

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN, DERIVADOS DE LA APLICACIÓN INDEBIDA
DEL IUS VARIANDI, EN CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

OLIVIA PATRICIA MORALES FRANCO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2024

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante	
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



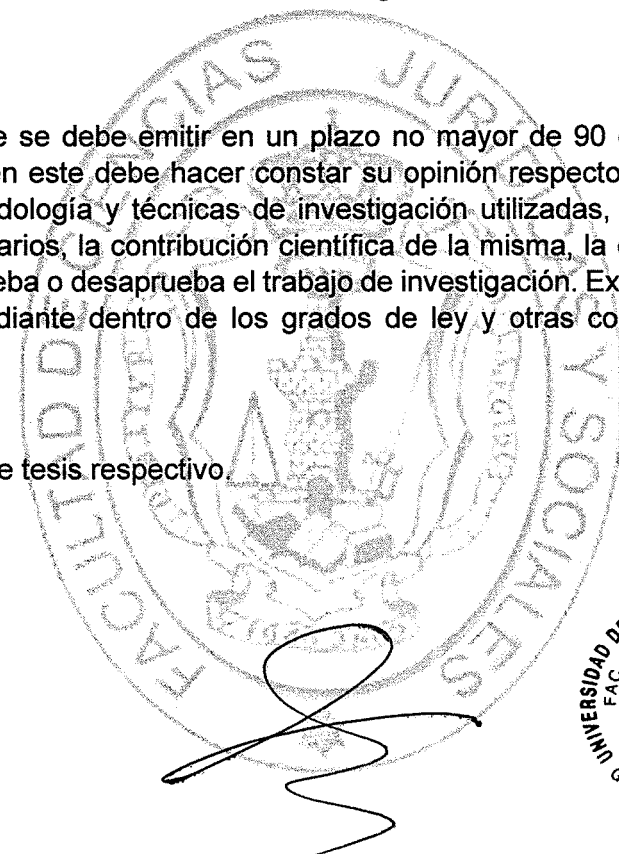
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
14 de octubre de 2022.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **OLIVIA PATRICIA MORALES FRANCO** con carné 9414206 intitulado: **PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN, DERIVADOS DE LA APLICACIÓN INDEBIDA DEL IUS VARIANDI, EN CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 16 / 11 / 2022. (f)

LICENCIADO
Roberto Antonio Figueroa Cabrera
ABOGADO Y NOTARIO

Asesor(a)
(Firma y sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





Guatemala, 24 de enero del 2023

Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Doctor:

En atención al nombramiento como asesor de Tesis, de la Bachiller **OLIVIA PATRICIA MORALES FRANCO**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el Dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado, el mismo se tituló: **"PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN, DERIVADOS DE LA APLICACIÓN INDEBIDA DEL IUS VARIANDI, EN CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO."**

EXPONGO:

- a) Esta investigación cumple los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable.
- b) Manifiesto y declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.
- c) En el asesoramiento del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, quien realizó los cambios y correcciones que la investigación requirió.
- d) La bibliografía fue correcta, los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.

Licenciado Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Abogado y Notario
Col. 11,027



- e) Procedí a revisar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas; con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia.
- f) Las técnicas utilizadas fueron la observación y las encuestas. Además, se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que, con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a la conclusión discursiva, comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo con el contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.

Con la manifestación expresa de mi respeto.

Licenciado Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Colegiado 11,027

LICENCIADO
Roberto Antonio Figueroa Cabrera
ABOGADO Y NOTARIO



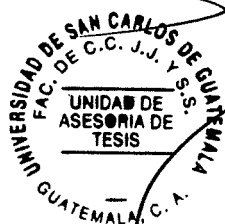
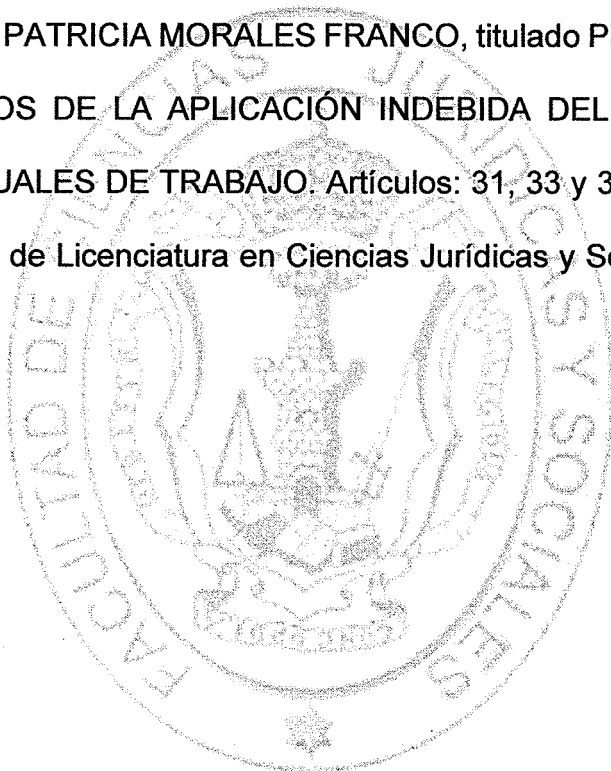
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, trece de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante OLIVIA PATRICIA MORALES FRANCO, titulado PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN, DERIVADOS DE LA APLICACIÓN INDEBIDA DEL IUS VARIANDI, EN CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A DIOS:

Por concederme el milagro de vida, por guiar mi camino y darme la fuerza para seguir adelante en todo momento.

A MIS PADRES:

María Elizabeth Franco López, Odilio Morales, quienes me han enseñado con su sabiduría, humildad, honradez, perseverancia y esfuerzo a luchar por mis ideales, me han guiado con su amor incondicional para que juntos podamos hoy alcanzar esta meta.

A MI ESPOSO:

José Luis González Brizuela, por se mi compañero, mi apoyo, mi colega, que logramos esta meta juntos. Con todo mi amor.

A MIS HERMANOS:

Karen Elizabeth Morales Franco, Ericka Marleny Morales Franco, Edwin Odilio Morales Franco a su esposa Flory María Valdez a mi querida sobrina Natalia María Morales Valdez amigo por su apoyo, cariño, comprensión y por siempre estar a mi lado.



A MIS HIJOS:

Christian Alexander González Morales, a su esposa Lesli Isabel Cáceres y a mi hermosa nieta Adria Isabel González Cáceres. José Pablo González Morales, a quienes dedico este logro; para que luchen por sus sueños. Gracias por todo su apoyo, consideración y por animarme cuando estuve a punto de declinar. Por estar siempre a mi lado, con todo mi amor.

A MI ASESOR:

Evelyn Lucrecia Nájera Franco, muchas gracias por tu apoyo, cariño y por compartir este momento tan especial en mi vida.

A MIS AMIGOS:

De la infancia y de la universidad, gracias por los momentos compartidos.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas, por la formación académica y profesional.



PRESENTACIÓN

La incorrecta aplicación del ius variandi puede generar una serie de problemas en la relación laboral. Esta investigación se llevó a cabo a través de una metodología cualitativa, lo que implicó el análisis detallado de las causales por las que se evidenciara la aplicación indebida del ius variandi en contratos individuales de trabajo.

La investigación se desarrolló en el campo del derecho laboral por ser la rama del derecho con la cual se busca demostrar los problemas que se suscitan derivados de la aplicación indebida del ius variandi en contratos individuales de trabajo.

En esta investigación de tesis se tiene por objeto demostrar los problemas que se suscitan derivados de la aplicación indebida del ius variandi en contratos individuales de trabajo; el sujeto de la investigación son los contratos individuales de trabajo en los cuales se genera la aplicación indebida del ius variandi.

La investigación fue desarrollada en un periodo de doce meses abarcando del mes de enero del año 2022 al mes de marzo del año 2023; la investigación fue realizada en el Departamento de Guatemala, Municipio de Guatemala.

El aporte académico de esta investigación radica en evidenciar los problemas que surgen cuando se aplica incorrectamente el ius variandi en contratos individuales de trabajo, lo cual es relevante para el ámbito del derecho laboral y puede servir como base para implementar medidas y políticas que protejan los derechos de los trabajadores en esta área específica.



HIPÓTESIS

La hipótesis en esta investigación es específica, ya que se centra en la relación entre la aplicación indebida del ius variandi y los problemas que se generan. La hipótesis plantea que la aplicación indebida del ius variandi en contratos individuales de trabajo conlleva a una serie de problemas que afectan negativamente a los trabajadores.

La muestra utilizada en este estudio no pretende ser representativa del universo completo de trabajadores, sino que se selecciona a través de un muestreo no probabilístico intencional. Se busca realizar un análisis de los problemas derivados de la aplicación indebida del ius variandi en contratos individuales de trabajo; el objeto de investigación es el análisis de los problemas que surgen como consecuencia de la incorrecta aplicación del ius variandi en contratos individuales de trabajo; el sujeto de investigación está constituido por trabajadores que han experimentado cambios en sus condiciones laborales sin una adecuada fundamentación legal por parte del empleador.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue comprobada fue comprobada mediante el análisis documental. Se empleó el método de investigación lógico, analítico y sintético para contrastar las variables involucradas en la problemática.

Para el método de investigación lógico, se realizó un análisis de las normativas laborales y jurisprudencia relacionada con el ius variandi y los derechos de los trabajadores. Contrastando las variables relacionadas con la aplicación del ius variandi, como la falta de claridad en la legislación laboral, la desprotección de los derechos de los trabajadores, la conflictividad laboral, la asimetría de poder entre empleadores y trabajadores, y la falta de mecanismos eficaces de resolución de conflictos, se pudo confirmar la hipótesis planteada.

Finalmente, el análisis de las normativas y la información documental analizada respaldan la afirmación de que la aplicación indebida del ius variandi en contratos individuales de trabajo genera problemas significativos para trabajadores y empleadores fue comprobada mediante el análisis documental y el método de investigación lógico, analítico y sintético.

ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho laboral	2
1.2. Definición de derecho laboral	6
1.3. Características del derecho laboral.....	10
1.4. La naturaleza jurídica del derecho laboral	11
1.5. Los principios rectores del derecho laboral.....	12
1.6. Los sujetos del derecho laboral	17

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo	19
2.1. Definición del contrato de trabajo.....	20
2.2. Fuentes del contrato de trabajo	22
2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	25
2.4. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo	28
2.5. La suspensión y terminación del contrato de trabajo	30

CAPÍTULO III

3. El ius variandi	35
3.1. Concepción del ius variandi	35
3.2. Antecedentes del ius variandi	39
3.3. Características del ius variandi	42

3.4. Modalidades del ius variandi.....	43
3.5. Requisitos de aplicación legítima del ius variandi	45
3.6. Regulación legal del ius variandi.....	48

CAPÍTULO IV

4. Problemas que se suscitan, derivados de la aplicación indebida del ius variandi, en contratos individuales de trabajo	51
4.1. Problemas comunes por la aplicación indebida del ius variandi	52
4.2. Efectos de la aplicación incorrecta del ius variandi	57
4.3. Acciones legales frente a la aplicación indebida del ius variandi	59
4.4. Conclusiones finales	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69

INTRODUCCIÓN

La elección de investigar los problemas derivados de la aplicación indebida del ius variandi en contratos individuales de trabajo surge de la necesidad de abordar una problemática relevante en el ámbito laboral por el constante abuso que sufren trabajadores por parte de sus patronos quienes se amparan en el ius variandi para cometer arbitrariedades en los contratos de trabajo.

La hipótesis planteada para esta investigación buscó establecer que la aplicación inadecuada del ius variandi conlleva a una serie de problemas que impactan negativamente a los trabajadores. La muestra utilizada en este estudio no pretende ser representativa del universo completo de trabajadores, sino que se selecciona a través de un muestreo no probabilístico intencional.

El objetivo fue realizar un análisis de los problemas que surgen como consecuencia de la incorrecta aplicación del ius variandi en contratos individuales de trabajo, centrándose en trabajadores que han experimentado cambios en sus condiciones laborales sin una adecuada fundamentación legal por parte del empleador.

El sujeto de investigación está constituido por trabajadores que han experimentado cambios en sus condiciones laborales sin una adecuada fundamentación legal por parte del empleador.

La comprobación de la hipótesis se llevó a cabo mediante un análisis documental y el

método de investigación lógico, analítico y sintético. Se examinaron las normativas laborales y la jurisprudencia relacionada con el ius variandi y los derechos de los trabajadores.

Los resultados confirmaron la hipótesis al identificar problemas como la falta de claridad en la legislación, la desprotección de los derechos laborales, la conflictividad laboral y la falta de mecanismos efectivos de resolución de conflictos.

Para lograr comprobar la hipótesis planteada se desarrollaron un total de cuatro capítulos los cuales se detallan a continuación.

El primer capítulo aborda el marco teórico del derecho laboral, incluyendo sus antecedentes históricos, definición, características, naturaleza jurídica, principios rectores y sujetos.

El segundo capítulo se centra en el contrato de trabajo, discutiendo su definición, fuentes, naturaleza jurídica, clasificación y aspectos relacionados con la suspensión y terminación.

El tercer capítulo analiza el ius variandi, desde su concepción, antecedentes, características, modalidades, requisitos de aplicación legítima y regulación legal. Finalmente, el cuarto capítulo examina los problemas derivados de la aplicación indebida del ius variandi en contratos individuales de trabajo, destacando problemas comunes, efectos de su aplicación incorrecta, acciones legales y conclusiones finales.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

En la sociedad guatemalteca, el derecho laboral desempeña una herramienta de protección jurídica social ya que funciona para la protección de los derechos y garantías de los trabajadores. Dentro de esta rama del derecho, el ius variandi ha sido objeto de debate y controversia en los últimos años debido a las dificultades que su aplicación ha presentado.

El derecho laboral es una rama del derecho que se ocupa de regular las relaciones y condiciones de trabajo entre los empleadores y los trabajadores. En Guatemala, esta rama del derecho es de gran importancia, ya que busca garantizar el bienestar de los trabajadores y promover un ambiente laboral justo y equitativo.

El derecho laboral en Guatemala tiene como objetivo principal asegurar la protección de los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores, promoviendo la igualdad de oportunidades y el trato justo en el ámbito laboral. Esto implica la prohibición de la discriminación por razones de género, raza, religión u orientación sexual, y asegura que las personas con discapacidad sean incluidas en el mercado laboral en condiciones equitativas.

Además, el derecho laboral también busca fomentar la estabilidad en el empleo y proteger a los trabajadores de posibles abusos por parte de los empleadores. Establece

condiciones para la terminación de contratos laborales, como el pago de indemnizaciones y prestaciones sociales, garantizando así una transición justa y segura para los trabajadores que pierden su empleo.

La importancia del derecho laboral en la sociedad guatemalteca radica en su función de protección y equidad. Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que contribuye al bienestar de los trabajadores y sus familias. Asimismo, un adecuado cumplimiento de la normativa laboral favorece la lealtad y compromiso de los empleados hacia sus empleadores, generando un clima laboral favorable y contribuyendo al desarrollo económico del país.

1.1. Antecedentes históricos del derecho laboral

Desde la promulgación del Código de Trabajo en 1947, Guatemala ha establecido un marco legal integral que protege los derechos laborales de los trabajadores y establece las obligaciones de los empleadores. El Código de Trabajo garantiza el derecho a salarios justos, jornadas de trabajo adecuadas, descanso remunerado, seguridad social, entre otros aspectos fundamentales que buscan preservar la dignidad de los trabajadores, sin embargo, es necesario hacer énfasis en cada uno de los aspectos históricos que se han suscitados.

El derecho laboral también denominado derecho del trabajo tiene sus antecedentes en: “la Revolución Industrial del siglo XIX, cuando se empezaron a imponer las máquinas en

las industrias y se produjo un gran aumento en la demanda de trabajo”.¹ Esta situación trajo consigo problemas laborales como accidentes de trabajo, largas jornadas laborales y condiciones inhumanas en las fábricas. Los trabajadores se encontraban en una posición de desventaja frente a los patronos, lo que generó protestas y conflictos laborales.

Fue en este contexto que surgió la necesidad de regular las relaciones laborales de manera justa y equitativa, dando origen al derecho laboral. La legislación laboral se estableció como una respuesta a la explotación patronal y como una forma de protección de los trabajadores.

Después de la primera guerra mundial, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo principal objetivo era promover la justicia social a través del reconocimiento de los derechos laborales. Esta organización fue fundamental en el desarrollo y evolución del derecho laboral a nivel internacional.

En sus inicios, el derecho laboral se consideraba una rama del derecho civil, ya que las relaciones laborales se regían por contratos privados entre patronos y trabajadores. Sin embargo, posteriormente se estableció que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, ya que su aplicación implica la protección del interés social y colectivo por encima del interés privado.

¹ Kurczyn Villalobos, Patricia. **Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social**. Pág. 243.

El derecho laboral es de aplicación general tanto en el ámbito privado como en el público y tiene como objetivo garantizar los derechos de los trabajadores y promover un ambiente laboral justo y equitativo. Es responsabilidad del Estado, como principal garante de los derechos laborales, velar por el cumplimiento de las leyes laborales y promover la armonía en las relaciones laborales.

En américa latina: “se observa una mayor evolución de las normas laborales en comparación con los países europeos. Esto nos da una idea más completa y clara del tema a tratar y nos permite pasar a otros niveles de análisis, como un estudio crítico sobre la forma en que se regula y los efectos e implicaciones de su aplicación en la práctica”.²

Un ejemplo de esto es el tema de la participación en las utilidades, que está directamente relacionado con el derecho del trabajo. La forma en que evoluciona este último en la historia provoca diferentes concepciones sobre la participación en las utilidades.

Para comprender las implicaciones de este tema, es necesario hacer una breve reseña histórica. Comenzando con la época de la esclavitud, se destaca que los esclavos no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las tareas que realizaban.

En la edad media, la sociedad estaba organizada de acuerdo con la estructura socioeconómica y política de esa época. Existían clases agrícolas, donde los señores feudales eran los patronos y los siervos de la gleba eran los trabajadores. También se

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 169.

crearon agrupaciones o corporaciones de artesanos, donde existía cierta subordinación del trabajo.

El nacimiento del derecho del trabajo se ubica en la revolución francesa, cuando se creó una legislación que defendía la propiedad privada sobre los medios de producción. Esto llevó a una industrialización acelerada, en la que los trabajadores fueron explotados con jornadas excesivas, salarios bajos y malas condiciones laborales.

En América latina, no se sabe con certeza si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue durante la colonia, cuando los indígenas fueron sometidos a una esclavitud similar a la de la antigua Roma y Grecia. Algunos frailes pidieron a la Corona que emitiera leyes y cédulas reales para proteger a los indígenas.

La situación de explotación laboral continuó en la época independiente y fue hasta la revolución del 20 de octubre de 1944 que se estableció una ley del trabajo en América Latina.

En conclusión, el derecho del trabajo surge como una respuesta a las injusticias y explotación sufridas por los trabajadores durante la Revolución Industrial. Desde entonces, ha evolucionado y se ha convertido en una rama del derecho público que busca garantizar la justicia social a través de la protección de los derechos laborales.

1.2. Definición de derecho laboral

El derecho laboral, también conocido como derecho del trabajo, es una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como los derechos y obligaciones derivados de dicha relación. Su importancia radica en que garantiza la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, promueve condiciones laborales justas y equitativas, y contribuye al desarrollo económico y social de una sociedad. Por tanto, conocer de manera extensa su definición y alcance resulta fundamental para comprender y aplicar las normativas que regulan el mundo laboral.

El derecho laboral abarca una amplia gama de aspectos que van desde la contratación y la terminación de la relación laboral, hasta la regulación de salarios, jornadas laborales, condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional, entre otros. Asimismo, incluye disposiciones relacionadas con la negociación colectiva, los sindicatos, la protección contra la discriminación laboral y el acoso en el trabajo.

Una primera definición del derecho laboral le establece como: “El conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.³

Esta definición destaca que el derecho laboral se basa en un conjunto de normas y

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 14.

principios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. Esta relación se establece en el contexto de una prestación de servicios, donde el trabajador se compromete a realizar una actividad en beneficio del empleador, quien a su vez se compromete a proporcionar una compensación por el trabajo realizado. Esta relación de intercambio es esencial para la producción de bienes y servicios, lo que resalta la importancia económica y social del trabajo en la sociedad.

La definición también hace hincapié en que la prestación de servicios es voluntaria por parte del trabajador, lo que implica que la relación laboral se establece mediante el consentimiento libre de ambas partes. Sin embargo, esta voluntariedad puede estar condicionada por factores como la necesidad económica o la escasez de oportunidades laborales, lo que puede influir en la capacidad de negociación del trabajador y en la equidad de la relación laboral.

Otra importante definición del derecho laboral le establece como: “el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador”.⁴

El derecho laboral es un conjunto de normas jurídicas que se encarga de regular y proteger las relaciones laborales entre el patrón o empleador y el trabajador. Su objetivo principal es establecer un equilibrio entre ambas partes, asegurando la protección de los derechos y garantías de los trabajadores, así como la promoción y preservación de

⁴ Mendoza Reyes, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 14.

condiciones justas y dignas de trabajo.

Esta rama del derecho se enfoca en regular las relaciones laborales en todos sus aspectos, desde la contratación hasta la terminación del contrato de trabajo. En este sentido, el derecho laboral establece los derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, garantizando así un marco normativo que busca evitar abusos y conflictos laborales.

De manera que, el derecho laboral se encarga de equilibrar estas dos perspectivas, estableciendo normas y regulaciones que protejan los derechos y garantías de los trabajadores, evitando así la explotación y abusos laborales. Por ejemplo, establece el salario mínimo, la jornada laboral máxima, la protección de la maternidad, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos relevantes.

Por último, es preciso mencionar que el derecho laboral a menudo: “se limita a las industrias más desarrolladas e importantes, a empresas por encima de un cierto tamaño y a asalariados; como regla general, estas limitaciones se eliminan gradualmente y el alcance de la ley se amplía para incluir artesanías, industrias rurales y agricultura, pequeñas empresas, trabajadores de oficina y, en algunos países, empleados públicos”.⁵

En virtud de lo anterior, es deducible que el derecho laboral busca garantizar el cumplimiento de los derechos laborales básicos, como el derecho a un salario justo y

⁵ Jenks, Wilfred. **Derecho laboral**. <https://www.britannica.com/topic/labour-law> (Guatemala, 18 de febrero del año 2022).

equitativo, la seguridad laboral, la estabilidad en el empleo, así como el acceso a la seguridad social y a condiciones de trabajo dignas.

En su esencia, el derecho laboral se centra en la relación individual de trabajo. Esta relación se establece entre dos partes: el trabajador, quien ofrece su fuerza de trabajo, y el patrón, quien proporciona los medios de producción. En un sentido histórico, estos roles se han definido como el dueño de la fuerza de trabajo y el dueño de los medios de producción.

El derecho laboral, por lo tanto, se encarga de regular esta relación, estableciendo un conjunto de normas que buscan garantizar un equilibrio entre las partes. Estas normas abarcan una amplia gama de aspectos, desde las condiciones de trabajo y la remuneración, hasta la seguridad en el trabajo y los derechos sindicales.

Sin embargo, es importante destacar que el derecho laboral no se limita a la regulación de la relación individual de trabajo. También se ocupa de aspectos colectivos, como las negociaciones colectivas y las huelgas, y de aspectos sociales, como la seguridad social y la protección contra el desempleo.

En conclusión, el derecho laboral es una rama del derecho de vital importancia que regula las relaciones laborales, buscando garantizar un equilibrio entre los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones. Aunque su enfoque principal es la relación individual de trabajo, también abarca aspectos colectivos y sociales, reflejando la complejidad y diversidad de las relaciones laborales en la sociedad moderna. Su estudio

y comprensión son fundamentales para garantizar la justicia y la equidad en el mundo del trabajo.

1.3. Características del derecho laboral

El derecho laboral como toda ciencia del derecho posee distintas características particulares que le distingue de otras ramas del derecho, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

Una primera característica destaca que el derecho laboral: "es un derecho tutelar de los trabajadores, ya que busca compensar la desigualdad económica de estos y les otorga una protección jurídica preferente".⁶ Esto implica que el trabajador tiene una protección total ante las adversidades que se presenten, buscando emparejar y contrarrestar las desventajas que pueda enfrentar.

También, se menciona que el derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, que son irrenunciables y que pueden desarrollarse en forma dinámica. Esto significa que los derechos laborales establecidos en los considerandos del Código de Trabajo son garantías mínimas y que, si las circunstancias lo permiten, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Sin embargo, no se pueden disminuir estos derechos, ya que son considerados fundamentales. Otra característica importante es la que señala que el derecho laboral es realista y objetivo. Esto se debe a que

⁶ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 41.

considera la realidad social del individuo y busca resolver casos a través de una equidad bien entendida, tomando en cuenta principalmente la posición económica de las partes. También busca resolver problemas que surjan en la aplicación del derecho laboral de manera social y basada en hechos concretos.

Asimismo, se afirma que el derecho laboral es una rama del derecho público. Esto se debe a que, al aplicarlo, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Esto implica que la protección de los derechos laborales tiene un carácter público y busca el beneficio de la sociedad en su conjunto.

Por último, se destaca que el derecho laboral es democrático, ya que busca la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Esto contribuye a lograr una mayor armonía social y favorece los intereses justos de los patronos. Además, se considera que el derecho laboral es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

1.4. La naturaleza jurídica del derecho laboral

Diversas teorías han tratado de explicar la diferencia fundamental que origina la clasificación del derecho público y derecho privado: así algunos autores ven en el primero una norma de organización de la sociedad; y en el segundo una norma de conducta de los individuos que la integran; otros hacen mención a los sujetos a quienes se dirigen unos a otros; sería el Estado el sujeto del derecho público; y lo sería del derecho privado el individuo. Otros, basan la diferencia en una concepción teleológica: cuando el fin

perseguido es el interés del Estado. Asimismo, se discute la naturaleza jurídica del derecho laboral, ya que si es de orden público o es orden privado. Si la norma es de derecho público es necesario analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. En cambio otros piensan determinar su naturaleza cuando se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antes dichos son de derecho privado la relación es de derecho privado y viceversa.

La tesis dualista en cambio es una posición ecléctica que sostiene que el derecho del trabajo participa de ambas ramas del derecho, pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es claro en establecer que el derecho del 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.

1.5. Los principios rectores del derecho laboral

Los principios rectores del derecho laboral son los criterios fundamentales que guían la interpretación y aplicación de esta rama del derecho. Estos principios son de suma importancia, ya que están diseñados para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar una relación laboral justa y equitativa.

Uno de los principales principios rectores del derecho laboral es: “el principio de

tutelaridad. Este principio establece que el derecho del trabajo tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores, compensando así la desigualdad económica que existe entre empleadores y empleados. Este principio se basa en la idea de que los trabajadores son la parte más vulnerable de la relación laboral y, por lo tanto, necesitan una protección jurídica preferente”.⁷

Otro principio importante es el de tutelaridad sustantiva. Este principio establece que: “cualquier acto o estipulación del contrato de trabajo que implique renuncia, tergiversación o limitación de los derechos laborales reconocidos a favor de los trabajadores es nulo y no obliga a las partes”.⁸ Esto significa que cualquier acuerdo o disposición que viole los derechos laborales de los trabajadores no tiene validez legal y no puede ser exigido.

El principio de titularidad procesal es otro principio fundamental del derecho laboral. Este principio garantiza que los derechos laborales estén debidamente protegidos ante los tribunales competentes. Esto establece que si un trabajador considera que sus derechos laborales están siendo infringidos, tiene el derecho y la capacidad legal de presentar una demanda y buscar justicia.

El principio de aplicación decreciente es otro principio importante en el ámbito laboral. Este principio establece que el derecho del trabajo debe velar por la protección de la parte más desamparada y vulnerable de la relación laboral, que suele ser el trabajador. Esto

⁷ Sacalxot Váldez, Carlos. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 17.

⁸ *Ibíd.* Pág. 18.

implica que a medida que aumenta la retribución del trabajador, disminuye la protección legal que se le brinda.

El principio evolutivo es otro principio relevante en el derecho laboral. Este principio reconoce la necesidad de que el derecho del trabajo se adapte y evolucione junto con los cambios sociales y económicos.

En Guatemala, adicional a los principios ya mencionados, se desarrollan estos principios:

- Principio tutelar: “Este principio busca compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente”.⁹ Se encuentra inmerso dentro del principio protector, ya que el derecho laboral, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.
- Principio de irrenunciabilidad: Este principio establece que los derechos laborales son irrenunciables para el trabajador. Estos derechos, que constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras, están concebidos para desarrollarse de forma dinámica.
- Principio de imperatividad: Este principio establece que el derecho laboral es un derecho necesario e imperativo, es decir, de aplicación forzosa en cuanto a las

⁹ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 32.

prestaciones mínimas que concede la ley. Limita el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio.

- Principio de realismo y objetividad: Este principio busca reflejar la realidad de las relaciones laborales, teniendo en cuenta las condiciones concretas en las que se desarrolla el trabajo.
- Principio democrático: Este principio promueve la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan sus condiciones de trabajo.
- Principio de sencillez o antiformalismo: Este principio busca simplificar los procedimientos laborales, evitando formalismos innecesarios que puedan obstaculizar el acceso a la justicia laboral.

Es importante tener en cuenta que el derecho laboral está dirigido a una gran parte de la población que no cuenta con altos niveles de educación o formación jurídica. Por lo tanto, es necesario que las normas y procedimientos sean sencillos y comprensibles para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de manera efectiva.

- La simplicidad en el derecho laboral no implica una falta de orden o estructura en el proceso. Más bien, se busca eliminar trámites innecesarios y burocracia excesiva que solo dificultan la resolución de los conflictos laborales. Así, se persigue un equilibrio

entre la agilidad y la simplificación del proceso, sin dejar de lado el respeto a las garantías procesales y los derechos de las partes.

- Principio conciliatorio: Este principio promueve la resolución pacífica de los conflictos laborales a través de la conciliación. La Constitución Política de la República establece en su Artículo 103 que las leyes que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores deben tener un carácter conciliatorio y deben proteger los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta todos los factores económicos y sociales relevantes.

Esto demuestra que el derecho laboral es profundamente democrático, ya que busca garantizar la dignidad económica y moral de los trabajadores, quienes conforman la mayoría de la población, y así promover una mayor armonía social.

- Principio de equidad: Este principio busca garantizar un trato justo y equitativo para todos los trabajadores, evitando cualquier forma de discriminación.
- Principio de estabilidad: Este principio busca garantizar la continuidad en el empleo, protegiendo a los trabajadores contra los despidos injustificados.

Estos principios constituyen la base del derecho laboral Guatemalteco y buscan garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, promoviendo la justicia social y la equidad en el ámbito laboral.

1.6. Los sujetos del derecho laboral

En el marco del derecho laboral, se consideran sujetos de trabajo a aquellos individuos que participan en una relación laboral, ya sea como empleador o como trabajador. Estos sujetos son los actores principales que dan vida a dicha relación y son fundamentales para el correcto funcionamiento del sistema laboral.

En el contexto de las relaciones individuales de trabajo, los principales sujetos son el patrono y el trabajador. El patrono, según lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, puede ser una persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación laboral.

El trabajador, por su parte, es aquel individuo que presta sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros a un patrono, también en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Además de estos dos sujetos principales, pueden surgir otros sujetos derivados de la relación laboral. Uno de ellos son los representantes del patrono, que son personas individuales que ejercen funciones de dirección o administración en nombre del patrono, como gerentes, directores, administradores y reclutadores.

Estos representantes, en sus relaciones con los trabajadores, tienen la capacidad de obligar directamente al patrono. Cabe destacar que estos representantes también están vinculados al patrono mediante un contrato o relación de trabajo, a excepción de los

mandatarios.

Otro sujeto derivado es el intermediario, que es una persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para realizar un trabajo en beneficio de un patrono.

En este caso, el patrono queda obligado solidariamente por las gestiones realizadas por el intermediario en relación con los trabajadores, en cuanto a los efectos legales que se deriven de la Constitución, el Código de Trabajo y otras disposiciones aplicables.

De manera que, los sujetos del derecho laboral son aquellos individuos que participan en la relación laboral, ya sea como empleador o como trabajador. El patrono y el trabajador son los principales sujetos, pero también pueden existir otros sujetos derivados, como los representantes del patrono y los intermediarios. Es importante tener en cuenta los derechos y obligaciones de cada uno de estos sujetos, así como las instituciones creadas para resolver posibles conflictos laborales.

En conclusión, el derecho laboral es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores. Tiene características particulares que le distinguen de otras ramas del derecho, como ser un derecho tutelar de los trabajadores, establecer garantías sociales irrenunciables y ser realista y objetivo. En definitiva, el derecho laboral busca promover la dignidad y los derechos de los trabajadores, contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

El derecho romano sentó las bases para el desarrollo de los contratos en general, incluyendo los contratos de trabajo. En aquella época, cualquier acuerdo de voluntades que implicara un interés patrimonial o pecuniario podía considerarse un contrato. Incluso se llegó al extremo de permitir la compraventa y el arrendamiento de seres humanos, es decir, de esclavos.

En la actualidad, los contratos de trabajo se han regulado de manera más rigurosa para proteger los derechos de los trabajadores y establecer límites legales y morales. Sin embargo, el principio básico de acuerdo de voluntades y la existencia de derechos y obligaciones recíprocas todavía es válido.

Cuando dos partes celebran un contrato de trabajo, se comprometen mutuamente a cumplir con las obligaciones acordadas. Se supone que este acuerdo se realiza con discernimiento y voluntad igual para ambas partes involucradas. Aunque el contrato de trabajo es un acuerdo privado, existen limitaciones impuestas por la moral, el orden público y las buenas costumbres.

En este tipo de contrato, una de las partes asume el papel de empleador, quien ofrece una oportunidad de trabajo remunerado, y la otra parte asume el papel de empleado, quien se compromete a trabajar conforme a lo acordado. Ambas partes deben respetar

las disposiciones legales y los términos especificados en el contrato, como por ejemplo el horario de trabajo, la remuneración, los beneficios laborales, etc.

Aunque los contratos en general se remontan al derecho romano, el desarrollo del régimen jurídico de los contratos de trabajo ha evolucionado para proteger los derechos de los trabajadores. Estos contratos establecen los derechos y obligaciones de ambas partes, y deben cumplirse tanto como cualquier ley, siempre y cuando no vayan en contra de la moral, el orden público y las buenas costumbres.

2.1. Definición del contrato de trabajo

La intervención del Estado en las relaciones económicas y patrimoniales que anteriormente eran exclusivamente de derecho privado ha sido cada vez más intensa y minuciosa. A través de la ley, como expresión de voluntad general, el Estado ha establecido disposiciones de orden público en las leyes contemporáneas. Estas disposiciones son de una naturaleza tal que no pueden ser renunciadas ni dejadas sin efecto por medio de contratos o convenios particulares.

El contrato de trabajo es un aspecto fundamental de las relaciones laborales y está sujeto a las disposiciones de orden público. Esto implica que las condiciones laborales no pueden ser renunciadas por las partes a través de acuerdos individuales y deben cumplir con las normas establecidas por la ley.

Es por ello, que es importante conocer la definición de los contratos de trabajo con la

finalidad de generar una mejor comprensión de lo que se refiere este acuerdo de voluntades por las que se crea un derecho y obligación.

Una primera definición del contrato de trabajo le establece como: “Contrato que tiene por objeto la prestación de un servicio de forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de una tercera persona y dentro de su ámbito de dirección y organización, y otra que recibe los frutos del trabajo, el cual se denomina empleador o empresario”.¹⁰

En primer lugar, se destaca que el servicio debe ser prestado de forma personal, lo que implica que el empleado deberá llevar a cabo las tareas requeridas por el empleador de manera directa y activa, sin poder ser reemplazado por otra persona.

Además, se subraya que este servicio debe ser voluntario, lo que implica que el empleado debe manifestar su consentimiento para llevar a cabo las tareas que le sean encomendadas. De esta manera, el contrato de trabajo se basa en la libre elección de las partes involucradas.

Por otra parte, se establece que el empleado debe recibir una remuneración a cambio de su trabajo. Esto implica que el empleador está obligado a compensar económicamente al empleado por su esfuerzo y tiempo invertido en la realización de las tareas asignadas.

Otra definición del contrato de trabajo le establece como: “el que tiene por objeto la

¹⁰ <https://www.dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo>. (Guatemala, 18 de septiembre de 2022).

prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro".¹¹

La importancia de esta definición radica en su capacidad para establecer claramente las expectativas y obligaciones tanto del empleador como del empleado. Define la naturaleza de la relación laboral, proporciona seguridad al empleado y permite al empleador dirigir las actividades laborales. Además, un contrato de trabajo es esencial para la protección de los derechos laborales y puede servir como una referencia en caso de disputas laborales.

En virtud de lo anterior, es deducible que el contrato de trabajo es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona, queda obligada a prestar a otra, 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, lo anterior de conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo.

2.2. Fuentes del contrato de trabajo

Las fuentes del contrato de trabajo son diversos elementos que contribuyen a establecer el marco jurídico y normativo aplicable a la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Estas fuentes se encuentran establecidas tanto en la ley como en otras

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 237.

fuentes complementarias y tienen como objetivo garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y el funcionamiento adecuado de dicha relación laboral.

Entre las fuentes del régimen jurídico del contrato de trabajo se pueden mencionar:

- Ley: La ley es la principal fuente del contrato de trabajo. En este caso, se hace referencia a la legislación laboral específica que regula los derechos y las obligaciones de empleadores y trabajadores, así como las condiciones de trabajo. Por ejemplo, en países como Guatemala, la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo son leyes fundamentales en esta materia.
- Convenios colectivos: Los convenios colectivos son acuerdos negociados entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, a través de sus sindicatos y asociaciones respectivas. Estos convenios pueden modificar aspectos específicos de la legislación laboral establecida en la ley, con el objetivo de garantizar mejores condiciones laborales y derechos para los trabajadores. En ocasiones, estos convenios pueden ser más favorables para los trabajadores que la propia legislación.
- Usos y costumbres: Los usos y costumbres son prácticas adoptadas y aceptadas en el ámbito laboral, que tienen un impacto en la regulación de los contratos de trabajo. Estos usos y costumbres pueden modificar, aclarar, crear o reformar aspectos del régimen jurídico del contrato de trabajo. Sin embargo, es importante señalar que no deben contradecir normas de mayor beneficio para el trabajador.

- Principios generales del derecho laboral y del derecho en general: Los principios generales del derecho son reglas básicas que rigen las relaciones laborales y se basan en la justicia social y la equidad. Algunos de estos principios son la protección del trabajador, la igualdad de trato, la no discriminación y el principio in dubio pro operario, que establece que en caso de duda, se debe interpretar la norma a favor del trabajador.
- Doctrina: La doctrina se refiere a la opinión y el análisis de expertos en materia laboral, como abogados y académicos. Esta fuente es importante para interpretar y desarrollar aspectos específicos del contrato de trabajo, además de ser un referente para los tribunales laborales en sus decisiones.
- Justicia social y equidad: La justicia social y la equidad son principios fundamentales en el ámbito laboral, que se consideran a la hora de aplicar y desarrollar el contrato de trabajo. Estos principios buscan garantizar condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores.

Es importante destacar que el orden de las fuentes mencionadas no implica un grado de preferencia o prioridad, ya que en ciertas circunstancias puede variar. Por ejemplo, la ley es considerada la fuente principal, pero en casos específicos se puede aplicar la norma más favorable para el trabajador, en base a los principios generales del derecho laboral.

En conclusión, las fuentes del contrato de trabajo son diversas y se encuentran en la ley,

los convenios colectivos, los usos y costumbres, los principios generales del derecho laboral, la doctrina, la justicia social y la equidad. Estas fuentes contribuyen a establecer el marco jurídico y normativo aplicable a las relaciones laborales, garantizando así los derechos de los trabajadores y el correcto funcionamiento de dicha relación.

2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo ha sido objeto de debate y diferentes teorías han surgido para tratar de comprender su verdadera naturaleza. En este sentido, existen dos grandes grupos de teorías: las contractualistas y las anticontractualistas.

La teoría contractualista considera que: “el contrato de trabajo es celebrado libremente por las partes involucradas. Esta teoría sostiene que el acuerdo de voluntades es esencial para la formación del contrato, aunque las obligaciones derivadas del mismo puedan surgir de terceros como el Estado a través de la ley o las partes a través de los convenios colectivos de trabajo”.¹²

No se niega que en la celebración del contrato de trabajo existe un acuerdo de voluntades, incluso en situaciones más restringidas, y es necesario ese acuerdo tanto por parte del empleador como del trabajador para que se establezca la relación laboral. Sin embargo, estas teorías tratan de equiparar el contrato de trabajo con otros contratos de naturaleza civil, como los contratos de locación de obra, mandato, compraventa o

¹² Pozzo, Juan. **Derecho del trabajo**. Pág. 98.

sociedad.

Las teorías anticontractualistas, por otro lado, plantean que: “no existe un contrato de trabajo propiamente dicho entre las partes, debido a que las cláusulas contractuales no son objeto de discusión libre y la regulación legal y convencional restringe ampliamente el campo de deliberación”.¹³

Estas teorías se basan en la idea de que la voluntad de las partes está ausente en la relación laboral. No obstante, se argumenta que esta ausencia de voluntad es más aparente que real, ya que siempre se manifiesta de alguna forma, en mayor o menor medida.

Aunque la discusión de las cláusulas del contrato individual de trabajo pueda ser limitada, no implica que el contrato de trabajo no exista, ya que la voluntad se refleja en la aceptación por parte del trabajador y en la oferta por parte del empleador. Además, es importante señalar que las garantías mínimas establecidas por la legislación laboral marcan el punto de partida para la negociación, lo que permite que las partes puedan llegar a un acuerdo de voluntades.

En ese sentido, la naturaleza jurídica del contrato de trabajo ha generado diferentes teorías. Las teorías contractualistas destacan la importancia del acuerdo de voluntades, mientras que las teorías anticontractualistas ponen énfasis en la ausencia de discusión

¹³ *Ibíd.* Pág. 102.

de las cláusulas del contrato.

Sin embargo, ninguna de estas teorías logra explicar plenamente la complejidad del contrato de trabajo, ya que, a pesar de las dificultades para determinar sus características distintivas, se reconoce que existe un acuerdo de voluntades necesario para establecer la relación laboral.

En la actualidad, la tendencia moderna de la doctrina y la legislación positiva es considerar al contrato de trabajo como un contrato laboral. Esto implica que se le otorga al derecho laboral y al contrato de trabajo un carácter absoluto, sin distinciones o clasificaciones que carecen de relevancia, a menos que el legislador incluya soluciones específicas en los códigos civiles o comerciales.

Sin embargo, la determinación de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es aún objeto de debate y no se ha llegado a un acuerdo definitivo. Esto se debe a que las teorías civilistas no han podido anticipar el desarrollo industrial y económico moderno, lo que dificulta encajar el contrato de trabajo en categorías jurídicas existentes.

Además, debido a la relación entre personas que implica el contrato de trabajo, con una trascendencia personal única, se plantean diversas teorías sobre si es un contrato de arrendamiento de servicios, de sociedad o si constituye un contrato innominado.

En conclusión, la determinación de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es un tema complejo y aún objeto de debate. Aunque la tendencia moderna es considerarlo

como un contrato laboral, se plantean diferentes teorías que lo equiparan con otras categorías jurídicas o lo consideran un contrato innominado. La influencia de la teoría civilista romana también ha influido en la forma en que se ha entendido históricamente este contrato.

2.4. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo pueden clasificarse de acuerdo a dos criterios principales: por su duración y por su forma.

En cuanto a la duración, el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o por tiempo determinado. El contrato por tiempo indefinido es el más común y constituye la regla general. Según el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, a menos que exista prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Sin embargo, existen excepciones a esta regla, como los contratos a plazo fijo y para obra determinada. Estos contratos se pueden celebrar en casos en los que la naturaleza del servicio o de la obra sea accidental o temporal. Es importante destacar que, aunque se haya pactado un plazo fijo o para una obra determinada, si al vencimiento del contrato la causa que le dio origen todavía subsiste, se considerará como un contrato por tiempo indefinido.

Por otro lado, en cuanto a la forma, los contratos de trabajo pueden ser verbales o

escritos. Los contratos verbales son lícitos en determinados casos específicos establecidos en el Artículo 27 del Código de Trabajo. Estos casos incluyen labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales de no más de 60 días, y prestación de trabajos para obra determinada cuyo valor no exceda de cien quetzales y cuyo plazo no sea mayor a 60 días. En estos casos, el empleador debe entregar al trabajador una tarjeta o contraseña que contenga la fecha de inicio de la relación laboral y el salario estipulado.

Por otro lado, en los demás casos, el contrato individual de trabajo se debe formalizar por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para registrar en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

El contrato escrito debe contener información detallada como los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes, la fecha de inicio de la relación laboral, los servicios que el trabajador debe prestar o la naturaleza de la obra a ejecutar, el lugar donde se realizarán las labores, la duración del contrato, el salario y las demás estipulaciones legales pertinentes.

En conclusión, los contratos de trabajo pueden clasificarse según su duración (por tiempo indefinido o por tiempo determinado) y según su forma (verbal o escrito). El contrato por tiempo indefinido es el más común y se presume como regla general, mientras que los contratos por tiempo determinado son excepcionales y solo pueden celebrarse en casos específicos. La forma del contrato puede ser verbal en casos específicos establecidos por la ley, mientras que en los demás casos debe formalizarse por escrito.

2.5. La suspensión y terminación del contrato de trabajo

La suspensión de los contratos de trabajo es una figura del derecho laboral que exonera a una o ambas partes de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Esto significa que, durante el periodo de suspensión, la relación laboral se paraliza y tanto el empleado como el empleador quedan liberados de sus respectivas obligaciones.

De acuerdo con el Artículo 65 del Código de Trabajo, la suspensión de los contratos de trabajo puede ocurrir cuando una o ambas partes de la relación laboral dejan de cumplir parcial o totalmente alguna de sus obligaciones fundamentales, que son la prestación del trabajo y el pago del salario. Sin embargo, es importante destacar que la suspensión no implica la terminación del contrato de trabajo ni la extinción de los derechos y obligaciones que emanan de él.

Existen diferentes tipos de suspensiones, dependiendo de quién incumpla con sus obligaciones y de si se afecta una sola relación de trabajo o varias. En primer lugar, tenemos la suspensión individual total, que ocurre cuando una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. En este caso, el contrato de trabajo no surte efectos y ambas partes quedan liberadas de sus obligaciones.

La suspensión individual parcial se da cuando una de las partes cumple parcialmente con sus obligaciones fundamentales. Por ejemplo, si un empleado se encuentra de licencia o gozando de vacaciones remuneradas, su obligación de prestar trabajo se suspende temporalmente, pero el empleador sigue obligado a pagarle el salario correspondiente.

Por otro lado, tenemos la suspensión colectiva parcial, que ocurre cuando una misma causa afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y tanto el patrono como los trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. Por ejemplo, si se declara una huelga legalmente y se determina que las causas son imputables al patrono, tanto él como los trabajadores quedan liberados de sus obligaciones durante el periodo de suspensión.

Finalmente, existe la suspensión colectiva total, que ocurre cuando una misma causa afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y tanto el patrono como los trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Sin embargo, en este caso, la causa de suspensión no es imputable al patrono. Algunos ejemplos de causas de suspensión colectiva total pueden ser la falta de materia prima, la muerte o incapacidad del patrono, casos de fuerza mayor o caso fortuito.

Con base a lo anterior, la suspensión de los contratos de trabajo es una figura que exonera a una o ambas partes de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Puede ocurrir de forma individual o colectiva, parcial o total, y puede ser causada por diferentes factores, como licencias, descansos, vacaciones, enfermedades o riesgos profesionales.

Es importante tener en cuenta que la suspensión no implica la terminación del contrato de trabajo, sino que simplemente paraliza la relación laboral durante el periodo de

suspensión.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, existen diferentes formas de terminar un contrato individual de trabajo, entre las cuales se destacan el despido patronal sin expresión de causa, el despido regulado con expresión de causa y sujeto a formalidades, y la inamovilidad laboral, que solo termina por renuncia del trabajador o fuerza mayor. Aunque es posible terminar un contrato indefinido, la ley protege los contratos de trabajo debido a la importancia socioeconómica de las relaciones laborales.

La legislación laboral tiende a ser más restrictiva y exigente a la hora de terminar un contrato de trabajo, ya que este se considera asimétrico, con una relación de confianza entre el trabajador y el empleador.

El contrato de trabajo implica un sacrificio mayor para el trabajador, ya que implica la prestación de servicios personales y no patrimoniales, y representa una apuesta más riesgosa para el empleador. Es por esto que se permite la terminación unilateral del contrato por una de las partes, ya sea por renuncia del trabajador o por despido del empleador.

Las causas permitidas por ley para terminar un contrato de trabajo incluyen el mutuo acuerdo de las partes, las causas consignadas válidamente en el contrato (siempre que no constituyan abuso de derecho por parte del empleador), la expiración del tiempo convenido o la finalización de la obra o servicio objeto del contrato, la renuncia del trabajador previo aviso, el abandono del puesto por el trabajador, la muerte o invalidez

permanente total o absoluta del trabajador, la jubilación del trabajador, la muerte, incapacidad o disolución de la empresa, y el despido del trabajador.

El despido puede ser directo o indirecto. El despido directo ocurre cuando el empleador comunica por escrito al trabajador la causa del despido y el trabajador cesa efectivamente sus labores.

El despido indirecto se da cuando el empleador no paga el salario completo, incurre en falta de probidad u honradez, comete actos inmorales, calumnia o vías de hecho contra el trabajador, causa perjuicio material en las herramientas del trabajador, o acude a injuria o calumnia fuera del lugar de trabajo.

También se considera despido indirecto cuando hay peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia, cuando el empleador infringe prohibiciones laborales, traslada al trabajador a un puesto de menor categoría o con menor sueldo, o incurre en alguna falta grave según el contrato.

Por lo cual, la terminación de los contratos de trabajo puede ocurrir de varias formas, pero la legislación laboral tiende a proteger a los trabajadores y exige que existan causas justificadas para el despido, ya sea directo o indirecto.

Estas causas deben ser demostradas judicialmente y no deben constituir abuso de derecho por parte del empleador. En base a lo expuesto, se puede concluir que el contrato de trabajo es una figura jurídica autónoma y distinta de los contratos tradicionales

del derecho civil. Tiene requisitos esenciales peculiares, como la exclusividad, la profesionalidad, la subordinación y la estabilidad, que no se encuentran en otros contratos.

Además, el contrato de trabajo se rige por principios exclusivos y propios, en los cuales no impera la libre voluntad del individuo, sino que el Estado interviene para proteger y salvaguardar los intereses sociales. En Guatemala, el contrato de trabajo está regulado por el Código de Trabajo, el cual es considerado una norma legal de orden público y debe ser aplicado por todas las empresas y habitantes de la república, sin distinción de sexo ni nacionalidad.

Incluso se establece que las disposiciones protectoras del trabajador deben aplicarse también a los casos de nacionales contratados en el país para prestar servicios en el extranjero. Sin embargo, se menciona que existen excepciones que corresponden según los principios del derecho internacional y los tratados. Por lo cual, el contrato de trabajo ha adquirido independencia y se ha estructurado de manera distinta a los contratos civiles tradicionales debido a la nueva concepción social del trabajo.

El contrato de trabajo es un convenio bilateral en el que ambas partes, empleador y trabajador, tienen obligaciones y derechos recíprocos. No se conciben obligaciones sin derechos ni facultades sin deberes en este tipo de contrato. Los efectos del contrato de trabajo son la prestación de servicios por parte del trabajador y la transferencia de los derechos sobre el producto del trabajo al empleador, a cambio de una remuneración acordada.

CAPÍTULO III

3. El ius variandi

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el trabajador, que establece las condiciones de la prestación de servicios y los derechos y obligaciones de ambas partes. Sin embargo, el contrato de trabajo no es estático ni inmutable, sino que debe adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado, de la actividad económica y de la organización empresarial.

Para ello, el empleador cuenta con una facultad de mando o poder de dirección, que le permite introducir modificaciones en las condiciones de trabajo, siempre que no afecten a los elementos esenciales del contrato ni causen perjuicio al trabajador. Esta facultad se denomina ius variandi y tiene una gran importancia para la gestión eficiente y flexible de los recursos humanos.

El ius variandi permite al empleador adecuar el modo, el lugar o el tiempo de ejecución del trabajo a las necesidades de la empresa, sin tener que recurrir a la modificación, suspensión o extinción del contrato.

3.1. Concepción del ius variandi

En el ámbito del derecho laboral, los términos ius y variandi hacen referencia a: “la facultad o potestad que tiene el empleador de modificar las condiciones laborales de sus

trabajadores".¹⁴ En su definición, existen dos conceptos que ayudan a comprender este derecho: el restrictivo y el amplio.

El concepto restrictivo: "se refiere a la capacidad del empleador de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, siempre y cuando se respeten los límites establecidos por la ley y los convenios colectivos".¹⁵ Bajo este enfoque, el *ius variandi* se ejerce con el objetivo de adaptar las condiciones laborales a cambios legítimos en la organización o en la economía, como por ejemplo, la reducción de jornada laboral debido a una situación de crisis.

Por otro lado, el concepto amplio de *ius variandi* abarca también la posibilidad de modificar las condiciones laborales por motivos no justificados o incluso discriminatorios. Bajo esta concepción, el empleador tendría la potestad de variar las condiciones de trabajo sin importar el impacto negativo que pueda tener en los trabajadores.

Un primer concepto referente al *ius variandi* le establece que: "se refiere esta facultad a la altercación de las condiciones convencionales o iniciales del contrato".¹⁶ El ejercicio del *ius variandi* debe realizarse de acuerdo con ciertos límites y requisitos legales. Estos límites varían según el tipo de contrato y la legislación aplicable. En general, se requiere que exista una justificación válida para realizar los cambios y que se respeten los derechos de la otra parte involucrada.

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 110.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 111.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Pág. 313.

Otra importante concepción establece al ius variandi como: “la potestad reconocida al empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador”.¹⁷

El ius variandi es importante porque permite al empleador adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades cambiantes del negocio. Por ejemplo, puede ser necesario modificar el horario de trabajo, el lugar de trabajo o las tareas asignadas a un trabajador para ajustarse a nuevas exigencias.

Sin embargo, el ius variandi no es absoluto y está sujeto a ciertos límites. Estos límites suelen estar establecidos en la propia legislación laboral, en el contrato de trabajo o en convenios colectivos. En general, el ejercicio del ius variandi debe ser razonable, proporcional y no puede implicar un menoscabo a los derechos fundamentales del trabajador.

Es por ello, que el concepto amplio entiende al ius variandi como: “la potestad de alterar los límites de la relación de trabajo; o bien la modificación de las condiciones de la relación de trabajo por voluntad unilateral del empresario”.¹⁸

Esta definición tiene la ventaja de evitar el error doctrinal de creer que lo que se modifica son las condiciones del contrato individual de trabajo, ya que en realidad estas permanecen inalterables. Las condiciones incluyen la remuneración, categoría y

¹⁷ Hernández Rueda, Lupo. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 405.

¹⁸ **Ibíd.**

funciones, horario y jornada, y lugar de trabajo.

Sin embargo, lo que se discute es: “la posibilidad de variar su contenido, como reducir el salario, cambiar la categoría y funciones, modificar la jornada y el horario, así como el lugar de trabajo. Por lo tanto, se está hablando del contenido de las condiciones laborales, de sus modalidades o formas de concreción”.¹⁹

Por lo cual , el *ius variandi* es el derecho que tiene el empleador de realizar cambios en las condiciones laborales de sus empleados. Sin embargo, este derecho debe ser ejercido de manera razonable y justificada, teniendo en cuenta los derechos fundamentales de los trabajadores y las normas establecidas en las leyes laborales.

En relación con la posibilidad de reducir el salario, es necesario destacar que cualquier modificación en la remuneración debe ser acordada entre las partes o estar fundamentada en causas económicas o productivas que afecten la viabilidad de la empresa. Asimismo, debe respetarse el principio de igualdad salarial, evitando cualquier tipo de discriminación.

En cuanto a cambiar la categoría y funciones, esto debe hacerse respetando la capacidad y formación del trabajador, además de estar justificado por necesidades organizativas o productivas. No se puede imponer a un empleado una categoría o funciones que le impidan ejercer sus derechos y protecciones establecidos en el contrato o la ley.

¹⁹ González Chacón, Christian Gilberto. **El *ius variandi* en el contrato individual de trabajo en Guatemala**. Pág. 28.

La modificación de la jornada y el horario también debe ser razonable y justificada. Se deben respetar los límites establecidos en la legislación laboral en cuanto a la duración máxima de la jornada y los descansos obligatorios. Además, se debe garantizar que los cambios no perjudiquen los derechos y la conciliación laboral y familiar de los trabajadores.

Por último, la posibilidad de cambiar el lugar de trabajo debe tener en cuenta la capacidad de movilidad y los costos que esto puede generar para el empleado. El cambio debe ser razonable y justificado, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y la ocupación del trabajador.

3.2. Antecedentes del ius variandi

Los antecedentes históricos del derecho y la potestad de variar las condiciones del trabajo se remontan a épocas despóticas en las que los patronos tenían un poder absoluto sobre los trabajadores y podían modificar las condiciones laborales sin restricciones ni consentimiento de la otra parte. En este contexto, los trabajadores estaban totalmente sometidos a la voluntad del empleador.

A lo largo de la historia, con el desarrollo de los derechos laborales, este desmedido poder de los empleadores fue paulatinamente afectado en términos de sus libertades. En la antigüedad, las relaciones de trabajo se basaban en la esclavitud y en las figuras de la *locatio operarum* (alquiler de mano de obra) y la *locatio operis* (alquiler de obra). En la Edad Media, el concepto materialista del trabajo fue rechazado debido a la influencia del

cristianismo, pero aún existían formas de organización laboral reguladas por las corporaciones y los municipios.

Durante la edad media, el trabajo estaba jerarquizado, con maestros, compañeros y aprendices. Se establecieron normas para proteger a los maestros y se prohibió el trabajo a domicilio para evitar la competencia. Además, se fijaron las tasas de salarios para evitar demandas de aumento por parte de los compañeros.

A medida que se acercaba el final de la edad media, las ligas de compañeros comenzaron a tener problemas con los maestros, lo que anunciaba un cambio en el sistema de relaciones de producción. El Edicto de Turgot de 1776 proclamó la libertad de elección de profesión y prohibió las corporaciones de oficios, considerando que estas limitaban la libertad laboral. Con la Revolución Francesa de 1789, se impuso el principio de libertad contractual.

En el contexto de la Revolución Francesa, se promulgaron decretos y leyes que prohibían el derecho de organización profesional y exigían que los salarios se acordaran libremente entre los trabajadores y los empleadores. Estas medidas se justificaron argumentando que el maquinismo requería trabajadores libres e iguales ante la ley, con plena autonomía de voluntad para negociar contratos laborales.

Estos principios están en línea con los del liberalismo económico, que defiende la libertad de actividad profesional y la autonomía de la voluntad en las relaciones contractuales. Según este enfoque, el Estado solo debe intervenir para salvaguardar el orden público y

las buenas costumbres.

Sin embargo, durante la edad contemporánea, el Estado comenzó a intervenir en la planificación de la economía y en las relaciones laborales, estableciendo normas de protección para los trabajadores. En este contexto, se crearon leyes y reglamentos laborales que limitan el poder del empleador para variar las condiciones laborales sin restricciones.

Asimismo, la Revolución Industrial trajo consigo importantes avances tecnológicos y científicos que transformaron por completo las aplicaciones industriales: “Desde la invención de la máquina de vapor hasta el descubrimiento de la electricidad, estas innovaciones permitieron la construcción de altos hornos de fundición de acero y hierro, entre otras mejoras. Sin embargo, este progreso también trajo consigo largas y agotadoras jornadas de trabajo, donde no existía un descanso adecuado y los trabajadores eran reemplazados sin considerar su bienestar”.²⁰

Afortunadamente, a medida que la sociedad fue tomando conciencia de las condiciones laborales inhumanas, comenzaron a surgir movimientos a favor de una jornada de trabajo más justa. El 1° de mayo de 1886, se impuso la jornada laboral de ocho horas, basada en investigaciones científicas que demostraban que este era el tiempo en el cual el cuerpo humano podía trabajar sin agotarse. Las dieciséis horas restantes eran destinadas al descanso y a pasar tiempo con la familia.

²⁰ Vásquez Vialard, Antonio. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 649.

No obstante, fue con el Pacto de Versalles de 1919 que la jornada laboral de ocho horas se consolidó como un derecho laboral fundamental. Este acuerdo internacional estableció que los trabajadores tenían derecho a una jornada de trabajo justa y limitada, evitando así los excesos y abusos por parte de los empleadores.

De manera que, los antecedentes históricos del derecho y la potestad de variar las condiciones del trabajo muestran una evolución desde un poder absoluto de los patronos hacia la protección de los derechos de los trabajadores. A lo largo de la historia, se han establecido normas y leyes que limitan la capacidad de los empleadores para modificar las condiciones laborales sin consentimiento ni restricciones.

3.3. Características del ius variandi

El ius variandi en el contrato individual de trabajo en Guatemala tiene algunas características importantes que deben ser consideradas. En primer lugar, es importante destacar que el ius variandi es: “una potestad exclusiva del patrono. Esto significa que solo él tiene la facultad de ejercitarlo y tomar decisiones sobre cambios en las modalidades del contrato o en las condiciones accesorias de prestación de servicios”.²¹ El trabajador no tiene esta facultad y, en el mejor de los casos, solo puede rechazar el cambio impuesto por el patrono acudiendo a la acción legal correspondiente.

El objetivo principal del ius variandi es permitir al patrono realizar modificaciones a las

²¹ González Chacón, Christian Gilberto. **Op. Cit.** Pág. 30.

modalidades del contrato de trabajo que no sean sustanciales o a las condiciones accesorias, con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa y adaptarse a las demandas del mercado para poder continuar obteniendo beneficios económicos.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el ejercicio del ius variandi está sujeto a requisitos y limitaciones. Aunque el Código de Trabajo de Guatemala no especifica claramente cuáles son estos requisitos y limitaciones, diversas disposiciones del mismo código y del contrato individual de trabajo establecen algunas restricciones.

De manera que, estas características hacen que, el ius variandi en el contrato individual de trabajo en Guatemala sea una facultad exclusiva del patrono para realizar cambios en las modalidades del contrato o en las condiciones accesorias de prestación de servicios.

3.4. Modalidades del ius variandi

Las modalidades del ius variandi se refieren a diferentes formas en las que este puede ser ejercido. A continuación, se describen algunas de estas modalidades:

- Ius variandi normal y excepcional:

El ius variandi normal se refiere a los cambios que el empleador puede hacer en las condiciones de trabajo de manera regular, basándose en las necesidades permanentes de la empresa. Por otro lado, el ius variandi excepcional se da en situaciones de emergencia o circunstancias imprevistas que requieren cambios inmediatos. El ius

variandi excepcional suele tener requisitos y límites menos estrictos que el ius variandi normal.

– Ius variandi provisional y definitivo:

El ius variandi provisional implica cambios temporales en las condiciones de trabajo, que tienen una duración limitada. Estos cambios suelen ser aceptados por el trabajador en virtud de sus deberes de colaboración y solidaridad. Por otro lado, el ius variandi definitivo implica cambios permanentes en las condiciones de trabajo, basados en las necesidades económicas o industriales de la empresa. En este caso, el trabajador puede oponerse si los cambios le causan daño o perjuicio.

– Ius variandi externo e interno:

Esta clasificación se refiere a la relación entre el ius variandi y el contrato de trabajo. El ius variandi externo se aplica a las condiciones de trabajo expresamente pactadas en el contrato, mientras que el ius variandi interno se aplica a las condiciones presupuestas o indeterminadas en el contrato.

– Ius variandi organizativo y disciplinario:

Esta clasificación distingue entre el ius variandi ejercido para organizar y adecuar la empresa a las necesidades técnicas o económicas, y el ius variandi utilizado como

sanción disciplinaria. En principio, el *ius variandi* no debería utilizarse como una forma de sanción disciplinaria, ya que esto puede contradecir las leyes laborales y exceder los límites de la potestad patronal.

– Variaciones radicales y menores:

Esta última clasificación se refiere a la fuerza de las modificaciones realizadas en las condiciones de trabajo. Se considera legítimo realizar cambios menores o no esenciales, pero nunca se deberían hacer cambios radicales o esenciales que excedan la facultad de dirección del empleador y que alteren el contrato de trabajo de manera ilícita.

En conclusión, estas modalidades del *ius variandi* describen diferentes formas en las que el empleador puede cambiar las condiciones de trabajo, ya sea de manera normal o excepcional, provisional o definitiva, externa o interna, organizativa o disciplinaria. Es importante tener en cuenta los límites y requisitos legales para garantizar un ejercicio adecuado del *ius variandi*.

3.5. Requisitos de aplicación legítima del *ius variandi*

El Artículo 20 del Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo obliga tanto a lo establecido en él como a las obligaciones y derechos determinados por este Código y los Convenios Internacionales Ratificados por Guatemala. Estos últimos deben consignar beneficios superiores para los trabajadores. Además, el contrato debe atenerse a la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

El artículo mencionado también señala que las condiciones de trabajo establecidas en un contrato no pueden ser modificadas de manera fundamental o permanente, a menos que haya un acuerdo expreso entre las partes o que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo autorice, justificado por la situación económica de la empresa. Sin embargo, esta prohibición solo se aplica a las relaciones de trabajo que tengan condiciones superiores al mínimo de protección establecido por el Código de Trabajo.

Es decir, para hacer uso del ius variandi, es necesario contar con un acuerdo previo y consentimiento de ambas partes, y que estos cambios no perjudiquen la relación laboral. Cualquier alteración desleal de las condiciones iniciales del contrato de trabajo sin el consentimiento del trabajador se considera una violación a sus derechos.

En cuanto a los supuestos de abuso del ius variandi por parte del empleador, se mencionan tres situaciones. La primera es cuando se introduce un cambio mínimo que no altera lo esencial del contrato, como cambiar el lugar de trabajo dentro del mismo local.

La segunda situación es cuando se cambian las modalidades esenciales del contrato, como cuando el trabajador regresa de una licencia y se le asigna una tarea diferente. La tercera situación es cuando se produce un daño al trabajador, como cambios en el tiempo de ocupación o en los gastos de traslado.

En cuanto a los requisitos doctrinales establecidos para la aplicación del ius variandi se encuentran los siguientes: Razonabilidad y proporcionalidad, la no alteración del núcleo del contrato, el respeto al principio de indemnidad y la prohibición del ius variandi como

medida disciplinaria.

- Razonabilidad y proporcionalidad: Las modificaciones que se realicen en las condiciones de trabajo deben ser razonables y proporcionales. Esto significa que los cambios no deben ser arbitrarios ni desproporcionados, y deben responder a una necesidad real y justificada de la empresa.
- No alteración del núcleo del contrato: El ius variandi no puede alterar los elementos esenciales del contrato de trabajo. Esto incluye aspectos como la naturaleza del trabajo, la remuneración y la jornada laboral. Cualquier cambio que afecte estos elementos esenciales requeriría el consentimiento del trabajador.
- Respeto al principio de indemnidad: Este principio establece que el trabajador no debe sufrir perjuicios o daños como resultado de las modificaciones realizadas en las condiciones de trabajo. En otras palabras, el trabajador no debe estar en una situación peor después de la aplicación del ius Variandi.
- Prohibición del ius Variandi como medida disciplinaria: El ius variandi no puede utilizarse como una forma de castigo o sanción hacia el trabajador. Las modificaciones en las condiciones de trabajo no deben ser una respuesta a conflictos laborales o a comportamientos del trabajador.

Estos requisitos aseguran que el ius Variandi se aplique de manera justa y equitativa,

respetando los derechos del trabajador y permitiendo al mismo tiempo la adaptabilidad y flexibilidad necesarias en el entorno del trabajo.

3.6. Regulación legal del ius variandi

El ius variandi como ya se ha mencionado constituye un poder que tiene el empleador para modificar ciertas condiciones y aspectos del contrato de trabajo. En Guatemala, sin embargo, esta regulación se encuentra dispersa e incompleta, a diferencia de países como España que dedican un capítulo completo a esta temática.

En este sentido, el objetivo de este capítulo es estructurar de manera clara y precisa la regulación del ius variandi en la legislación guatemalteca. Si bien las disposiciones mencionadas son repetitivas, es importante destacar que se busca esclarecer y ordenar el marco legal del ius variandi, haciendo énfasis en el Código de Trabajo, aunque también se deben considerar otras leyes aplicables como la Constitución Política de la República y el Código Civil.

La regulación legal del ius variandi en el contrato individual de trabajo en Guatemala se encuentra principalmente en el Artículo 18 y 20 del Código de Trabajo. El el Artículo 18 establece que el contrato individual de trabajo es el vínculo económico-jurídico en el cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales bajo la dirección y dependencia del empresario a cambio de una retribución.

Por lo tanto, desde el momento en que se establece el contrato, el trabajador se somete

a la dirección del empresario en el desempeño de su empleo. En cuanto al Artículo 20 establece que las condiciones de trabajo que rigen un contrato o relación laboral no pueden ser modificadas de manera fundamental o permanente, a menos que haya un acuerdo expreso entre las partes o que lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En esta disposición se contemplan dos formas de modificar las condiciones de trabajo de manera sustancial: la novación y el ius variandi. La novación se refiere al acuerdo expreso entre las partes para modificar de manera profunda una obligación contractual. Por otro lado, el ius variandi se refiere a la modificación de las condiciones de trabajo sin el acuerdo expreso del trabajador, pero con la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante mencionar que la regulación del ius variandi se hace indispensable para proteger los derechos del trabajador y evitar una sobreexplotación laboral. Esto significa que el ejercicio del ius variandi debe ser legítimo y estar fundamentado en la situación económica de la empresa.

Sin embargo, es relevante señalar que la regulación actual del ius variandi en Guatemala no contempla criterios o requisitos específicos para determinar la legitimidad de su ejercicio. Esto evidencia la necesidad de una propuesta de *lege ferenda* que establezca criterios claros y precisos para su ejercicio.

Otro fundamento legal se encuentra plausible en el Artículo 43 de la Constitución Política



de la República, ya que implica la posibilidad legal de obtener beneficios a través de la división del trabajo. Esto implica que el empresario tiene el poder de dirección sobre los trabajadores para satisfacer las demandas del mercado y obtener utilidades.

En conclusión, la regulación legal del ius variandi en el contrato individual de trabajo en Guatemala se encuentra en los Artículos 18 y 20 del Código de Trabajo. Se puede deducir que la regulación legal del ius variandi en el Código de Trabajo guatemalteco es limitada y deja ciertos aspectos abiertos a interpretación.

Si bien se permite al empleador realizar modificaciones sustanciales en las condiciones del contrato de trabajo, siempre y cuando medie autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no se especifican claramente qué modificaciones se consideran sustanciales.

Además, el Artículo 79 otorga al trabajador el derecho de dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte cuando se alteren fundamental o permanentemente cualquiera de las condiciones de trabajo, lo cual puede generar conflictos y un posible desequilibrio de derechos entre ambas partes.

En este sentido, la equidad y una interpretación justa de las normas pueden ser fundamentales para proteger los derechos de los trabajadores en casos de modificaciones sustanciales de las condiciones laborales.

CAPÍTULO IV

4. Problemas que se suscitan, derivados de la aplicación indebida del ius variandi, en contratos individuales de trabajo

La relación laboral entre empleador y empleado es una base fundamental de las relaciones de trabajo en cualquier sociedad. En Guatemala, como en muchos otros países, esta relación se rige por una serie de leyes y regulaciones diseñadas para proteger los derechos de ambas partes. Sin embargo, a pesar de estas protecciones, existen situaciones en las que se producen abusos, particularmente en lo que respecta a la aplicación del ius variandi.

El ius variandi, o el derecho del empleador a modificar ciertos aspectos de las condiciones de trabajo, ha sido un derecho reconocido por el derecho laboral. Sin embargo, su aplicación indebida puede dar lugar a una serie de problemas y conflictos laborales. En particular, cuando se utiliza de manera abusiva, puede alterar la relación laboral y causar daño a los trabajadores al cambiar la naturaleza de sus contratos sin su consentimiento.

Este tema es de gran importancia para la sociedad guatemalteca, ya que se ha observado un aumento en la incidencia de este tipo de abusos. Los trabajadores se encuentran en una posición vulnerable, ya que a menudo dependen de su empleo para su sustento y el de sus familias. Por lo tanto, cualquier cambio en sus condiciones de trabajo puede tener un impacto significativo en su bienestar y calidad de vida.

4.1. Problemas comunes por la aplicación indebida del ius variandi

La aplicación indebida del ius variandi, o derecho de modificación de las condiciones laborales por parte del empleador, puede resultar en problemas comunes en el ámbito laboral. El Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que las condiciones de trabajo no pueden ser modificadas de manera fundamental o permanente sin el acuerdo expreso de ambas partes o la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, hay una interrogante en esta problemática para establecer qué sucede si el trabajador no está de acuerdo con la modificación, pero el Ministerio de Trabajo la autoriza, considerando la situación económica de la empresa. Aquí es donde entra en juego el Artículo 79 y sus causales, el cual establece las prerrogativas y derechos del trabajador en caso de que la empresa no cumpla con sus obligaciones salariales o modifique sustancialmente otras condiciones de trabajo.

Este Artículo 79 del Código de Trabajo establece que: "Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se

conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como Código de trabajo de Guatemala consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realiza las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y,
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”.

En este contexto, es importante analizar si el trabajador puede terminar el contrato de trabajo con responsabilidad para el empleador debido a la falta de pago íntegro del salario, degradación de categoría, reducción salarial en categoría similar u otras modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a pesar de contar con la

autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El *ius variandi*, que es el derecho del empleador de modificar las condiciones de trabajo, puede afectar al trabajador de varias maneras según este artículo. Por ejemplo, si el empleador traslada al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo (inciso j), o altera fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo, esto podría ser considerado una violación del *ius variandi*.

Sin embargo, el artículo también establece ciertas excepciones, como cuando el trabajador ha ascendido a un cargo con funciones diferentes y el empleador, durante el período de prueba, demuestra la incompetencia del trabajador en el nuevo puesto. En este caso, el empleador puede devolver al trabajador a su cargo original sin incurrir en responsabilidad.

Además, si el empleador incurre en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le impone el contrato (inciso k), esto también podría ser considerado una violación del *ius variandi*. En estos casos, el trabajador tiene el derecho de terminar su contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad.

Es importante que los trabajadores estén conscientes de estos derechos para poder protegerse en el lugar de trabajo. Si sienten que sus derechos han sido violados, deben buscar asesoramiento legal para entender mejor sus opciones.

Respecto a la forma de ejercer el despido indirecto, el Artículo 80 del Código de Trabajo

regula que: "surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo". Además, el patrono: "goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa".

De manera que, el despido indirecto puede ocurrir cuando el empleador, utilizando su *ius variandi*, altera de manera significativa las condiciones de trabajo del empleado de tal manera que el empleado se ve obligado a renunciar. Según el Artículo 80 del Código de Trabajo, este despido surte efecto desde que el trabajador lo comunica al patrono, quien debe cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo.

Además, el patrono tiene el derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objetivo de probar que el trabajador abandonó sus labores sin justa causa. Esto significa que el empleador tiene la oportunidad de demostrar que las modificaciones realizadas estaban dentro de su *ius variandi* y que el trabajador no tenía una causa justa para terminar el contrato.

En conclusión, el *ius variandi* puede ser una herramienta útil para los empleadores para adaptarse a las cambiantes necesidades del negocio, pero su uso abusivo puede llevar a un despido indirecto. Los trabajadores deben estar conscientes de sus derechos y buscar asesoramiento legal si sienten que su empleador ha abusado de su *ius variandi*.

4.2. Efectos de la aplicación incorrecta del ius variandi

La aplicación incorrecta del ius variandi, es decir, cuando el empleador realiza cambios en las condiciones laborales de manera ilegítima o abusiva, puede tener una serie de efectos perjudiciales tanto para los trabajadores como para el ambiente laboral en general. Estos efectos pueden manifestarse de diversas formas y pueden generar daños tanto patrimoniales como morales a los trabajadores afectados.

En primer lugar, es importante destacar que cuando el ejercicio del ius variandi se realiza de forma ilegítima, los trabajadores pueden sufrir un menoscabo en sus derechos y condiciones laborales. Esto puede traducirse en una disminución de sus beneficios, un aumento de sus responsabilidades o una modificación de sus condiciones de trabajo que afecten su estabilidad económica y laboral.

Por ejemplo, si un empleador decide reducir el salario de los trabajadores de manera unilateral y sin justificación, esto puede representar una pérdida significativa en el ingreso mensual de los empleados, lo que a su vez puede afectar su capacidad para cubrir sus necesidades básicas y mantener su nivel de vida.

Además, la aplicación incorrecta del ius variandi puede generar un ambiente laboral tenso y conflictivo. Los cambios arbitrarios o injustificados en las condiciones de trabajo pueden provocar descontento entre los trabajadores, aumentar la desconfianza hacia la dirección de la empresa y deteriorar las relaciones laborales. Esto, a su vez, puede afectar la productividad y el rendimiento laboral, así como generar un clima de desmotivación y

desvinculación por parte de los empleados.

En términos económicos, los trabajadores pueden sufrir un daño patrimonial como consecuencia de la aplicación incorrecta del ius variandi. Esto puede manifestarse en forma de gastos adicionales impuestos por el empleador, como el caso mencionado anteriormente de obligar a los trabajadores a incurrir en costos de transporte o alimentación que antes eran cubiertos por la empresa.

También puede ocurrir que se trasladen al trabajador los costos de beneficios que anteriormente eran proporcionados por el empleador, como el caso de retirar el acceso a una cafetería con precios subsidiados para los empleados.

Otro efecto negativo importante es el daño moral que puede sufrir el trabajador como consecuencia de la aplicación incorrecta del ius variandi. Esto se refiere a la afectación en la dignidad, el honor o la integridad emocional del trabajador como resultado de los cambios injustificados o abusivos en sus condiciones laborales. Por ejemplo, la degradación de un puesto de trabajo, la imposición de uniformes humillantes o la reducción arbitraria de responsabilidades pueden afectar la autoestima y el bienestar psicológico del trabajador.

En conclusión, la aplicación incorrecta del ius variandi puede tener efectos significativamente negativos tanto para los trabajadores como para el ambiente laboral en general. Es importante que los empleadores actúen de manera responsable y respetuosa hacia los derechos y condiciones laborales de sus empleados, evitando

realizar cambios injustificados o abusivos que puedan causar daños patrimoniales, morales o sociales.

4.3. Acciones legales frente a la aplicación indebida del ius variandi

Un trabajador tiene varias estrategias para contrarrestar acciones abusivas e ilegítimas por parte del empleador. Aunque el despido indirecto es la defensa principal contra el uso ilegítimo del ius variandi, la falta de empleo y la escasez de ofertas de trabajo pueden disuadir a los trabajadores de ejercer este derecho. Por lo tanto, a menudo prefieren soportar injusticias en lugar de recurrir a esta defensa.

El despido indirecto no debería ser el único recurso contra un ius variandi ilegítimo o abusivo, especialmente considerando la necesidad del trabajador de mantener su empleo. Por lo tanto, la doctrina considera otros medios de resistencia, como la excepción de contrato no cumplido, la nulidad, la acción de daños y perjuicios, y el amparo.

En Guatemala, el Artículo 79 del Código de Trabajo permite al trabajador terminar su contrato de trabajo por varias razones justas, incluyendo la variación del salario y el cambio de categoría. Esto abre la puerta a otras formas de resistencia.

El Artículo 5 de la Constitución Política establece que todas las personas tienen derecho a hacer lo que la ley no prohíbe. Por lo tanto, no está prohibido ejercer otros medios en caso de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o un ius variandi abusivo.

Sin embargo, el problema es que la ley no proporciona mecanismos claros para resolver disputas laborales sin terminar la relación de trabajo. La excepción de contrato no cumplido se encuentra con obstáculos, la nulidad tiene un alcance limitado, y el amparo requiere la actividad de otro medio de defensa.

El *ius variandi* se considera abusivo cuando altera de manera significativa las condiciones laborales, mientras que se vuelve ilegítimo cuando, aunque no cambie sustancialmente las condiciones, no cumple con los requisitos de razonabilidad, proporcionalidad, y viola el principio de indemnidad.

Se enfatiza que el despido indirecto es la principal acción defensiva ante el uso ilegítimo del *ius variandi*, aunque se reconoce que esta medida puede ser desalentadora debido a la falta de oportunidades laborales alternativas. Se subraya la importancia de no depender exclusivamente del despido indirecto como única forma de defensa, considerando la necesidad de mantener la relación laboral para el trabajador.

Además del despido indirecto, se exploran otras acciones legales disponibles, como la excepción de contrato no cumplido, la nulidad, la acción por daños y perjuicios, y el amparo.

Es importante destacar que el *ius variandi* se considera abusivo cuando altera de manera significativa las condiciones de trabajo y es ilegítimo cuando, aunque no las modifique sustancialmente, no cumple con los requisitos de razonabilidad y proporcionalidad, no altera el núcleo del contrato y viola el principio de indemnidad.

- Despido indirecto:

El despido indirecto es la acción defensiva principal ante el uso ilegítimo del ius variandi. Consiste en la ruptura del contrato laboral por parte del trabajador debido a un hecho imputable al empleador que le causa responsabilidad. Es importante destacar que el despido indirecto puede ser desalentador debido a la falta de oportunidades laborales alternativas, por lo que no debe ser la única opción de defensa.

- Exceptio non adimpleti contractus y exceptio non rite adimpleti contractus:

Estas figuras, de origen civil y contempladas en los artículos 1535 a 1537 del Código Civil guatemalteco, permiten a una parte del contrato exigir su cumplimiento o la resolución del mismo en caso de incumplimiento por parte de la otra parte. Sin embargo, su aplicación en el ámbito laboral puede ser objeto de debate, ya que algunos argumentan que no son compatibles con los principios mínimos de organización interna de la empresa.

Los artículos 1535 a 1537 del Código Civil establecen que en todo contrato bilateral existe una condición resolutoria que se activa cuando una de las partes no cumple con su obligación. En tal caso, la parte afectada puede solicitar la resolución del contrato o exigir su cumplimiento, y en ambos casos, puede pedir indemnización por daños y perjuicios si los hubiera.

Además, la parte afectada puede solicitar la resolución del contrato incluso después de

haber optado por exigir su cumplimiento, si este último resulta imposible después de la demanda. Sin embargo, quien ha causado el incumplimiento o la invalidez de un contrato no puede usar esa razón para solicitar su resolución.

- Nulidad:

La nulidad se refiere a la anulación de disposiciones que contravengan normas laborales imperativas. Se puede utilizar como medio de defensa si el ejercicio del ius variandi implica una reducción de las condiciones de trabajo por debajo de los estándares mínimos establecidos en la legislación laboral.

La nulidad puede ser utilizada como defensa contra el ejercicio abusivo del ius variandi, pero solo si dicho ejercicio resulta en una disminución de las normas mínimas de derecho necesario, como se establece en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. No puede ser utilizada si las normas modificadas son disponibles para el trabajador. Esto se debe a la interpretación del artículo 106 de la Constitución, que identifica el principio de irrenunciabilidad con el de indisponibilidad, pero no con el de irreversibilidad.

Aunque en la práctica, los jueces de trabajo admiten el recurso de nulidad contra la modificación de las condiciones de trabajo, esto representa una contradicción. El artículo 20 del Código de Trabajo permite la modificación de las condiciones del contrato con el acuerdo del trabajador o la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- Acción por daños y perjuicios:

El trabajador puede emplazar al empleador frente a los tribunales exigiendo el pago de daños y perjuicios causados por el incumplimiento contractual. Esta acción requiere que el trabajador demuestre la antijuricidad de la conducta del empleador, la imputabilidad del daño, la existencia de una lesión patrimonial y moral, y la relación de causalidad entre el cambio impuesto y la lesión detectada.

El Artículo 1645 del Código Civil Decreto Ley número 106 establece que: “toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima”.

En este sentido, el trabajador cuenta con diversas acciones legales para contrarrestar el ejercicio abusivo e ilegítimo del ius variandi, incluyendo el despido indirecto, la excepción de contrato no cumplido, la nulidad y la acción por daños y perjuicios. Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones y complejidades de cada opción en el contexto específico de Guatemala.

- El amparo:

El amparo constituye una herramienta fundamental para proteger los derechos de las personas contra cualquier amenaza o violación, ya sea que esta haya ocurrido o esté por ocurrir. Su alcance es amplio y abarca cualquier situación en la que los actos,

resoluciones, disposiciones o leyes de una autoridad impliquen una amenaza, restricción o violación de los derechos garantizados por la Constitución y las leyes.

En el contexto laboral, el amparo puede ser utilizado como un medio de defensa contra el ejercicio indebido del ius variandi. La jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad establece que el amparo debe ser considerado como una medida subsidiaria, utilizada para corregir omisiones o desviaciones de los tribunales ordinarios que puedan resultar en la violación de derechos fundamentales garantizados por la Constitución y las leyes.

Un ejemplo de cómo el amparo puede ser aplicado en casos relacionados con el ius variandi es cuando se utiliza el despido indirecto como medida de resistencia ante un cambio sustancial en las condiciones de trabajo. Si los tribunales ordinarios no protegen adecuadamente los derechos del trabajador en este contexto, el amparo puede ser interpuesto para corregir esta situación.

Otra situación en la que el amparo puede ser utilizado es cuando el ius variandi se emplea de manera abusiva o discriminatoria, con el objetivo de hostigar al trabajador o sin justificación válida relacionada con las necesidades funcionales o económicas de la empresa. En tales casos, el amparo puede ser presentado para impugnar las decisiones que vulneren los derechos constitucionales del trabajador.

4.4. Conclusiones finales

Esta investigación jurídica de tesis, ha demostrado que la aplicación indebida del ius

variandi en contratos individuales de trabajo puede plantear una serie de problemas significativos que afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores, así como al sistema laboral en su conjunto. A continuación, se detallan algunos de los problemas que pueden surgir como resultado de esta práctica en adición a los ya mencionados anteriormente:

- Inseguridad jurídica: La falta de claridad en la legislación laboral respecto a qué modificaciones son consideradas sustanciales puede generar incertidumbre tanto para los trabajadores como para los empleadores. La ausencia de criterios precisos puede dar lugar a interpretaciones divergentes y conflictos legales.
- Desprotección de los derechos de los trabajadores: Cuando se permite al empleador modificar unilateralmente las condiciones de trabajo sin establecer límites claros, los trabajadores quedan expuestos a posibles abusos y vulneraciones de sus derechos laborales. Esto puede afectar negativamente su seguridad laboral, sus condiciones de trabajo y su bienestar en general.
- Conflictividad laboral: La falta de regulación adecuada del ius variandi puede aumentar la conflictividad laboral al propiciar desacuerdos entre empleadores y trabajadores respecto a las modificaciones realizadas en las condiciones de trabajo. Esto puede desembocar en litigios laborales, tensiones en el ambiente laboral y afectar la productividad de la empresa.
- Desigualdad de poder entre las partes: La asimetría de poder entre empleadores y

trabajadores puede agravarse si no se establecen límites claros al ejercicio del ius variandi. Los empleadores, al tener la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, pueden abusar de su posición dominante y imponer cambios desfavorables para los trabajadores sin su consentimiento.

- Falta de mecanismos de resolución de conflictos: La limitada disponibilidad de medios de defensa para los trabajadores ante modificaciones indebidas en las condiciones de trabajo, como el despido indirecto o la nulidad, puede dificultar la protección efectiva de sus derechos laborales. Esto puede dejar a los trabajadores en una posición vulnerable frente a posibles abusos por parte de los empleadores.

En conclusión, la aplicación indebida del ius variandi en los contratos individuales de trabajo puede tener consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para los empleadores y para el funcionamiento del sistema laboral en su conjunto.

Es necesario contar con una regulación clara y precisa que establezca los límites y condiciones para el ejercicio de esta facultad, así como con mecanismos eficaces de protección de los derechos de los trabajadores y de resolución de conflictos laborales. Asimismo, se deben definir claramente los límites y restricciones para el empleador al ejercer el ius variandi. Esto puede incluir la prohibición de realizar modificaciones que afecten aspectos fundamentales del contrato de trabajo, como la jornada laboral, el salario y las funciones del trabajador, sin el consentimiento del mismo. Por lo cual, fortalecer la legislación laboral para proteger al trabajador contra el ius variandi implica establecer criterios claros, precisos y garantías de protección de los derechos laborales.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La presente investigación tesis ha arrojado luz sobre las diversas problemáticas derivadas de la aplicación indebida del ius variandi en los contratos individuales de trabajo en Guatemala. A partir del análisis exhaustivo realizado, se han identificado una serie de problemas que afectan tanto a los trabajadores como al sistema laboral en su conjunto.

En primer lugar, la falta de claridad y precisión en la legislación laboral respecto a qué modificaciones son consideradas sustanciales genera inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Además, la aplicación indebida del ius variandi puede conducir a la desprotección de los derechos de los trabajadores, dejándolos expuestos a posibles abusos por parte de los empleadores. Esta falta de protección afecta la seguridad laboral, las condiciones de trabajo y el bienestar general de los trabajadores. Los desacuerdos entre empleadores y trabajadores respecto a las modificaciones en las condiciones de trabajo pueden desembocar en litigios laborales y tensiones en el ambiente laboral, afectando la productividad y el clima laboral.

Por último, la falta de mecanismos eficaces de resolución de conflictos deja a los trabajadores en una posición vulnerable frente a posibles abusos por parte de los empleadores, en tal virtud se deben garantizar mecanismos eficaces de protección de los derechos de los trabajadores y de resolución de conflictos laborales. Solo así se podrá garantizar relaciones laborales justas contra las arbitrariedades del ius variandi.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. 1971.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1966.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

GONZÁLEZ CHACÓN, Christian Gilberto. **El ius variandi en el contrato individual de trabajo en Guatemala**. Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar, 2014.

HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: Ed. UNAM, 1997.

<https://www.dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo>. (Guatemala, 18 de septiembre de 2022).

JENKS, Wilfred. **Derecho laboral**. <https://www.britannica.com/topic/labour-law> (Guatemala, 18 de febrero del año 2022).

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. **Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social**. México: Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 2014.

MENDOZA REYES, Libia. **Derecho laboral**. México: Ed. Red Tercer Milenio, 2012.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. México: Ed. Heliasta, 1994.

POZZO, Juan. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, 1948.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Guatemala: Ed. Litografía los Altos, 2000.



VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Tratado de derecho del trabajo.** Argentina: Ed. Astrea, 1982.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, 1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.