

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Programa de Actualización y Cierre Académico



**Efectos de la preinscripción en materia de trabajo y  
previsión social**

-Tesis de Licenciatura-

José Antonio Rosales Sánchez

Guatemala, abril 2015

**Efectos de la preinscripción en materia de trabajo y  
previsión social**  
-Tesis de Licenciatura-

José Antonio Rosales Sánchez

Guatemala, abril 2015

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de Exámenes Privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Enlace Lic. Mynor Augusto Herrera Quiroz

Asesor de Tesis Licda. Liliana Adalgisa Aguilera Guzmán

Revisor de Tesis Lic. Carlos Enrique Morales Monzón

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase**

Lic. Ricardo Bustamante Mays

Lic. Miguel Estuardo Argueta Girón

Licda. Crista Gándara Rosal

## **Segunda Fase**

M. Sc. Víctor Manuel Morán Ramírez

M. Sc. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

M. Sc. Luis Guillermo Chután Reyes

Dr. José Luis de Jesús Samayoa Palacios

## **Tercera Fase**

Lic. Eddy Giovanni Miranda Medina

Licda. Vilma Corina Bustamante Mays

Lic. Roberto Samayoa

Licda. Karla Gabriela Palacios Ruiz

Lic. Jorge Luis Paz Morán



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
Y JUSTICIA. Guatemala, dos de septiembre de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EFFECTOS DE LA  
PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**,  
presentado por **JOSÉ ANTONIO ROSALES SÁNCHEZ**, previo a otorgársele el  
grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia  
así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa  
de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se  
 nombra como Tutor a la Licenciada **LILIANA ADALGISA AGUILERA  
GUZMÁN**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo



## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **JOSÉ ANTONIO ROSALES SÁNCHEZ**

*Título de la tesis:* **EFFECTOS DE LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

El Tutor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 24 de noviembre de 2014

***"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"***

  
**Licda. Liliana Adalgisa Aguilera Guzmán**  
Tutor de Tesis



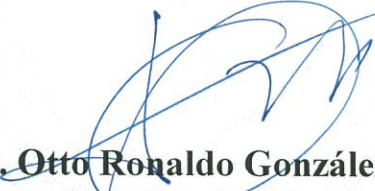


**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintisiete de noviembre de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EFFECTOS DE LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, presentado por **JOSÉ ANTONIO ROSALES SÁNCHEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **CARLOS ENRIQUE MORALES MONZÓN**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

  
**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JOSÉ ANTONIO ROSALES SÁNCHEZ**

Título de la tesis: **EFFECTOS DE LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

El Revisor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 29 de enero de 2015

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Lic. Carlos Enrique Morales Monzón**  
Revisor Metodológico de Tesis







## DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

*Nombre del Estudiante:* **JOSÉ ANTONIO ROSALES SÁNCHEZ**

*Título de la tesis:* **EFFECTOS DE LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

El Coordinador del departamento de Tesis de Licenciatura,

### **Considerando:**

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

**Tercero:** Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

**Cuarto:** Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

### **Por tanto,**

En su calidad de Coordinador del departamento de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de marzo de 2015

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla**  
Coordinador del Departamento de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JOSÉ ANTONIO ROSALES SÁNCHEZ**

Título de la tesis: **EFFECTOS DE LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

El Coordinador del departamento de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador de del departamento de tesis, en tales dictámenes consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.

### Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 04 de marzo de 2015

**Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla**  
Coordinador del departamento de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

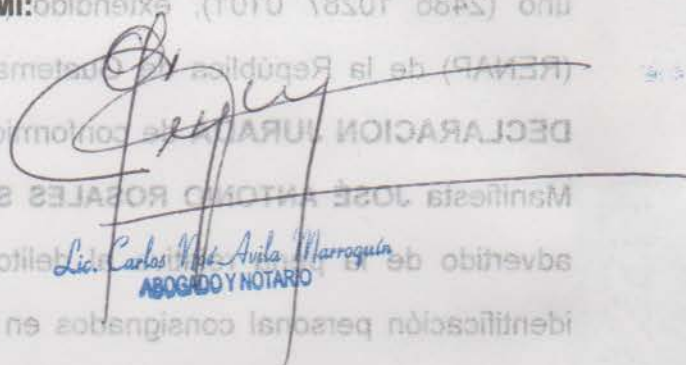
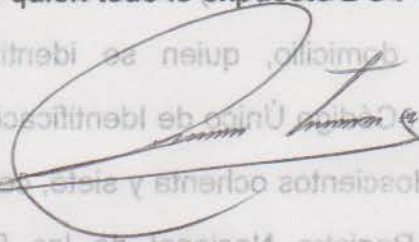


**Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

En la ciudad de Guatemala, el día veintinueve de marzo del año dos mil quince, siendo las nueve horas en punto, yo **CARLOS NOÉ AVILA MARROQUÍN**, Notario me encuentro constituido en mi sede notarial ubicada en la once avenida "B" treinta y dos guión cuarenta y seis zona cinco de esta ciudad capital, en donde soy requerido por **JOSÉ ANTONIO ROSALES SÁNCHEZ**, de cuarenta y siete años de edad, casado, guatemalteco, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con documento personal de identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil cuatrocientos ochenta y seis, diez mil doscientos ochenta y siete, cero ciento uno (2486 10287 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. Con el objeto de que haga constar la **DECLARACION JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **JOSÉ ANTONIO ROSALES SÁNCHEZ**, bajo solemne juramento de ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, declara ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando el compareciente, bajo juramento de ley que es autor de la tesis "Efectos de la prescripción en materia de trabajo y previsión social", que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así también acepta la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. **TERCERA:** No habiendo nada más que hacer constar, termino la presente Declaración Jurada en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, la que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas; un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y numero V guion cero doscientos sesenta y cuatro mil novecientos sesenta y



ocho (V-0264968), y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número dos millones quinientos sesenta y ocho mil setecientos cincuenta y siete (2568757). Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza, quien todo lo expuesto **DOY FE:**



Lic. Carlos José Avila Marroquin  
ABOGADO Y NOTARIO

**ANTE MÍ:** extendido: uno (2488 10287 0101) Registro Nacional de las Personas (RENAR) de la República Guatemala. Con el objeto de que haga constar la **DECLARACION JURADA** con conformidad con las siguientes cláusulas: PRIMERA: Manifiesta José Antonio Rosales Sánchez, bajo solemne juramento de ley y advertido de las consecuencias de su declaración, declara ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. SEGUNDA: Continúa manifestando el compareciente, bajo juramento de ley que es autor de la tesis "Efectos de la prescripción en materia de trabajo y previsión social", que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así también acepta la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. TERCERA: No habiendo nada más que hacer constar, término la presente Declaración Jurada en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, la que número, sello y timbre, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas; un timbre notarial del valor de diez quetzales con seis y número V quinientos sesenta y cuatro mil novecientos sesenta y

**Nota:** Para los efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo

# Índice

Resumen	i
Palabras Clave	i
Introducción	ii
Del derecho laboral y los derechos individuales, colectivos y de previsión social	1
De la prescripción en materia de trabajo y previsión social	14
De los efectos de la prescripción	33
Conclusiones	41
Referencias	43

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación se efectuó con el fin de conocer, analizar y establecer los efectos de la prescripción en materia de trabajo y previsión social, en el ámbito guatemalteco.

Asimismo, se analizó la problemática de la aplicación de las normas constitucionales y laborales frente la realidad guatemalteca, así como información derivada de la experiencia propia en la materia.

Para el efecto, se desarrollaron los siguientes temas: el derecho laboral y los derechos individuales, colectivos y de previsión social; definición, antecedentes, plazos y clases de prescripción en materia de trabajo y previsión social; así como limitantes, suspensión e interrupción de la prescripción; y un análisis de derecho comparado sobre la regulación de la prescripción en los países centroamericanos; planteándose por último las conclusiones y referencias correspondientes, que sirvieron de fundamento para realizar la investigación.

## **Palabras clave**

Derecho laboral. Plazos y efectos de la Prescripción. Derechos individuales, colectivos y de previsión social. Legislación.

## **Introducción**

No existe ámbito en donde el ser humano necesite interactuar más con otros individuos como en la relación de trabajo, siempre y cuando en igualdad de condiciones y respetando sus derechos individuales, colectivos de previsión social, garantizados en la Constitución Política de la República y de más leyes laborales.

Por consiguiente, es el Estado, el ente contralor y garante de los mismos. Es el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo y los juzgados y salas creadas para resolver los casos sobre la materia.

La institución jurídica de la prescripción dota al derecho laboral de certeza y seguridad jurídica. Sin embargo, contraría los principios de dicha rama, en el sentido que el trabajador paga un alto precio al no ejercer sus derechos dentro los plazos legales.

Es comprensible que los derechos relacionados no sean perpetuos, por lo que el problema no es la prescripción en sí, sino los plazos tan cortos que le asisten al trabajador para ejercer sus derechos como tal.



Para recabar información, se consultaron y analizaron libros, documentos, leyes, páginas de internet; utilizándose como métodos de investigación el deductivo y el analítico, a efecto de plantear las conclusiones respectivas.

## **Del derecho laboral y los derechos individuales, colectivos y de previsión social**

En la actualidad, es importante que cada persona conozca sus derechos laborales, así como los mecanismos para tener acceso a la justicia en esta materia, ya que el derecho laboral es el que protege el trabajo subordinado que realiza una persona que se encuentra bajo la dirección de un empleador, cuya relación de trabajo, según lo señala Canessa (2010:15), la integran los siguientes elementos:

- **Prestación personal:** ésta es el objeto del contrato de trabajo, la cual se presta en forma personalizada por parte del trabajador.
- **Subordinación:** es la facultad que tiene el patrono de dirigir, controlar y sancionar al trabajador, la cual también está delimitada por la ley y el contrato de trabajo, en el sentido que el trabajador debe cumplir con las atribuciones estipuladas, en el lugar y tiempo fijados en el contrato.
- **Remuneración:** es el pago en dinero o especie que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

## **Derechos humanos laborales**

Canessa los define así: “...son todos aquellos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”. (2010:20).

Los antecedentes históricos señalan que fue en el siglo XX en que se plasmaron los derechos laborales dentro de los derechos humanos, tanto en las constituciones de los diferentes países como en los tratados internacionales:

En el plano internacional se produce en dos ámbitos: el universal y el regional. El primero se remonta a la constitución de la OIT en 1919 y a la normativa internacional del trabajo producida en su seno consolidándose con la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante, DUDH-1948) y los Pactos internacionales de 1966; y el segundo, a los tratados regionales de derechos humanos que han incluido el tema laboral dentro de sus regulaciones. En el plano nacional, la Constitución mexicana (1917) y la Constitución de Weimar (1919) son los primeros textos constitucionales que elevan los derechos laborales a la pirámide normativa nacional, propuesta que luego es recogida por la mayoría de las constituciones del siglo XX. (Canessa, 2010:20).

La institución en Guatemala encargada de velar porque se respeten los derechos humanos es la Procuraduría de los Derechos Humanos, (PDH), quien divide su estudio en generaciones. Ruano las resume así:

...Los Derechos Humanos de Primera Generación Son los Derechos Civiles y Políticos. Los Derechos Humanos de Tercera Generación son los Derechos de los Pueblos o de Solidaridad. Los Derechos Humanos de Segunda Generación Son los derechos Económicos, Sociales y Culturales. (<http://prezi.com/ycrymgy08r6g/untitled-prezi/>. Recuperado: 19.12.2014).

En Guatemala, los derechos laborales reconocidos y garantizados dentro de los diferentes tratados internacionales, están integrados dentro de los derechos humanos, individuales y específicamente dentro de los derechos sociales, en los artículos del 101 al 106 de la Constitución Política de la República.

Ningún derecho humano social desmerece frente a otro, al contrario coexisten y se desarrollan, como sucede en el campo laboral. Todo camina en relación a que el individuo tenga un trabajo digno y bien remunerado, girando en torno a él otros derechos que a su vez nacen, se interrelacionan y tiene un efecto multiplicador de beneficio. Por ejemplo con el desarrollo de un trabajo se lleva el alimento, se cuenta con un techo, se educa y se cuida del estado físico de los integrantes de la familia, que es la base principal de la sociedad guatemalteca, según lo establece la Constitución Política de la República en los artículos antes citados.

Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala, los derechos económicos son los siguientes: “...1.Derecho a la alimentación, 2. Al trabajo (un salario justo y equitativo, al descanso, a sindicalizarse, a la huelga), 3. La seguridad social, 4. La salud, a la vivienda y a la educación”

([http://www.ohchr.org.gt/conceptos\\_basicos.asp](http://www.ohchr.org.gt/conceptos_basicos.asp).  
19.12.2014).

Recuperado:

Asimismo, dentro de los tratados internacionales sobre la materia como el Protocolo de San Salvador de 1988, se señala:

La dogmática jurídica internacional de los derechos humanos se divide entre los ámbitos universal y regional. Así los instrumentos internacionales del sistema universal son DUDH y los Pactos Internacionales (PIDCP y PIDESC). El ámbito regional se divide en tres áreas geográficas que han regulado los derechos humanos: interamericano, europeo y africano. En el ámbito regional americano tenemos: La Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), La Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Canessa indica que existen también otros instrumentos internacionales sobre derechos humanos que protegen los derechos de las personas y demás grupos vulnerables como: "...la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Declaración de los Derechos del Niño, entre otras". (2010:21).

### **Fundamento constitucional y legal**

Al ser respetado el derecho al trabajo, da inicio correctamente a la dignificación de la persona, de su familia y por lo tanto de toda la sociedad, ya que al revisar y analizar las normas contenidas en la Constitución, claramente expresan el principio que dignifica al ser humano, según lo regulado en el artículo 101 que estipula: "**Derecho al**

**trabajo.** El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral... debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Esta norma constitucional contiene en su espíritu el derecho al trabajo y su organización con base a condiciones de justicia social, por lo que igual importancia le otorga la Constitución al derecho de trabajo. Asimismo, a la enumeración y protección de las prestaciones dentro de ese mismo derecho, recogidas en el artículo 102 de ese mismo cuerpo legal.

Con base a la Constitución Política de la República, se establecieron los derechos laborales: individuales, colectivos y de previsión social, así:

Derechos individuales:
Derecho al trabajo
A la libre elección de trabajo y a condiciones económicas dignas
Remuneración equitativa.
Igualdad de salario
Pago de salario en moneda de curso legal e inembargabilidad del mismo.
Fijación periódica de salario mínimo.
Jornada ordinaria de trabajo legal.
Descanso semanal o por cada seis días consecutivos y asuetos remunerados.
Vacaciones anuales.
Aguinaldo por cada año de labores ininterrumpido y proporcional.
Indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos por despido injustificado o en forma indirecta.
Protección y fomento de trabajo a personas ciegas, minusválidas, con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
Trato preferente de trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros.
Pago de daños y perjuicios al trabajador por despido injustificado.
Fijación de normas obligatorias en contratos individuales
Derechos colectivos:
Derecho a la sindicalización e inamovilidad sindical.
Derechos de huelga y paro, éstos sólo pueden ejercerse por motivos de orden económico social.
Fijación de normas obligatorias en contratos colectivos.
Derechos de protección social
Previsión social: por invalidez, jubilación, sobrevivencia y maternidad
Protección a la mujer trabajadora y de las condiciones con que presta sus servicios; descanso pre y postnatal y lactancia.
Protección a menores de edad
Trato adecuado para trabajadores mayores de sesenta años.

Como se puede observar en el cuadro arriba referido, se determinaron una serie de derechos laborales que representan un mínimo de prerrogativas sociales que un trabajador puede pretender, sin doblegar su integridad, contenidos en el artículo 102 constitucional, estos derechos pueden ser superados en la contratación individual o colectiva.

Por consiguiente, estos derechos son para el trabajador una garantía de existencia digna y en el caso de los derechos de protección social tienen por objeto la previsión y protección de riesgos o cuando el trabajador cesa de laboral, ya sea por la terminación del contrato de trabajo, por vejez incapacidad o muerte (sus beneficiarios).

En Guatemala, en materia legislativa, se crearon varias normativas que sirvieron de preámbulo al Código de Trabajo, sin embargo, su aplicación fue mínima. De igual manera, otras fueron el antecedente en materia de previsión social (y por ende de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social), pero especialmente:

La “Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo” de 1906 contiene normas que anticipan la futura previsión social: prestaciones sociales a los trabajadores en casos de accidentes profesionales; asistencia médica en enfermedad y maternidad, subsidios en dinero por incapacidades, y pensiones vitalicias para las incapacidades permanentes. Lamentablemente esta Ley tuvo poca aplicación práctica.(<http://white.oit.org.pe/...ntecedentesssguatemala.ppt>. Recuperado 16.01.2015).

La previsión social, como se puede analizar de sus propios términos, implica el prever formas, recursos o mecanismos de solución a acontecimientos esperados o no, que afectan la capacidad física o económica de un trabajador, contando con las soluciones de subsistencia mínimas.



El término de previsión social, se confunde con seguridad social y asistencia social, lo que amerita su aclaración, diciendo que la previsión social está contenida en el tema general de la seguridad social y que incluye también la asistencia social como otro sub elemento de la misma.

O sea que la seguridad social es el continente y la previsión social y la asistencia social su contenido; dicho de otra forma la previsión social es una parte de la seguridad social, la cual es enfocada a tres áreas específicas, contenidas en el programa de invalidez, vejez y supervivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; al respecto Valenzuela señala:

La previsión social, entonces, hace referencia a los mecanismos empleados por las sociedades para prepararse ante el acontecimiento de riesgos o contingencias sociales que afecten la capacidad de los individuos para proveerse de lo indispensable para subsistir, tales como la enfermedad, la vejez o la muerte. (<http://www.unis.edu.gt/ap/fetch/seguridad-social-guatemala.pdf> Recuperado 16.01.2015).

Ossorio, define la previsión social, de esta manera:

Régimen también llamado por algunos de “seguridad social”, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera que sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez); o bien que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo, o que garantizan la asistencia sanitaria...

La definición de Ossorio, amplía la concepción de previsión social hasta otros campos como la asistencia sanitaria, asistencia por maternidad y hasta por holganza, situaciones que como se aclaró no corresponden a la previsión social y si a la amplitud de la seguridad social, estando estos dos temas relacionados, pero con campo de actuación distintos.

### **Del régimen de seguridad social**

En este caso, de acuerdo con lo que estipula el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación”.

Es al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a quien le corresponde otorgar las prestaciones en esta materia, por lo que serán los tribunales de trabajo y previsión social los encargados de conocer los casos.

El artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, regula la protección y beneficios que otorga dicha institución cuando “... ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;

- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro); e,...

De estos beneficios únicamente: invalidez, orfandad, viudedad y vejez consisten en pensiones para los afiliados en dinero.

Por su especialidad, corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el otorgar la atención médica beneficio económico y de evaluación, en los casos de su competencia, pero son los tribunales de trabajo, como se dijo anteriormente, quienes resuelven favorable o desfavorablemente sobre ciertos asuntos, como: pensiones por invalidez, supervivencia, prestaciones por viudez y orfandad y gastos funerarios.

Contando, según lo requiera el caso, con médicos expertos de ese instituto que deben de rendir sus dictámenes profesionales, cuando es necesario en las demandas judiciales.

### **Principios constitucionales**

El principio tutelar, que es doctrinario y que recoge la carta magna en el artículo 103, establece en su parte conducente: “**Tutelaridad de las leyes de trabajo**. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores

y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos...”.

La norma constitucional descrita enuncia correctamente el carácter tutelar necesario que tienen las normas laborales a su interior, de no ser así, se estaría injustamente ubicando al trabajador, en el derecho común, donde las partes litigan en igualdad de condiciones, situación que no está presente en el especial Derecho Laboral.

Fernández describe al principio protector como: “...el corazón del derecho del trabajo su esencia radica no en nivelar a las personas sino de equilibrar las desigualdades existentes en dicha subordinación”. (<http://www.hfernandezdelpech.com.ar/PUBLICAtrabajosDerechoLaboralPrincipiosProtectorios.html> Recuperado: 08.01.2015).

Este principio protectorio constituye el primer antecedente con el que paulatinamente se fueron integrando otros principios doctrinarios y con el que encontró su sustento el Derecho Laboral en general.

Fernández, además enuncia tres reglas para aplicar este principio:

*IN DUBIO PRO OPERARIO*

...El principio dice que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.

## NORMA MÁS FAVORABLE

En el caso de que exista más de una norma para aplicar...se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

## LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

... Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Este principio entiende que, cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir los derechos del trabajador.

(<http://www.hfernandezdelpech.com.ar/PUBLICAtrabajosDerechoLaboralPrincipiosProtectorios.html> Recuperado: 08.01.2015).

Las reglas, como señala Del Pech, *in dubio pro operario* y norma más favorable, se encuentran reguladas en el segundo párrafo del artículo 106 de la Constitución, que preceptúa: “...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

En el caso de condición más beneficiosa, se encuentra regulada en los artículos 7 y 36 literal f) de la Ley del Organismo Judicial, referidos a que los derechos adquiridos bajo una ley anterior, se conservan bajo el imperio de otra posterior.

El artículo 106 de la Constitución en su parte conducente establece:

Los derechos...son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley... Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores... las estipulaciones que impliquen renuncia... de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la

Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...

Esta norma constitucional recoge el principio de irrenunciabilidad. No obstante, ser siempre un reflejo del principio tutelar, tiene sus propias características, ya que limita la autonomía de la voluntad del trabajador en su beneficio, porque no puede renunciar a los derechos que la Constitución y demás leyes laborales le otorgan. Además, si fuere el caso que efectúe tal renuncia, la ley establece que dicho acto es nulo de pleno derecho.

Canessa (2010), señala que el principio de irrenunciabilidad descansa sobre dos puntos:

...En primer lugar; en el carácter imperativo de la norma donde se recoge el derecho laboral, que no es más que una de las plasmaciones de la tutelaridad que atraviesa el derecho del trabajo. En segundo lugar, la situación de debilidad del trabajador frente al empleador, lo que puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su relación de trabajo. Lo que subyace es la protección de la libertad del trabajador en una situación de dependencia y subordinación frente al empleador, que conduce a la restricción de su capacidad de disposición sobre sus derechos.

Según el texto citado, en primer orden, la ley a previsto y conminado al trabajador a no renunciar a sus derechos, tal es el alcance de la potestad jurídica normativa de hacer nula la renuncia a los mismos si se efectúe.

En segundo orden, en la relación laboral existe una atadura no visible, que manipula la libre voluntad del trabajador, basada sobre la necesidad y el temor. Necesidad de obtener recursos económicos y el temor de perder la fuente de ingresos que en todo caso queda a libre y unilateral decisión del patrono, mientras el trabajador tenga tiempo de reaccionar ante la instancia judicial, si es que puede ejercitar su acción en los plazos de ley.

## **De la prescripción en materia de trabajo y previsión social**

Luego de establecer los derechos individuales, colectivos y de previsión social, es necesario dar la definición general de la prescripción sobre los presupuestos que la conforman siendo estos: la existencia necesaria de un derecho previo, que deberá ejercer a quien asista el mismo y realizarlo en el momento que lo decida, siempre y cuando no exceda el límite máximo de tiempo legal, además es necesario aclarar que la única forma de prescripción que se aplica al derecho laboral es la negativa o liberatoria de acuerdo con las definiciones doctrinarias siguientes:

Molina define la prescripción negativa, así “...es una institución que aparece en todas las disciplinas jurídicas y, ... no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos”. (2002:177).

Ossorio señala que la prescripción: “Es la acción y efecto de prescribir, ... caduca un derecho por lapso señalado...”.

Cabe aclarar que la prescripción en materia laboral se aplica en forma “negativa, extintiva o liberatoria.” (<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/42/art/art4.pdf>. Recuperado: 28.12.2014); lo cual quiere decir que prescriben las pretensiones del trabajador o del empleador por abandonar o renunciar a un derecho.

A nivel centroamericano, solamente los Códigos de Trabajo de Guatemala y Honduras definen la prescripción dentro de su articulado.

Al respecto, el artículo 258 del Código de Trabajo, estipula: “Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo...”.

Según lo citado, se le da a la prescripción una connotación de mecanismo liberador de una obligación establecida en la ley, que lleva implícita una carga para quien soporte el transcurso del tiempo y así es



en efecto, si un trabajador no ejercita sus derechos en los plazos que la ley le marca, prescriben los mismos.

Es decir que las mismas leyes de trabajo, han creado mecanismos liberadores para incluso poder interrumpir o bien suspender la aplicación de la prescripción, o sea, un tipo de dispensa de la misma.

### **Antecedentes de la prescripción**

Históricamente, la prescripción tiene origen en el derecho romano, así como gran número de las instituciones del derecho; por consiguiente, la prescripción como parte de esas instituciones, se deriva de voces latinas, verbos y raíces así:

Etimológicamente, el vocablo prescripción deriva del latín *praescrito* que proviene del verbo *praescribere* que se compone de dos raíces que son *prae* y *scribere*, que significa escribir antes o al principio. Esta figura jurídica tuvo su origen en el Derecho Romano durante el período llamado formulario, mismo que duró hasta antes del fin de la república.

(Catarina.udlap.mx/u\_dl\_a/tales/documentos/ledf/...c\_e/capitulo3.pdf. Recuperado 19.12.2014)

La prescripción tiene en la línea histórica del tiempo un momento de nacimiento y luego se desarrolló; lo que permitió su subdivisión en prescripción adquisitiva como se le denominaría en un momento histórico posterior y en prescripción extintiva, ambos son términos doctrinarios.

A medida que Roma evolucionó jurídicamente, se puede decir que:

...el término “*prescriptio*”, se fue aplicando también a la extinción de la acción reivindicatoria, que era afectada hondamente por una posesión de larga duración. Transcurridos algunos años apareció en la legislación Romana una figura denominada “*prescriptio longi temporales*”, introducida por lo pretores, en ellos se concedía a los poseedores con justo título y buena fe, una excepción oponible a la acción reivindicatoria, siempre y cuando quien la hiciera valer tuviese una posesión durante un término de diez años entre los presentes y, veinte años entre los ausentes, como se siguió la costumbre de estatuir esta excepción antes o al principio de la “formula”, también se le denomina con el término “*praescriptio*”, a semejanza de la excepción extintiva de la acción “temporales”, después y como consecuencia de la “Constitución Teodosiana”, desapareció la perpetuidad de las acciones derivadas del “Ius Civile”, al establecer dicha Constitución que el plazo de la posesión sería de treinta años, sin hacer mención alguna de la buena fe o justo título, con motivo de lo anterior, nació otra institución que fue la “*Praescriptio Longuissimi Temporis*”.

(Catarina.udlap.mx/u\_dl\_a/tales/documentos/ledf/...c\_e/capitulo3. Pdf. Recuperado 19.12.2014).

Con el texto citado, se puede establecer los antecedentes tanto de la figura de la *usucapión* que recoge el Código Civil que permite la adquisición de la propiedad y a la vez muestra el surgimiento de un nuevo tipo de prescripción sin justo título, marcada en treinta años, otorgando el derecho al poseedor del bien y expropiando al propietario legítimo.

Lo anterior, tiene como efecto su inacción en el período establecido, denominándose entonces a esa nueva figura como la *praescriptio longuissimi temporis*, la cual no requería de justo título para tener los efectos de prescripción adquisitiva, tanto sobre bienes muebles como inmuebles.

La *usucapión* o prescripción adquisitiva figuró en el derecho romano desde tiempos remotos, ya que aparecía en la *Lex Duodecim Tabularium*, (Ley de las Doce Tablas, redactada entre los años cuatrocientos cincuenta y uno y cuatrocientos cincuenta antes de cristo), entendiéndose entonces como de nuevo surgimiento o posterior surgimiento, la prescripción extintiva.

... los plazos en Roma eran breves en la usucapión y prolongados para la prescripción...

Es hasta el año 424, con Teodosio II, cuando la imprescriptibilidad de las acciones se derrumba y con ella la de los créditos...

En el llamado antiguo derecho francés... encontramos enormes plazos de prescripción desde cuarenta hasta cien años. El Código de Napoleón...sistematizó la institución y redujo los términos estableciendo el sistema treintenario...

(<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/42/art/art4.pdf>.

Recuperado: 28.12.2014).

La prescripción en el derecho laboral, afecta derechos por el transcurso del tiempo que redundan en inconformidad, tanto para patronos como para trabajadores. Pero el derecho provee de herramientas para plantear defensas contra los derechos alegados por las partes y en el derecho romano también surgió como antecedente este tipo de defensa, la *Exceptio Temporis*.

## **La prescripción en la ley y en la doctrina**

Constantemente, en la realidad guatemalteca, se puede observar que los trabajadores por la premura económica que les afecta, pactan aceptando el pago de sus prestaciones por debajo del rubro total del que legalmente les corresponde.

Es necesario hacer la diferencia entre renuncia de derechos, que es el acto voluntario del trabajador de desistir a reclamar la totalidad de un beneficio o derecho, no obstante, prohibirlo la ley y la Constitución Política de la República; y la prescripción, es la extinción de derechos por el transcurso del tiempo establecido por la ley.

El fondo del asunto es el mismo, ya sea por renuncia o prescripción el efecto es en cierta forma de perjuicio para los trabajadores, aunque idealmente en doctrinaria y legalmente no exista algún afecto negativo para el trabajador.

Según Plá, irrenunciabilidad se entiende en términos generales así: “como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...”.

([http://es.slideshare.net/mobile/INTERNET\\_KD\\_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco#](http://es.slideshare.net/mobile/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco#) . Recuperado: 19.12.2014).

Al respecto, cabe aclarar que la prescripción no es un acto voluntario del trabajador, sino que es legal, contando con su característica de fatalidad o de carga por el transcurso del tiempo.

Aunado a esta característica nociva para el trabajador, se pueden contemplar las circunstancias adversas como la mala interpretación, poco manejo o desconocimiento de la ley, así como la influencia de factores externos como: los geográficos, educativos, económicos y la nula o mala asesoría profesional; afectan directamente el planteamiento de demandas dentro de los plazos legalmente establecidos.

El legislador crea leyes de acuerdo a las demandas sociales. Sin embargo, el Código de Trabajo, no protege ni garantiza la totalidad de las necesidades humanas de la población guatemalteca, ya que las mismas son diversas y además variables. Asimismo, depende a que sector de la población se apliquen, motivo por el cual en el caso de las normas laborales no todas se pueden encuadrar a la realidad objetiva, entre ellas las que regulan la prescripción.

En la mayoría de casos, es el trabajador quien más deja correr los plazos en su contra, lo cual, como se dijo anteriormente, se debe a la falta de disposición de tiempo que le impide poder accionar y/o por las

circunstancias adversas en que vive dentro de su contexto económico, social y cultural, que afecta reclamar sus derechos.

Existe discusión doctrinaria en cuanto a la admisión de la prescripción de las acciones, lo que conlleva que ante la inactividad del trabajador, se permite que el derecho deje de ser exigible, transformándose en un derecho natural, o sea, que con la prescripción no desaparecen ni el derecho ni la relación jurídica, solamente se niega el derecho al titular de ejercitar la acción.

Violar, al tratar el tema del derecho natural, expresa:

...el desinterés por parte del trabajador durante el lapso que la ley considera prudencial... y que puede ser interrumpido o suspendido..., es motivo suficiente para el empleado pierda la exigibilidad de su crédito. En el caso, el transcurso del tiempo sin que el empleado reclame su acreencia, tiene un efecto análogo al que produce la renuncia del derecho (la deuda no desaparece, se convierte en natural), si el obligado opone la prescripción al contestar la demanda o en la primera presentación en la primera presentación en el juicio.

(<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1998/trabajo/dicpres.htm>. Recuperado: 20.12.2014).

De la cita anterior se deduce, que si el patrono voluntariamente paga la obligación a pesar de estar prescrita, no se revocará, sino que subsiste, por ser una obligación natural, que dejó libre el derecho del trabajador de poder disfrutar de ella.

Se le califica como un mal necesario a la prescripción extintiva, como un ceder que tiene que hacer la justicia social a la seguridad jurídica. Sin embargo, ese ceder no puede desarrollarse ciegamente por todos los involucrados, incluyendo a los juzgados de trabajo y previsión social, ante situaciones de poder e influencia del empleador, siendo éstas de orden material o económico y hasta psicológicas.

Por consiguiente, el hecho lógico de llevar a su patrono a juicio, no lo motiva a pensar que lo va felicitar, lo primero es pensar en cuantas represalias éste tomará en su contra, siendo la mínima que lo despida del cargo.

Por eso, para compensar esa gran desventaja, los jueces en general al interpretar las normas, sobre todo de la prescripción, tienen que integrarlas con las opiniones doctrinarias de actualizados especialistas en derecho laboral y no sólo al tenor de lo que la ley prescribe, ya que en los casos de prescripción sometidos a su conocimiento, existen fallos de la Corte de Constitucionalidad con fundamento doctrinario y con base a los principios básicos del derecho laboral.

Ejemplos de lo señalado en el párrafo anterior, sería cuando la Corte reconoce al trabajador, un derecho que un Juzgado de Primera Instancia en su sentencia ha declarado sin lugar por prescripción, fundamentado

en la literalidad de las normas y que una sala de trabajo también ha ratificado. Asimismo, cuando un Juzgado de Primera Instancia ha declarado con lugar el derecho y el tribunal de alzada lo ha denegado y de nuevo la Corte de Constitucionalidad lo restituye con fundamento doctrinario.

Si se aplican las normas que la ley regula, es necesario no perder de vista la característica que el derecho en general no es estático y que las reformas de leyes son necesarias conforme las necesidades sociales. Por todo ello no se deben pasar por alto, máxime experimentando que dentro del derecho laboral, los derechos de los trabajadores son constantemente vulnerados, por lo que es de importancia la actualización del derecho laboral, por medio de la reforma de la ley, las doctrinas modernas, la jurisprudencia y los principios básicos del derecho laboral.

Existe una oportunidad de la exigibilidad del derecho, expresada por Gigena:

Si se aceptara que el curso de la prescripción ha de correr en todos los casos desde que el derecho es exigible, aunque su titular desconozca su existencia (por ignorancia o error espontáneo o provocado por dolo del deudor), o no pueda actuar por encontrarse ab initio ante una fuerza irresistible o injustas amenazas, podría el titular perder su derecho antes de que pudiera ejercerlo. Ante esta innegable realidad, prácticamente toda la doctrina y la jurisprudencia acepta que, en determinadas situaciones y como excepción, el plazo prescriptivo comience a correr a partir del momento en que el titular de la acción toma conocimiento de los hechos en que funda su derecho, posición que se muestra muy vulnerable, ya que se funda en condiciones más axiológicas que jurídicas.

(<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1998/trabajo/dicpres.htm>. Recuperado: 20.12.2014).



Lo expresado en el párrafo anterior determina que es más importante que el trabajador sepa cuando su derecho ha nacido y esté bien informado de su existencia y asimismo, que esté en condiciones óptimas para poderlo ejercer. Y por otro lado, también que no padezca o esté padeciendo de ningún tipo de presión moral, física o de otra naturaleza, que afecte el planteamiento de su demanda o el goce de su derechos.

Continuando con lo expresado, el autor refiere la debilidad de un tema del deber ser, (subjetivo) que es lo axiológico, frente a un tema consistente (objetivo) como es lo jurídico.

El deber ser (lo estimatorio o axiológico) comprende valores como la paz, y la justicia entre otros; la justicia es un valor difícil de establecer y definir, por consiguiente, para entenderla de una forma sencilla se puede decir que es dar a cada quien lo que le corresponde, pero al aplicarlo inicia el problema porque lo que es justo para el trabajador no lo es para el patrono y a la inversa.

El artículo 69 del Código de Trabajo se refiere a justicia sobre el derecho del patrono y del trabajador, en ese orden, a dar por terminado el contrato individual de trabajo sin justa y con justa causa.

Dependiendo de la postura patronalista o laboralista que se adopte, se considera injusto que un patrono, niegue, engañe o mienta al trabajador sobre sus derechos, para que con el transcurso del tiempo los mismos se extingan, evadiendo el pago de sus respectivas prestaciones de ley. Pero se considera justo, si es el propio trabajador el que voluntariamente decide no reclamar el pago de las prestaciones a que tiene derecho, máxime si el hecho de seguir el trámite de las mismas, implicaría una pérdida mayor como la estabilidad económica al poner en juego una mejor oportunidad de trabajo.

Si un trabajador voluntariamente desea renunciar a sus derechos, lo puede hacer como parte de la libertad de disposición, pero no bajo algún tipo de intimidación, amenaza o coacción. Y si alguno de los casos descritos se diera esto, la prescripción tendría que correr desde el momento que el empleado tuviere conocimiento del hecho, que hasta ese momento ignoraba por error espontáneo o provocado por la mala intención del patrono, o bien, desde que cese la violencia o intimidación provocada también por éste.

En un pronunciamiento jurisprudencial en el derecho argentino, de Ferrara, al manifestarse con respecto al derecho de acción de los trabajadores, frente a no poner en riesgo sus trabajos, expresa: “...mientras el contrato de trabajo se está cumpliendo, el plazo de la

prescripción no corre porque se supone fundamentalmente que el trabajador no ha podido, por coacción moral, hacer efectivo su crédito”.

(<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1998/trabajo/dicpres.htm>.

Recuperado: 20.12.2014).

Como se puede observar en el texto citado, siempre existe un temor latente en el trabajador a ser despedido, por consiguiente, lo legal es que el cómputo se realice al finalizar su relación laboral en la generalidad de los casos.

Sin embargo, si se aplicara el pronunciamiento jurisprudencial citado en materia laboral en Guatemala, lo que procedería, sería que el plazo benigno, amplio y suficiente, fuera el de dos años, que establece el artículo 264 del Código de Trabajo, contado a partir del cese de la relación laboral del trabajador, que sería el tiempo suficientemente para que el trabajador exija sus derechos.

En Guatemala, existen otros criterios para realizar el cómputo de los plazos de la prescripción, siendo contados desde:

- Que los derechos de los trabajadores nacen a la vida jurídica y se puede accionar.

- Que primero exista el conocimiento inequívoco de un derecho y segundo, la espera del momento oportuno para su ejercicio.
- Que se establezca que no existen vicios de la voluntad y si hay falta de interés que sea voluntario.
- Que no se den por factores de influencia externos en su decisión, como: ignorancia, error dolo o violencia física o moral.

### **Clasificación**

Existe una doble clasificación de la prescripción, una en sentido positivo y otra en sentido negativo. La primera es la prescripción positiva, adquisitiva o usucapión, que sirve únicamente para que en la determinación de la propiedad de bienes o derechos reales no quede duda, sobre a quién adjudicar el derecho. Y la segunda, que es de interés y de aplicación para el derecho laboral, la denominada prescripción, extintiva, negativa o liberatoria.

De la Cueva señala: “presume la prescripción, el desinterés de los titulares de derechos por no ejercitarlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo, declara la extinción de los mismos...”. (1979:53).

En Guatemala, la prescripción extintiva, aunque no está definida como tal en la legislación, se encuentra regulada en: específicamente el título VIII, Capítulo I artículos del 258 al 268 del Código de trabajo, en la ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la Ley de Servicio Civil y otras leyes conexas.

La característica distintiva de la prescripción extintiva, es que no opera un derecho por no ejercitarlo en el tiempo que la ley le determina. Situación que en el campo del derecho laboral se torna contradictoria con los principios del derecho laboral, porque a diferencia en la prescripción adquisitiva, el efecto que produce es el de adquirir derechos, mientras que con la prescripción extintiva, se pierden esos derechos, dejando más afectados a los trabajadores que a los patronos.

Para De la Cueva, citado por Ferrari, expresa: “la prescripción de las acciones de los trabajadores contraría de manera manifiesta, los propósitos de la legislación de trabajo” (1969:293).

## De los plazos de prescripción de los derechos de trabajo

No.	Descripción del derecho a reclamar	Plazo
1	Derecho del patrono por: despido justificado de un trabajador o para disciplinar sus faltas, Art. 259 Código de Trabajo	20 días hábiles
2	Derecho del patrono: Reclamar en contra de los trabajadores que se retiran injustificadamente de su puesto, Art. 262 Código de Trabajo	30 días hábiles, desde el momento de la separación
3	Derecho de los trabajadores: Reclamar prestaciones irrenunciables como: vacaciones, aguinaldo proporcional, bonificación anual proporcional, salarios retenidos, horas extras, reajustes de salarios. Todos los derechos creados contenidos en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social, comienza a correr desde acaecido el hecho u omisión. Art. 264 Código de Trabajo	2 años a partir de la terminación del contrato
	La excepción del Art. 264 Código Trabajo son las vacaciones, según el Art. 136 Código de Trabajo, el trabajador al terminar su contrato tiene derecho a reclamar la compensación de las vacaciones omitidas correspondientes a los últimos 5 años.	
4	Derecho de los trabajadores: Reclamar contra el patrono en caso de despido o por correcciones disciplinarias que se les apliquen, Art. 260 Código de Trabajo.	30 días hábiles
5	Derecho de los trabajadores: Reclamar por despido indirecto, Art.261 Código de Trabajo.	20 días hábiles
6	Derecho de los trabajadores, derivados del contrato de trabajo y de pactos colectivo, convenios de aplicación general, reglamento interno de trabajo. Art. 263 Código de Trabajo	4 meses
7	Plazo general para todos los derechos provenientes del Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.	2 años contados a partir del acaecimiento del hecho u omisión respectivos.
8	Derecho de los beneficiarios de las prestaciones del trabajador e indemnización por fallecimiento	2 años, se aplica el plazo general, ya que no se estipula plazo legal
9	Derecho del patrono: de apercibir por escrito (Art. 77, literal h) Código de Trabajo) al trabajador cuando infrinja las prohibiciones del Art. 64 Código de Trabajo	1 año
10	Derecho de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato, Art. 261 Código de Trabajo	20 días hábiles

Como se puede observar en el cuadro anterior, los plazos de prescripción de derechos, tanto para patronos como para trabajadores, están claramente regulados en los artículos del 258 al 264 del Código de Trabajo.

Asimismo, cabe advertir que el único derecho a reclamar que no tiene plazo establecido en la ley, es el derecho que tienen los beneficiarios de reclamar la indemnización y las prestaciones del trabajador fallecido, por consiguiente, se aplica el plazo general, que es de dos años.

Este *lapsus* del legislador permitió un plazo holgado a los beneficiarios legítimos del trabajador fallecido, para reclamar sus derechos, quienes también por sus propias limitaciones de: falta de comunicación con el causante, territoriales, de instrucción y de asesoría legal, no les permite presentarse inmediatamente al fallecimiento.

De la experiencia vivida en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Escuintla, de 1997 al 2004, se dieron casos especiales para el reclamo de pago de prestaciones *post-mortem* y se describen así:

- El plazo general de prescripción aplicaba muy bien para aquellos casos de cobro de prestaciones laborales para cuando existían deudos con mejor derecho, que se presentaban tardíamente.
- Con mayor frecuencia en causantes hombres, que en mujeres, se daba el caso que una o más concubinas se presentaban a reclamar las prestaciones laborales de un mismo trabajador fallecido, esto debido a que conformaban la relación más reciente con el causante, comparado

con sus legítimas esposas con las cuales no se relacionaron por décadas.

- Los patronos sin experiencia otorgaban las prestaciones laborales del causante a la primera concubina que llegara, lo que les originó cantidad de problemas al momento de comparecer otras de ellas o la legítima esposa, por lo que optaron por enviar todos los casos a conocimiento de los tribunales, los cuales para evitarse de problemas agregaban a sus resoluciones en que otorgaban el derecho: salvo beneficiario o beneficiaria con mejor derecho.
- El plazo de prescripción amplio permitía que la persona con quien mantenía todavía vínculo matrimonial, fuera la primera en derecho, aunque no en tiempo, a la cual legalmente le correspondían las prestaciones laborales.
- Existieron casos en que la persona que no se le otorgaron las prestaciones post-mortem (concubina), era quien asistía al causante en sus años de enfermedad.

### **Plazos de prescripción en materia de previsión social**

En el siguiente cuadro, se describen los derechos y los plazos de prescripción en materia de previsión social:



No.	Descripción del derecho a reclamar	Plazo
1	Derecho de los afiliados para reclamar otorgamiento de una pensión, Art. 35 Ley Orgánica del IGSS	1 año
2	Derecho de los afiliados para cobrar las pensiones e indemnizaciones, Art. 35 Ley Orgánica del IGSS	6 meses

Cabe advertir, que los plazos de prescripción en esta materia son más amplios que para los derechos de trabajo, los cuales van en beneficio del trabajador.

### **Análisis de derecho comparado en materia de prescripción**

Para efectos ilustrativos sobre el presente tema, se presenta un breve análisis de derecho comparado, en relación al plazo de prescripción que aplican los siguientes países centroamericanos, para el caso de despido justificado, injustificado y del reclamo por despido, así:

#### **...Despido Justificado**

...el derecho que tiene el patrono para despedir justificadamente a sus trabajadores, o para disciplinar sus faltas, los cuales prescriben en el término de veinte días hábiles,...según lo establece el artículo 259 de nuestro Código de Trabajo, en el caso de El Salvador son sesenta días, artículo 610, en Honduras un mes, según artículo 863, Nicaragua marca un año, artículo 359 y Costa Rica un mes, según artículo 603.

#### **... Despido Injustificado**

Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles...

Artículo 261 del Código de Trabajo de Guatemala, El Salvador señala dos meses, artículo 610, Honduras y Costa Rica un mes, artículos 865 y 605 respectivamente, Nicaragua señala un año, según artículo 359.

### **...Reclamo por despido**

Los derechos de los patronos para reclamar contra trabajadores que se retiren injustificadamente. Guatemala y Honduras señalan un mes, artículos 262 y 866 respectivamente. El Salvador señala 60 días según el artículo 610, Nicaragua lo contiene en su norma general de la prescripción, señalando un año, artículo 359 y Costa Rica señala dos meses, artículo 606. (Grajeda, 1990).

Como se puede observar, los plazos en Guatemala son sumamente más cortos, en comparación con los demás países centroamericanos para reclamar derechos por despido indirecto o injustificado.

## **De los efectos de la prescripción**

- La figura jurídica de prescripción en materia laboral tiene efectos negativos en el reclamo de derechos por el transcurso del tiempo. Para ello es necesario aclarar que si bien es cierto las repercusiones son sobre algunos de los derechos de los trabajadores, también se puede afectar derechos de los patronos.
- La prescripción, será siempre la pérdida del derecho de una parte, en la medida que sea ganancia para la otra, constituyéndose en beneficiario aquel a cuyo favor corra el plazo de prescripción, ésta es una verdad que no se puede ocultar a la luz de la legislación laboral. Sin embargo, no se puede hablar de igualdad de condiciones al momento de aplicar la ley frente a la realidad económica y de dependencia que tiene de su patrono.

- Al hablar de equidad no hay que confundir el hecho que el juez de trabajo debe poner la balanza a la misma medida para ambas partes como opera en el derecho civil, porque para la especial materia de trabajo el principio de equidad, se aplica de manera distinta, porque en la medida que se equipare la posición del patrono a la del trabajador, se le afectará a este último porque siempre estará en desventaja ante aquel.

### **Limitantes**

El problema real no lo representa la figura jurídica de la prescripción, al decir problema se habla que el legislador en su intención de dar certeza jurídica al derecho en general, incluye la prescripción en la legislación laboral, pero al momento de su aplicación en los plazos, se manifiestan inconvenientes aunados a otros de tipo económico y de tácticas patronales adversas y otras que a continuación se describen:

- La disyuntiva entre aplicar un plazo rígido establecido en una norma y los postulados que resguardan sus principios, no tienen lugar a discusión en materia de interpretación de la ley favorable al trabajador, porque siempre deben prevalecer sus principios de conformidad con la tutelaridad del derecho de trabajo.

- Como se observó, en el Código de Trabajo, existen normas jurídicas vigentes y positivas que contienen plazos para el ejercicio de ciertos derechos, que a la vez contradicen lo que el legislador plasmó en la parte dogmática del mismo, incluso existe contradicción de normas.

Por ejemplo: el número de días que señala una norma, para reclamar un derecho de acción protegido por el principio tutelar, tiene una forma antojadiza, ya que no se respeta un patrón de aplicación real, que se ajuste al área geográfica o personas a que se dirige, situación que no se regula con total claridad, en la que se detallen los casos especiales de aplicación, como lo son las grandes distancias que deben sortear los trabajadores para acudir a plantear sus demandas e incluso el bajo nivel académico de los mismos.

- La falta de recursos económicos de los trabajadores, constituye otro de los problemas que motiva que se extinga la capacidad accionar del trabajador, fenómeno que se refleja más en trabajadores del interior del país, quienes realizan gastos de movilización desde sus aldeas para promover sus demandas en las cabeceras departamentales, siempre y cuando logren conseguir los recursos económicos necesarios para ello, si no simplemente se ven obligados a dejar extinguir sus derechos.

- Los planes de retraso inventados por algunos malos patronos, que por ejemplo, tienen en espera al trabajador de una liquidación que le ofrece el empleador como táctica dilatoria, la cual nunca se efectúa con la intención de crear el distractor para que el plazo transcurra y no pueda reclamar sus derechos.
- No es lo mismo que exista un desinterés del trabajador al no ejercitar un derecho, a diferencia que sea la misma ley que le imponga un plazo tan breve que no le permita ejercitar ese derecho.
- Existen limitaciones de varios tipos para el trabajador que siempre es el más desfavorecido y expuesto a las circunstancias adversas que lo obligan a aceptar la voluntad del patrono, motivado por su mala fe muchas veces.
- El plazo de prescripción establecido en materia laboral es de carácter extintivo, situación que mejor aprovechan los empleadores quienes cuentan con mayores recursos económicos y hasta con dos o más asesores jurídicos, teniendo también los patronos como aliados no acordados: la falta de información y formación académicas de algunos trabajadores, sin hacer señalamiento discriminatorio, sino más que todo informativo en cuanto a trabajadores agrícolas, operativos, de maquilas u otros de menor categoría.

Con base a la experiencia adquirida, al trabajar en el ramo laboral, se puede establecer que la falta de recursos, incluso en el área institucional, dio lugar a dejar desprovistos o afectados a muchos trabajadores por no contar con asesoría, como fue el caso suscitado en la cabecera departamental de Escuintla, en el año dos mil dos, afectando la prescripción de sus derechos en la forma siguiente:

- La falta de recursos económicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, motivó la cancelación del contrato de trabajo del único abogado defensor de los trabajadores, del sistema de la defensoría del trabajador de ese ministerio, en la cabecera departamental de Escuintla.
- El no contar con recursos para el pago de honorarios, afectó no solamente el planteamiento de demandas en tiempo de los trabajadores que acudían por auxilio profesional, sino también en el desarrollo y fenecimiento favorable de las mismas, porque su actuación en todo el proceso ordinario era similar a la diligencia y empeño de un abogado contratado en forma particular.
- Previamente a existir la defensoría del trabajador, las demandas eran atendidas sólo por estudiantes del bufete popular de la Universidad de San Carlos, con sede en Escuintla, los que eran debidamente

asesorados por uno de los dos abogados colegiados, de que disponía la universidad. Lo anterior se convirtió después de contar con dos alternativas, en la única alternativa gratuita para los trabajadores que no tenían dinero para contratar un abogado particular que se enfrentara a patronos que sí contaban con dos o más asesores.

- Los trabajadores, al no contar con asesoría legal, sus demandas se vieron afectadas, las solicitudes se presentaban al filo de su vencimiento o bien ya vencidos éstos, debiendo todavía esperar la asignación de un pasante para cada caso, lo que motivaba que algunas demandas próximas a vencer, se recibieran como lo indica la ley directamente por el secretario del juzgado.

Situación que no se daba en otro órgano jurisdiccional de la república; incluso, a veces sin agotar el trámite administrativo ante la Inspección General de Trabajo, pero al no contar con el asesor de la defensoría el planteamiento de demandas en tiempo, tuvo un efecto negativo.

### **Suspensión e interrupción de la prescripción**

El Código de Trabajo, en su artículo 266, señala que se suspende la prescripción:

- Al presentarse demanda o gestión ante autoridad competente;

- Por el reconocimiento por parte de la persona a favor de quien corre la prescripción, expresamente, de palabra o tácitamente; y
- En el caso que haya mediado caso fortuito o fuerza mayor comprobados.

Se interpreta en el párrafo anterior que se interrumpe la prescripción por el accionar del trabajador, de otra forma no se puede cumplir, al gestionar ante los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y previsión social, judicialmente. Y en forma administrativa y conciliadora ante el Ministerio de Trabajo y Previsión por conducto de la Inspección General de Trabajo; o bien por el reconocimiento del obligado del derecho, fuere este el trabajador o el patrono, siendo el caso que quien podía reclamar la prescripción omitió hacerlo y también por el acaecimiento de hechos fuera de su control, que pueden ser hechos de la naturaleza, incluso.

Se debe entender que la interrupción de la prescripción como la tácita aceptación de una demanda prescrita, por parte de la persona a cuyo favor corre el plazo de la misma o dicho con otras palabras, constituye una dispensa a favor de la otra parte, que gestionó tardíamente sin responsabilidad de su parte, motivado por una fuerza ajena o extraña.



Y en el caso de la suspensión, sólo se da en los casos especiales que establece el artículo 265 del Código de Trabajo, es decir cuando se trata de menores de catorce años y de incapaces, la prescripción en su contra que no corre, mientras no estén representados legalmente.

La suspensión de la prescripción, está motivada por la falta del requisito de la representación legal de los menores que una vez realizada, permite que los plazos establecidos nuevamente corran en contra de ellos.

Al respecto, Flores señala, que la suspensión consiste en: “...el tiempo que no se cuenta, se detiene o transcurre en vano. Desaparecida la causa de la suspensión, la prescripción reanuda su curso adicionándose el tiempo transcurrido anteriormente”.

(<http://es.scribd.com/doc/100168201/La-prescripcio-n-extintiva>.

Recuperado 07.01.2015)

De conformidad como lo indica Flores, la interrupción implica:

...un efecto retroactivo, a diferencia de la suspensión, que dejando intacto el período corrido, sólo opera hacia el futuro.

... el computo de un nuevo término de prescripción. La interrupción puede ser consecuencia de una actuación, tanto del titular del derecho como del prescribiente, aquel que mediante el ejercicio calificado de sus prerrogativas, éste por medio de su reconocimiento del derecho ajeno.(<http://es.scribd.com/doc/100168201/La-prescripcio-n-extintiva>. Recuperado 07.01.2015).

## **Conclusiones**

No es la figura jurídica de la prescripción la que representa problema para los trabajadores, ya que la existencia de dicha institución es la de dar seguridad y certeza jurídica en materia laboral y de previsión social, si no los plazos breves regulados en la ley, tanto para los trabajadores como para los patronos, toda vez que prescriben por la falta de acción en los plazos legales establecidos, debido a que en el derecho de trabajo únicamente existe la prescripción extintiva o liberatoria, no así la positiva o adquisitiva.

Se determinó que los factores que más influyen a la clase trabajadora para no hacer valer sus derechos como tal, son: su escaso grado de escolaridad, situación económica precaria, poco acceso a fuentes de información, escasa o nula asesoría, limitación de acceso a los centros de justicia laboral por razón de la distancia y falta de diversificación de instituciones gratuitas de dirección y procuración.

En relación a los derechos en materia de previsión social, no se aprecian efectos negativos de prescripción en los plazos establecidos por la ley, en comparación a los plazos sumamente cortos determinados para los derechos en materia de trabajo, partiendo de los veinte días hábiles que tiene el trabajador para su defensa, por tanto los plazos regulados para

obtener los beneficios en materia de previsión social sí constituyen plazos adecuados para promover sus demandas, ya que el plazo mínimo legal es de seis meses para reclamar sus derechos.

## Referencias

### Libros

Fernández Molina, L. (2002) *Derecho laboral guatemalteco*, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios.

Ossorio, M. (2000). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires: Editorial Eliasta.

De la Cueva, M. (1979). *El nuevo derecho mexicano*. México, D. F: Editorial Porrúa.

Ferrari, F. (1969). *El Derecho de trabajo*. Argentina, Buenos Aires: Edición De palma.

### Otros documentos

Canessa, M. (2010). *Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala.pdf*

Gaceta número 18, expediente número 280-90, sentencia: 19-10-90.

Grajeda, J. (1990). Tesis. *La prescripción en el derecho laboral centroamericano.*

Martínez, A. Metodología de la investigación.

file:///C:/Users/Pc/Downloads/METODOLOG%C3%8DA%20DE%20L  
A%20INVESTIGACI%C3%93N%20AMC.pdf.

*Prescripción en el Derecho Mexicano del Trabajo.*

[http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/42/art/art  
4.pdf](http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/42/art/art4.pdf). Recuperado: 28.12.2014.

## **Internet**

[http://es.slideshare.net/mobile/INTERNET\\_KD\\_EVOLUTION/derecho-  
laboral-guatemalteco#](http://es.slideshare.net/mobile/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco#).

Recuperado: 19.12.2014.

[Catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledf/...c\\_e/capitulo3](http://Catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/...c_e/capitulo3). Pdf.

Recuperado: 19.12.2014.

[http://www.ohchr.org.gt/conceptos\\_basicos.asp](http://www.ohchr.org.gt/conceptos_basicos.asp). Recuperado:  
19.12.2014.

<http://prezi.com/ycrymgy08r6g/untitled-prezi/>. Recuperado: 19.12.2014.

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1998/trabajo/dicpres.htm>.

Recuperado: 20.12.2014.

<http://es.scribd.com/doc/100168201/La-prescripcio-n-extintiva>.

Recuperado: 07.01.2015.

<http://www.hfernandezdelpech.com.ar/PUBLICAtrabajosDerechoLaboraIPrincipiosProtectorios.html> Recuperado: 08.01.2015.

<http://prezi.com/ycrymgy08r6g/untitled-prezi/>. Recuperado: 19.12.2014

## **Leyes**

*Constitución Política de la República de Guatemala.* (1985). Asamblea Nacional Constituyente.

*Código de Trabajo.* (1971). Decreto 1441 del Congreso de la República.

*Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.* (1946).

Decreto número 295 del Congreso de La República de Guatemala.

*Ley de Servicio Civil.* (1968). Decreto 1748 del Congreso de la República.