



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Plazo para el pago de indemnización y sus consecuencias
legales**

(Tesis de Licenciatura)

Dairy Beatriz Carías de Paz

Guatemala, octubre 2023

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Plazo para el pago de indemnización y sus consecuencias
legales**
(Tesis de Licenciatura)

Dairy Beatriz Carías de Paz

Guatemala, octubre 2023

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Dairy Beatriz Carías de Paz**, elaboró la presente tesis, titulada: **Plazo para el pago de indemnización y sus consecuencias legales.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 4 de mayo de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

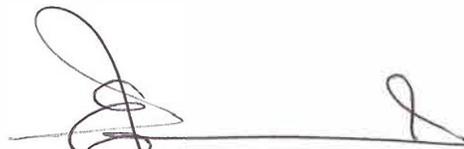
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesora de la estudiante **Dairy Beatriz Carias De Paz, ID 000128738**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **Plazo para el pago de indemnización y sus consecuencias legales**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que la estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente;



Licda. Sara Berreondo Ac
Licenciada
Sara Berreondo Ac
ABOGADA Y NOTARIA



LCDA. GLADYS JEANETH JAVIER DEL CID
Abogada y Notaria

Guatemala, 28 de julio de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

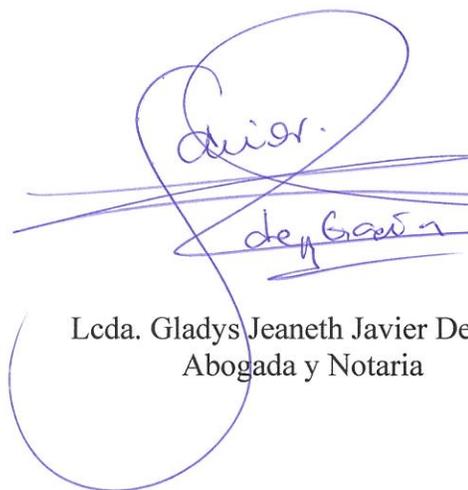
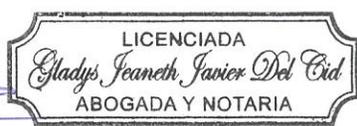
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora metodológica** de la tesis del (la) estudiante **Dairy Beatriz Carías de Paz**, ID **000128738**, titulada: **Plazo para el pago de indemnización y sus consecuencias legales**. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio, que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,

Lcda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid
Abogada y Notaria

En la ciudad de Gualán departamento de Zacapa, el día doce de septiembre del año dos mil veintitrés, siendo las catorce horas, yo, **PABLO ESTEBAN RAMOS PALMA**, Notario, número de colegiado treinta y tres mil doscientos cincuenta y tres (33253), me encuentro constituido en mi oficina profesional ubicada en Colonia Valle del Motagua, manzana A guión dos, lote ocho, Gualán, Zacapa, soy requerido por **DAIRY BEATRIZ CARIAS DE PAZ**, de veintiséis años de edad (26), casada, Guatemalteca, Perito Contador con Orientación en Computación, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) tres mil trescientos cincuenta y nueve noventa mil seiscientos seis un mil novecientos uno (3359 90606 1901), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** El requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterado por el infrascrito notario de las penas relativas 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. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**Plazo para el pago de indemnización y sus consecuencias legales**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, quince minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes





ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DAIRY BEATRIZ CARÍAS DE PAZ**

Título de la tesis: **PLAZO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y SUS
CONSECUENCIAS LEGALES**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Licenciada Sara Berreondo Ac de fecha 4 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Gladys Jeaneth Javier Del Cid de fecha 28 de julio del 2023.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en la ciudad de Gualán, departamento de Zacapa, el día 12 de septiembre del 2023 por el Notario Pablo Esteban Ramos Palma, que contiene declaración jurada de la estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 3 de octubre de 2023

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie BH y número cero setecientos noventa y siete mil doscientos cincuenta y uno (BH-0797251) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro trescientos catorce mil trescientos dos (314302). Leo íntegramente 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. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**



ANTE MÍ:



Lic. Pablo Esteban Ramos Palma
Abogado y Notario

Nota: Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A DIOS

A UNIVERSIDAD PANAMERICANA

A MI ESPOSO

A MIS PADRES

A MI HIJO

A MIS HERMANOS

FAMILIARES Y AMIGOS

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
La indemnización	1
El plazo de prescripción	23
Determinar las consecuencias laborales que conlleva la falta de regulación específica en cuanto al plazo para el pago de indemnización	43
Conclusiones	61
Referencias	63

Resumen

En el estudio monográfico se abordó el tema en relación a los trabajadores cuando son despedidos injustamente y el pago de la indemnización la reciben de forma fragmentada. El objetivo general fue diagnosticar el resultado que conlleva la falta de regulación del plazo en cuanto al tiempo para el pago de la indemnización. El primer objetivo específico consistió en examinar la figura de la indemnización en su contenido doctrinario y jurídico en contexto con la realidad en Guatemala. Asimismo, el segundo objetivo específico se refirió a analizar el plazo de prescripción positiva y negativa que permite la constitución o pérdida de un derecho. La investigación se llevó a cabo a través del estudio doctrinal y jurídico. Luego de analizar las legislaciones aplicables se concluyó que cancelar la indemnización de forma fragmentada ocasiona dificultades económicas, debido a la falta de regulación expresa en la ley.

Como resultado de la investigación, se estableció que esta práctica de pago de la indemnización se vuelve un problema, poniéndose en riesgo el pago en la forma en que el patrono hace ejecutable el mismo, estableciéndole al trabajador una serie de pagos sin plazo, desnaturalizando el fin que es garantizar un monto económico durante el tiempo que estará sin trabajo. El problema parte de que el Código de Trabajo no regula la posibilidad de pagar la indemnización por abonos,

pero como tampoco lo limita, se ha promovido como práctica inclusive por el ente administrativo como lo es la Inspección General de Trabajo.

Palabras clave

Plazo. Pago. Indemnización. Fragmentado.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema de plazo para el pago de indemnización y sus consecuencias legales que trata del derecho de indemnización que está regulado en el Código de Trabajo relativo a la facultad del trabajador de reclamar los derechos que le asisten cuando es despedido injustamente dentro del plazo legal de treinta días, el cual será objeto de análisis tomando en cuenta que este derecho puede ser limitado al no establecerse el plazo en que el patrono tiene límite de pagar la indemnización, lo que puede dar lugar al riesgo de incumplimiento de parte de este último si al otorgarlo de forma fragmentada, se pasa el plazo de prescripción, quedando a la dispensa del patrono de cumplirlo o no, debido a que no tendrán ninguna obligación legal, perdiendo el trabajador su derecho de reclamarlo administrativa o judicialmente.

El objetivo general de la investigación será diagnosticar el resultado que conlleva la falta de regulación del plazo en cuanto al tiempo para el pago de la indemnización. El primer objetivo específico será examinar la figura de la indemnización en su contenido doctrinario y jurídico en contexto con la realidad en Guatemala, mientras que el segundo objetivo será analizar el plazo de prescripción positiva y negativa que permite la constitución o pérdida de un derecho. Las razones que justifican el estudio consisten en determinar si es necesaria la determinación legal de la prescripción de plazo de forma positiva en favor del trabajador. Además,

el interés del investigador en el tema radica en que el vencimiento del plazo obliga al patrono a cumplir en un solo pago, suspendiéndose los pagos fragmentados acordados de forma directa o administrativamente. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de investigación será la monográfica.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará el tema de la indemnización, estimando los aspectos doctrinales, el objeto de la indemnización, el cálculo de la indemnización y la regulación en Guatemala, en el segundo subtítulo, se abordará el plazo de prescripción, donde se definirá doctrinariamente el plazo, lo relativo al plazo legal, la prescripción negativa y la prescripción positiva y finalmente en el tercero subtítulo se desarrollará lo relacionado a determinar las consecuencias laborales que conlleva la falta de regulación específica en cuanto al plazo para el pago de indemnización en Guatemala, la práctica del pago de indemnización en Guatemala, el riesgo por la falta de plazo para el pago de la indemnización, los casos de convenios de la Inspección General de Trabajo y la determinación de la prescripción positiva para el pago de la indemnización.

La indemnización

Una de las principales actividades del ser humano es el trabajo. Este es establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala como parte de la protección de la persona con fines colectivos o sociales, debido a que intenta asegurar la asistencia económica tanto del trabajador como de las familias, al ser el medio por el cual se alcanza el cumplimiento de las necesidades básicas como alimentos, vivienda, salud, educación, vestido, entre otros. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y útil, de esta manera, el trabajo ha tomado un interés internacional, creándose diferentes instrumentos internacionales que pretenden regular las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador, principalmente los creados por la organización internacional de trabajo, siendo la principal organización que promueve el respeto y ejercicio a este derecho humano.

La Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados internacionales, le suman las leyes ordinarias tanto generales como especiales, formando parte del orden jurídico guatemalteco y de forma integrativa la jurisprudencia, los pactos colectivos de trabajo y los principios propios del derecho de trabajo, además de las condiciones directas que se alcanzan entre trabajador y patrono, siempre que no violenten la ley y consigan mejores beneficios. El derecho de trabajo se considera como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas, jurisprudencia, instituciones que regulan las relaciones de trabajo,

establece las condiciones mínimas y condiciona una tutela que se inclina por la parte trabajadora tomando en cuenta su desigualdad económica ante el patrono.

Dentro de los derechos que resultan del ejercicio laboral de las personas es la indemnización, siendo este derecho aquel que se acredita al trabajador cuando es despedido. Este derecho está protegido por la ley fundamental, el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el trabajador cuando es despedido sin causa que la justifique, tiene derecho en proporción a un mes de salario en cumplimiento de su labor dentro de un año calendario. La disposición normativa obliga al poder legislativo a integrar este derecho humano dentro del orden jurídico ordinario, a fin de amplificar su contenido jurídico y dejar claras las reglas de cumplimiento por parte del patrono, derecho que debería de ser pagado de contado.

Dentro de la relación de trabajo se presentan dos personas que le dan vida a la actividad laboral, estos son trabajador y patrono. Cada uno de los sujetos tiene derechos y obligaciones que deben ejercer y cumplir, tomando en cuenta primero las normas jurídicas que regulan la relación laboral, el contrato individual y demás disposiciones reglamentarias internas o administrativas que regulan el trabajo. Al sujeto que manifiesta una relación de dependencia se le llama trabajador, es quien ejerce el trabajo o actividad acordada desde el inicio con su empleador y debe de

garantizar el cumplimiento del mismo para que en forma de contraprestación perciba un salario. El artículo 3 del Código de Trabajo (1961) desarrolla una definición legal de lo que es el trabajador, indicando que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

La actividad es ejercida de forma libre e independiente, esto significa que el trabajador no está obligado a aceptar condiciones que sean menores a las que la ley establece, que menoscaben su dignidad o sea contraria a sus valores y principios, o simplemente sea obligada a trabajar sin percibir ninguna retribución económica. La disposición jurídica que se cita en el siguiente párrafo, pretende limitar cualquier manifestación de esclavitud laboral como sucedía anteriormente, o creer que el trabajador es un objeto de pertenencia y transacción. El trabajador entonces es la persona física que presta un servicio a otra que lo está empleando, con el fin de percibir un salario o un pago económico por la obra terminada, esta relación le permite a la persona alcanzar un bienestar económico personal y familiar, por tanto, es considerado un derecho social fundamental de las personas.

Al respecto la parte conducente de la ley de la materia regula:

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos.

No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva. (Código de Trabajo, 1961, artículo 6)

La tutelaridad de las leyes se inclina por una defensa preferencial del trabajador, al considerar la misma ley que existe una desigualdad económica con el patrono, así lo establece la parte considerativa del Código de Trabajo (1961) en su literal a) al estipular que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. El trabajador entonces es quien ejerce la actividad laboral en subordinación de su empleador, debiendo cumplir con las condiciones acordadas conforme a las limitaciones de la ley y que dan origen a la relación de trabajo tomando en cuenta siempre las garantías mínimas y derechos que le son inherentes desde el inicio, independientemente de lo que se haya dispuesto en el contrato individual de trabajo.

En cuanto al patrono, se entiende como aquella persona individual o jurídica que contrata los servicios de un individuo para que realice una actividad de carácter laboral pagándole en compensación una remuneración económica. Breña “El patrono es la persona individual o jurídica propietaria de una empresa industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución económica por los servicios prestados” (2012, p. 201). Esta describe al patrono como propietario del capital de trabajo y quien necesita para su empresa la

contribución de personas físicas para que desempeñen funciones relacionadas a la actividad comercial que desarrolla.

En el plano de la administración pública, el patrono es el Estado que a través de sus distintos funcionarios hacen las veces de empleadores, acordando relaciones de trabajo mediante nombramientos, contratos de diferente índole o por cualquier medio legítimo regulado en la ley. Así lo establece el artículo 107 de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde indica que son trabajadores del Estado, como patrono, aquellos que se les extiende nombramiento del cargo de sus entidades descentralizadas y autónomas. Al ser igualmente el protector de la ley y los derechos humanos, no podría ser también quien limita el derecho de trabajo de sus propios empleados, lo que daría a una eventual falta de credibilidad.

La definición de patrono es analizada por la doctrina, en caso de que sea una persona jurídica, esta debe ser capaz legalmente de contratar trabajadores, sean éstas en el ámbito privado mediante sociedades o por medio de funcionarios en representación del Estado, al respecto Cabanellas indica que: “El patrono es toda persona individual o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación” (2011, p. 597). El Estado como persona jurídica tiene facultades contractuales en el ámbito laboral, esto debido a que necesita

de las personas físicas que ejecuten las funciones, obligaciones y actividades públicas que logran disponer para las personas los servicios.

Jurídicamente se asigna una definición de patrono, establecida en el artículo 2 del Código de Trabajo (1961) que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...” Ambos sujetos le dan vida a la relación de trabajo, la cual no está sujeta a las condiciones e intereses particulares del trabajador y del patrono, sino deben partir de aquellas garantías mínimas y derechos asignados preferentemente de la clase laboral tomando en cuenta que el Estado se esmera por ejercer una tutela particular sobre el sujeto más débil de la relación, evitando así cualquier violación, restricción, menoscabo o limitación de su derecho humano, procurando siempre que éste sea ejercido cumpliendo con su fin universal que es el alcance de una vida digna para él y su familia.

La indemnización es parte del sistema protector de la clase trabajadora, tomando en cuenta que el derecho se ejerce cuando una persona es despedida injustamente, lo que amerita, según el criterio de los constituyentes, una compensación económica para minimizar los efectos que resultan al quedarse sin el trabajo, tanto de forma personal como familiar al estimarse como el medio oportuno con el cual una familia logra cumplir con sus necesidades esenciales, tales como: alimentos, vivienda, salud, educación, recreación, entre otros. En ese orden, la indemnización

tiene como objetivo fundamental resguardar el cumplimiento de las obligaciones personales y familiares del trabajador por un tiempo indefinido, protegiéndose de la adversidad que causa el ser despedido sin casusa justificada.

Aspectos doctrinales

Dentro del contexto jurídico, las relaciones de trabajo se entienden como la noción de un contrato de trabajo en el cual una persona, que se denomina trabajador, ejecuta ciertas funciones u obra en subordinación de otra que se denomina patrono, a cambio de una compensación particularmente económica, creándose condiciones mínimas establecidas en ley y otras que favorezcan a las partes, principalmente a la clase trabajadora. Una de las principales fuentes jurídicas de la relación laboral es el artículo 19 del Código de Trabajo (1961) que regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra”.

El precepto jurídico citado le otorga certeza y seguridad jurídica a la relación de trabajo entre patrono y trabajador, creando las bases mínimas en que ambas partes condicionan la relación contractual con el hecho material mismo de ejecución de la obra o las funciones acordadas, siempre en atención a las circunstancias reguladas en ley. El artículo 19 del Código

de Trabajo (1961), decreto número 1441 regula: “...Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo...”; es decir, se entiende que toda prestación de obra o servicio es remunerada, y la relación de trabajo nace con el hecho materializado del trabajo realizado por el trabajador, indistintamente si hay o no un contrato escrito.

Por tanto, el orden jurídico y los principios rectores del derecho de trabajo son parámetros obligatorios que deben de tomarse en cuenta cuando se inicia una relación laboral, de esta cuenta, se cumple con la tutela preferencial a favor de la parte que manifiesta mayor vulnerabilidad en las relaciones contractuales. Los principios relativos al trabajo, como lo cita la legislación y que fueron algunos expuestos anteriormente, son importantes mayormente cuando resulta un conflicto de intereses entre las partes, los cuales deben de ser parte de la interpretación de la premisa normativa tanto por el ente administrativo cuando conoce de un conflicto laboral como el tribunal jurisdiccional cuando este conflicto alcanza una instancia judicial. El autor Nájera (2009) describe las relaciones de trabajo como:

Una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado, y otra persona, denominada el empleador a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.
(p. 22)

Con la concertación de una relación de trabajo, surgen distintos derechos y obligaciones para ambas partes, formalizándose o perfeccionándose el acuerdo de voluntades a través de la ejecución material de la actividad laboral, estos derechos y obligaciones equilibran legítimamente un contrato laboral que busca la justicia social y la tutela de quien supone que es la parte más débil. Las prestaciones laborales son todos aquellos beneficios que el trabajador recibe de conformidad al trabajo realizado. La prestación laboral es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por mandato legal o por haberse pactado en contratos individuales o colectivos de trabajo.

En ese sentido, en las relaciones de trabajo nacen derechos y surgen obligaciones para ambas partes, al respecto el autor Cavazos Flores (2003) indica: “Es mediante la relación de trabajo, independientemente en la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador” (p. 37). Según el texto doctrinario, la relación laboral busca determinar el mínimo de las condiciones de trabajo, estableciéndole a las partes los derechos y obligaciones mínimas, las cuales pueden variar siempre en preferencia del trabajador sin que esto implique violaciones a derechos del patrono reconocidos por la ley, donde éste se debe de sujetar a la misma cuando procura crear una relación contractual.

En el caso de la indemnización, este derecho se concede como compensación ante un despido injustificado. Esto entiende el autor Chávez Castillo (2000) la prestación laboral es el: “Derecho elemental que debe gozar un trabajador y que está previsto en el contrato de trabajo” (p. 130). Esta obligación tiene como fin beneficiar al trabajador por un monto calculado según los parámetros legales, de esta manera contará con un monto económico durante el tiempo que se encuentre sin trabajo. El artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) integra las prestaciones laborales mínimas que garantizan los derechos del trabajador, el cual establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...”. Como derechos mínimos, los contratos individuales y colectivos de trabajo solo podrán otorgarle al trabajador mejores prestaciones laborales.

El autor Ossorio (2003) comenta que la indemnización es:

El resarcimiento que se otorga por un daño o perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de previsto. (p. 374)

La definición antes citada por autor, indica que la indemnización procede cuando se despide a un trabajador, y si en el período establecido por la ley no se le prueba que la misma es de manera justificada, se deberá pagar al trabajador por sus servicios prestados en relación a un salario por cada

año de trabajo de forma continua, siendo este derecho parte de las garantías irrenunciables establecidas constitucionalmente. El derecho establecido dentro del artículo 110 de la Constitución Política de Guatemala, es parte de esta tutelaridad del derecho a favor del trabajador, dejando constancia dentro de la ley fundamental a fin de evitar cualquier limitación o tergiversación de este dentro del orden jurídico ordinario, lo que daría cabida a una afectación económica en su favor por haber sido despedido injustamente. La indemnización se considera además como una sanción económica al patrono por despedir a un trabajador sin causa justificada.

El objeto de la indemnización

Los causales que justifican el despido de un trabajador están establecidos en la ley, fuera de esos parámetros o presupuestos legales, cualquier despido debe de considerarse injustificado, debiendo el patrono responder a los derechos laborales que le asisten al trabajador ante una ilegítima terminación de la relación laboral, tales como los que están establecidos en la ley, como el pago de las prestaciones laborales y la indemnización. El objeto de regular extensamente las reglas de relación laboral son para establecer los parámetros mínimos con los cuales las partes podrán acordar la ejecución del trabajo, esto permite una protección de la clase trabajadora a costa de restringirle las condiciones de trabajo por el mínimo de sus derechos humanos en material laboral.

Caldera (1990) explica:

A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el derecho laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente el patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado. (p. 337)

Si el rompimiento de la relación laboral surge sin ninguna causal determinada, uno de los efectos fundamentales es el pago de la indemnización, con la cual el trabajador podrá hacer frente temporalmente mientras inicia nuevamente una relación laboral, a cuenta de que no ha tenido razón el despido. *Contrario sensu*, las causas válidamente justificadas según la ley u otras que estén descritas en el contrato individual de trabajo y acordes a las condiciones legales, la terminación de la relación laboral no tendrá como efecto el pago de la indemnización. Estas condiciones o causas legales pretenden proteger al trabajador de condiciones ilegítimas integradas en dicho contrato, con el objeto de no pagar este derecho económico.

Las causas deben cumplir con los supuestos de ley para que sea plenamente justificado el despido, Caldera (1990) estima que: “Esas causas han de ser tales que no desnaturalicen la protección acordada al trabajador en caso de despido, pues de otra manera serían recurso fácil

para eludir las normas que rigen la materia” (p. 337). El derecho deberá ser pagado proporcionalmente en su caso; es claro que, al cumplimiento efectivo de un año de trabajo, el patrono deberá remunerar un salario al trabajador, pero en caso de que sean meses o se encuentre dentro del ciclo del siguiente año, el pago debe de ser calculado de forma proporcional. De igual manera García (1981) indica que se deben de dar cuatro condiciones para que una causal establecida en un contrato de trabajo sea válida, indicando que las:

Condiciones aceptadas por los sujetos de la relación, cuya producción pone fin a sus efectos, es pues, una condición resolutoria, cuyo valor descansa precisamente en ser distinta de la *conditio iuris*. Para que la condición, es decir, la causa puesta por las partes obre como causa de extinción, se requiere lo siguiente: 1º. Que la causa o causas se formulen de manera expresa; 2º que las causas consignadas sean válidas, lo cual implica al tenor del ordenamiento jurídico, que no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público; 3º que la condición en que la causa se resuelve se produzca; y, 4º que no constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. (p. 554)

El derecho humano del trabajo pretende ser una fuente fundamental de la subsistencia de los trabajadores y sus familias, así lo regula el artículo 102 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala, su importancia ha motivado la creación y modificación tanto del orden jurídico ordinario, como la de instrumentos internacionales que procuran el bienestar de las personas, tomando en cuenta que este derecho alcanza una trascendencia de primer nivel al considerarse como parte de los derechos humanos de carácter social. La ley expone ciertos derechos fundamentales que se deben garantizar en el ejercicio del trabajo,

describiendo algunos que se aplican durante el vínculo laboral y otros al momento de finalizar la misma como sucede con la indemnización.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (2015) en México expone:

Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia de un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al derecho a la asociación sindical, entre otros. (p. 21)

Dentro del texto constitucional guatemalteco, se describe el derecho de indemnización como un derecho humano, parte de los derechos sociales que deben de ser protegidos por el Estado tomando en cuenta que la misma es un derecho adquirido por el trabajador por los años que ha laborado y que ha sido despedido de manera injusta, debiendo acceder a un monto económico para subsistir en el tiempo que no tendrá trabajo. El derecho de trabajo es un derecho social establecido ampliamente en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados internacionales especializados, el orden jurídico ordinario en la materia, reglamentos de trabajo y las diversas formas de condiciones de trabajo acordadas entre las partes legítimamente válidas.

Este derecho, como lo regula el artículo 102 inciso a) del texto constitucional, es un derecho social que pretende garantizar el desarrollo económico y fortalecer la dignidad humana del trabajador y la de su núcleo familiar, a través del alcance de un adecuado nivel de vida. La

importancia de este derecho humano ha sido motivo para establecer un orden jurídico extenso y con una protección preferencial hacia la clase trabajadora, con el objetivo de compensar una desigualdad económica visible entre trabajador y patrono. De esta cuenta surge uno de los principios y reglas del derecho de trabajo como lo es el principio de tutelaridad, el cual establece que el orden jurídico y las instancias administrativas y jurisdiccionales, deben de tener una especial protección del trabajador, siempre bajo el imperio de la ley y enfocada en el respeto de los derechos que le asisten legalmente al patrono.

El principio laboral da cuenta de la importancia que tiene la ley para cumplir con el mismo, así lo establece la parte considerativa del Código de Trabajo (1961), de esta manera, la intervención del Estado es fundamental para garantizar los derechos mínimos. Si no se tiene una adecuada tutela sobre el ejercicio de este derecho social, esto puede dar lugar a situaciones difíciles para el trabajador y su familia, principalmente cuando éste es despedido injustamente, quedando a las condiciones pactadas dentro del contrato individual donde el pago de las prestaciones laborales como la indemnización son derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siendo la autoridad competente la encargada de hacer cumplir las reglas de la indemnización.

Con el avance en el desarrollo de las sociedades y la intervención principalmente de la comunidad internacional, el derecho a la indemnización por causa injustificada al igual que otros derechos inherentes del trabajador, fueron tomando otra apreciación y estimación social, económica y jurídica, así lo regula el artículo 11 del Convenio Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982), creándose de esta manera un orden jurídico de carácter plenamente público e internacional que debía cumplirse en Guatemala y que velara por mejorar la condición del trabajador cuando se quedaba sin el trabajo de manera injusta. La indemnización viene a ser como un seguro del desempleo debido a que éste se otorga al terminar la relación laboral de manera injusta, permitiéndole al trabajador disponer de un recurso económico durante el plazo que posiblemente estará sin trabajo.

Para las empresas, la indemnización es un pasivo laboral que deben de hacer frente cuando toman la decisión de ya no disponer de los servicios de un trabajador, el cual es un derecho económico en su favor cuando es despedido injustamente. De esta manera lo regula un artículo de prensa (2023) donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social indica que realizó inspecciones y que, de dos mil cuatrocientos ochenta y ocho inspecciones, cuatrocientas veinte incumplían con el salario mínimo. En Guatemala existe una marcada cultura de incumplimiento a los derechos laborales del trabajador, que ha motivado a que recientemente se realicen

reformas al Código de Trabajo para fortalecer las capacidades de fiscalización e inspección de parte de la inspección general de trabajo.

La indemnización pretende darle cierta tranquilidad al trabajador cuando pierde su trabajo tomando en cuenta que tendrá que iniciar un proceso de búsqueda de una nueva relación contractual y durante la cual estará por cierto tiempo desempleado, en ese sentido, la indemnización le garantizará, hasta cierto punto, el sustento de sus necesidades de existencia, hasta que de nuevo inicie una relación de trabajo con otro patrono, entendiéndose entonces que este derecho debe de ser considerado como un derecho humano, fundamental para el trabajador y su familia cuando es despedido injustamente, siendo pertinente no solo que se actualice el salario mínimo y se adapte a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, sino también que estas inspecciones masivas sean constantes para un mejor control y producción del derecho.

El cálculo de la indemnización

Dentro del Código de Trabajo no existe ninguna disposición jurídica que determine el cálculo de la indemnización, por tanto, en la práctica se determina conforme a los presupuestos que establece la ley; al respecto Molina (2017) indica: “En el código de trabajo no se establecen fórmulas precisas o procedimientos matemáticos para el cálculo de las prestaciones, como tampoco lo regulan otras leyes” (p. 367). De esta cuenta, para

determinar el pago de la indemnización se deben de sumar los años que el trabajador haya laborado y se multiplicarán con un salario del trabajador ganado en los últimos seis meses laborados, o en caso contrario, se determinará de forma proporcional por el tiempo laborado.

Su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 82 del Código de Trabajo que regula que el patrono deberá pagar el derecho de indemnización por tiempo equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, siempre que el trabajador no haya motivado el despido, pero no determina la fórmula para determinarla o calcularla. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo citado, se estima que el pago de este derecho debe de ser proporcional a los años trabajados y en su caso, a los meses que el trabajador lleve laborando iniciando su relación de trabajo o pasado el ciclo anual anterior. A través de una fórmula práctica se determina la cantidad mínima que el patrono debe de cancelar al trabajador que es despedido sin causa justa. A pesar de lo regulado legalmente, Molina (2017) indica:

No en todos los casos son claras dichas indicaciones y ello da lugar a diferentes interpretaciones, que a su vez dan motivo a aplicaciones dispares de una misma prestación laboral. Asimismo, se han diseñado diferentes cálculos rápidos en base a fórmulas fijas. (p. 367)

Para el cálculo, la parte conducente del artículo 82 del código antes citado establece que debe de tomarse en cuenta los últimos seis meses de trabajo cumplidos de forma continuada, si dentro del plazo existen diferentes salarios devengados por el trabajador, se debe de realizar una

determinación promedio de los últimos seis salarios devengados, dividido dentro de seis últimos meses. De esta manera se establece la base a la que estará afectada la determinación de la indemnización, conforme a lo dispuesto es el precepto jurídico citado, a fin de promediar conforme a los ingresos dispuestos en los meses que la ley estima base para el cálculo.

Respecto a qué se entiende por salario, según la ley:

Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinaria o el equivalente de las mismas. (Código de Trabajo, 1961, artículo 93)

Es así como se determina posteriormente el pago de la indemnización, estableciéndose proporcionalmente según los años, meses y días laborados. Molina (2017) explica: “Por cada año laborado corresponde un salario promedio, por cada mes laborado corresponde una doceava parte del salario promedio y por cada día laborado corresponde un trescientos sesenta y cincoavo del salario promedio” (p. 367). En ese orden de ideas, es preciso que se regule explícitamente el cálculo para el pago de la indemnización, debido a que se tienen criterios distintos al momento de establecer el pago total que el patrono debe de cancelar al trabajador, dejando cierta arbitrariedad en el mismo si no se accede a la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o un tribunal competente, es decir, si se deja a la determinación unilateral el cálculo de este derecho al patrono, se eleva el riesgo a que el mismo será restringido o limitado.

Regulación en Guatemala

La indemnización como efecto jurídico debe ser garantizada por la ley y las condiciones contractuales que dan lugar a la relación de trabajo, solo puede ser limitada si se cumplen las causales de justificación que eximen de responsabilidad al patrono para su pago. El artículo 82 del Código de Trabajo establece que, si el contrato laboral es por tiempo indefinido y se termina en el periodo de prueba sin causa justificada o por las razones previstas en el artículo 79 del mismo cuerpo legal, se debe de indemnizar al trabajador con un salario completo por cada año cumplido, o hacer el promedio de los meses trabajados para determinar el cálculo de este, protegiendo al trabajador aun dentro del plazo en el cual ambas partes toman la decisión de continuar o no con la relación contractual.

Este derecho también está regulado en el artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), al respecto establece “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente...”, pero además regula que este derecho, en cumplimiento del principio o regla de los derechos mínimos en materia laboral, la indemnización podrá ser mejorada dentro del contrato individual de trabajo u otra forma como dentro de un pacto colectivo, siendo ejemplo algunas instituciones privadas como públicas que pagan

este derecho denominado universal, asignándole un porcentaje superior al de la ley cuando es calculada la indemnización.

En consideración de lo citado, se puede establecer que la indemnización está garantizada constitucional y ordinariamente, con lo cual se pretende que no se viole a quien tiene una desventaja económica, procurando que, si es decisión del patrono prescindir de sus servicios sin que se cumpla una causal legal determinada, que con justa causa se le atribuya un pago en dinero para minimizar el daño ocasionado al trabajador por el despido. Su objeto o razón de ser se entiende en el derecho que tiene el trabajador a ser compensado económicamente cuando el patrono no tiene razones que justifiquen el despido, por lo cual este aporte económico minimizará y hará frente al cumplimiento de sus obligaciones durante el tiempo que esté sin una relación de dependencia o inicie una actividad económica independiente.

Las relaciones de trabajo surgen de los contratos individuales de trabajo en los cuales se establecen las disposiciones que deberán cumplir tanto el trabajador como el patrono. En las relaciones de trabajo a veces resultan dificultades o conflictos de carácter económico que deben de ser solucionados primeramente de forma directa por las partes, y si tal situación alcanza el rompimiento permanente de la relación laboral, la misma estará sujeta al cumplimiento de ciertas obligaciones económicas según el caso concreto, como lo es el pago de una indemnización en favor

del trabajador. Los problemas de trabajo nacen por diferentes razones como: el incumplimiento de las condiciones establecidas tanto de parte del trabajador como del patrono, la restricción de derechos laborales o la violación de las garantías mínimas irrenunciables establecidas en la ley. Cuando el rompimiento de la relación laboral se manifiesta por causa no justificada, el patrono está obligado a cumplir con el pago de ciertos derechos laborales como la indemnización.

La indemnización está garantizada constitucionalmente con lo cual se pretende que se evite cualquier violación de quien tiene una desventaja económica, procurando que, si es decisión del patrono prescindir de los servicios del trabajador, que con justa causa se le atribuya un pago en dinero para minimizar el daño causado por el despido. En los conflictos donde si se cumple con el pago de este derecho laboral, se manifiesta en algunos casos una violación en la forma en que el patrono hace ejecutable el mismo, cuando le establece al trabajador una serie de pagos sin plazo, que no solo incumple con su obligación de hacerlo en un único pago sino que posibilita la prescripción legal para exigir éste derecho legalmente y que posteriormente se corra el riesgo que el patrono no quiera pagar el resto de la indemnización, siempre que el acuerdo se alcance de forma directa sin la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En los casos donde participa como conciliador un inspector de trabajo y se llega a este acuerdo dentro del procedimiento administrativo, aun cuando se tenga el criterio de que se interrumpe la prescripción se está fomentando una práctica ilegítima que carece de fundamento jurídico. El Código de Trabajo no regula la posibilidad de pagar la indemnización por abonos, pero como tampoco la limita se ha promovido como práctica inclusive por el ente administrativo que debería de velar por los intereses de forma preferente del trabajador, porque a pesar de que no existe limitación legal se violenta el principio de *in dubio pro operario* que entiende que en caso de duda de las disposiciones jurídicas se debe de aplicar en favor del trabajador, siendo idóneo entonces que se le haga efectiva la indemnización en un solo pago, tomando en cuenta que pasará un tiempo sin trabajo, permitiéndole de esta manera cumplir con el fin principal del derecho que es sostener y cumplir con las necesidades básicas de él y su familia.

El plazo de prescripción

Los plazos establecidos en la ley deben ser respetados por las personas particulares, los entes administrativos y los operadores de justicia, cumpliendo su prescripción legal y su imposibilidad a ser improrrogables, de lo contrario, el mismo cuerpo legal establece que la inobservancia de los plazos implicará una sanción, en algunos casos, a efecto de los derechos que resultan de la prescripción. A cada conflicto social como

sucede con los casos laborales, la ley le asigna plazo tanto procesales como de carácter sustantivo, es decir, cuando se deben de ejercer ciertos derechos u obligaciones que permitan garantizar sus efectos jurídicos en el tiempo en que se cumple la prescripción legal.

Este límite legal permite darle seguridad y certeza al orden jurídico y consecuentemente la terminación o surgimiento de los derechos y obligaciones, y por ende, las etapas procesales cuando el conflicto alcanza una instancia administrativa o judicial. Las instituciones del sistema de justicia son quienes observan el cumplimiento de estos plazos legales establecidos en la ley, principalmente los órganos jurisdiccionales como instructores y contralores del conflicto que deberá llegar a término con la observancia del derecho. El plazo de prescripción también tiene relación con la calidad del servicio judicial y el cumplimiento de la ley, debido a que cada asunto debe de estar claramente establecido en esta para mejorar la resolución judicial.

En ese orden de ideas, los plazos legales deben de tener la particularidad de caducidad en beneficio del conflicto, de las partes y de la sociedad en general, y que tal dilación no tenga como consecuencia la indefinida finalización del asunto, lo que ocasionaría un mal servicio judicial y ambigüedad en el orden jurídico, la falta de una justicia pronta y cumplida y la confianza de las personas ante el sistema de justicia. Para prever aquellas situaciones que pueden presentarse en las relaciones de trabajo y

que no disponen de un plazo establecido, es prescindible que se tenga una solución jurídica que permita proteger los derechos de las partes, en especial de los trabajadores que cuando son despedidos injustamente.

Cuando la ley no establezca plazo o la extensión del mismo no debería quedar a criterio de la autoridad, el tribunal o funcionario que deba practicar el acto a fin de que este fije el tiempo idóneo para este efecto, pero en su caso, se debería de determinar el plazo conforme a la naturaleza del derecho que se discute y a la importancia de acto, es decir, si se trata de un derecho humano este debe prescindir sobre cualquier otro derecho o interés personal. El orden jurídico debe garantizar los derechos de las partes en conflicto y el pronunciamiento de su sentencia, siendo oportuno que al trabajador se le cancele en un solo pago la indemnización, de lo contrario, podría ser motivo de situaciones no solo jurídicas sino también sociales al estar expuesto a no alcanzar a cumplir con las necesidades esenciales de su persona y familia.

Definición del plazo

Los tratados y convenios internacionales relativos a los derechos humanos de las personas exponen la importancia de proteger todos aquellos derechos y garantías fundamentales, enfatizando la necesidad de contar con una atención pública que se limite a resolver conforme a derecho. Al no establecerse un plazo legal para pagar la indemnización en favor del

trabajador, la autoridad competente dentro del proceso judicial debería establecer el plazo razonable para el cumplimiento del derecho. En ese orden, el plazo se considera como una determinación extintiva de un derecho u obligación que busca evitar la paralización en el ejercicio de estos cuando no se tienen plazos con fundamento legal.

El plazo fue adquiriendo su conceptualización al momento que fue tomado como parte importante dentro del orden jurídico a fin de proteger derechos y hacer cumplir obligaciones, así también en los procesos judiciales. En Guatemala no existe una definición jurídica que estructure sus elementos, pero el mismo está integrado en la Constitución Política de la República al describir el derecho constitucional de legalidad, el cual incurre en la determinación clara y objetiva de la prescripción como parte del ejercicio de los derechos y su extinción. Se entiende entonces que el plazo es aquel periodo perentorio que determina la dilación máxima necesaria de un derecho o del proceso judicial. El plazo es parte de las garantías procesales, por tanto, se convierte en un derecho que se ejerce durante el diligenciamiento procesal. Al respecto Gimeno Sendra (1999) comenta que el plazo es:

Un derecho subjetivo constitucional, que asiste a todos los sujetos que hayan sido parte en un procedimiento judicial o la extinción y surgimiento de un derecho u obligación, de carácter autónomo, aunque instrumental del derecho a la tutela y sustancial en la práctica del ejercicio de un derecho, que se dirige frente a otro particular o los órganos del poder estatal aún cuando en su ejercicio han de estar comprometidos todos los demás poderes del Estado, creando en ellos la obligación de satisfacer dentro de un plazo razonable las

pretensiones y resistencias de las partes o realizar sin demora la ejecución de las sentencias o de los derechos y obligaciones. (p. 85)

Como derecho fundamental y parte importante del principio de legalidad y del orden jurídico que regula los aspectos sociales, el plazo surge como una medida de seguridad, protección y limitación al ejercicio de los derechos y obligaciones, así también para los poderes del Estado al momento de intervenir mediante un proceso judicial o administrativo, estableciendo un tiempo idóneo para finalizar cualquier conflicto. Gimeno Sendra (1999) comenta: “Es propiamente una manifestación implícita del derecho a la justicia, al ejercicio de un derecho y a la tutela judicial efectiva, y en la medida, se funda en el respeto a la dignidad de la persona humana (p. 87).

Como principio del orden jurídico, es fundamental que el mismo esté descrito dentro de la norma jurídica de manera sustancial, principalmente porque los plazos determinan la facultad de reclamar un derecho o que se cumpla una obligación. El plazo tiene la finalidad de impedir que se pueda en el tiempo de forma indefinida exigir un derecho y se llegue a la definitividad de su ejercicio, principalmente cuando éstos son parte de los tiempos que se ejerce un derecho económico en materia de trabajo como es el caso del pago de indemnización. En cuanto a la conceptualización del plazo razonable, Pastor (2004) expone: “En ese sentido, se ha entendido el término razonable como aquello justificado, que no es

arbitrario, como una medida de tiempo que equivale a una proporción entre tiempo, derecho y proceso” (p. 52).

Se entiende entonces que el plazo es aquel en el cual se determina el tiempo que debe de sustanciarse un proceso, ejercerse un derecho o cumplir con una obligación, sin más demora solo las justificables establecidas en la ley. El plazo es una medida de tiempo perentorio que tiene como objetivo no dejar a la discreción en la interpretación a las autoridades que conocen del conflicto laboral en el caso del pago de indemnización, esto le otorga certeza y seguridad de su extinción. Es un derecho principalmente del trabajador para que le sea cumplido en el tiempo estipulado en la ley en procuración de garantizar sus derechos humanos, o en su caso, sea determinado cumpliendo con el *principio in dubio pro operario* cuando no existe un orden jurídico que lo regule expresamente. El plazo razonable es un derecho procesal otorgado a las partes que buscan garantizar la definitividad del proceso, al respecto Rodríguez (2001) comenta:

El plazo indica el derecho de los justiciables a acceder a una tutela judicial efectiva en el tiempo idóneo y prudencial, a través de un procedimiento reglado, en el cual se observen una serie de principios y garantías, cuya finalidad última es alcanzar justicia. (p. 101)

El plazo pretende no solo que se cumpla con el servicio judicial o administrativo en su caso para la solución de los conflictos de trabajo, sino que el mismo vele por cumplir con lo estipulado en la ley en el tiempo según la naturaleza del derecho u obligación, y cuando no se tiene un

tiempo legal para este derecho, procurar alcanzar la definitividad del conflicto en el menor tiempo posible en congruencia con los parámetros del derecho y determinar lo antes posible la situación jurídica del trabajador, con el objetivo de que se le garantice la pronta restitución de sus derechos vulnerados o restringidos. El derecho a una indemnización no puede ser dilatoria argumentando que la ley no establece el plazo, en estos casos se debe de proteger los intereses tutelares de la clase trabajadora como lo requiere la ley. El derecho de trabajo se considera prioritario y por ende el orden jurídico debe de interpretarse de acuerdo con sus intereses legítimos, Rodríguez (2001) al respecto expone:

A su vez, este derecho lleva implícito una serie de derechos filiales reconocidos como fundamentales y que incluye el derecho a la familia, el principio de in dubio pro operario, el principio de tutelaridad, principio de subsistencia, principio realista, celeridad y dignidad. (p. 101)

El plazo razonable de la prescripción en el tiempo de un derecho o cumplimiento de una obligación es un derecho fundamental en el debido proceso y principio de legalidad que le da certeza y seguridad jurídica a las personas, con el cual se pretenden cumplir más derechos importantes que le asisten al imputado como los citados por el autor en el párrafo anterior, el cual permite hacer efectivo el derecho al pago de indemnización en el momento respectivo y de esta manera defender sus derechos. El derecho de indemnización actualmente es vulnerado y restringido cuando a un trabajador lo despiden injustamente y el patrono no cumple con su cancelación en un solo pago, como derecho fundamental

es menester que el orden jurídico regule su ejercicio para que se cumpla en el tiempo razonable y establecido en la ley.

El plazo legal

Los plazos perentorios establecidos en la ley pretenden que no se tenga el ejercicio de un derecho o cumplimiento de una obligación de forma incierta, que no vulnere la dignidad de las personas y que se cumpla con el derecho, para que, en su tiempo, se pueda alcanzar la respuesta judicial o administrativa a la situación jurídica que se enfrenta. Como garantía legal, es fundamental que se observen las formalidades del plazo en el tiempo estipulado por la misma, accediendo a través de esta a una justicia pronta y cumplida en materia administrativa o judicial, con la razonabilidad debida de los plazos en que deben de cumplirse, para este efecto, el plazo legal se entiende como la consideración legislativa de garantizar estos alcances legales.

El pago de la indemnización debe de tomarse como un derecho mínimo irrenunciable que ha de ser protegido por el sistema de justicia y todo ente administrativo que conoce del conflicto económico, en el caso particular que amerita el presente estudio, se debe de tomar en cuenta el plazo en que el derecho debe ser reclamado, es decir, los 30 días hábiles que estipula el artículo 260 del Código de Trabajo, posterior a su plazo de prescripción dentro del cual tiene el derecho legítimo el empleado para

reclamar el derecho, éste se vuelve improcedente, por tanto, el pago debe de garantizarse dentro de este plazo legal a fin de cumplir con garantizar por un tiempo la asistencia económica del trabajador y su familia.

La liquidación anual de la indemnización durante la relación laboral tiene distintos efectos jurídicos, que pueden producir una simulación en su pago que afecte al trabajador ante la práctica del patrono que podría perjudicarlo si en determinado momento se produce un pago parcial de la misma y se alcanza el plazo de prescripción a que tiene derecho el empleado para reclamarlo judicialmente, si en determinado momento el trabajador acusa de no haber recibido la indemnización. En Guatemala el problema sobre la cancelación en un solo pago de este derecho debe de ser resuelto jurídicamente o protegido por los tribunales de justicia cuando conocen de un conflicto, a pesar de no haber regla jurídica al respecto.

Una empresa u organización mal asesorada o mal intencionada, puede aplicar malas prácticas que consiguen causar un daño económico al trabajador al momento del pago de la indemnización, la cual se entiende como el pago hecho por el empleador por año cumplido a favor del trabajador con el fin de alcanzar varios objetivos como: evitar la salida de efectivo circulante considerable de los recursos de la empresa, ponderar prioridades de pago que remiten la remuneración del trabajador a un último plano; o, la intención de que se venza el plazo de prescripción establecido para que el empleado reclame su derecho. El artículo 82 del

Código de Trabajo regula que la indemnización solo procede cuando se da la terminación de la relación laboral, esta práctica puede causar serios problemas económicos al patrono.

El precepto jurídico citado establece que “...por razón de despido injustificado del trabajador, (...) el patrono debe de pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año...,” o proporcionalmente a los meses que haya laborado. Cuando el patrono efectúa el pago de la indemnización de forma parcial este puede ser considerado como un pago incierto en todo sentido, debido a que existe la posibilidad que sea el único pago que reciba el trabajador, considerando que el resto solo queda en promesa de cancelación total de la indemnización calculada de forma unilateral al desconocer el empleado su cálculo legal, debido a que no existe un asidero legal que establezca el pago de este derecho de forma total en un solo pago, lo que puede ocasionar que en determinado momento el trabajador exija nuevamente este derecho ante una instancia administrativa o judicial fuera de tiempo, perdiendo este derecho.

Otro efecto negativo para el empleado es que el patrono, cuando actúa de mala fe, está considerando que el trabajador desconoce la ley y, por lo tanto, no se acercará a la institución administrativa competente o judicatura de trabajo, permitiéndole tener en suspenso una obligación que percibirá con el tiempo, dejando sin posibilidad al trabajador de

fundamentar la violación a su derecho humano. El plazo legal es una garantía que tiene por objeto la prescripción de un derecho o una obligación para no dejarla indefinida en el tiempo u otorgarles una alta discrecionalidad a las autoridades correspondientes a efecto que estas la determinen, lo que puede dar lugar a violaciones al derecho humano de trabajo y aquellos más que son consecuentemente resultantes de este, como sucede con la indemnización.

El derecho de trabajo debe de ser tutelar de la parte más vulnerable, que normalmente es el trabajador, pero en estos casos el patrono toma ventaja de una condición que justifica la preferencia de la ley a favor del empleado, su desventaja económica, lo que da lugar a que el trabajador desconocerá sus derechos legítimos porque no tiene un asesor personal que le refiera la información, *contrario sensu*, el patrono con capacidad económica para solicitar ayuda, tomará ventaja de lo que debería la ley ser protectora del trabajador, dejándolo sin poder reclamar la indemnización por hechos y prácticas que en la actualidad son tan recurrentes en Guatemala, pudiendo el patrono incumplir y quedarse con el derecho económico del trabajador al conocer los presupuestos legales de la prescripción.

Prescripción negativa

El derecho social del trabajo debe de ser superior a los intereses particulares del patrono, es decir, parte este derecho de una cierta tutelaridad fundamentada en la desigualdad económica entre trabajador y patrono. Al respecto se expone que: “El trabajo debe ser preservado por encima de cualquier interés egoísta. La dignidad y el bienestar constituyen el valor supremo de quienes entregan a la economía el único patrimonio originario y auténtico” (2007, p. 79). La justicia social se enfoca en ser un principio rector y básico tanto en el aspecto protector de la inversión de capitales como medios oportunos del progreso y desarrollo social, como en la protección de los derechos de los trabajadores; esta última finalidad es promovida preferencialmente con el objetivo consecuente que pretende la justicia, dar a cada uno lo que merece.

Por tanto, es fundamental que, al ser parte de este desarrollo, el trabajador sea recompensado con un salario digno, que cumplan con mejorar su nivel de vida y que sea acorde a la realidad económica del país. Los principios rectores del derecho de trabajo sirven como bases de una tutela jurídica efectiva, tanto en la aplicación de normas jurídicas materiales como instrumentales, con el fin de no exponer al trabajador a las arbitrariedades del patrono al momento de establecer las condiciones de trabajo o la de los funcionarios públicos, cuando intervienen por algún conflicto que surge. Esta situación presupone que el Estado debe de procurar alcanzar

un balance adecuado para promover la inversión y movimiento de capitales tomando en cuenta que ello es fuente de la generación de empleos, que además de promover el progreso económico del país, se debe de tener en cuenta las necesidades fundamentales de los trabajadores y la de sus familias.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresa que: “El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario” (1999, p. 3). Como derecho humano, el trabajo es promovido a nivel internacional procurando crear un orden jurídico vinculante que sirva de fuente respecto a la creación de las leyes que regulan las relaciones de trabajo, estableciéndose garantías mínimas que serán irrenunciables para el trabajador. La remuneración económica es parte de la doctrina de justicia social, este último, es un principio general donde sustenta la importancia de los principios y derechos del trabajador.

En la búsqueda de garantizar las relaciones entre los particulares, el Estado a través del orden jurídico busca darles certeza y seguridad a todos los actos de los ciudadanos, de esta manera se adquieren, declaran o se extinguen derechos y obligaciones. Para alcanzar este fin, el poder legislativo se vale de figuras jurídicas que permiten un adecuado control legal de las relaciones libres que tienen efectos jurídicos, entre tales están

la prescripción extintiva y la prescripción adquisitiva, términos que parecen similares pero que marcan ciertas diferencias. En cuanto a la prescripción extintiva, esta se entiende como la pérdida del ejercicio de un derecho en el tiempo, tomando en cuenta que estos no pueden ser objeto de perpetuidad, ya que cualquier forma de permanencia irrumpe el derecho de otro. La prescripción extintiva es aquella que limita la perpetuidad de un derecho o el cumplimiento de la obligación. Para Ospina Fernández (1989):

Dentro de este objetivo aparecen figuras como la prescripción extintiva y la caducidad que no pretenden otra cosa que garantizar, dar certeza, claridad y seguridad a las relaciones jurídicas, a través de una limitación temporal que impide la perpetuidad de la exigencia de los derechos y del ejercicio de las obligaciones, ya que cualquier prolongación de un estado de cosas, actos o derechos a perpetuidad hace que la confianza en las instituciones jurídicas decaiga debido a que todas las relaciones en la vida son temporales y las jurídicas no pueden ser la excepción. (p. 18)

La prescripción se entiende como un concepto general, de esta surgen la prescripción negativa y la prescripción positiva, las cuales cumplen con los mismos fines legales que son la caducidad para exigir el derecho o responder a una obligación. Cuando prescribe el ejercicio de acción para exigirlo, se resuelve el posible conflicto en favor de quien estaba obligado a cumplirlo. En el caso de la indemnización, el artículo 260 del Código de Trabajo regula que este derecho puede ser reclamando dentro del término de treinta días hábiles, posterior a este plazo, el trabajador queda sin posibilidad de exigirlo, salvo que se haya alcanzado un acuerdo ante autoridad competente, sea administrativa o judicial.

Estas figuras nacen de un concepto genérico como lo es la prescripción, aunque la naturaleza jurídica de la prescripción negativa o prescripción positiva es distinta, figuran como mecanismo de control, seguridad y certeza jurídica. La indemnización tiene su razón en un beneficio económico a favor del trabajador durante un tiempo, va dirigida a cumplir como sustituto temporal del salario proporcionalmente ante una pérdida del trabajo de forma repentina sin justificación, por tanto, debe entenderse que el plazo de prescripción para reclamarlo es el plazo en que debe hacerse el pago, y no la fragmentación por más de los treinta días hábiles. La prescripción definitiva existe para proteger los derechos que resultan del trabajo. La doctrina hace la siguiente distinción en cuanto a las dos figuras, al respecto Ospina Fernández (1989):

Significa el modo de extinguir los derechos patrimoniales en general, como los mencionados derechos reales y los derechos crediticios u obligaciones, y también la caducidad de ciertas acciones que no tienen por objeto la efectividad de un específico derecho patrimonial propiamente dicho, como las acciones de nulidad, rescisión, revocación y resolución de los actos y contratos, acepción ésta que, por el efecto extintivo a que mira, se denomina prescripción extintiva. En fin, dentro de esta última acepción, la prescripción extintiva se dice liberatoria, para concretar el concepto a la extinción de las obligaciones, o mejor aún, del crédito que constituye, el aspecto activo de éstas, produciendo la liberación del deudor o responsable de cumplir con un derecho. (p. 19)

Uno de los aspectos de la prescripción es que cuando es extintiva el derecho ya deja de ser facultativo, es decir, ya no puede ser reclamado en favor de aquel que la ley le otorgaba tal derecho, el tiempo es el limitador por lo que su naturaleza extintiva expira toda posibilidad legal de acción ante la autoridad competente. Como mandato legal, se le impone cierto

plazo a término con el cual el titular puede reclamar el derecho, esta figura jurídica trata de proteger aquellos derechos que nacen de obligaciones de terceros dentro de un acuerdo o contrato legítimo. En el caso de los trabajadores, la extinción negativa provoca la aniquilación de la acción impidiéndole hacer legal el reclamo ante la autoridad competente, siendo pertinente que como sujeto de interés tenga claros estos aspectos legales.

Cuando se extingue el derecho por prescripción, el trabajador queda expuesto a la plena voluntad del patrono para hacer efectivo el pago de la indemnización, caso contrario, perderá toda posibilidad de exigirlo dejando de ser coaccionado el pago y tendrá carácter natural y voluntario, es decir, queda a la libre voluntad del patrono pagarle los derechos al trabajador ya extintos legalmente, como sucede con el derecho de indemnización. Sin embargo, cuando se llega a un acuerdo entre las partes de forma voluntaria o con *litis*, siendo documentada por autoridad competente, la prescripción se vuelve indefinida la obligación siempre que se cumplan las cláusulas del acuerdo o sentencias, particularmente en aquellos casos que se da por mutuo consentimiento.

Un ejemplo de ello es cuando interviene la Inspección General de Trabajo dentro de un procedimiento administrativo o resuelve un juez dentro de un conflicto judicial, determinando el plazo en que el derecho y/o la obligación debe cumplirse. De esta cuenta, el patrono debe de cumplir con la resolución tanto administrativa como judicial a efecto de que el

trabajador pueda hacer efectivo este derecho económico, a consecuencia de minimizar los efectos por un tiempo que causa financieramente al trabajador y la familia por haber sido despedido injustamente, protegiéndose económicamente a través de este derecho. La prescripción es parte del ejercicio de derechos y cumplimiento de obligaciones, por tanto, nada es perpetuo sino por un tiempo determinado en la ley. Para Pugliese (1989), la prescripción extintiva es:

Un medio con el cual, y por el efecto de la inacción del titular del derecho que perdura por todo el tiempo y bajo las condiciones determinadas por la ley, la persona, vinculada por una obligación o propietaria de una cosa sujeta a un derecho real limitado, obtiene la propia liberación de la obligación o la carga. (p. 21)

Considerando los aspectos antes mencionados, para Pugliese, la obligación de hacer efectiva una obligación solo es posible dentro del mismo término de tiempo establecido en la ley, fuera de este plazo, solo estará expuesto a las circunstancias voluntarias de quien debe de cumplir con ella. Cabe recalcar que bajo el contexto de extinción lo que se extingue son los medios para exigirla, un ejemplo de ello es cuando el trabajador acuerda que se le cancele la indemnización en una serie de pagos mensuales, dentro de un convenio directo. Como se supone, posterior al plazo legal de prescripción el trabajador habrá perdido la facultad de exigir judicial o administrativamente este, pero en sí el pago total de la indemnización no lo ha perdido, pudiendo el patrono cumplir a su palabra y hacer efectivo el acuerdo.

Según Hinestroza (2000) hace mención que: “La prescripción no es verdaderamente un modo de extinción de las obligaciones. En efecto, deja de subsistir una obligación natural a cargo del deudor. La obligación no se extingue, sino solamente los medios de exigir la ejecución” (p. 31). Conforme a esta determinación normativa, la prescripción se entiende que tiene su origen desde el momento en que surge la obligación, la cual no puede ser permanente cuando se trata de relaciones de trabajo donde las condiciones determinan situaciones de índole contractual, bajo el apercibiendo de hacerlas efectivas de forma directa o coaccionada. De tal manera, el derecho de exigir la indemnización ante un órgano administrativo o judicial solo tiene cabida dentro de este plazo enmarcado en la ley. El tema de la prescripción negativa ha sido parte del estudio doctrinario a fin de proponer reglas prácticas que puedan ser parte del orden jurídico, para Mir Puig (1986):

La prescripción no es propiamente una forma de extinguir las obligaciones, sino una forma de extinguir los derechos y las acciones, de aquí que, no obstante, la prescripción, subsiste la obligación, pero no con carácter de obligación civil, sino que se transforma en obligación natural. (p. 72)

La interrupción de la prescripción se entiende, como la existencia de un reconocimiento expreso de cumplir con las obligaciones que se han adquirido de forma legal u obligación en el caso del patrono cuando llega a un acuerdo administrativo ante autoridad competente o a través de una resolución judicial. Por parte del trabajador antes del vencimiento del plazo extintivo, o cuando el patrono interpone una demanda de extinción

del derecho ante el cumplimiento de dicho plazo, siempre que exista un acuerdo administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se impide la extinción del derecho en el primer caso, o surge la extinción de la obligación laboral en el segundo caso. Cuando es el trabajador dicha interrupción contemplada la obligación del patrono a pagar este derecho laboral, estableciéndose un nuevo plazo en la resolución de la autoridad competente.

Prescripción positiva

La prescripción adquisitiva es un modelo de adquisición con el cual, al finalizar el plazo determinado, le otorga a quien adquiere el derecho a hacerlo efectivo por los términos legales, de esta manera, se entiende que quien alcanza el plazo adquiere totalmente su derecho a hacerlo manifiesto ante un tercero de interés por haber sido alcanzado en acuerdo legítimo. En el caso de la indemnización laboral, este derecho no tiene efecto en la prescripción positiva debido a que si se vence el plazo en que lo puede exigir, estaría expuesto a la plena voluntad del patrono. En ese sentido, la prescripción será positiva en favor del patrono quien no estará obligado a hacer efectivo el derecho económico, siempre que no exista acuerdo o convenio ante autoridad competente. Cuando se tiene la facultad de accionar para reclamar un derecho, este tiene la limitación del tiempo, en el caso de la extinción positiva, el vencimiento del plazo permite su pleno ejercicio.

La legalidad es un principio y un derecho de las personas que necesitan darle certeza y seguridad jurídica a todos los actos que ejecutan. Cuando se trata de una prescripción adquisitiva o positiva, esta debe de estar inmersa en la ley de manera objetiva, de lo contrario, no se podría alcanzar un resultado positivo en defensa del derecho acorde al respeto de los derechos y garantías establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes en la materia. La prescripción positiva se analiza con los argumentos de hacer procedente una tutela legal en favor del trabajador, de esta manera se entenderá que éste guarda en el tiempo el vencimiento de la obligación voluntaria, para hacerla efectiva ante juez competente. Para Hinestroza (2000):

Dos son los supuestos o condiciones esenciales de la prescripción adquisitiva: permanencia de la posesión o facultad de exigirlo por el plazo necesario. Es decir, por una parte, una conducta activa del acreedor del derecho, y por otro lado una conducta pasiva, una abstención del deudor. Si falla cualquiera de estos supuestos, opera, la interrupción de la prescripción, perdiendo el deudor todo el tiempo transcurrido, lo que estaría ante una obligación legal de pagar inmediatamente el derecho. (p. 78)

En estos términos, es preciso que se tenga en cuenta el plazo establecido en la ley el cual acuerda los límites de la prescripción, de esta manera quien se ve beneficiado de esta pueda exigir o reclamar sus derechos por los medios legales, es decir, requerir hacerlo efectivo. Cuando el trabajador es despedido injustamente, la ley debería de establecer un plazo de prescripción positivo indicándole al patrono que tiene ciertos días para cancelar la obligación económica, en caso contrario, vencido el plazo su derecho de estar pasivo o inactivo a su cumplimiento ha terminado,

convirtiéndose en una prescripción positiva en favor del trabajador. La acción del trabajador se activaría al momento que prescribe el derecho del patrono a estar inactivo, es por ello que se le conceptualiza como prescripción positiva, hace efectivo un derecho en el tiempo, es decir, se realiza en favor de quien espera.

Determinar las consecuencias laborales que conlleva la falta de regulación específica en cuanto al plazo para el pago de indemnización

El trabajo dignifica a las personas que lo ejercen, permite el alcance de las metas económicas y necesidades esenciales, de tal manera, la dignidad de las personas trabajadoras es uno de los fines sustanciales de la justicia social, no se puede tener un adecuado ejercicio de este derecho humano de carácter social si las condiciones de trabajo no protegen la dignidad humana de los trabajadores, por tanto, todo orden jurídico, contrato de trabajo y disposiciones contractuales de cualquier índole, deben de guardar este valor humano. Uno de los aspectos más relevantes del pleno ejercicio de los derechos humanos es la dignidad humana, es por ello que el trabajo y los derechos que surgen de éste de carácter económico, deben protegerse a fin de que cumpla con su pretensión de alcanzar el bienestar personal y de la familia.

En materia de trabajo, la dignidad viene a garantizar el necesario reconocimiento de un conjunto de derechos que pretende de manera especializada, adecuar la vida de este sector de acuerdo al orden social y jurídico establecido, lejos de conflictos y en condiciones mejorables para que puedan lograr un desarrollo pleno. Cagnoni (2003) al respecto comenta: “La indemnización tiene relevancia a la dignidad responsable al tomar en cuenta sus alcances respecto de la persona humana y la familia, sobre todo tiene naturaleza de valor esencial para quien lo ejerce” (p. 65). La indemnización es parte de la dignidad en materia de trabajo, se constituye en un principio fundamental de valor esencial para que sean reconocido este derecho humano.

La indemnización es un derecho constitucional que tiene el carácter de derecho mínimo, es decir, que este solo puede ser mejorado por la ley, el contrato individual, contrato colectivo o cualquier pacto que mejore las condiciones que establece el texto constitucional. Dentro del normativo jurídico la relación laboral pretende, en la mayoría de los casos, ser de forma permanente, pero en determinado momento ésta puede ser afectada por conflictos entre el trabajador y el patrono, lo que puede dar lugar a la renuncia o despido del primero. En Guatemala el reconocimiento de este derecho se adquiere a la contextualización de los derechos humanos reconocidos nacional e internacionalmente, lo que permite una protección que obligan al Estado a garantizar su pleno ejercicio de forma directa, cuando el conflicto adquiere una tutela administrativa y judicial en favor

del titular. En el párrafo primero de los preámbulos de tratados a nivel internacional se expone:

Conforme a los principios enunciados en la carta de las naciones unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables. (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966, párr. 2)

Anterior a la cultura de justicia social adoptada principalmente en los tratados internacionales especializados sobre los derechos humanos, los trabajadores eran tratados como sujetos sin protección, lo que motivaba a ser violentados en sus derechos humanos, sin que existiera una tutela judicial preferente ni estatutos jurídicos acorde a su naturaleza y necesidades, esto debido a que las relaciones de trabajo eran consideradas de interés particular entre las personas, propiciando a que las condiciones de trabajo se establecieran sin garantías y sin la aplicación de una justicia social. El artículo 1 de la Declaración de los Derechos Humanos (1948) expone: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia”.

La dignidad es un valor supremo de las personas y por ende de los trabajadores, entendiéndose que su importancia humana le hace acreedora de ciertos derechos fundamentales inherentes, por tanto, ésta debe de garantizarse procurando que las relaciones de trabajo tengan como fundamento principal, el cumplimiento de esos derechos a este sector de la población. Como antecedente, la indemnización es un derecho que tiene

como naturaleza social compensar al trabajador por los años laborados ante un mismo patrono y que la causa de la terminación laboral no haya sido motivo justificado de despido, sino que las circunstancias ajenas a su persona motivaron a que se suspendiera la misma debiendo el patrono responder con el pago económico al trabajador según los años laborados.

La indemnización en Guatemala

El fundamento jurídico principal del derecho de indemnización se encuentra en el inciso o) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) que regula: “Obligación del empleador indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones”. El derecho se encuentra dentro de los derechos y garantías mínimas en favor de los trabajadores, por tanto, solo pueden ser mejorados por la contratación individual, la ley ordinaria o cualquier otra forma de adquirir mejoras a los derechos mínimos de carácter constitucional. En ciertas relaciones de trabajo las mejoras al derecho de indemnización se hacen a través de ciertas cláusulas en los contratos individuales o pactos colectivos de relaciones de trabajo, al respecto Rojas Miño (2015) indica:

El mejoramiento que llevan consigo estas cláusulas se concretan básicamente a través de dos vías; una, superando dichos parámetros legales para ciertas causales de término de contrato; dos, fijando indemnizaciones para causales que no dan derecho a indemnización legal, por ejemplo, renuncia voluntaria o mutuo acuerdo. (p. 448)

Como lo explica el autor citado, la indemnización siempre es mejorada por algunos patronos, elevando el derecho a mejores condiciones de trabajo citando la indemnización universal, la cual establece que el trabajador recibe el pago de su indemnización independientemente si es despedido sin causa justificada o por renuncia. Igualmente, el autor hace mención de la indemnización por mutuo acuerdo, es decir, no existe causa justificada, pero ambos están de acuerdo de terminar la relación laboral y por consiguiente, el patrono acepta el pago de la indemnización debido a que ya no le interesa los servicios del trabajador, estimándose de esta manera que al tener el carácter de garantía mínima, su aplicación no es definitiva constitucionalmente, sino modificable siempre en mejora para el trabajador.

Dentro del universo social de las personas, la actividad laboral es parte importante en distintos aspectos como el social, desarrollo económico y fundamentalmente el bienestar del trabajador y la de su familia. Los constituyentes han tenido en estima este derecho humano al incluirlo dentro del texto constitucional y desarrollando una serie de garantías mínimas que incluyen de forma genérica las directrices en que debe desarrollarse el trabajo. En ese orden, la indemnización es parte del sistema jurídico guatemalteco reconocido constitucionalmente y por las

leyes de la materia, siendo pertinente que cualquier disposición ambigua que lo regule debe adecuarse a lo que mejor le convenga al trabajador.

Al entender los constituyentes que la persona y la familia son el motivo principal de la organización sociopolítica del Estado, y que el fin universal de su existencia es pretender que de forma individual o familiar las personas alcancen la paz, la seguridad, la justicia y el desarrollo pleno, siempre en contexto de los valores humanos y principios morales que rigen a la sociedad, estos aspectos fueron integrados explícitamente dentro del preámbulo del texto constitucional como un axioma universal de donde se desarrolla su contenido jurídico. Se entiende entonces que el derecho de trabajo así también el derecho a la indemnización, son parte de esta corriente de protección para la clase trabajadora, aspectos que en Guatemala en algunos casos dejan de estimarse en la sustanciación de un conflicto de trabajo.

En ese sentido, las relaciones de trabajo no podían estar sujetas a consideraciones personales inclusive de parte de los trabajadores, estableciéndose que estos derechos que surgen de la relación laboral son inclusive irrenunciables por el propio trabajador, otorgándole una tutela jurídica que debe trasladarse a las instancias administrativas y jurisdiccionales que conocen de los conflictos laborales. Por tanto, cualquier acuerdo directo en cuanto al pago de la indemnización, es preciso que se tenga aplicables las disposiciones constitucionales, de

carácter internacional, legislación ordinaria y principios propios del derecho, a fin de cumplir con una adecuada tutela efectiva en todos los ámbitos en los que se discute este derecho.

En el caso que amerita, si el rompimiento de la relación laboral surge sin ninguna causa determinada, uno de los efectos fundamentales es el pago de la indemnización, con la cual el trabajador podrá hacer frente temporalmente mientras inicia nuevamente una relación laboral, a cuenta de que no ha tenido razón el despido. *Contrario sensu*, las causas válidamente justificadas según la ley u otras que estén descritas en el contrato individual de trabajo y acordes a las condiciones legales, la terminación de la relación laboral no tendrá como efecto el pago de la indemnización. Esta condición o casusa legal pretenden proteger al trabajador de situaciones ilegales que resulten del arreglo directo con el patrono, con el objeto de no pagar este derecho económico.

Las relaciones de trabajo crean determinados derechos y obligaciones para las partes, llegando a constituirse un vínculo jurídico con trascendencia económica. Las condiciones en que el patrono y trabajador establecen las cláusulas contractuales va determinado por la ley, es decir, no se deja a las circunstancias propias del consentimiento voluntario de las partes sino que en esta materia, se limita el poder de condicionar ciertos derechos laborales considerados mínimos, por lo que no se puede pactar por menos, esto con el fin de evitar situaciones irregulares que

resultan de la libertad contractual, como derecho humano fundamental el orden jurídico constitucional no permite esta posibilidad. Para el autor Nájera (2009), las relaciones de trabajo son:

Una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado, y otra persona, denominada el empleador a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. (p. 79)

Siempre bajo el contexto del respeto y ejercicio de todos los derechos que le asisten a las partes y preferentemente al trabajador, la falta de una determinada forma de hacer efectivo el pago de la indemnización ante un despido sin casusa justificada, la terminación de la relación laboral debe de hacer valer en premisa lo regulado en la ley de la materia, a falta de una objetiva disposición jurídica, este pago debería hacerse en un solo pago, o caso contrario, en varios pagos siempre que no supere en plazo determinado que tenga relación con la prescripción de la facultad de exigirlo ante autoridad competente.

Cavazos (2003) indica que: “Es mediante la relación de trabajo, independientemente en la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador” (p. 34). Como lo explica el autor, el trabajador igual tiene que cumplir con sus obligaciones contractuales siempre que estén bajo el orden legal; las condiciones en las que ha pactado están sujetas a las circunstancias que marcan la ley, en ese caso, tendrá el patrono derecho

de exigir el cumplimiento de todas las labores ordinarias que se relacionan con su prestación de servicios. De tal manera, la indemnización es un derecho que nace de la relación de trabajo y se ejecuta al momento de que ésta termina, siempre que el despido no tenga causa justificada. Al concretarse la relación contractual, se establecen las circunstancias y condiciones laborales acordadas por ambas partes, siempre dentro de los límites legales. Cavazos (2003) explica que:

La relación de trabajo fue y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociados con el empleo en el ámbito del derecho de trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. (p. 37)

La relación de trabajo consiste en un acuerdo de voluntades, pero como lo explica el autor citado, esta libertad estará limitada conforme a las disposiciones jurídicas que regulan una serie de garantías mínimas e irrenunciables que le darán a las partes las directrices para establecer las condiciones de trabajo, particularmente que no sobrepasen los derechos que le asisten a la clase trabajadora. Uno de los aspectos importantes de la relación laboral dentro de las condiciones legales en que se deben de pactar, es que los efectos que se alcanzan pretenden proteger económicamente al trabajador cuando el patrono sin causa justificada lo despide, debiéndole indemnizar con un mes de salario por cada año cumplido. Esta prestación laboral solo se puede mejorar como se ha expuesto anteriormente, en un contrato individual de trabajo.

La práctica del pago de indemnización en Guatemala

La liquidación anual de la indemnización durante la relación laboral tiene distintos efectos jurídicos, que pueden producir una simulación en su pago que afecte al trabajador ante la práctica del patrono que podría perjudicarlo si en determinado momento se produce un pago parcial de la misma y se alcanza el plazo de prescripción a que tiene derecho el empleado para reclamarlo judicialmente, si en determinado momento el trabajador acusa de no haber recibido la indemnización. Una empresa u organización mal asesorada o mal intencionada, puede aplicar malas prácticas que consiguen causar un daño económico al trabajador al momento del pago de la indemnización, la cual se entiende como el pago hecho por el empleador por año cumplido a favor del trabajador.

Cuando el patrono efectúa el pago de la indemnización de forma parcial este puede ser considerado como un pago incierto en todo sentido, debido a que existe la posibilidad que sea el único pago que reciba el trabajador, considerando que el resto solo queda en promesa de cancelación total de la indemnización calculada de forma unilateral al desconocer el empleado su cálculo legal, debido a que no existe un asidero legal que establezca el pago de este derecho de forma total en un solo pago, lo que puede ocasionar que en determinado momento el trabajador exija nuevamente este derecho ante una instancia administrativa o judicial fuera de tiempo. Otro efecto negativo para el empleado es que el patrono, cuando actúa de

mala fe, considera que el trabajador desconoce la ley y por lo tanto no se acercará a la institución administrativa competente o judicatura de trabajo, permitiéndole tener en suspenso una obligación que percibirá con el tiempo hasta su prescripción.

El derecho de trabajo debe de ser tutelar de la parte más vulnerable, que normalmente es el trabajador, pero en estos casos el patrono toma ventaja de una condición que justifica la preferencia de la ley a favor del empleado, su desventaja económica, lo que da lugar a que el trabajador desconocerá sus derechos legítimos porque no tiene un asesor personal que le refiera la información, *contrario sensu*, el patrono con capacidad económica para solicitar ayuda, tomará ventaja de lo que debería la ley ser protectora del trabajador, dejándolo sin poder reclamar la indemnización por hechos y prácticas que en la actualidad son tan recurrentes en Guatemala, pudiendo el patrono incumplir y quedarse con el derecho económico del trabajador al conocer los presupuestos legales de la prescripción.

Mientras exista la relación laboral, es conveniente que exista un asidero legal que le confiera al patrono la obligación de cumplir el pago de la indemnización en un solo pago dentro del plazo de prescripción establecido en la ley, no es conveniente que la falta de la norma legal le permita al empleador incumplir con este derecho de forma deshonesto y de mala fe, pero, aunque tendrá el respaldo de la ley que le permitirá violar

un derecho humano de carácter social como lo es la indemnización. En Guatemala, los pagos parciales o fragmentados de la liquidación de la indemnización al trabajador sin que se tenga una protección jurídica que limite esta práctica, permitirá y motivará a que se siga ejerciendo esta forma ilegítima de cancelar este derecho del trabajador cuando es despedido de forma injusta, este hecho es regularmente practicado en el país debido a malas asesorías a las empresas o decisiones directivas que no buscan cumplir con las regulaciones que las leyes estipulan sino que persiguen evadirlas.

El riesgo por la falta de plazo para el pago de la indemnización

Además de los efectos citados, se debe de entender que el cálculo de la indemnización es la suma promedio de los últimos seis meses de salario, es decir, la determinación de la indemnización puede ser parte de ese fraude total al que el empleador de forma unilateral decide pagarle al trabajador, posibilitando la prescripción legal para reclamar el derecho. Es imprescindible que se tome en cuenta de forma expresa la limitación de pagar la indemnización por más de treinta días o lo que dura la prescripción, a fin de evitar que se den estas situaciones y dejen al trabajador y su familia sin el sustento provisional durante el tiempo en que no trabaje, de lo contrario, se estará ante una doble afectación ya que también estos actos resultan de un despido injustificado, la ley regula:

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste. (Código de Trabajo, 1961, artículo 88)

El concepto jurídico no da para una amplia interpretación más que su forma objetiva al entender literalmente que su texto, se enfoca en establecer la obligación patronal de cumplir con la retribución por la labor que el trabajador ha realizado; además, el artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que todo trabajador debe ser equitativamente remunerado, es decir, debe de recibir una contraprestación de carácter económico por el servicio que presta al patrono. Pero a estas disposiciones jurídicas se le debe de sumar lo que regulan otras leyes que forman parte del orden jurídico nacional y con supremacía como lo son los tratados internacionales, principalmente aquellos de carácter especial emitidos por la Organización Internacional de Trabajo.

El artículo 1 del convenio 95 regula que el salario es toda remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo fijado por la ley. La naturaleza del salario es aplicable o similar a la de la indemnización en todo lo que le beneficia al trabajador, siempre que se cumplan los presupuestos legales que dan origen a la misma, de lo contrario, el pago de la indemnización puede ser considerada por el patrono como un pago en el tiempo, el cual al no tener limitación por la ley, olvidando que existe un plazo para ambos derechos: el salario que

recibe cada vez que termina el mes laborado, treinta días de corrido; para la indemnización, el término de los treinta días hábiles según la ley cuando determina el plazo de su reclamación, en ese sentido, ambos son determinados por el plazo y el cálculo para indemnizarlo, al momento de finalizar la relación laboral, en su totalidad; el vencimiento del plazo de prescripción vuelve improcedente el reclamo.

El pago fragmentado de la indemnización puede ser objeto de una mala asesoría que recibe el empleador o la empresa, no actuando de mala fe; se carece de una fuerte cantidad en efectivo para pagar el total del derecho, tampoco hay mala fe; o puede ser objeto de malas intenciones esperando que el trabajador desconozca la ley y no reclame en tiempo su derecho, perdiendo de forma definitiva la facultad de hacerlo efectivo. El problema puede ser apreciado como una simulación al cumplimiento del pago de la indemnización que afecta los intereses y derechos de los trabajadores; la aplicación de una práctica sin fundamento jurídico, pero que tampoco tiene fundamento legal que lo limite siempre aventajará a quien tiene mejor posición económica y por lo tanto acceso a un mejor asesoramiento, con el fin de liquidar al trabajador lo que considere oportuno a sus intereses esperando que se llegue el tiempo de prescripción.

El trabajador tiene una alta probabilidad de aceptar esta condición como legítima y al ser despedido, podría haber aceptado liquidaciones parciales que no computarán el total de la indemnización legal de esta prestación

laboral, las condiciones de liquidación particularmente tendrán repercusión en el pago de una indemnización por debajo de lo que legalmente merece considerando el tiempo que laboró para el empleador. Las reformas al Código de Trabajo a través del decreto número 7-2017, establece sanciones económicas más drásticas en caso de violaciones a las disposiciones legales, por tanto, el patrono puede ser severamente sancionado si en determinado momento la simulación se estima como fraude al cumplimiento de sus obligaciones contractuales y legales, dando lugar a un proceso judicial que determine este hecho, y sea también sancionado económicamente.

Esto no causa temor y prevé al patrono de evitar estas prácticas cuando lo hace de mala fe, la costumbre de indemnizar parcialmente a los trabajadores es causa de una simulación en el cumplimiento de las disposiciones contractual en favor del empleado que ha sido despedido injustamente, lo que puede resultar contraproducente para el orden jurídico debido a que posibilita este hecho al dejar abierta la interpretación de cómo pagar la indemnización, los antecedentes indican que el más afectado será el trabajador al desconocer generalmente los derechos que le confiere la ley y acepta esta forma irregular de liquidar sus derechos económicos, de esta manera se tiene prioridad por la parte vulnerable.

Su interpretación está abierta a arbitrariedades, en particular del patrono, quien toma ventaja de la misma ley, la que se presume debe proteger a quien tiene mayor desventaja económica, siendo en la realidad no solo el trabajador sino también su familia, convirtiéndose en un problema social importante que debe ser limitado al aceptar el pago de la indemnización de forma parcial; es una manifestación de que ignora que se les están violentando su derecho laboral, la terminación sin causa justificada de la relación laboral puede dejar sin la liquidación de este derecho al trabajador, evidenciando una ineficiente tutela en su favor como lo exige la ley tanto en un contexto administrativo como judicial.

La determinación de la prescripción positiva para el pago de la indemnización

La indemnización es un derecho del trabajador que tiene la finalidad de sostener económicamente al trabajador y a su familia cuando es despedido injustamente mientras encuentra una nueva relación laboral, el efectivo que recibe le dará tiempo de responder a sus obligaciones, llevar el sustento y le posibilitará un adecuado nivel de vida hasta que encuentra un nuevo trabajo. Cuando se presentan estas situaciones, ese derecho que debía proteger al trabajador de un despido cuando no resulta de una causa justa, viene a afectarlo considerablemente debido a que no podrá responder a sus obligaciones económicas con terceros y su familia, permitiéndole además alcanzar una vida digna y bienestar.

El pago fragmentado tiene distintos efectos jurídicos; primero, le causa una afectación o violenta el orden jurídico vigente, debido a que toma ventaja de forma ilegítima de las disposiciones del Código de Trabajo relativas a la prescripción y reclamo de los derechos del trabajador; segundo, revictimizan al trabajador de un daño económico, debido a que se le limita de la posibilidad de poder responder a sus obligaciones, principalmente las que tiene con su familia; tercero, si no se tiene un mejor control sobre ésta práctica ilegítima, podría causar una tendencia dentro del entorno laboral motivando a otros empleadores a realizar este acto ilegal, principalmente porque se carece de una prescripción positiva que determine que al vencer el plazo el patrono debe de hacer el pago de forma inmediata.

Otro efecto jurídico es, la aceptación de una liquidación por debajo de la que legalmente merece al ser despedido sin causa justificada, podría motivar a otros trabajadores a aceptar esta circunstancia como normal, continuando con estos hechos contrarios a la ley; y, además, el pago fragmentado ocasiona un daño social, esto debido a que puede ser causa de una elevación de los índices de desempleo o subempleo, repercutiendo no solo en el trabajador en particular sino también en su seno familiar, y por ende en la sociedad y el Estado. Estos efectos pueden causar serios antecedentes dentro del sistema de justicia, sino no se tiene una tutela tanto jurídica como judicial, esta práctica se volverá una tendencia habitual dentro de las relaciones de trabajo, llegándose a vulnerar en cada

caso concreto un derecho que vencida la prescripción quedaría a la voluntad y libertad del patrono de cumplir con su compromiso ante un derecho del trabajador.

En caso contrario, el titular del derecho perderá una oportunidad de subsistir por el tiempo que le lleve conseguir un nuevo empleo. En ese sentido, con esta práctica el Estado deja de cumplir con un principio fundamental como lo es la tutela del trabajador, sin considerar no solo la desigualdad económica, sino también la generalizada percepción de que el trabajador es una persona que necesita del trabajo y por ende debe de aceptar las condiciones que de forma unilateral e ilegítima le establece el patrono, tanto durante la relación de trabajo como cuando ésta se termina, siendo oportuno establecer si es viable el planteamiento de forma expresa del cumplimiento efectivo de la indemnización en un solo pago, de lo contrario, establecer las sanciones económicas que estará sujeto el patrono si aplica el pago fragmentado de la indemnización.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refirió a diagnosticar el resultado que conlleva la falta de regulación del plazo en cuanto al tiempo para el pago de la indemnización, se concluye que el artículo 79 del Código de Trabajo regula que el trabajador tiene derecho a una indemnización de un salario por año servido cuando es por despido injustificado, pero no regula la posibilidad de pagar la indemnización por abonos, pero como tampoco la limita, se ha promovido como práctica inclusive, por el ente administrativo que tiene el deber legal de tutelar la relación de trabajo y los derechos de quien tiene desventaja económica como lo es el trabajador, violentándose el principio de *in dubio pro operario* que entiende que en caso de duda de las disposiciones jurídicas que regulan las relaciones laborales se debe de aplicar en lo que más le favorezca al trabajador.

El primer objetivo específico que consistió en examinar la figura de la indemnización en su contenido doctrinario y jurídico en contexto con la realidad en Guatemala, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la siguiente conclusión: que la indemnización está garantizada constitucional y ordinariamente en Guatemala, con lo cual se pretende que no se violente a quien tiene una desventaja económica, procurando que, si es decisión del patrono prescindir de sus servicios, que con justa causa se le atribuya un pago en dinero para minimizar el daño causado por el

despido. Pero que en la actualidad no solo se incumple con hacerlo en un único pago, sino que posibilita la prescripción legal para exigir este derecho y que posteriormente se corra el riesgo que el patrono no quiera pagar el resto de la indemnización, siempre que el acuerdo se alcance de forma directa sin la intervención de autoridad competente.

Con relación al segundo objetivo específico que consistió en analizar el plazo de prescripción positiva y negativa que permite la constitución o pérdida de un derecho; se concluye que la prescripción positiva se analiza con los argumentos de hacer procedente una tutela legal en favor del trabajador, de esta manera se entenderá que éste guarda en el tiempo el vencimiento de la obligación voluntaria, para hacerla efectiva ante juez competente, es decir, cumplido el plazo de prescripción, el patrono debe de realizar en un solo pago la indemnización, a efecto de protegerle de cualquier prescripción negativa, entendiéndose esta como aquella en la cual el que tiene el derecho ya no puede reclamarlo ante autoridad competente, lo que significaría una evidente carencia a la tutelaridad del derecho de trabajo.

Referencias

Breña, F. (2012). *La ley federal de trabajo, comentada y concordada*. Oxford University Press.

Cabanellas, G. (2011). *Diccionario enciclopédico*. Bibliográfica Ameda.

Cagnoni, J. (2003). *La responsabilidad en el derecho público uruguayo*. La Ley.

Caldera, R. (1990). *El derecho de trabajo*. El Ateneo.

Chávez, R. (2000). *Diccionarios jurídicos temáticos*. Mexicana.

Cavazos, B. (2003). *40 lecciones de derecho laboral*. Trillas.

Comisión Nacional de Derechos Humanos de México. (2015). *Los derechos humanos laborales*. ONU.

Comite de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1999). *Informe económico de los Estados Partes*. ONU.

García Valdez, C. (1981). *La prisión preventiva permanente*. Universidad de Alcalá.

Gimeno Sendra, V. (1999). *El derecho procesal penal*. Editorial Tecnos.

Hinestroza, F. (2000). *Derecho civil. El contrato*. Universidad Extremado de Colombia.

Lastra, J. (2007). *Dignidad humana, trabajo decente y justicia social*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM.

Mir Puig, S. (1986). *Derecho penal. Parte general*. Reppertor.

Molina, F. (2017). *Derecho laboral guatemalteco*. Oscar de León Palacios.

Nájera, A. (2009). *Derecho laboral*. Unidad de Estudios Superiores.

Organización Internacional de Trabajo. (1982). *Convenio Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo*. OIT.

Ospina Fernández, G. (1989). *Teoría general del contrato y de los demás actos o negocios jurídicos*. Universidad de La Sabana.

Ossorio, M. (2001). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Helista.

Pastor, D. (2004). *Acerca del derecho fundamental del plazo razonable de duración del proceso penal*. Estudios de la justicia.

Pugliese, M. (1989). *Las revistas jurídicas en la Argentina en la primera mitad del siglo XX*. INHIDE.

Rodríguez, L. (2001). *Derecho administrativo. General y colombiano*. Temis.

Rojas Miño, I. (2015). *Derecho individual de trabajo*. Meza.

Legislación nacional

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

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441.