El dialogo con el trabajador directo, se levanta un documento con firma legalizada donde el actor estuvo de acuerdo.

5.- ¿Conoce que condiciones o aspectos de la relación de trabajo son variadas unilateralmente por los patronos en perjuicio de los trabajadores?

Las variaciones que han hecho los empleadores es el no cumplir con la fecha de pago que se ha fijado, ahí estan variando una condicion de trabajo fijada y pactada que provoca un despido indirecto esta seria la mas comun.

6.- ¿Qué dificultades tiene el trabajador para darse por despedido indirectamente en caso de ejercicio del ius variandi abusivo del patrono?

En la practica si fuera una cuestion regulada en el articulo 79 del Codigo de Trabajo, sobre despido indirecto entonces se estaria en la dificultad de que se quedaria sin trabajo y tiene que demandar y pagar su asesoria pero el trabajador bien puede presentar un juicio ordinario de cambio de condiciones de trabajo al juez y pedirle que sea restituido al puesto anterior que le cambiaron sus condiciones siempre quedando abierta la via ordinaria al trabajador para no perder su trabajo para obligar al patrono que lo restituya donde fue movido , ahora si es cuestion de salario que se le bajo el salario puede pedir lo salarios retenidos de cada mes cosntantemente en lugar de darce por despedido injustificadamente.

Comentario: practicamente indica que las condiciones no deben variar salvo casos especiales y por necesidad por la empresa, pero considera no aceptables los cambios de salario y de horario generando el despido,se hace mension de llegar a un convenio , y realizar un documento de firmas legalizadas para sustentar lo acordado, asi como tambien se hace mencion a utilizar la via legal que versa sobre un proceso de juicio ordinario.

Nombre y apellidos del entrevistado: Licenciada Carlos Borromeo Sacalxot.

Profecion: Abogado y Notario

Fecha: 9-11-15

1.- ¿ puede definir en qué consiste el ius variandi en el contrato de trabajo?

Facultad que tiene la parte empleadora de modificar, variar o alterar las condiciones de trabajo.

2.- ¿Considera usted que existe limites legales al ius variandi?

Si los hay, siempre y cuando nos sea en perjuicio del trabajador.

3.- ¿Qué condiciones pueden ser legalmente variadas por el patrono?

Solo las que sean y traigan un benefico al trabajador caso contrario considero que no son permitidas.

4.- ¿Qué procedimientos debe seguir el patrono para variar dichas condiciones?

Con la simpleza de darle informacion sobre los cambios que se realicen de forma expresa.

5.- ¿Conoce que condiciones o aspectos de la relación de trabajo son variadas unilateralmente por los patronos en perjuicio de los trabajadores?

Las de modo, tiempo y lugar son las mas comunmente vistas y causantes de la problemática.

6.- ¿Qué dificultades tiene el trabajador para darse por despedido indirectamente en caso de ejercicio del ius variandi abusivo del patrono?

La inconformidad de labores , las variaciones que sufre, y algun medio de prueba que justifique y ampare su despido.

Comentario: establece que el trabajador está en constante movimiento y a disposición de lo que pueda pasar, dependiendo de una variación por la parte patronal, pronunciándose a que se respeta lo que establece la ley.

4.3 Análisis y discusión de los resultados.

Las entrevistas realizadas fuero de gran ayuda en el trabajo de campo, en las entrevistas expresan el conocimiento sobre el tema, por lo que consideran que el ius Variandi se da a diario en la relaciones de trabajo siendo esta la facultad y la capacidad que tiene el patrono de variar las condiciones pactadas con anterioridad, causando violación a los derechos del trabajador mismas que no se le hacen saber al trabajador por falta de conocimiento.

Estableció que los límites existen mismos que deben de ser respetados, pero cuando existen estos cambios se hace caso omiso al mismo. Haciendo uso desmedido del ius Variandi generando en el trabajador inconformidad siempre y cuando se le haya afectado o variado sus funciones básicamente.

Las variaciones en la relación de trabajo son permitidas siempre y cuando sean en beneficio del trabajador y no contrarias a la ley, en los resultados se consideran el cambio que se puede dar, en estos casos se puede dar que se presente algún motivo de fuerza mayor en el que se encuentre la empresa, y estando consiente el trabajador decide si quiere seguir o no quedando a criterio del mismo quedando sabido de la situación.

Un procedimiento formal se consideró que no existe en estos casos el cual se deba de seguir, en este caso debe de manejarse la comunicación y la buena fe que estableció al principio de la relación de trabajo que se iba a respetar entre las partes. Toda clase de cambio que se pretenda realizar debe de hacérselo saber al trabajador de forma expresa según lo establece la ley en su artículo 20 del Código de Trabajo.

Cuando se hace uso del *lus Variandi* y esta es ejercida por la parte patronal, o el representante legal de la entidad de trabajo, en su mayoría los más comunes son la alteración del lugar de trabajo, la variación del salario, del igual forma el horario de trabajo siendo estas las más ejercidas que provocan un despido.

Al presentarse las variaciones mencionadas anteriormente siendo estas el motivo del abandono de las actividades laborales del trabajador causando el despido injustificado, este se encuentra con inconveniente de poder demostrar el origen de la terminación de la relación. Por lo que considera que en estos casos debe de existir un documento legal para justificar el despido.

Se ha llegado a determinar y lograr los objetivos que se fueron planteados de una forma favorable, toda vez que en ámbito doctrinario nos estableció que esta figura del *lus Variandi* es considerada como una abuso y una violación a los derechos, que se ejercía en determinados momentos, y que había ido acrecentándose de forma rápido ejerciéndolo de distintas formas y en distintos momentos. El trabajo de campo vino a confirmar el uso que se le da en nuestro alrededor, que hasta cierto punto no es conocido por la falta de información y el interés que puede haber en el trabajador

quien estando es estas circunstancias desconoce del misma, se pudo determinar que límites legales no conoce este; ya que se le da el uso sin antes medir las consecuencias que puede generar consideradas hasta cierto punto abusivas y contrarias a la buena fe, quien en algún momento fuere considerado de importancia para la celebración de un contrato de trabajo.

CONCLUSIONES

1). Se determinó que los límites legales del *Ius Variandi*, existen en la relación de trabajo pero estos no se respetan conforme lo establece la ley, haciendo uso de forma desmedida y causando daños y perjuicios por las consecuencias que acarrea la mala aplicación y uso que se le hace en las relaciones de trabajo, siendo esta ejercida en su totalidad por la parte empleadora afectando al trabajador de forma severa.

2). Limitar algunos derechos como obligaciones que ejerce la parte patronal en el ejercicio de las relaciones laborales, toda vez que se viene dando de forma continua este tipo de violaciones a estos derechos haciendo que las instituciones de justicia se sobre carguen, retardando los procesos en beneficio para el empleador.

3). Al inicio de la relación de trabajo deben de especificarse a las condiciones a las que estará sujeto el trabajador, evitando problemas futuros que se puedan dar en las necesidades que se presenten en el trabajo, que provocaría hacer algún cambio que afecte al trabajador con o sin el consentimiento. Son casos de extrema situación que pueden variar de manera forzosa las condiciones de trabajo mientras tanto son consideradas violación y alteración al mismo por no existir un causa que justifica el actuar del patrono.

4). Se determinó que el Contrato de Trabajo puede sufrir algunas modificaciones pero siendo estas en beneficio del trabajador, y no contrarias a la misma, pero es el caso que al momento de no tener un acuerdo se opta a el uso del *Ius Variandi*, ya que en su mayoría es sin el consentimiento del trabajador por la facultad que tiene el empleador en la dirección y organización del trabajo modificando el mismo en modo, tiempo y lugar. Sometiendo a dar un extra después de haber cumplido con la obligación y función laboral establecida en determinado día.

5). La falta de trabajo permite que este tipo de situaciones, y son en beneficio de patrono imponiendo estas condiciones y obligaciones para ofrecer el trabajo, existiendo aprovechamiento del momento que se está viviendo y el trabajador ceder al mismo para conservar su trabajo.

6). El trabajo más vulnerado fue establecido el doméstico entre otros, siendo este usado para realizar una serie de funciones para las cuales fue contratada, variando totalmente la esencia de la relación de trabajo, provocando sobre carga de trabajo y aumento de horas establecidas en ley abusando de la buena confianza en su momento.

7). Para considerarse un despido indirecto injustificado, no existe uno en específico y este es el caso cuando se hacen los cambios bruscamente al contrato de trabajo causando el despido, y afectando al trabajador y en este caso son los más comunes que se dan por no haber un buen acuerdo en las partes.

8). Las conciliaciones son las más comunes a la que llegan las relaciones de trabajo, resarciendo daños y perjuicios que se causaron en su momento dejando terminada relación alguna que haya existido entre las partes.

RECOMENDACIONES

1). El respeto de los derechos que le asiste a los trabajadores en el ámbito laboral, ya que estas variaciones que se realizan no son contempladas y llegan a ser, una violación de derechos generando conflicto entre las partes. Por abusar y sobrepasar los límites contemplados legalmente.

2). Mantener la esencia del contrato de trabajo, en las mismas condiciones iniciales todo cambio que no se haya contemplado o surja de forma imprevista, debe ser sancionada de forma severa y este pueda seguir el trámite correspondiente para lo cual fue creado y formalizado por las partes.

3). No existe motivo alguno que pueda ser utilizado como excusa en las alteración del contrato de trabajo, para hacer uso del derecho variado. Debe Limitar al patrono en sus funciones, y Que se le brinde asesoría legal y suficiente al empleador para que este pueda dar por finalizada una relación de trabajo, y evitar futuras controversias y problemas que se presenten en un futuro, por el desconocimiento de la ley.

4). La reinstalación del trabajador en las mismas condiciones es la mejor opción ya que por lo general se llega a un acuerdo, y este es remunerado por una cierta cantidad de dinero, pero el trabajador queda en una situación mala a razón de los problemas que se generó con anterioridad. Pérdida de tiempo, perdida de trabajo, desconfianza a una nueva relación laboral, los daños y perjuicios causados así como también poder retomar un nuevo trabajo independientemente el que fuera en su momento.

5). La existencia de un contrato físico en toda relación laboral, haciendo constancia a lo que se comprometen las partes a realizar, el que solicita el trabajo así como el que lo brinda evitando toda relación de trabajo de forma hablada, que a la larga viene a causar problemas futuros. De igual forma los reglamentos interiores de trabajo no

deben de permitir este tipo de situaciones. Toda vez que se escapa de las manos de los que le dan mal uso a la ley y se aprovechan de la situación.

REFERENCIAS

Referencias bibliográficas.

- 1). BRICEÑO RUÍZ, ALBERTO, “Derecho Individual del Trabajo”, Editorial Harla, S.A de C.V., México, 1985.
- 2). CANESSA MONTEJO, MIGUEL F., “Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala: Manual auto Formativo”, Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT). -- 1a. Ed. -- San Salvador, El Salv.: PACT, 2010, Pág. 13, citando a NEVES. V. también Olea, Manuel Alonso y Casas, María Emilia, “Derecho del trabajo”, 24a edición revisada. Editorial Aranzadi, Madrid, España, 2006.
- 3). FRANCO LÓPEZ, CÉSAR LANDELINO, “Derecho sustantivo individual del trabajo”, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2006.
- 4). FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS, “Derecho Laboral Guatemalteco.”, Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios. 2006.
- 5). GUERRERO FIGUEROA, GUILLERMO, “Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Pág. 395 y ss.
- 6). PÉREZ, BENITO, “Derecho del trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1982.
- 7). PODESTÁ, JOSÉ MARÍA, “El “ius variandi” (con especial referencia a los viajantes de comercio e industria) (Primera Parte)”, Pág1.
- 8). PLÁ, RODRÍGUEZ, A., “Modificación de condiciones de trabajo por el empleador”, Bs.As., Hammurabi, 1989, p. 32.
- 9). REYES MENDOZA, LIBIA, “Derecho Laboral”, Red Tercer Milenio, S.C., México, 2012
- 10). SACALXOT VALDÉS, CARLOS BORROMEO, “Lecciones del Derecho Individual del Trabajo”, Litografía los Altos, Quetzaltenango, 2000.

11).TROIANO ZÁRATE, MARÍA VICTORIA, BUZZETTI, MARÍA CECILIA. “Reflexiones en torno al ejercicio abusivo del ius variandi. A propósito de la reforma del art. 66, LCT”, LLC 2007 (octubre), Pág. 88.

12). VELÁSQUEZ GUZMÁN, KARLA, “Ejercicio de la ius variandi: aplicación, límites y efectos”, Universidad de Chile, Escuela de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, Chile, 2011, Pág. 42.

Referencias normativas.

1). Constitución Política de la República de Guatemala Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

2). Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

3). Ley de Servicio Civil Decreto 17-48 del Congreso de la República de Guatemala.

4). Ley de Servicio Civil Municipal Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala.

Referencias electrónicas

1). AYLWIN, ANDRÉS, “Polifuncionalidad y ius variandi”, Material elaborado para el Curso de Formación Sindical, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 14 de junio de 2011. Presentación power point.

2). CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, junio 11-1998; "Zorzin, Víctor R. c. YPF S.A."; DT, 1998-B, 1652; TYSS 1998-974.

C.Civ. y Com. S. 1 Neuquén, mayo 16-1995; "Sobarzo Somosa Alicia c. Moño Azul S.A.").

3). CNTRAB. S. VI, febrero 22-1996; "Yáñez Nielsen Reynaldo c. Lan Chile S.A."; JA-1997 IV, síntesis. Argentina.

4). MANSILLA, ALBERTO, Título: Ius variandi: límites y características, Publicado en: DT2010 (agosto), 2167 año de 2010.

5). PROGRAMA PARA EL ACCESO CIUDADANO A LA JUSTICIA LABORAL PARA CAFTA-DR (PACT), “Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala: Manual auto formativo”, 1a. Ed., San Salvador, El Salvador, 2010.

Otras Referencias.

1). GUILLEN ALEJANDRA, “La Laguna Legal en Cuanto a la Imposición de la Sanción Administrativa Por Infracción de la Ley Laboral”, Guatemala, 2007, Tesis, Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2). GONZÁLEZ JOLON, MARIO ALEXANDER, “Análisis jurídico del despido indirecto y el derecho de demandar para el pago de prestaciones legales que proceda” Guatemala, 2007, Tesis Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3). SALAZAR LÓPEZ, Gabriela Irene, “Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Septiembre de 2009.

4). TEO SALGUERO, Dayrin Lizmenia, “Estudio doctrinario acerca de los efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Junio de 2007.

5). VELÁSQUEZ GUZMÁN, KARLA, “Ejercicio de la ius variandi: aplicación, límites y efectos”, Universidad de Chile, Escuela de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, Chile, 2011.

6). VELÁSQUEZ OCHOA, Walter Ismael, “Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Junio de 2006.

7). ZABALETA MÉNDEZ, Esla Aracely, “Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca”,

Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Noviembre de
2008.

ANEXOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO VER INSTRUCCIONES AL DORSO

_____ de
Nombre y apellidos del empleador o Representante Legal
_____, vecino de
edad _____ sexo _____ estado civil _____ nacionalidad _____
con cédula de vecindad número de orden _____ y de registro _____ extendida por
el alcalde municipal de _____ del departamento
de _____ actuando en representación de

Nombre de la empresa y dirección completa y nombre y apellidos del trabajador
_____, vecino de
edad _____ sexo _____ estado civil _____ nacionalidad _____
con cédula de vecindad número de orden _____ y
de registro _____, extendida por el alcalde municipal de _____,
_____ del departamento de _____, con residencia en: _____

Dirección completa

Quienes en lo sucesivo nos denominaremos **EMPLEADOR Y TRABAJADOR**, respectivamente, consentimos en celebrar el **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La relación de trabajo inicia el día _____, del mes de _____, del año _____, nacionalidad _____.

SEGUNDA: El trabajador prestará los servicios _____
siguientes: _____

Indicar los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las

TERCERA: Los servicios serán prestados en _____ características y las condiciones de trabajo
Indicar dirección exacta donde se ejecutará el servicio

CUARTA: La duración del presente contrato es: _____

QUINTA: La jornada ordinaria de trabajo será _____ de horas diarias y de _____ a la semana así: En jornada **DIURNA:** de las _____ a las _____ horas y de las _____ horas a las _____ horas, excepto el día _____ que será de las _____ horas a las _____ horas, para completar las _____ horas de la semana. En jornada **NOCTURNA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Sábado. En jornada **MIXTA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Sábado. En jornada **CONTINUA DIURNA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Viernes excepto el día Sábado que será de las _____ a las _____. El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

SEXTA: el salario será de _____ Indicar monto del salario Bonificación _____ y le será pagada en efectivo cada _____
en _____ Mes, Semana, Quincena

Lugar de Pago

SEPTIMA: Las horas extras, el séptimo y los días de asueto, le serán pagados de conformidad con los artículos 121, 126, 127 del Código de Trabajo.

OCTAVA: Es entendido que de conformidad con el artículo 122 del Código de Trabajo, la jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder de una suma total de 12 horas diarias.

NOVENA: El presente contrato se suscribe en _____

Lugar
El día _____ del mes de _____ del año _____.
En tres ejemplares 1 para c/u de las partes y el tercero que debe ser remitido al Departamento de Registro Laboral dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

firma o impresión digital del trabajador

firma o impresión digital del empleador

(Este formato es gratuito)

Universidad Rafael Landívar
Campus de Quetzaltenango
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Tesis: El Ius Variandi en la Relación Laboral

Nombre: David Efraín Chuc Hernández



1. Modelo de instrumento

Entrevista

Instrucciones: A continuación se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis “El Ius Variandi en la Relación Laboral”, y las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

1.- ¿ puede definir en qué consiste el ius variandi en el contrato de trabajo?

2.- ¿Considera usted que existe límites legales al ius variandi?

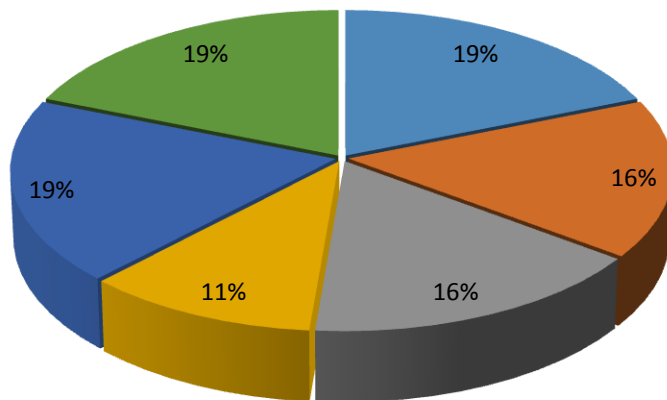
3.- ¿Qué condiciones pueden ser legalmente variadas por el patrono?

4.- ¿Qué procedimientos debe seguir el patrono para variar dichas condiciones?

5.- ¿Conoce que condiciones o aspectos de la relación de trabajo son variadas unilateralmente por los patronos en perjuicio de los trabajadores?

6.- ¿Qué dificultades tiene el trabajador para darse por despedido indirectamente en caso de ejercicio del ius variandi abusivo del patrono?

Resultado Grafico de las Entrevistas del Tema: El Ius Variandi en la Relacion Laboral



■ pregunta # 1 "Definir en que consiste el Ius Variandi en el contrato de trabajo"

■ Pregunta # 2 "limites legales Ius Variandi"

■ Pregunta # 3 "Condiciones de cambio legalmente por el patrono"

■ Pregunta # 4 "Existencia de un procedimiento para variar las condiciones "

■ Pregunta # 5 "Condiciones o aspectos que son variadas unilateralmente en perjuicio del trabajador"

■ Pregunta # 6 "Dificultades que tiene el trabajador para darce por despedido indirectamente en caso de ejercicio del Ius Variandi abusivo patronal "