

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



**OSCAR JEANPIERRE MOTA UBICO**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2006**

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

**LAS VARIACIONES EN LA RELACIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN  
GUATEMALTECA Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZAR SU REGULACIÓN**



Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**OSCAR JEANPIERRE MOTA UBICO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, junio de 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdéz López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**Razón:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

## DEDICATORIA

- A DIOS: Supremo creador.
- A MI PADRE  
Y AMIGO: Licenciado Óscar Humberto Mota Rojo, por creer en mí a lo largo de mis estudios.
- A MIS DOS MADRES: Ana Patricia Ubico y a Elma de Ubico.
- A MI ESPOSA: Karin Doménica Tejeda Alvarado. Por su apoyo y acompañamiento.
- A MIS HIJAS: Allizón Anuviz Mota López y Maegan Nicole Mota Tejeda.
- A MIS HERMANOS: Eduardo André Mota Ubico; Silvia Madeline Ubico Lecoinde; Jorge Rolando Morales Ubico y Juan Pablo Morales Ubico.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

# ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

## CAPÍTULO I

1. Facultad de mando o <i>ius variandi</i> .....	1
1.1. Definición de facultad de mando o <i>ius variandi</i> .....	3
1.2. Antecedentes de <i>ius variandi</i> .....	5
1.3. Características de <i>ius variandi</i> .....	14
1.4. Elementos de <i>ius variandi</i> .....	17
1.5. Naturaleza jurídica del <i>ius variandi</i> .....	17
1.6. Regulación legal del <i>ius variandi</i> .....	18

## CAPÍTULO II

2. El <i>ius variandi</i> en relación al tratado de libre comercio.....	23
2.1. Generalidades de la globalización.....	23
2.2. El tratado de libre comercio y el derecho del trabajo.....	28
2.2.1 Generalidades.....	28
2.2.2. Contenido del Tratado de Libre Comercio.....	30
2.2.3. En cuanto a su aplicación en Guatemala.....	31

## CAPÍTULO III

3. El cambio de localidad.....	35
--------------------------------	----

3.1.	Planteamiento del problema.....	36
3.1.1	La legislación laboral como política de empleo.....	45
3.1.2	Regulación de nuevas modalidades de trabajo para promover el empleo.....	48
3.1.3	Terminación de contrato de trabajo por voluntad del empleador.....	49
3.1.4	Facultad empresarial para modificar condiciones de trabajo.....	50
3.1.5	Política de reducción del tiempo de trabajo.....	50
3.1.6	Negociación colectiva para modificar condiciones de trabajo previamente pactadas o establecidas legalmente.....	53
3.2.	Análisis de su consecuencia en un acuerdo de libre comercio.....	54
3.3.	Propuesta de respeto a los derechos del trabajo.....	55
CONCLUSIONES.....		57
RECOMENDACIONES.....		59
ANEXOS.....		61
BIBLIOGRAFÍA.....		63

## INTRODUCCIÓN

El comercio internacional precisa de acuerdos y tratados entre países para poder realizar los intercambios comerciales y económicos, para los cuales fue creado.

Especialmente, el Tratado de Libre Comercio, firmado ya entre los países centroamericanos, República Dominicana y los Estados Unidos de América, modificará gran parte de las leyes laborales en Guatemala.

Entre estas modificaciones se tienen específicas afectaciones al *ius variandi*, mismo que podrá variar al punto de liberar a la parte patronal en sus facultades, más allá de las restricciones otrora establecidas en el Artículo 20 del Código de Trabajo y, eventualmente, vulnerando los derechos del trabajador de nacionalidad guatemalteca.

La apertura del comercio mundial a las exigencias de globalización planetaria, pueden no resultar tan perjudiciales como se ha creído en materias como cultura, arte y educación. En cambio, en materia de derecho del trabajo habrá muchos cambios, y algunos de éstos afectarán instituciones de mucha tradición, tales como el tema objeto de estudio de la presente propuesta de investigación, el *ius variandi*, facultad de mando y sus manifestaciones, que es

el derecho a modificar dentro de ciertos límites, las condiciones de trabajo. También se comprende en éste, la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de premio).

Por lo visto, es preciso revisar la institución del *ius variandi* de frente a los acuerdos de libre comercio, tales como el tratado entre los países centroamericanos y Estados Unidos, que incluirá en breve plazo a la República Dominicana, con el objeto de evidenciar las fundamentales afectaciones a la clase trabajadora del país. Esto, además, se convierte en el principal argumento que justifica llevar a cabo la presente propuesta de investigación, que con base en el método científico enfatice el hecho de que el *ius variandi* será modificado en el sentido de ampliar las facultades de mando de la parte patronal, conculcando el derecho de los trabajadores guatemaltecos.

La hipótesis de la presente investigación consiste en que: El *ius variandi* con acuerdos de libre comercio, viola de forma directa los derechos del trabajador.

Los objetivos fundamentales de la investigación consisten en estudiar las posibles violaciones a los derechos de los trabajadores guatemaltecos por medio del Tratado de Libre Comercio al no contener restricciones al *ius variandi*,



como facultad del empleador sobre todo en cuanto al cambio de localidad de empresa.

La presente investigación se ha dividido en tres capítulos. El primero, trata de explicar los aspectos generales y fundamentales de toda la investigación; constituye un mínimo de conceptos importantes para la comprensión adecuada de la principal aseveración e hipótesis de la misma y que ya quedó expresada párrafos arriba. El segundo, se refiere al vínculo que se establece entre el *ius variandi* en relación con el Tratado de Libre Comercio antes relacionado. Finalmente, el capítulo tercero expresa la manifestación del *ius variandi* de cambio de localidad.

Por lo tanto, se pretende lograr que este estudio acerca de los efectos del Tratado de Libre Comercio en los derechos del empleador, contribuyan de alguna manera con el análisis que desde ya debe lograrse en los distintos niveles y sectores de la sociedad guatemalteca.

## CAPÍTULO I

### 1. Facultad de mando o *ius variandi*

La facultad de mando o *ius variandi* constituye para la presente investigación, uno de los elementos más importantes a tratar en la misma, puesto que en relación a temas como la puesta en vigencia del Tratado de Libre Comercio, puede demostrarse que, los derechos del trabajador sufrirán afectaciones y modificaciones hasta ser vulnerados, si no se prevén desde ya, casos al respecto.

La facultad de mando, llamada también por autores como Luis Fernández Molina “poder de dirección”<sup>1</sup>, permite al empleador modificar ciertos elementos de las condiciones de la relación laboral, tales como trasladar la empresa o sede de trabajo, a otro lugar distinto. Todo lo cual sin afectar en forma alguna, el contrato de trabajo y la relación de trabajo establecida entre patrono trabajador.

En la presente investigación se determina, con el contenido siguiente, y sobre todo con los temas a explicar que, el Tratado de Libre Comercio traerá empleadores extranjeros a establecerse en el país. Lo cual resulta lógico y aceptable, como consecuencia de ser esa precisamente la intención de dicho acuerdo comercial. No obstante, la estructura actual de la ley, es decir, el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no establece una

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 110.

prohibición para que el empleador decida cambiar de localidad la empresa, por lo que, si una empresa norteamericana, establecida en Huehuetenango, decide cambiar su lugar de operaciones para Jutiapa, (un cambio sin problema para una empresa con conceptos y criterios expansionistas e internacionalistas), no encuentre mayor problema en hacerlo, puesto que el Artículo 20 del cuerpo de leyes mencionado pese a establecer que: “las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no pueden alterarse fundamental o permanentemente”, no prohíbe por otro lado, el hecho del cambio de localidad.

Por lo tanto, para entender adecuadamente la afirmación que queda contenida en el párrafo anterior, al respecto de que el Tratado de Libre Comercio si alterará los derechos de los trabajadores y de que la ley de Guatemala no está preparada para tal extremo, es que se establece como primer tema a explicarse y conocerse adecuadamente en la presente investigación, el de la facultad de mando, o *ius variandi*.

Por ello es preciso explicar su definición, características, regulación legal y otros a continuación.

### **1.1. Definición de la facultad de mando o *ius variandi***

Se encuentra dentro de los derechos del empleador. El *ius variandi* no es otra cosa que la facultad de mandar. El poder de dirección, que confiere la posibilidad de variar dentro de ciertos límites, las condiciones en la relación laboral.

Una definición acerca de lo que debe entenderse por *ius variandi*, es la que nos ofrece el repertorio jurídico: “En el derecho laboral se refiere esta facultad a la alteración de las condiciones convencionales o iniciales del contrato”<sup>2</sup>. Por otro lado, se señala que *ius variandi* es: “el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial.”<sup>3</sup>

En suma, se trata del poder del empleador, como consecuencia de las facultades y derechos que le otorga la ley, para poder modificar ciertas condiciones de la relación laboral.

Al respecto el licenciado César Landelino Franco López se puede considerar a favor de la facultad del empleador denominada *ius variandi*, porque señala: “La obediencia comprende la obligación del trabajador de cumplir las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o sus representantes; como colaborador de la empresa, implica que conoce su deber de obediencia, la dirección y jerarquía del empleador. No obstante, más adelante señala: Esta facultad no puede ser tomada para modificar las condiciones de trabajo en forma arbitraria”<sup>4</sup>.

Por su parte el Licenciado Rolando Echeverría Morataya establece al respecto del *ius variandi* “En virtud del principio de irrenunciabilidad, las condiciones de trabajo no pueden ser modificadas arbitrariamente, aún a pesar de la facultad de mando del

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Ana María. **Repertorio jurídico**, Pág. 313.

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 110.

<sup>4</sup> Franco López, César Landelino. **Instituciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 23

empleador, toda vez que en dicho caso se está en relación directa y estrecha con el despido injustificado”<sup>5</sup>.

“El *ius variandi*, como una de las manifestaciones de las facultades del empleador, se manifiesta como un peligro en las relaciones de trabajo de quienes habiendo sido contratados para cierto trato, o relación de trabajo, terminan desarrollando sin previa notificación, un trabajo de distinta naturaleza”<sup>6</sup>.

“El trabajador siempre ha visto conculcados sus derechos a manos del ejercicio del poder de mando de los patronos quienes ejercen tales facultades en forma despótica y poco respetuosa de los derechos laborales”<sup>7</sup>.

## **1.2. Antecedentes de *ius variandi***

Los antecedentes históricos del derecho y potestad de variar las condiciones del trabajo, se encuentran precisamente en aquellas épocas despóticas, en las cuales el patrono podía variar sin tomar consentimiento alguno de la otra parte, o sin limitación ninguna, dichas condiciones, y el trabajador únicamente tenía que someterse a la voluntad completa del empleador.

---

<sup>5</sup> **Ibid.** Pág. 91

<sup>6</sup> **Ibid.** Pág. 212.

<sup>7</sup> López Larrave, Mario. **El movimiento sindical guatemalteco en los años 20.** Pág. 23

Lógicamente, con el devenir de la historia y con el desarrollo de la segunda y tercera generación de los derechos laborales, ese desmedido derecho de los empleadores se vio afectado en cuanto a sus libertades.

Las relaciones de trabajo en la antigüedad se basan en la esclavitud, basadas en las figuras de la *locatio operarum* y la *locatio operis*.

El *locatio operarum* se refiere al trabajador de planta. Y el *locatio operis* se refiere al trabajador que puede variar de puesto.

En la Edad Media, el concepto materialista del trabajo (trabajo: mercancía, es decir que el trabajo se vuelve únicamente la mercancía del hombre para subsistir, sin constituir más que eso, es decir un derecho del hombre o un deber para contribuir con el progreso del Estado) es rechazado por influencia del Cristianismo. Sin embargo se permitía la *locatio operarum*, es decir, el alquiler del siervo, lo que significa que entre señores feudales podían prestarse a sus trabajadores, siendo estos últimos, siervos de la gleba. Todo esto estaba reglamentado por las corporaciones municipales o ayuntamientos de esa época.

El trabajo estaba jerarquizado: maestro, compañero, aprendiz. Se reglamentaba las relaciones laborales para proteger al maestro. Había descanso dominical por razones religiosas. No había trabajo en domicilio para no crear competencia. Se fijaban las tasas de salarios para que los compañeros no pidieran aumento.

Al final de la edad media las Ligas de Compañeros ya tenían problemas con sus maestros, esto anuncia un nuevo amanecer: otro sistema de relaciones de producción.

El Edicto de Turgot de 1776 proclama que el hombre puede dedicarse al oficio que le plazca, por lo que Duque de Turgot prohíbe las corporaciones de oficios, porque estos iban contra la libertad de trabajo. Con la Revolución Francesa de 1789 se impone el Principio de libertad contractual.

Los Decretos de Allard de marzo de 1791 y la Ley Chapelier del mismo año prohíben el derecho de organización profesional (asociaciones) y conmina a concertar los salarios por libre convenio con los patrones.

La Ley Chapelier de 1791 prohíbe las asociaciones de patronos y obreros, porque el maquinismo necesita hombres libres e iguales ante la ley, y con una autonomía de voluntad absoluta para poder negociar un contrato de trabajo con el dueño de la empresa.

Esta supresión de asociaciones de ciudadanos de una misma profesión, lo dicta bajo el argumento de que no existe más asociaciones que el propio Estado, donde sólo hay el interés particular de cada individuo y el interés general del Estado.

Los trabajadores empiezan a ser explotados sin misericordia en la gran empresa, hecho que los empuja a organizarse. (Aunque mas tarde empezaran a defenderse a través de los sindicatos).

En efecto si los hombres son libres, debe existir entre ellos una igualdad natural que les permita tratar libremente sobre la prestación de trabajo. El Estado no debe intervenir en la organización del trabajo porque violaría el Principio de Libertad e Igualdad. Toda excepción al derecho común constituiría un privilegio. Principios económicos del Liberalismo. Laissez faire, laissez passer (dejar hacer, dejar pasar). Implicaban una libertad general de la actividad profesional. En efecto si la economía se organiza espontáneamente, puesto que existe una armonía natural de la sociedad, creada por Dios; el Estado no debe intervenir en la vida económica, pues esa intervención rompería el orden natural y violaría la libertad e igualdad. El trabajo humano, sometido a las leyes que gobiernan la economía política, se convierte así nuevamente en mercancía.

Los principios del liberalismo en el campo jurídico, se traducen en las siguientes:

- libertad contractual y
- la autonomía de la voluntad.

La libertad contractual, es la facultad otorgada a los empleadores de contratar mano de obra. Este derecho tiene una justa correspondencia aunque sea solo teórica, puesto que se permite igualmente al trabajador decidir libremente en donde trabajara.



No obstante se dice que es una libertad teórica porque en la práctica, el fenómeno económico de la oferta y demanda de trabajo no le da esta libertad al trabajador de manera tan real.

La autonomía de la voluntad es uno de los elementos del contrato de trabajo, por medio del cual las partes de una relación laboral pueden establecer de común acuerdo las condiciones en que se desarrollara la relación laboral, el salario o retribución por dicha prestación, el lugar de trabajo, entre otros.

Las voluntades privadas crean su propia ley por medio de la prestación de su consentimiento.

El Estado debe intervenir sólo para salvaguardar el orden público y las buenas costumbres. Una armonía natural reina en el orden económico y esa armonía justifica la nueva organización de las relaciones de trabajo. Una armonía contractual no podría ser injusta.

En la Edad Contemporánea, el Estado interviene en la planificación de la economía y en las relaciones laborales, se establecen las normas protectoras del trabajador.

La servidumbre es una institución del medioevo que consistía en el trabajo agrícola del siervo para el señor feudal sin ninguna retribución económica.

Se denominaban corporaciones de oficios a las asociaciones laborales, religiosas y sociales de la Edad Media que prolongaron su existencia hasta fines del siglo XVIII.

Durante la Alta Edad Media (siglos VI a X), se organizan en asociación de patronos (magistri, maestros) y agrupación de compañeros (famili, obreros) colaborados estos últimos por los aprendices (discipuli). Corporaciones de oficios son regulados por los estatutos.

Las corporaciones de oficios van formándose a partir del siglo XII, en Italia, Francia y España con organización propia, de actividad común, de hondo sentimiento religioso y jerarquizado por escala gremial, que partía del aprendiz, ascendía por el oficial o compañero y concluía por el maestro, el peldaño superior en lo técnico y en ese proceso laboral. Están conformados por los magistri, famili, y los discipuli.

Estas corporaciones de oficios se establecieron alrededor del castillo feudal o en los arrabales de las ciudades para realizar actividades artesanales. En su apogeo las corporaciones de oficios tuvieron gran influencia política y social.

En sentido general, los gremios son un conjunto de personas que ejercen la misma profesión u oficio o poseen el mismo estado social.

En derecho laboral los gremios están constituidos por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares, que tienen a enaltecer la común labor y a la mejor moral y material de sus integrantes. En este sentido, por su estructura jerárquica, el gremio se refiere a las corporaciones medievales, sucesoras de los colegios romanos y las guildas germánicas.

Los gremios se constituyeron con la finalidad de reglamentar las corporaciones de oficios a través de estatutos que eran normas rectoras de su desenvolvimiento y organización interna; pero además reguladora de las condiciones de trabajo y, por ende, de aplicación general a sus miembros.

Los estatutos tenían el fin de asegurar el monopolio del oficio, porque el régimen corporativo era contrario a la autonomía individual y a la libertad de comercio e industria independientes.

Los estatutos establecían:

- La jerarquía: maestro, compañero, aprendiz.
- Reglamenta las relaciones de trabajo, pero no para proteger al aprendiz sino al maestro.
- No hay trabajo nocturno para que no se fabricaran productos defectuosos a falta de luz.
- Hay descanso dominical por razones religiosas.

- No hay trabajo en domicilio para no crear competencia.
- Se fijan las tasas de salarios para que los compañeros no pidan aumento.

Los estatutos restaban libertad personal y profesional, lo devolvía en otros valores, moralidad que implantaba, lealtad en las transacciones y beneficios no exagerados.

Las manufacturas eran talleres artesanales a cargo de los maestros y unidos en corporaciones de oficios donde se fabricaban toda clase de bienes de consumo. Florecen en la Edad Media.

En el siglo XVIII se formulan nuevas ideas para reconstruir la sociedad y romper con las tradiciones y supersticiones. Esta nueva visión más tarde se llamaría Iluminismo, Ilustración, Era de las Luces, Era de la Razón. Algunos reyes compenetrados con estas nuevas ideas tratan de aplicarlos a asuntos de Estado. Nace el Despotismo Ilustrado de Carlos III de España, Catalina II La Grande de Rusia, entre otros.

En Francia, la clase campesina estaba en completo abandono, había obstrucción del trabajo artesanal, carencia de derechos cívicos de la clase rica e ilustrada, despilfarro de la Corte, desigualdad en los impuestos, estos recaían mas sobre los que no tenían tierras, los burgueses, los artesanos, los campesinos; estando exentos los nobles y el clero; la revolución estalla el 14 de julio de 1789 con el asalto a la cárcel de Bastilla.

Los progresos científicos (máquina de vapor) tuvieron gran repercusión en las aplicaciones industriales. Se descubre la electricidad, se construyen altos hornos de fundición de acero y hierro, etc. Los horarios de trabajo se hacen largos y agotadores. No hay descanso, si alguien enferma es reemplazado inmediatamente con otro trabajador.

Durante la Revolución Industrial la jornada de trabajo es de 17 horas. El 1° de mayo de 1886 se impone las ocho horas (que científicamente es el tiempo en que el cuerpo trabaja sin agotarse), las dieciséis horas restantes son para descansar y estar con la familia. La jornada laboral de ocho horas se consolida con el Pacto de Versalles de 1919.

### **1.3. Características de *ius variandi***

Las características básicas del *ius variandi*, consisten en la facultad de mando que tiene el patrono según la contratación laboral.

“Se habla de un poder de dirección o ***ius variandi***, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio)”<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 110.

El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. El trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del Derecho.

Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad, por muy técnico que sea el trabajo. (Artículos 18 y 63 inciso A del Código de Trabajo).

El *ius variandi* aparece en nuestra legislación limitado por el Artículo 20 del Código de Trabajo, que establece que “*las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanente ...*”. Asimismo, el Artículo 79, literal j del mismo Código, señala que un patrono o su representante en la dirección, no puede trasladar al trabajador “*a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que le altere fundamental o permanente cualquiera de sus condiciones de trabajo...*”

Es claro que el *ius variandi* puede presentarse sin ninguna complicación cuando se trata de ascender al trabajador a un cargo o salario superior. Se admite que si el patrono asciende al trabajador a otro cargo en forma temporal o en calidad de prueba y luego por falta de rendimiento o incompetencia se le regresa a su puesto anterior, no tiene por ello responsabilidad.

Otro problema que presenta el *ius variandi* es con respecto al cambio de localidad de la empresa o el traslado del trabajador a una plaza diferente. No existe mayor cuestionamiento si el cambio es en la misma jurisdicción; se complica la situación cuando hay cambio de municipio o jurisdicción. En cada caso, a falta de mejor información normativa, el juzgador tendrá que evaluar si existe un cambio que realmente altere las condiciones originalmente pactadas o que afecte seriamente al trabajador. En países más industrializados se presenta el problema de la llamada reconversión de la empresa, en los que a consecuencia del avance tecnológico se van cambiando a los trabajadores por máquinas.

El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo. Es poco lo que nuestra legislación regula al respecto y en su defecto se redacta el Reglamento Interior de Trabajo, que: “es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria”<sup>9</sup>. Este reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono. En todo caso, dicho reglamento necesita para su implementación, de la previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

“Para los efectos de las sanciones, las faltas de trabajo se suelen clasificar en:

---

<sup>9</sup> **Ibid.**

- a. **Leves:** Llegar tarde, ausentarse sin permiso, no atender bien al público, descuidar las máquinas, etc. Estas faltas se castigan con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión corta del trabajo sin goce de sueldo.
- b. **Graves:** Generalmente la reiteración de las faltas anteriores, sobre todo cuando ha existido amonestación. Se castigan con suspensión mayor sin goce de salario.
- c. **Muy graves:** Hurto, robo, violación de secretos, etc. Se castigan básicamente con el despido<sup>10</sup>.

Ahora bien, se deben distinguir también dos conjuntos de hechos menoscabantes de naturaleza moral, hacia el trabajador. Por un lado, el menoscabo moral vertical y el menoscabo moral horizontal.

El menoscabo moral vertical, se refiere a cualquier disminución negativa en la jerarquía dentro de la empresa, el menoscabo que sufre es vertical, pues experimenta, obviamente, como una degradación política en la organización piramidal del poder dentro de la empresa, restándole importancia y dignidad profesional.

Uno de los caso más visibles de esta clase de menoscabo moral, acaece cuando el trabajador que ostentaba un cargo de jefatura dentro de la organización de la empresa, sin experimentar un cambio en sus remuneraciones, es relegado a una función en la cual ya no ejerce dichos atributos de la manera en que lo venía haciendo.

---

<sup>10</sup> **Ibid.**



Otro caso, ocurre cuando a un trabajador se le hacen ejecutar labores absurdas o ridículas. Por ejemplo, en el caso de una secretaria a la cual se le ordena transcribir textos inútiles (guías de teléfonos, diarios, revistas enteras o expedientes judiciales). En tal situación, efectivamente se podría alegar que está realizando labores de secretaría porque, el transcribir textos, que duda cabe que es parte de sus labores. Sin embargo, la ejecución de transcripciones sin ningún sentido productivo o lógico, por cierto que constituye un ataque a la moral de la trabajadora, porque suprime su autoestima y denigra su condición humana.

El menoscabo moral horizontal, se refiere al hecho de que el empleador, producto de las alteraciones a las condiciones iniciales del contrato, a saber: función, lugar, le genera al trabajador un cuadro de condiciones ambientales adversas o lo hace vivir en un clima laboral hostil.

Por ejemplo, el caso de un trabajador extranjero que le cambian a una oficina en donde existe un clima laboral xenófono. O el caso de los homosexuales que son redestinados por su jefe a un ambiente de trabajo en donde les hacen sentir permanente y sutilmente su orientación sexual como algo negativo, desacreditándose como personas y trabajadores. Lo mismo tratándose de personas que practican credos religiosos o políticos, cuando los cambian de oficina y llegan a un ambiente de trabajo poco tolerante.

#### **1.4. Elementos de *ius variandi***

Se pueden entender que el *ius variandi* está constituido por dos elementos básicos como lo son: la potestad disciplinaria y la potestad premial o de precio.

#### **1.5. Naturaleza jurídica del *ius variandi***

La naturaleza jurídica del *ius variandi*, es contractual. Toda vez que el origen de las condiciones en la prestación del servicio a las cuales tiene derecho de modificar el empleador, dentro de ciertos límites, nacen, surgen o se originan del contrato de trabajo celebrado entre trabajador y patrono.

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales.

Además sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. De tal manera que si la misma se presenta en circunstancias distintas no podrá exigirse.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

#### **1.6. Regulación legal del *ius variandi***

Se pueden entender como artículos de la ley que contienen disposiciones relacionadas con *ius variandi* las siguientes:

El Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) en su capítulo sexto, señala las obligaciones de los trabajadores y estatuye: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar la relación laboral contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”.

En criterio personal, la potestad de dirección está directamente relacionada con las posibilidades de desarrollo de la propia empresa.

Queda comprobado con el contenido teórico y el punto de redacción en general del presente capítulo, que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas por el empleador, modificaciones que no obstante deben generarse dentro de ciertos límites como lo establece el Artículo 20 del Código de Trabajo , Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Sin embargo, y como se explicó en el apartado de la regulación legal, la facultad de mando no tiene una regulación específica lo cual permite una flexible libertad en dicha facultad en contra de los derechos del trabajador.

En el siguiente capítulo han de explicarse por tanto las posibles modificaciones que acarreará la puesta en vigencia del Tratado de Libre Comercio, sobre todo en materia de la facultad de mando explicada en el presente.



## CAPÍTULO II

### 2. El *ius variandi* en relación al Tratado de Libre Comercio

#### 2.1. Generalidades de la globalización

“La globalización es a menudo vista como un proceso global de occidentalización. En este punto, parece existir acuerdo, tanto entre muchos de sus propulsores como en sus detractores. Aquellos que tienen una visión radicalmente optimista de la globalización la visualizan como una contribución maravillosa de la civilización occidental al mundo”<sup>11</sup>.

Es un hecho que se viven tiempos de globalización, así como lo es la inminencia en la aplicación para los países de Centroamérica, del Tratado de Libre Comercio (TLC), con Estados Unidos de América. El malvado Occidente desde la perspectiva opuesta, la dominación Occidental a veces concebida como la continuación del Imperialismo Occidentales el demonio de la partida.

“En esta visión, el capitalismo contemporáneo, conducido y dirigido por los voraces países Occidentales de Europa y Norte América, han establecido reglas de comercio y de los negocios que no sirven a los intereses de los pobres del mundo”<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Monterroso, Guillermo. **El reto del derecho del trabajo frente a la globalización**, pág. 112.

<sup>12</sup> **Ibid.** pág. 112.

Por miles de años la globalización ha contribuido al progreso del mundo a través de los viajes, el comercio, la migración, la expansión de las influencias culturales y la diseminación del conocimiento y el entendimiento (incluidos la ciencia y la tecnología).

“Las diversas vías de la globalización estas relaciones globales a menudo han sido muy eficaces para el avance de diferentes países. No han tomado necesariamente la forma de un aumento de la influencia Occidental. Es más, los agentes activos de la globalización a menudo se han localizado lejos de Occidente”<sup>13</sup>.

Como ilustración, considérese el mundo al principio del último milenio y no en su fin, como es común. Alrededor del año 1.000 después de Cristo, el alcance global de la ciencia, tecnología y las matemáticas estaba cambiando la naturaleza del viejo mundo. Pero su propagación era, en gran medida, en la dirección opuesta a la que hoy vemos.

Tecnología de punta, año 1.000 d. C., la tecnología de punta en el mundo del año 1.000 d. C., incluía el papel, la imprenta, la ballesta, la pólvora, el puente de acero suspendido, la brújula, la carretilla y el ventilador. Hace un milenio, estos elementos eran usados en forma común y extendida en China y prácticamente desconocidos en el resto del mundo. La globalización los propagó a través del mundo, incluyendo a Europa.

---

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 112.

“Un movimiento similar, de influencia del Oriente sobre Occidente, ocurrió en las matemáticas. El sistema decimal emergió y se desarrollo en la India entre el siglo segundo y el sexto. Fue usado por los matemáticos árabes poco después”<sup>14</sup>.

Estas innovaciones matemáticas llegaron a Europa fundamentalmente en el último cuarto del siglo décimo, y comenzaron a tener un impacto en los comienzos de último milenio, jugando un papel importante en la revolución científica que ayudo a transformar a Europa.

De los países del este a toda Europa los agentes de la globalización no son exclusivamente ni Europeos, ni Occidentales, ni necesariamente están relacionados con la dominación Occidental. Es más, Europa sería mucho más pobre – económicamente, culturalmente y científicamente- sí en la época mencionada hubiese resistido la globalización de las matemáticas, ciencia y tecnología.

Y hoy, el mismo principio es válido, aunque en la dirección contraria (del Occidente al Oriente). Rechazar la globalización de la ciencia y tecnología por que ella representaría la influencia Occidental y del imperialismo, no sólo significaría ignorar contribuciones globales extraídas desde muchas partes del mundo, que están sólidamente detrás de la así llamada ciencia y tecnología Occidental sino además, sería una decisión estúpida desde el punto de vista práctico, dado la importancia y extensión de los beneficios que todo el mundo puede extraer de este proceso.

---

<sup>14</sup> Juárez, Erick. **El avance del libre comercio**, pág. 47.



“Rompiendo las fronteras ciertamente, el Renacimiento, la Ilustración y la Revolución Industrial fueron grandes logros, y ellos ocurrieron fundamentalmente en Europa, y luego en América. Sin embargo, muchos de estos desarrollos se nutrieron de la experiencia del resto del mundo, y no estaban confinados a las fronteras de una civilización Occidental aislada”<sup>15</sup>.

La civilización global es una herencia mundial no sólo una colección de culturas locales aisladas. Cuando un matemático moderno en Boston invoca un algoritmo para solucionar un problema computacional difícil, puede que no este conciente de que está conmemorando al matemático Árabe Mahommad Musa-al-Khwarizmi, que floreció en la primera mitad del siglo nueve. (La palabra “algoritmo” se deriva del nombre al-Khwarizmi).

En la raíz de las matemáticas, existe una cadena de relaciones intelectuales que ligan las matemáticas y la ciencia Occidental a un conjunto de distinguidos practicantes no occidentales, de los cuales al-Khwarizmi es un ejemplo. (El término “álgebra” se deriva del título de su famoso libro Al-Jabr wa-al-Muqabilah).

Es más, al-Khwarizmi fue uno de los muchos contribuyentes no occidentales cuyos trabajos influenciaron al Renacimiento europeo y, luego, a la Ilustración y la Revolución Industrial. El Occidente tiene todo el crédito por los destacados logros que

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 47.

ocurrieron en Europa y la América europeizada, pero la idea de una concepción occidental inmaculada es una fantasía.

“Gutenberg vía Beijing” el primer libro impreso fue un tratado en sánscrito indio traducido al chino por un medio turco. El libro, Vajracchedika Prajnāpāramitāstra (a veces referido como “El Diamante Sutra”), es un viejo tratado de Budismo. Fue traducido al chino del sánscrito en el siglo quinto por Kumarajiva, un “scholar” medio indio y medio turco que vivió en una región oriental del Turkistan llamada Kucha, pero que luego migró a China. Se imprimió cuatro siglos después, en el 868 AD. Todo esto, que involucra a China, Turquía y la India, es una forma de globalización donde el Occidente no aparece.

Por todo esto es que, en mi opinión, la idea según la cual la globalización de las ideas y de las prácticas debe ser rechazada por que implican la temida Occidentalización, está tan fuera de lugar.

Los peligros de un diagnóstico equivocado Esa idea sólo incita las tendencias parroquiales y socava la posibilidad de la objetividad en la ciencia y el conocimiento. No sólo es contraproducente en sí misma. Dadas las interacciones globales a través de la historia, también puede ser una causa para que las sociedades no occidentales se “disparen a sí misma en el pie” aun el precioso “pie cultural”<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Monterroso, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 112.

## **2.2. El Tratado de Libre Comercio y el derecho del trabajo**

### **2.2.1. Generalidades**

Tratado de Libre Comercio o TLC, es el nombre que ha venido en dársele al acuerdo comercial surgido entre las naciones de Centroamérica, la República Dominicana y los Estados Unidos de América. En la presente fecha, es decir el momento en que se redacta el presente trabajo, el mismo aún no entra en vigencia, pero ya está firmado y debidamente ratificado.

El documento en que se encuentra contenido consta de dieciséis partes, siendo estas:

- Disposiciones iniciales
- Disposiciones generales.
- Trato nacional y acceso a mercado
- Reglas de origen
- Administración aduanera
- Medidas sanitarias
- Defensa comercial
- Contratación pública
- Inversión
- Servicios

- Servicios financieros
- Telecomunicaciones

De las mencionadas la parte en referencia a las reglas de origen es importante para la presente investigación, toda vez que, por medio de ella se deja con validez las normas laborales de cada país. Lo que significa que en lo que al presente estudio atañe, la facultad de mando del empleador queda exactamente en las mismas condiciones en que se encuentra actualmente y que es a lo que se refiere Luis Fernández Molina cuando asegura: “Otro problema que presenta el ius variandi es con respecto al cambio de localidad de la empresa o el traslado del trabajador a una plaza diferente. No existe mayor cuestionamiento si el cambio es en la misma jurisdicción”<sup>17</sup>.

### **2.2.2. Contenido del Tratado de Libre Comercio**

Las Partes de este Tratado, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo XXIV del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio de 1994 y el Artículo V del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, establecen una zona de libre comercio.

Los objetivos de este Tratado, desarrollados de manera más específica a través de sus principios y reglas, incluidos los de trato nacional, trato de nación más favorecida, y transparencia, son:

---

<sup>17</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 111.

- (a) Estimular la expansión y diversificación del comercio entre las Partes;
- (b) Eliminar los obstáculos al comercio y facilitar la circulación transfronteriza de mercancías y servicios entre los territorios de las partes;
- (c) Promover condiciones de competencia leal en la zona de libre comercio;
- (d) Aumentar sustancialmente las oportunidades de inversión en los territorios de las Partes;
- (e) Proteger en forma adecuada y eficaz y hacer valer los derechos de propiedad intelectual en el territorio de cada Parte;
- (f) Crear procedimientos eficaces para la aplicación y el cumplimiento de este Tratado, para su administración conjunta, y para la solución de controversias; y
- (g) Establecer lineamientos para la cooperación bilateral, regional, y multilateral dirigida a ampliar y mejorar los beneficios de este Tratado.

Las Partes interpretarán y aplicarán las disposiciones de este Tratado a la luz de los objetivos establecidos en el párrafo 1 y de conformidad con las normas aplicables del Derecho Internacional.

### **2.2.3. En cuanto a su aplicación en Guatemala**

Siendo un riesgo para la economía de los centroamericanos, el principal argumento en la presente investigación surge de la inquietud de alertar sobre los aspectos técnico legales en los que el Tratado de Libre Comercio, a firmarse con Estados Unidos de América, deviene inconstitucional.

Esos aspectos aludidos como técnico legales, los constituyen las barreras arancelarias y no arancelarias, de las cuales se haya desprovisto dicho tratado.

En apariencia se podría confundir lo mencionado con una contradicción. Es decir, que deban establecerse barreras en un tratado en el que se privilegia el libre comercio.

Es claro que las barreras en un tratado de libre comercio deban ser el principal objeto de eliminación. En otras palabras, “el Estado de Guatemala permite el ingreso de manufacturas extrajeras sin ningún tipo de arancel, limitación o restricción, a cambio de recibir el mismo trato para los productos que hospedaré para la venta en el territorio de los Estados partes en el Tratado. No obstante, y toda vez que se trata de un instrumento internacional de comercio sin plazo, ese compromiso adquirido por la Nación, ata peligrosamente de manos al Estado, y finalmente puede poner en jaque a la economía”<sup>18</sup>.

Se contempla dejar sin arancel algunos productos como el arroz, frijol, maíz amarillo, leche, azúcar y otros productos básicos. Si en un futuro, se viera afectada la balanza entre exportaciones e importaciones, el Estado de Guatemala una vez signado y en vigencia el Tratado de Libre Comercio, no podría revertir el proceso y establecer el

---

<sup>18</sup> Juárez, Erick. **Ob. Cit.**, pág. 53.

mas mínimo arancel, limitación o restricción al ingreso de aquellos productos manufacturados en Estados Unidos de América, por ejemplo.

Como prueba de esta situación, se tiene la experiencia de México, país que soporta efectivamente, el impedimento de aplicar aranceles a productos de manufactura estadounidense, viéndose en más de una ocasión, en clara desventaja. Por otro lado se tiene a Australia, quien al firmar Tratado de Libre Comercio TLC, con Estados Unidos de América, estuvo atento a dejar la posibilidad de reactivar algunas barreras arancelarias y no arancelarias.

Por lo tanto, con la investigación propuesta se pretende advertir acerca de la necesidad de establecer algunos mecanismos que permitan al Estado de Guatemala, eventualmente y de acuerdo a ciertas condiciones, la aplicación o reactivación de determinadas barreras arancelarias y no arancelarias, en el Tratado de Libre Comercio (TLC), entre los países de Centroamérica con Estados Unidos de América. Necesidad tal, que constituye la hipótesis de este trabajo y la solución a al problemática planteada.

En opinión personal, el Tratado de Libre Comercio, ha de crear buena fuente de ingresos para un sector de la población, creará fuente de trabajo y servirá de muchos beneficios para la nación, no obstante, es preciso revisar temas más concretos como el caso que se plantea en la presente investigación, con lo cual por supuesto se demostrará las imprecisiones del *ius variandi*.

En criterio personal, y siendo que la facultad de mando en cuando al cambio de localidad es objetado incluso dentro del mismo ámbito nacional, puesto que como quedó indicado párrafos anteriores, el cambio de localidad de la empresa o el traslado del trabajador a una plaza diferente, dentro de la legislación nacional, concretamente en el Decreto 1441 del Congreso de la República, no existe mayor cuestionamiento si el cambio es en la misma jurisdicción, y por tal motivo queda ilimitada al respecto, la facultad de mando del empleador, que hoy puede establecer la sede de trabajo en el occidente del país, y luego trasladarse al oriente o al norte, volviendo imposible para el trabajador continuar con su relación laboral y por ende viéndose obligado en determinado sentido a renunciar a su puesto. Por lo que, legalmente, es decir con esta estructura legal, el Código de Trabajo no puede enfrentarse a la disposición de un empleador extranjero a trasladar la localidad de la empresa que hoy esta en el municipio de Mixco por ejemplo, y mañana funcionará en Nueva Jersey.





## CAPÍTULO III

### 3. El cambio de localidad

Como quedó establecido en los dos capítulos precedentes, por un lado, la facultad de mando constituye la posibilidad del empleador de decidir sobre el cambio de localidad de la sede en la que se desarrolla la relación laboral. Esto es parte del llamado *ius variandi*. Esto sin que la legislación laboral de Guatemala, es decir el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, establezca una prohibición expresa como forma de brindar protección al trabajador.

Por otro lado, el Tratado de Libre Comercio, de vigencia ya inminente en nuestro país, incluye la posibilidad de que uno de los empleadores que ingresen al país a establecer una sucursal de su empresa de diferente nacionalidad a la guatemalteca, un día decida trasladarla a cualquier otro país de los que sean parte del tratado, sin que esto signifique cerrar sus actividades, puesto que el principal ingrediente de un acuerdo comercial como el aludido a lo largo de todo el trabajo, es el hecho de eliminar fronteras. Por lo mismo, conviene preguntarse, si hoy, el sujeto A que ha contratado los servicios de trabajadores guatemaltecos porque estableció su sede de trabajo en la Democracia Escuintla, decide trasladarse a territorio de El Salvador, no está cerrando sus actividades, no obstante si esta, en uso y ejercicio de su *ius variandi*, esto es su derecho a variar las condiciones de la relación laboral, como una de las manifestaciones de su facultad de mando, no tiene porque dejar indemnizados a los

trabajadores que, por cuenta propia, si se quiere ver así, no pueden seguir formando parte de la relación laboral y mejor deciden renunciar.

### **3.1. Planteamiento del problema**

El comercio internacional precisa de acuerdos y tratados entre países. En los tiempos modernos, esto no sólo es una práctica sino una tendencia. No obstante, aunque se ofrezcan modificaciones que algún beneficio importen a las partes de dichos convenios, es claro que tratados como el de Libre Comercio modificará gran parte del andamiaje jurídico y la estructura legislativo laboral especialmente, a lo interno de las naciones firmantes. Entre estas modificaciones se tienen específicas afectaciones a las condiciones de la relación laboral en materia de Trabajo. Particularmente el denominado *ius variandi*, podrá variar al punto de liberar a la parte patronal en sus facultades, más allá de las restricciones establecidas en el Artículo 20 del Código de Trabajo, y eventualmente conculcando los derechos del trabajador de nacionalidad guatemalteca.

La apertura del comercio mundial a las exigencias de globalización planetaria, pueden no resultar tan perjudiciales como se ha creído en materias como cultura, arte y educación. En cambio, en materia de derecho del trabajo habrá muchos cambios, y algunos de estos afectarán instituciones de mucha tradición, tales como el tema objeto de estudio de la presente propuesta de investigación, el *ius variandi*, facultad de mando y sus manifestaciones, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites,

las condiciones de trabajo. También se comprende en este, la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio).

Por lo visto, es preciso revisar la institución del *ius variandi* de frente a los acuerdos de libre comercio, tales como el tratado entre los países centroamericanos y Estados Unidos, que incluirá en breve plazo a la República Dominicana, con el objeto de evidenciar las fundamentales afectaciones a la clase trabajadora del país. Esto además se convierte en el principal argumento que justifica llevar a cabo la presente propuesta de investigación, que con base en el método científico enfatice el hecho de que el *ius variandi* será modificado en el sentido de ampliar las facultades de mando de la parte patronal, conculcando el derecho de los trabajadores guatemaltecos.

“Hoy por hoy, el derecho del trabajo pareciera estar ante un predicamento: la aplicación de postulados ortodoxos de la teoría económica neoclásica pretende plantear una disyuntiva fundamental entre la obtención de crecimiento económico y una mayor igualdad social, en el sobreentendido que dicho crecimiento está regido por reglas económicas objetivas, neutras y racionalmente implementables, ajenas a fines políticos externos que dificultan la actividad económica con la promoción de derechos sociales. Cualquier intervención correctiva basada en la protección de derechos, por tanto, sólo será consecuencia de la confusión de equiparar derechos y libertades políticas con igualación de estatus y acortamiento de las distancias económicas. El reconocimiento de derechos impediría y finalmente ahogaría la operación de las leyes naturales del intercambio. Bajo este paradigma, la economía presenta un principal y

único objetivo en el crecimiento de la producción y la eficiencia económica, aunque ello traiga consigo mayor desigualdad. ¿Qué objetivo, entonces, fijar para el Derecho: cooperación en la creación de riqueza o reconocimiento de derechos sociales? ¿El Derecho como instrumento para garantizar la eficiencia económica o para garantizar que el funcionamiento económico otorgue resultados equitativos?”<sup>19</sup>

La verdad sea dicha, tal disyuntiva no es, en rigor, del todo aplicable al Derecho del Trabajo, que desde su origen no ha dejado de reconocer las necesidades del rendimiento económico y de funcionamiento del sistema capitalista de producción y acumulación, otorgando al empleador amplios poderes jurídicos para dirigir y disponer del trabajo contratado bajo subordinación. La novedad está en proponer que la racionalidad económica ahora necesita una disminución de derechos en el trabajo, un abstencionismo normativo y una individualización en las relaciones laborales; que las posibilidades de éxito o fracaso empresarial dependen, en buena medida, del contenido y profundidad de los derechos asociados al trabajo. Tal aspiración rompe el equilibrio que, hasta ahora, se ha mantenido latente en el trabajo asalariado: protección jurídica para la subordinación laboral.

Si bien el derecho del trabajo reconoce y perpetúa el sistema capitalista, al mismo tiempo considera que el acuerdo contractual con el que se verifica la transacción mercantil entre el oferente de trabajo y el que lo demanda no garantiza la libertad individual del trabajador ni asegura que el acuerdo tenga resultados legítimos y

---

<sup>19</sup> Juárez, Erick. **Ob. Cit.**, pág. 53.

socialmente deseables. Los resultados de dicha transacción no son justos para el Derecho y deben redistribuirse, mediante un sistema institucional de derechos ciudadanos económicos y sociales, cuya legitimidad no depende de que sean funcionales al desempeño empresarial exitoso, sino deviene como contenido necesario de la propia ciudadanía, que permite que todos accedan al aprovechamiento del desarrollo económico y que, al ser protegidos por el Estado, están llamados a operar como solución a situaciones sociales no resueltas por el funcionamiento del mercado. El reconocimiento de estos nuevos derechos ciudadanos no sólo opera como ayuda económica que garantiza cierta seguridad material para el trabajador y su familia; la incorpora a un orden de derechos.

Precisamente, de un tiempo a esta parte, cobran fuerza los cuestionamientos al Derecho del Trabajo que apuntan a criticar su poca cooperación en la realización de objetivos económicos que aparecen como necesarios para que el crecimiento de la economía no deje de producir puestos de trabajo.

“En efecto, el derecho laboral se ha prestado para ser utilizado como técnica regulatoria disponible para adecuaciones normativas sobre la marcha, sin una previa y sistemática reflexión sobre los alcances que esa adaptación supone. La idea fuerza ha sido que la legislación laboral debe facilitar la ocupación empresarial de mano de obra, en un escenario en que parece difícil remontar índices permanentes de desempleo. Pero poco se ha dicho sobre la instrumentalización que supone para el Derecho crear normas con miras a un objetivo inmediato, bajo una retórica del

presente, que posterga indefinidamente una visión de largo plazo y que, por añadidura, busca un fin tan inestable e inseguro como es un pretendido impacto positivo sobre los índices de empleo, que depende de un sin número de factores y más aún en la actualidad, en que grandes transformaciones estructurales están en curso a nivel global. Si los índices de empleo que puede exhibir una economía son variables y a lo más permiten afirmar una tendencia, por lo demás periódicamente revisable, es ilusorio plantear como objetivo de política legislativa un impacto permanente y sostenido sobre el empleo, incluso si se tuviera certeza del resultado que se conseguirá con la implantación de cierta legislación, cosa que, hasta ahora, no ha sido comprobada. En efecto, la intensa exigencia económica de que la legislación laboral opere como un facilitador empresarial en la creación de empleo no ha ido acompañada de estudios de campo que permitan apreciar claramente la dimensión y permanencia de los esperados efectos reactivadores de la ley laboral sobre el empleo. Los estudios disponibles abundan en consideraciones teóricas y en datos comparativos que difícilmente arrojan conclusiones definitivas, toda vez que el empleo es resultado de un conjunto de múltiples variables y no puede aprehenderse sino como objetivo inestable de una política pública en permanente revisión y actualización”<sup>20</sup>.

En realidad, no se ha demostrado hasta ahora que haya correlación directa y determinada entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección laboral y social. Países con alto grado de protección social exhiben bajas tasas de desempleo e inversamente, países con poca protección social reflejan tasas elevadas

---

<sup>20</sup> **Ibid.** Pág. 53.

de desempleo, lo que viene a ratificar que los sistemas normativos laborales son resultados de procesos sociales e históricos por lo que diversos sistemas han dado diferentes resultados en diferentes países. Podría tal vez hablarse de tendencias generales relacionando en perspectiva legislaciones laborales y resultados económicos observables, pero haciendo abstracción de una serie de factores propiamente económicos que se sabe que sí repercuten claramente sobre los niveles de empleo y aun así las conclusiones no serían definitivas.

La ausencia de resultados contrastables en la práctica revela que la utilización de la legislación laboral como una política de empleo responde a postulados específicos sobre la supuesta rigidez de las relaciones de trabajo y la naturaleza y envergadura de las facilidades que adeuda la norma jurídica al desempeño empresarial, ambos temas abarcados en el siempre presente debate sobre la flexibilización laboral. Se trata de opciones conceptuales fijadas antes de observar los efectos reales de los ajustes legales y que exhiben una indiferencia teórica con la evidencia disponible, lo que por otra parte es una constante de cierto pensamiento económico contemporáneo. El análisis económico de los efectos de las leyes obtiene más bien la formulación de modelos explicativos de la realidad para, a partir de ellos, elaborar predicciones que exhiben, en la práctica, una reducida capacidad descriptiva, que no acoge la amplia gama de variables que de hecho condicionan la efectividad de los mandatos legales. Priman las evaluaciones ex ante, con estudios teóricos realizados a partir de una maqueta que representa la estructura de la economía tal y como se la representa el economista. Luego, se eligen las hipótesis que parecen



adecuadas. Estos análisis no son estudios empíricos de los costos del trabajo y sus efectos sobre el empleo, sino un juego de ecuaciones puramente matemáticas, que reflejan una visión liberal de la economía como un conjunto de mercados perfectos y basados en parámetros no medidos sino postulados.

“La evidencia disponible apunta más bien a que con el ajuste legislativo lo que se obtiene es una transformación de la estructura del empleo, desde puestos de trabajo estables a empleos inestables y de bajos salarios, para uso empresarial adaptado a las propias necesidades que la demanda y los negocios requieran”<sup>21</sup>.

No es propiamente más empleo lo que se logra, sino un aumento en la tasa de cambios de empleo, de tal modo que baja el tiempo promedio de permanencia en el empleo y el tiempo promedio de desempleo, pero sube la cantidad de despidos. En otras palabras, la magnitud y rapidez del flujo de personas que entran y salen del empleo o desempleo se incrementa, con una obtención de tiempos más cortos de desempleo, pero también tiempos más cortos de empleo. En definitiva, los indicios conocidos apuntan a que, con una disminución de la legislación laboral, efectivamente se logra una flexibilización en el trabajo, pero no un incremento absoluto en la creación de empleo; en vez de impulsar el empleo global, lo que se observa es un traspaso de empleo a puestos de trabajo temporales o de duración fija. Estas modalidades de trabajo sin estabilidad permiten la contratación empresarial en periodos de auge, pero a la vez facilitan y abaratan el despido en periodos de contracción; de allí que en una

---

<sup>21</sup> Monterroso, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 113.

perspectiva de transcurso del tiempo no se verifiquen mejoras sustanciales en el promedio de nivel de empleo: se permite que más personas se ocupen en momentos de bonanza económica, pero con un efecto destructivo sobre las fuentes de empleo permanente, que se transforman en empleos temporales e inestables sin derecho a una compensación por antigüedad al momento del despido.

La verdad sea dicha, las normas jurídicas no tienen como objetivo directo la creación de empleos y su apoyo a la creación de puestos de trabajo es más bien de segundo orden. Tal objetivo corresponde a la política económica y no a la ley. El marco jurídico institucional puede verse como una variable del mercado, pero sólo una variable dependiente y no una variable principal o determinante absoluta.

Pese a que no existe información suficiente para conclusiones unívocas respecto al impacto efectivo que tiene la protección laboral sobre los niveles de empleo, ni mucho menos se tenga claridad sobre el grado de facilitamiento en la creación de empleo que se podría obtener con la reducción específica del nivel de protección sobre el trabajo, igualmente la legislación laboral ha asumido como propio el desafío de combatir el desempleo mediante la adopción de normas especiales innovadoras que, hasta ahora, no han significado una recuperación de importancia del empleo y más bien han abierto flancos de desprotección y precarización de diversa índole, que se han asentado como modalidades generalizadas de trabajo asalariado.

Como corolario de este esfuerzo normativo, siguen operando tendencias sobre la economía, cíclicas algunas y estructurales otras, con repercusión directa sobre el ritmo del empleo, pero han quedado en el camino derechos fundamentales que el propio Derecho ha permitido que se relativicen. De hecho, las reformas flexibilizadoras que se efectuaron en América Latina aumentaron la precarización e informalidad del trabajo, pero no impidieron un aumento del desempleo, que respondió a situaciones de crisis económica o debilidad en la generación de empleo productivo y a un aumento de la población económicamente activa y no a rigiezes normativas sobre el trabajo.

### **3.1.1. La legislación laboral como política de empleo**

Para facilitar la creación empresarial de puestos de trabajo, se ha recurrido al reconocimiento jurídico de formas de empleo que disminuyen derechos laborales, bajo la noción de abaratar costos implicados en las contrataciones de trabajo. Para este fin, la norma jurídica ha operado como una técnica de creación de empleo y las modificaciones legales han sido presentadas como verdaderas medidas de política de empleo, que han pretendido operar como una inducción a los empresarios para que contraten nuevos trabajadores, en la idea de que, liberalizando la “carga” inherente a la contratación laboral y con nuevas facilidades legales para extinguir los contratos de trabajo, se obtendrá una mayor contratación empresarial de mano de obra.

Dichas innovaciones han operado como una verdadera legislación laboral de excepción, pero de amplia aplicación, instituyendo regímenes laborales de protección

debilitada o sin ella. Particularmente en América Latina, se observan repetidas reformas laborales desde la década de los años setenta, extensas y profundas, en la línea de reducir los niveles de protección legal sobre el trabajo asalariado.

No debe perderse de vista que las políticas de ajuste en materia laboral en los países desarrollados, como en Europa, han tenido por objetivo superar una situación de desajuste entre crecimiento económico y creación de empleo, por lo que apuntan a obtener una reinserción laboral de las personas desempleadas y la promoción de nuevas formas de utilización empresarial de trabajo que permitan que la actividad económica efectivamente aumente el número de ocupados. Para América Latina en cambio, se trata de reformas profundas que apuntan a la promoción de nuevas estrategias de desarrollo económico centradas en la apertura comercial de las economías nacionales. En ese contexto, se ha argüido como fundamento de las reformas el mejoramiento de la competitividad de las empresas frente a la competencia externa, como nueva forma de promover el empleo, y las posibilidades de aprovechar las oportunidades de la apertura de la economía al exterior que exigen, se ha dicho, facilidades normativas adicionales para usar y desechar el recurso humano.

Los principales contenidos de esta política de empleo a costa de los derechos laborales han sido:

- a) **Subsidios a la contratación de trabajo y formación en el empleo:** Se trata de la provisión focalizada de fondos públicos como subvenciones temporales

para apoyar la contratación de grupos específicos de trabajadores de difícil inserción laboral –mujeres, jóvenes y desempleados de larga duración– mediante el subsidio de parte de la remuneración de los trabajadores contratados. Estas subvenciones suelen ir acompañadas de reducciones a las cotizaciones previsionales de cargo del empleador sobre todo si se trata de sistemas públicos de previsión social. Pese a la genérica adopción de estas medidas en los países desarrollados, existen dudas sobre su efectividad.

También se han implantado modalidades ocupacionales que relacionan la formación profesional con el empleo, mediante normas especiales para promover la contratación de jóvenes y uso de contratos de práctica profesional y de aprendizaje, vinculadas al acceso garantizado a capacitación profesional mediante programas de formación laboral o aprendizaje para los trabajadores beneficiados. De hecho, se ha aludido a que las subvenciones de desempleo conviven con subvenciones al empleo, como ayuda económica a empresas que contratan trabajadores.

Estas políticas de inserción fueron en su origen experimentales y previsionales, concebidas como ayudas en el lapso de transición hacia la inserción o reinserción según fuera el caso, mientras se esperaba la recuperación de la actividad económica, pero fueron consolidándose como remedios permanentes y, en todo caso, ineficaces para lograr una inserción efectiva.

En América Latina, la principal modalidad para promover el empleo de grupos de difícil inserción sigue siendo el contrato de formación o aprendizaje. La ayuda pública a las contrataciones laborales consiste en la exención del pago de cotizaciones sociales para los empleadores que contraten jóvenes y un subsidio de parte de la remuneración mensual.

### **3.1.2. Regulación de nuevas modalidades de trabajo para promover el empleo**

Como forma de revitalizar el empleo, se observa una intensa actividad legislativa para normalizar el uso generalizado de figuras contractuales de duración limitada, que excluyen el costo empresarial de despido, permitiendo a las empresas contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de alguna obra o faena específica y contratos de relevo o de suplencia. Estas modalidades contractuales de duración determinada ya existían en la legislación laboral. La novedad es que se reducen las condiciones y requisitos para su utilización, con lo que se permite que su uso se independice de la naturaleza del trabajo a realizar y se generalice más allá de los sectores económicos y las actividades específicas que por sus propias características requerían de modalidades contractuales atípicas o de excepción. La idea es permitir la adecuación empresarial del número de trabajadores contratados según los cambios que experimente la actividad de la empresa. Este amplio reconocimiento de las facultades empresariales para utilizar modalidades de trabajo de duración limitada que excluyen la obligación empresarial de indemnizar al trabajador si

el contrato finaliza por el término de la vigencia pactada, ha redundado en una acentuada relativización de la estabilidad en el trabajo, sujeta ahora a las necesidades variables de la empresa.

También se ha generalizado la regulación de la actividad de empresas de trabajo temporal, que tienen por objeto intermediar mano de obra para que sea utilizada por empresas distintas de las que han contratado a dichos trabajadores. La conocida figura del trabajo intermediado, consiste en la intervención de un tercero que, en virtud de un contrato con la empresa usuaria, se obligaba a colocar cierto número de trabajadores en ella para que efectúen determinadas tareas por tiempo limitado, para lo que contrata trabajadores que formaran parte de la relación laboral en la empresa usuaria, pero que están laboralmente contratados por la empresa suministradora.

Desde el punto de vista de la supresión de costos empresariales asociados a la contratación de mano de obra, la intermediación laboral es aún más intensa que la expansión de contratos de duración determinada, ya que permite la utilización empresarial de personal externo contratado laboralmente por otras empresas, para que desarrollen actividades transitorias o temporales en sus propios giros, sin que directamente surjan obligaciones laborales para la empresa usuaria.

### **3.1.3. Terminación de contrato de trabajo por voluntad del empleador**

Las reformas laborales en América Latina han facilitado ampliamente la libertad de despido sin invocación de causa. La técnica legislativa observada es mantener, incrementar o precisar el listado de causas legales de caducidad o despido justificado, que permiten a la empresa separar a un trabajador sin pago de indemnización alguna a menos que el afectado logre posteriormente una sentencia judicial que obligue a la empresa a indemnizar, incorporando además la posibilidad de desahucio con aviso previo o de despido por causas económicas u objetivas, a cambio del pago de una indemnización de despido por los años de servicio en la empresa y de una compensación adicional si no se respeta el plazo de aviso previo para que opere el despido.

### **3.1.4. Facultad empresarial para modificar condiciones de trabajo**

Un conjunto de ajustes legislativos apunta a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual de trabajo. Entre estas medidas, se incluye otorgar al empleador facultades excepcionales para que modifique la naturaleza de la función desempeñada, el lugar de trabajo o la duración o distribución de la jornada laboral, ya sea unilateralmente o mediante acuerdo individual o colectivo.



### **3.1.5. Política de reducción del tiempo de trabajo**

A partir de los años ochenta, la disminución sistemática de la jornada de trabajo dejó de ser un programa de mejoramiento de derechos laborales y de calidad de vida, para empezar a utilizarse como alternativa para paliar la cesantía. Desde esa década puede observarse en la experiencia comparada la aplicación en aumento de un conjunto de medidas que responden a la idea de compartir el trabajo escaso, con la regulación de modalidades ocupacionales de jornada reducida (contrato de trabajo jornada aparte, a determinado tiempo, contrato de relevo o para compartir puestos de trabajo, jubilación anticipada) y el reconocimiento legal para la implantación de estrategias empresariales de reorganización del tiempo de trabajo, intercalando elementos flexibilizadores de la jornada, en pro de su modulación según necesidades empresariales. También se ha impulsado derechamente la disminución legal de la jornada de trabajo.

Todas estas medidas constituyen un verdadero programa aplicado a la duración y a la organización del tiempo de trabajo como una forma de distribuir la cesantía y no incluyen la creación de nuevos puestos de trabajo. Bien llamadas de reparto del trabajo, se aplican bajo la premisa de que en un futuro cercano las fuerzas de la economía no crearán más trabajo y, por lo tanto, los propios trabajadores deben compartir el trabajo disponible. Los trabajadores ocupados se transforman en deudores del derecho al trabajo de los trabajadores desempleados.

La disminución de la jornada de trabajo se ha planteado originalmente en Europa como una proposición sindical para enfrentar el desempleo y ha debido convivir con la propuesta empresarial de una mayor flexibilización en la jornada de trabajo, mediante la implantación de modelos combinados de jornada de trabajo para obtener diferenciación y variación horaria, ya sea “compactando” la semana de trabajo en tres o cuatro días para descansar en el resto o “modulando” los límites de duración de jornada, no por días sino por promedios semanales, quincenales, mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.

La ocupación a tiempo parcial ha sido promovida e implantada en Europa por la normativa estatal y en algunos casos por el acuerdo de los propios actores sociales, como una vía para enfrentar el desempleo estructural, y cuyos marcos mínimos están regulados legalmente para que no se traduzca en una sustitución del trabajo a jornada completa. En rigor, la utilización de modalidades de trabajo a tiempo parcial ha respondido más que a objetivos de reparto del empleo a la creciente necesidad de las empresas, especialmente en los servicios, de cubrir puntas de actividad de duración reducida, en determinadas horas del día, días de la semana o del mes.

En América Latina en general, no se ha implantado la reducción del tiempo de trabajo como una política legislativa para reducir el desempleo o para permitir una mejor adaptación productiva de las empresas. Por ello y hasta ahora, no está legalmente reconocido el trabajo de tiempo aparte como una modalidad contractual específica, sino que se admite legalmente la posibilidad de que se pacten reducciones

de jornada sin que por ello dejen de aplicarse las normas generales sobre condiciones de trabajo y contratación.

### **3.1.6. Negociación colectiva para modificar condiciones de trabajo previamente pactadas o establecidas legalmente**

Se trata de permitir que la negociación colectiva pueda operar más allá de los límites legales que impiden acceder a modificar condiciones de trabajo establecidas contractualmente, pudiendo incluso pactar nuevas condiciones laborales bajo lo establecido por las normas legales.

En la doctrina europea, en general, pero con reservas, se ha aceptado la posibilidad de que por vía colectiva se deroguen derechos anteriormente pactados y, asimismo, que un convenio colectivo restrinja condiciones laborales fijadas por una norma estatal, siempre que no se trate de normas de orden público. Con el incipiente aflojamiento del tradicional intervencionismo estatal sobre las relaciones laborales colectivas en América Latina, que en algún grado viene observándose desde los años ochenta, afloran nuevos espacios potenciales para la negociación colectiva: una descentralización de los niveles de negociación y nuevas materias que abordar. Con ello, surgen para la autonomía colectiva nuevos objetivos de realización, en el entendido de que puede operar no sólo como la tradicional vía de mejoramiento salarial, sino también como instrumento para obtener una mejor adaptación empresarial. No puede hablarse, sin embargo, de una recepción definitiva de la

negociación a lo interno en América Latina. La doctrina se inclina más bien, aunque sin consenso, a la aceptación de la renuncia colectiva legítima a beneficios que se acordaron colectivamente, pero siempre respetando los mínimos legales. Hasta ahora, sólo hay escasos casos normativos que expresamente han aceptado la derogación colectivamente pactada de derechos legalmente reconocidos.

### **3.2. Análisis de sus consecuencias en un acuerdo de libre comercio**

Así como quedó expresado, la apertura del comercio mundial a las exigencias de la globalización, es decir a los requerimientos de todo el mundo globalizado, puede no resultar tan perjudicial como se ha creído en materias como cultura, arte y educación. En materia de Derecho del Trabajo afectará instituciones de mucha tradición, tales como el tema objeto de estudio de la presente propuesta de investigación, el *ius variandi*, facultad de mando y sus manifestaciones, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites, las condiciones de trabajo. También se comprende en este, la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial o de precio.

El *ius variandi* con acuerdos de libre comercio, viola de forma directa los derechos del trabajador, toda vez que, como se reitera, el primero de los mencionados no está debidamente regulado en ley, no cuenta con un Artículo específico que limite el cambio de localidad como afectación al trabajador o a sus derechos. Y en el caso de los acuerdos de libre comercio mencionados, se trata del Tratado de Libre Comercio de

reciente firma en Guatemala, que pudiera atraer empresas que se establezcan en el país, por un tiempo y luego cambien de localidad, lo que estaría infortunadamente para el trabajador en ley, puesto que no hay una prohibición textualmente expuesta en el Código de Trabajo que se considere violada con tal hecho.

### **3.3. Propuesta de respeto a los derechos del trabajo.**

Pese a que el Código de Trabajo establezca el *Ius variandi* en el Artículo 20 del Código de Trabajo, cuando señala que: “*las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanente ...*”. Y que además, el Artículo 79, literal j del mismo Código, señala que un patrono o su representante en la dirección, no puede trasladar al trabajador “*a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que le altere fundamental o permanente cualquiera de sus condiciones de trabajo...*”

Es necesario incorporar al contenido del mismo los términos que cumplan con tutelar el hecho de que la facultad de *Ius variandi* no concederá al empleador, siendo de otra nacionalidad, trasladar la sede de la empresa a un lugar en donde perjudique al trabajador, obligándole indirectamente a renunciar o perjudicándole con el desarraigo, ante la necesidad de este, de darle continuidad a su empleo.

Por tal motivo, se cree que es necesario modificar el Código de Trabajo en el sentido de incorporar en su texto el tratamiento o desarrollo legal de la figura de la

facultad de mando, particularmente en el caso de ius variandi para el cambio de localidad, al que se ha hecho alusión a lo largo de todo el presente trabajo. La modificación al cuerpo de leyes mencionado sería en el sentido de establecer como límite a dicha facultad que tiene el empleador, el de no trasladar la sede del lugar de trabajo a un lugar distinto del perímetro municipal en que se encuentre asentada originalmente al momento en que se contrata a los trabajadores que a la larga quedarán afectados con el cambio.



## CONCLUSIONES

1. El Tratado de Libre Comercio entre los países centroamericanos, Estados Unidos y la República Dominicana, al no contener restricciones al *ius variandi* permitirá en el mediano plazo, la ampliación sin control de las facultades emanadas de la ley al patrono, tales como el cambio de localidad para la empresa, en franca violación a los derechos del trabajador.
2. Actualmente se encuentra regulado en el Código de Trabajo, (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), la facultad de mando del empleador en su manifestación del *ius variandi*; no obstante, no contiene ningún tipo de limitación al respecto de que el empleador decida mudar la sede del lugar de trabajo fuera del municipio, departamento o república en la que se presta el servicio.
3. La facultad de mando, en su manifestación de cambio de localidad de empresa, afectará los derechos del trabajador con la puesta en vigencia del Tratado de Libre Comercio, toda vez que estas empresas en ejercicio de dicha facultad pueden variar la sede de su lugar de trabajo, sin que esto signifique la terminación de los contratos de trabajo.





## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que cualquier acuerdo de libre comercio, celebrado entre Guatemala y otro Estado, respete los derechos del trabajador en forma general y, especialmente, aquéllas que cambian en forma especial no modifique las condiciones que permite el *ius variandi*. Toda vez que el Tratado de Libre Comercio, firmado actualmente entre los países de Centroamérica, Estados Unidos de América y República Dominicana, produce un exceso en esta facultad patronal, pudiéndose establecer sedes de trabajo en lugares distintos a aquéllos en los cuales el trabajador empezó a prestar el servicio.
2. Es preciso revisar la institución del *ius variandi* de frente a los acuerdos de libre comercio, tales como el tratado entre los países centroamericanos y Estados Unidos, que incluirá en breve plazo a la República Dominicana, con el objeto de evidenciar las fundamentales afectaciones a la clase trabajadora del país.
3. Se deben regular en el Código de Trabajo, los términos que cumplan con tutelar el hecho de que la facultad de *ius variandi* no concederá al empleador, siendo de otra nacionalidad, trasladar la sede de la empresa a un lugar en donde perjudique al trabajador, obligándole indirectamente a renunciar o perjudicándole con el desarraigo, ante la necesidad de éste, de darle continuidad a su empleo.



## **ANEXOS**



## **Capítulo Uno**

### **Disposiciones iniciales**

#### **Artículo 1.1: Establecimiento de la Zona de Libre Comercio**

Las Partes de este Tratado, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo XXIV del *Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio de 1994* y el Artículo V del *Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios*, establecen una zona de libre comercio.

#### **Artículo 1.2: Objetivos**

1. Los objetivos de este Tratado, desarrollados de manera más específica a través de sus principios y reglas, incluidos los de trato nacional, trato de nación más favorecida, y transparencia, son:

- (a) estimular la expansión y diversificación del comercio entre las Partes;
- (b) eliminar los obstáculos al comercio y facilitar la circulación transfronteriza de mercancías y servicios entre los territorios de las Partes;
- (c) promover condiciones de competencia leal en la zona de libre comercio;
- (d) aumentar sustancialmente las oportunidades de inversión en los territorios de las partes;
- (e) proteger en forma adecuada y eficaz y hacer valer los derechos de propiedad intelectual en el territorio de cada Parte;
- (f) crear procedimientos eficaces para la aplicación y el cumplimiento de este tratado, para su administración conjunta, y para la solución de controversias; y
- (g) establecer lineamientos para la cooperación bilateral, regional, y multilateral dirigida a ampliar y mejorar los beneficios de este Tratado.

2. Las Partes interpretarán y aplicarán las disposiciones de este Tratado a la luz de los objetivos establecidos en el párrafo 1 y de conformidad con las normas aplicables del Derecho Internacional.

#### **Artículo 1.3: Relación con otros tratados**

1. Las Partes confirman los derechos y obligaciones vigentes entre ellas conforme al Acuerdo sobre la OMC y otros acuerdos de los que sean parte.
2. Para mayor certeza, nada en este tratado impedirá a las partes centroamericanas mantener sus instrumentos jurídicos existentes de la integración centroamericana, adoptar nuevos instrumentos jurídicos de integración, o adoptar medidas para fortalecer y profundizar esos instrumentos, siempre y cuando esos instrumentos y medidas no sean inconsistentes con este tratado.

**Artículo 1.4: Alcance de las obligaciones**

Las partes garantizarán la adopción de todas las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de este tratado, incluida su observancia por parte de los gobiernos estatales, salvo que este tratado disponga otra cosa.

## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Tomos I y II, Ediciones El Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1971.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Ed. Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Imprenta Gráfica P & L Guatemala. 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México, 1988.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Ed. Universitaria, Guatemala, 1999.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala, 2004.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones de derecho individual del Trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala, 2004.

GOULD JOHN, Lazear Edward, **Teoría microeconomica**, Fondo de Cultura Económica. México, 2003.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala durante el siglo XX**. Ed. Universitaria, Guatemala, 1982.

MILLER ROGER, Leroy Miller. **Microeconomía**. McGraw Hill. Estados Unidos, 2004.

SAMUELSON PAUL, Nordahaus William, **Economía**. McGraw Hill, Estados Unidos, 2004.



TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª. ed., Ed. Tecnos. Madrid, España. 1977.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 1983.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

**Ley del Organismo Judicial**. Decreto 2-89 del Congreso de la República y sus reformas.