



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

Efectos jurídicos de la indignidad civil en materia laboral
(Tesis de Licenciatura)

Roberto Alfonso Lau Bonilla

Guatemala, octubre 2023

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

Efectos jurídicos de la indignidad civil en materia laboral
(Tesis de Licenciatura)

Roberto Alfonso Lau Bonilla

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, **Roberto Alfonso Lau Bonilla**, elaboró la presente tesis, titulada **Efectos jurídicos de la indignidad civil en materia laboral**.

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, 03 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 asesor del estudiante Roberto Alfonso Lau Bonilla, ID 000121843.

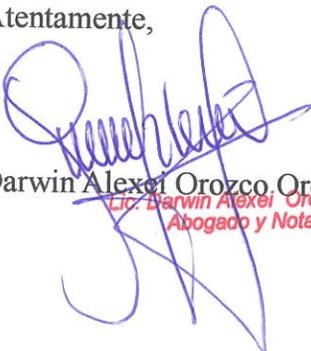
Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada Efectos jurídicos de la indignidad civil en materia laboral.
- 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 el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,


Darwin Alexei Orozco Orozco
Lic. Darwin Alexei Orozco Orozco
Abogado y Notario

Guatemala, 16 de julio de 2023.

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

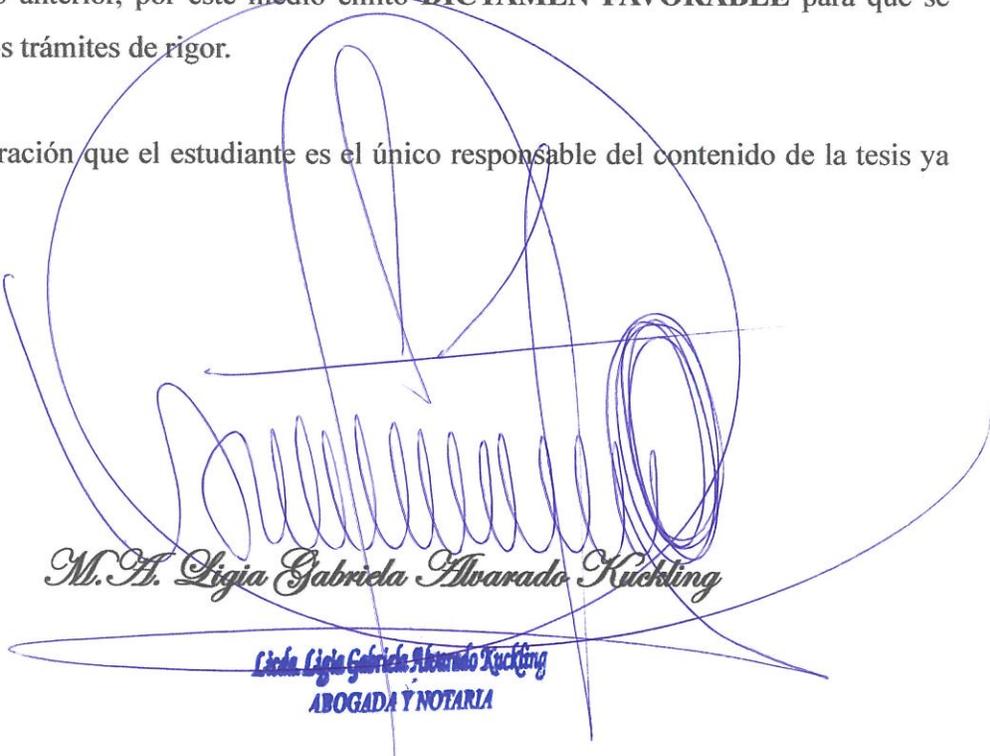
Estimados señores.

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora metodológica de la tesis del estudiante **Roberto Alfonso Lau Bonilla, ID 000121843**, titulada **“Efectos jurídicos de la indignidad civil en materia laboral”**. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y 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,



M. A. Ligia Gabriela Alvarado Kuchling

Ligia Gabriela Alvarado Kuchling
ABOGADA Y NOTARIA

En la ciudad de Quetzaltenango, municipio y departamento de Quetzaltenango, el día sábado veintiséis de agosto del año dos mil veintitrés (26/8/2023), siendo las nueve horas con treinta minutos (9:30 A.M.) de la mañana, yo: Juan Carlos Castañeda Ocaña, Notario en ejercicio, colegiado seis mil trescientos dieciocho (6,318), me encuentro constituido en mi sede notarial ubicada en la dirección: octava avenida edificio seis guion veintitrés zona uno primer nivel oficina ciento cuatro de la ciudad de Quetzaltenango, a requerimiento del señor: Roberto Alfonso Lau Bonilla, de cincuenta y siete años de edad, casado, Guatemalteco, Asesor/Consultor Corporativo, de éste domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación con Código Único de Identificación asignado número dos mil quinientos cincuenta y siete espacio cuarenta y cinco mil setecientos ochenta y ocho espacio cero quinientos dos (2557 45788 0502) emitido 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 supra en la presente, declara que se encuentra en el goce y libre ejercicio de sus derechos civiles. SEGUNDO: declara bajo juramento el requirente: I) ser autor del trabajo inédito de tesis titulado: “Efectos Jurídicos de la indignidad civil en materia laboral”; II) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y III) aceptar responsabilidad como autor del contenido de la tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, cuarenta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas



un timbre notarial del valor de diez Quetzales con serie BJ y numero: cero quinientos sesenta y dos mil trescientos treinta y ocho (BJ-05622338) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro cuatro millones quinientos cincuenta y nueve mil novecientos catorce (4559914) ambos timbres correspondientes al año en curso dos mil veintitrés. 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.

f) 

ANTE MÍ:



Notario
Juan Carlos Castañeda
Notario



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ROBERTO ALFONSO LAU BONILLA**
Título de la tesis: **EFFECTOS JURÍDICOS DE LA INDIGNIDAD CIVIL EN
MATERIA LABORAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Darwin Alexei Orozco Orozco, de fecha 3 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, M.A Ligia Gabriela Alvarado Kuckling, de fecha 16 de julio del 2023.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada la ciudad de Quetzaltenango, departamento de Quetzaltenango, el día 26 de agosto del 2023 por el Notario Juan Carlos Castañeda Ocaña, que contiene declaración jurada del 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 el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 29 de septiembre de 2023

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


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



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

Dedicatoria

A Dios

...y sabemos que a los que aman a Dios, todas las cosas les ayudan a bien, por el don de la vida y guiar mis pasos en la consecución de los anhelos y metas, ser supremo que de su mano me ayuda a alcanzar esta etapa profesional, la búsqueda de justicia y las acciones de bien.

A mi esposa Virginia

Compañera ideal, necesaria de vida, Gracias por tu comprensión, paciencia y amor incondicional, sin tu apoyo no hubiese sido posible este logro.

A mis hijos

Ken Roberto (QEPD), Mei Lin Virginia y Liu Adrián, motores de mi motivación personal.

A mis universidades

Universidad Panamericana de Guatemala, donde obtuve este título, Universidad de San Carlos de Guatemala, parte importante de mi vida estudiantil y de formación

académica, Universidad Rafael Landívar,
por darme la oportunidad de compartir
conocimientos y experiencias a las nuevas
generaciones.

A mis amigos abogados

Por su ejemplo y enseñanzas técnico
jurídicas, con especial aprecio.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Muerte del trabajador como causa de terminación de los contratos de trabajo	1
La indignidad como incapacidad para heredar	58
Efectos jurídicos de la indignidad civil en materia laboral	112
Conclusiones	138
Referencias	140

Resumen

El planteamiento del problema consistió en el análisis de los efectos jurídicos que la indignidad civil produce en aquellas ocasiones en que los juzgados de trabajo deben resolver ante lo reclamado por las partes procesales. Por lo que el objetivo general se dirigió a establecer la importancia de la indignidad civil declarada a parientes o terceros que reclaman derechos laborales *post mortem* del trabajador fallecido según lo que establece el código de trabajo. Y los específicos fueron: examinar el procedimiento de reclamo de derechos laborales *post mortem* para recibir beneficios del causante, las etapas procesales establecidas en ley, así como analizar la acción de indignidad civil en el proceso sucesorio, sea testamentario o intestado, y sus alcances a otras áreas del derecho.

La investigación se llevó a cabo mediante el estudio científico monográfico, se argumentó en función informativa y crítica en la presentación, análisis y compilación de leyes, escritos doctrinarios y antecedentes bibliográficos de jurisprudencias con la finalidad de obtener claridad sobre la indignidad civil. Muchos juzgados de trabajo argumentan no tener la posibilidad de llegar a conocer la indignidad civil porque no se encuentra regulada en el código de trabajo y omiten un razonamiento adecuado. Se concluyó que ante los procesos de reclamo de beneficios *post mortem* del trabajador fallecido, los jueces de trabajo,

el proceso ordinario laboral y las partes, se encuentran vulnerados en el principio de certeza jurídica.

Palabras clave

Efectos jurídicos. Indignidad civil. Materia laboral. Derechos *post mortem*.

Introducción

La investigación versará sobre el problema que representa para los jueces de trabajo, el proceso laboral y las partes, en la vulneración del principio de certeza jurídica; los primeros son órganos jurisdiccionales encargados de la tramitación de los juicios ordinarios laborales, el segundo detalla las diferentes etapas procesales, y los terceros representados en las figuras de patronos y los beneficiarios, al no existir lo conducente sobre la indignidad civil en el código de trabajo. Se abordará la perspectiva de diversos autores que reflexionan sobre el tema de la indignidad civil, porque en algunas oportunidades los jueces de trabajo no establecen claramente las razones técnicas y jurídicas por las que se procedió conforme a derecho al fundamentar la resolución de declaración de indignidad en primera instancia y como esto puede influir en el proceso laboral.

El objetivo general será establecer la importancia y efectos jurídicos de la indignidad civil declarada a parientes o terceros que reclaman derechos laborales *post mortem* del trabajador fallecido, según la integración de un conjunto de leyes supletorias y complementarias. Los específicos consistirán en examinar el procedimiento de reclamo de derechos laborales *post mortem* establecido en ley, para recibir beneficios del trabajador que haya terminado su contrato de trabajo por causa de muerte, al igual que analizar la acción de indignidad civil en el

proceso sucesorio, sea este testamentario o intestado, y sus efectos jurídicos, así como sus alcances a otras áreas del derecho, específicamente al campo del derecho de trabajo. Las razones que justifican el estudio son que permitirá sustentar las razones del porque es menester de los jueces de trabajo fundamentar la protección de los derechos del declarado beneficiario, en apego a la ley.

El interés dentro del contexto social y científico será ilustrar los fundamentos esenciales que permitirán orientar a jueces de trabajo y a las partes del proceso, sobre lo que procede en caso del reclamo de beneficios *post mortem* del trabajador fallecido por parte de una persona declarada indigna para heredar. Esto beneficiará a los órganos jurisdiccionales y partes interesadas que podrán contar con la certeza y garantías que asegura la tutela judicial efectiva. La modalidad de la investigación será la de estudio científico monográfico, se abordará la muerte del trabajador como una causa de terminación del contrato individual de trabajo y los efectos jurídicos de la indignidad civil en materia laboral.

Muerte del trabajador como causa de terminación de los contratos de trabajo

La muerte del trabajador, es una causal de la terminación de los contratos individuales de trabajo, se encuentra regulada en el artículo 85 inciso a) del Código de Trabajo, es un fenómeno natural totalmente inevitable, tiene como consecuencia, en este caso la finalización de la relación laboral entre el patrono y el empleado fallecido, y por consiguiente, la terminación del contrato individual de trabajo. El fallecimiento de una persona se basa en un acontecimiento biológico en donde terminan los signos vitales, indiscutiblemente ese momento escapa de la voluntad de la gente que forma parte de la relación laboral, sin que ello implique la pérdida de los derechos generados durante su vida productiva por el ahora colaborador extinto.

En materia civil, a partir del fallecimiento del trabajador, sus bienes pasan a ser parte de sus herederos, y en materia laboral, se encuentran facultados para ejercer el reclamo y obtener el pago de las prestaciones y/o indemnizaciones que pueda corresponderles, ostentan en su calidad de beneficiarios, los derechos a percibir que se encuentran reconocidos por la doctrina como indemnización *post mortem*, que de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se genera con la muerte pero se hace efectivo una vez tramitado por medio del procedimiento incidental, que culmina una vez efectuada la declaratoria

a favor de los beneficiarios del causante o de terceros que acrediten igual o mejor derecho.

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede clasificarse como individual, colectivo, temporal, de plazo indefinido, temporal o de plazo fijo, verbal, escrito, entre otras denominaciones, sin embargo, para efectos de ésta investigación se denomina únicamente como contrato individual de trabajo, debido a que se relaciona a un solo empleado, a diferencia del contrato colectivo que abarca a varios trabajadores. La importancia del contrato de trabajo escrito, radica en que, para la legislación guatemalteca, es el único medio legal de prueba admisible para demostrar el vínculo laboral entre un patrono y un asalariado en relación de dependencia directa, a partir de esto, ningún otro documento puede ser considerado o puede sustituir el efecto legal del contrato individual de trabajo.

A este respecto el Código de trabajo (1961) establece:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (artículo 18).

En el párrafo anterior el código de trabajo, en forma taxativa establece una definición legal de lo que es el contrato individual de trabajo, necesario leer y resaltar la parte del texto donde dice: sea cual fuere su denominación... debido a que personas jurídicas constituidas como sociedades bajo forma mercantil y personas individuales, cuando asumen su rol de patronos, realizan una serie de contratos distintos a los que nombran o denominan de diversas formas: contrato de prestación de servicios, contrato por cuenta ajena, contrato independiente, por lo que la norma jurídica, a través del texto señalado, regula y busca proteger los derechos implícitos e inherentes a los trabajadores y que se derivan del contrato individual de trabajo.

Cabanellas, citado por Osorio (2008) en la misma sintonía, considera que:

El contrato de trabajo es un convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa. Institución jurídica que, en torno a cada contrato, convertido en realidad por voluntades concordes, surge por los preceptos imperativos o supletorios que el legislador establece singularmente en los contratos nominados y por las acciones procesales que competen en su caso (p.p.170-171)

De lo anterior, se puede inferir que para que el contrato individual de trabajo, tenga plena validez, deberá contener los principios doctrinarios de obligatoriedad de las partes, la prestación de un servicio personal o de ejecución de obra, la dependencia directa y continuada, la subordinación, la obediencia del sujeto contratado a las órdenes que se le dicten, la dirección inmediata que ejerce el patrono sobre el empleado, y la

retribución, contraprestación, sueldo o pago económico por el esfuerzo y obra realizada. El principio de la obligatoriedad de las partes, se refiere a que el trabajador se obliga a prestar un servicio o a ejecutar una acción sea física o intelectual, por lo que se compromete a hacer todo lo que el patrono le indique en forma clara y precisa para el desarrollo de las actividades laborales, sea porque el patrono no desea o no puede ejecutar el trabajo encomendado, por lo que lo delega en otra persona para su realización y alcance de objetivos.

El patrono por su parte, queda obligado a dar una remuneración económica al que ha sido empleado, a esta remuneración se le conoce comúnmente como salario, sueldo, compensación, contra prestación, pago por servicios, honorarios, emolumento, subvención o estipendio. El principio de la prestación de un servicio o ejecución de obra, se refiere a la obligación física o intelectual a la que se compromete la persona contratada, y de la cual queda evidencia física o tangible de lo que hizo, así por ejemplo: si se trata de trabajo intelectual mental, quedarán los reportes, informes, registros escritos o registros electrónicos, libro, volumen, ejemplar, tomo, tratado, tesis o manual; y si se trata de trabajo físico manual, quedará la obra, construcción, edificio, reforma, arreglo o edificación.

Finalmente, los principios de: dependencia directa y continuada del sujeto obligado hacia su patrono, es la subordinación, la obediencia que el trabajador muestra a las órdenes que el patrono le dicta en forma verbal o escrita, en la dirección inmediata de las labores, representa este el principio más importante en una relación laboral, puesto que los jueces de trabajo determinan, a partir del mismo, la existencia del vínculo laboral entre el empleado y su patrono. Por la amplia variedad de los contenidos de los contratos individuales de trabajo, es indispensable distinguirlos unos de otros, ya que cuando se trata de un contrato nominado, es decir, que se puede subsumir en un único tipo descrito por la norma jurídica, no existiría duda alguna de cual reglamentación legal se le aplicaría, lo que faltaría por esclarecer sería el contenido y redacción del mismo.

De igual manera, se puede destacar que es imprescindible la existencia del acuerdo de voluntades consensuado entre las partes, y aunque se encuentra regulado en ley la limitación del derecho soberano de la voluntad del patrono, por dos razones: una porque el derecho de trabajo forma parte del derecho público y la otra, porque el patrono queda restringido a los límites que le impone la ley laboral y sus leyes conexas, así por ejemplo queda obligado a cumplir el importe en aspectos socio-económicos del pago de un sueldo y/o salario, bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado si se trata de empresas fuera del ámbito estatal, y queda obligado al pago de prestaciones laborales,

delimitado a no poder pagar menos del salario mínimo que se encuentre vigente, representado en el contrato escrito comúnmente con lo patrimonial que es la cosa o dinero, uno de los objetivos principales de cumplir con el contrato individual de trabajo.

Distintas denominaciones del contrato individual de trabajo

En la actualidad se evidencia una enorme crisis en cuanto al contrato individual de trabajo y las razones de su nacimiento, pues el acuerdo que es su base fundamental, se caracterizaba por la voluntad libre y equitativa, lo cual a medida que pasa el tiempo ha cambiado su evocación, se ha transformado esa libertad en el momento de la contratación en una utopía, lo que resulta igual al analizar la equidad e igualdad en las condiciones que diferencian al trabajador y al patrono empleador. Surge entonces la necesidad de que haya quedado regulado en el marco jurídico legal, y prever interpretaciones ante los múltiples posibles nombres que se le puedan dar al contrato individual de trabajo y que pudieran generar confusión al denominarlo de distintas formas: convenio de trabajo, contrato verbal, pacto en el caso de los contratos colectivos de trabajo, trato por obra, acuerdo, compromiso, contrato por prestación de servicios, contrato independiente.

En una corriente venida de Norte América, específicamente de los Estados Unidos, llegó a Guatemala el llamado contrato de tercerización o *outsourcing*, el cual se define como: una forma de trabajar, en donde el trabajo lo realizan otras personas distintas al patrono y distintas a los trabajadores directos. Lo que significa, es que no importa no es el nombre o denominación que se le designe, al final lo que importa son los efectos que surtirá jurídicamente, lo cierto es, que la figura del contrato individual de trabajo es una institución jurídica que se encuentra vigente, ha sufrido adecuaciones implementadas por circunstancias modernas relacionadas a legisladores jóvenes y las tecnologías informáticas y de redes sociales, como por ejemplo: la tecnología y la modernización forzó la creación del contrato electrónico de trabajo el cual es válido con el código de huella QR que otorga únicamente el Ministerio de Trabajo.

Según el Ministerio de Trabajo de Guatemala (2019), La modernización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social continúa y con la publicación hoy del Acuerdo Ministerial 324-2019, en el Diario de Centroamérica, “el registro y presentación de los contratos individuales de trabajo se hará de forma electrónica a partir del 9 de septiembre de este año...” (párr. 1). Queda establecido, que la finalidad principal u objeto del contrato individual de trabajo, es la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean actividades industriales, mercantiles o agrícolas, crea derechos y obligaciones entre las partes. Pero, qué sucede con las personas que prestan sus servicios en

forma totalmente independiente o autónoma, y sin aparente relación de dependencia directa, destaca por un lado los denominados *Free lance*, y por otro los emprendedores, que se describen como personas que trabajan por cuenta propia.

Los denominados *Free lance* pueden prestar sus servicios para varios clientes distintos que los contratan, la diferencia entre un *free lance* y un emprendedor es que el *free lance* suele trabajar por cuenta propia y a título personal y no como el emprendedor que es visto como una pequeña empresa o como socio de negocios. Se puede percibir, que el contrato individual de trabajo, lleva implícito aspectos que determinan su existencia, tipo y especialidad, por lo que es necesario para efectos didácticos y según sus características, se observa una forma de contrato individual consensual, bilateral con equilibrio y reciprocidad, oneroso por la contraprestación, de tracto sucesivo y nominado al consignar nombre del patrono y el nombre del trabajador; finalmente es un contrato principal, protagónico no solemne atendiendo el principio de sencillez y poco formalismo, por cuanto no requiere de otro instrumento para su validez y subsistencia.

Desde el punto de vista jurídico del derecho internacional comparado, se encuentran legislaciones con definiciones desde las más amplias, hasta las más puntuales, como la Ley Orgánica del Trabajo, descrita en la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 67 que definen al

contrato individual de trabajo, como: “...aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante remuneración”. Mientras que es más amplia la definición de la Legislación Colombiana, que lo define en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, como: “...un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a favor de otra que puede ser natural o jurídica, bajo subordinación y a cambio de una remuneración”.

Se observa que las dos definiciones anteriores, en su esencia son similares a la definición de nuestra legislación nacional, sin embargo, cabe resaltar como dato interesante, que en Guatemala para que el contrato individual del trabajo, exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo o el trabajador inicié a trabajar, esto significa que cobra validez desde el momento exacto de empezar a trabajar o materializar una acción de esfuerzo a favor de un tercero, y no es necesaria la suscripción y firma del contrato en algún medio físico como el papel. Es aquí en donde se observa nuevamente, como la legislación laboral en Guatemala reviste de protección a los derechos fundamentales de los trabajadores, bajo los principios doctrinarios de tutela e irrenunciabilidad de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

La protección aludida en el párrafo anterior, alcanza un carácter constitucional, a tenor de lo que regula el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades”. Específicamente la tutelaridad de las leyes de trabajo, según el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), el cual establece: “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Condición que la tutelaridad otorga y por la cual los derechos de los patronos se consideran en desventaja legal ante los derechos del trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala (1985), en el artículo 106, aborda la irrenunciabilidad de la siguiente manera:

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables... serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala (artículo 106).

El legislador dejó plasmada la protección de la irrenunciabilidad, al asegurar que aun con la firma y consentimiento del mismo empleado, existen ciertos derechos a los que no puede renunciar, entiéndase su salario, la bonificación incentivo para trabajadores del sector privado

cuando se trata de entidades privadas o instituciones fuera del ámbito estatal, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público conocida popularmente como bono 14 y la prestación del aguinaldo entre otras. De esto último es que se desprende la estrecha relación entre el derecho de trabajo y la previsión social, al proteger directamente al trabajador en cuanto a que no pueda renunciar a sus derechos, no sea obligado o coaccionado a hacerlo, a proteger a su familia y personas que dependen de sus ingresos generados por la actividad laboral que realiza.

Es necesario anotar una penúltima clasificación atendiendo la temporalidad de los contratos individuales de trabajo, la ley laboral establece:

El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no especifica fecha de terminación. b) a plazo fijo, cuando especifica fecha para su terminación...; y c) Para obra determinada, cuando se ajusta en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Código de trabajo, 1961, artículo 25).

Y finalmente, una última interesante clasificación de los contratos individuales de trabajo, que es la que se deriva de lo pactado en forma verbal, esta forma de contrato ha quedado regulada y se detalla en el artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala (1961), que establece: “...el contrato de trabajo puede ser verbal... a labores agrícolas o ganaderas, de servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días; y a la prestación de un trabajo para una obra

determinada...” el legislador lo ha dispuesto así, porque por lo general si el contrato no excede 60 días, la cuantía representada en dinero generado en concepto de salario, no será mayor o suficiente para llenar las formalidades del contrato escrito o de plazo indefinido.

Efectos jurídicos del contrato de trabajo

Se puede concebir que a lo largo de la historia social laboral humana, las personas que ofrecen su fuerza de trabajo han estado en una situación de vulnerabilidad y desventaja económica frente al patrono, en muchas ocasiones por necesidad aceptan condiciones de trabajo que los colocan en desprotección de sus derechos, el empleado, hombre o mujer busca a través de su trabajo, llevar los satisfactores básicos necesarios de alimentación, vestido, salud, educación y recreación entre otros, a su familia y a quienes dependen de sus ingresos, aunque esto pueda considerarse como posturas subjetivas, por estar inmersas a las disposiciones que fija cada patrono y que no constan por escrito en el contrato de trabajo, por ejemplo los horarios y jornadas extendidas, con las consecuentes horas extras laboradas no remuneradas, todo esto no es tomado en consideración como una limitante para la realización de las actividades laborales en Guatemala.

Es por lo anterior que, en la actualidad, en segmentos de grupos sociales, por una parte conformados por empresarios patronos y por otra parte representados por jóvenes en edad productiva en búsqueda de ingresos económicos, es que se observa la intención de realizar cambios en la relación trabajador - patrono, se ofrece a la fuerza laboral mejores condiciones para ganarse ese sustento familiar anhelado, y surgen actividades laborales producto de los avances tecnológicos, la globalización de las comunicaciones modernas y el desenvolvimiento innovador de las entidades nuevas, de esta forma surgen las grandes compañías comerciales denominadas *Call Center*: “...traducción que en español significa centro de llamadas o centro de atención telefónica... los tele operadores, como son llamados los asesores o agentes de atención al cliente, reciben y realizan llamadas a clientes actuales y potenciales”. (Douglas Da Silva, 2022, p. 1).

Esto es un antecedente de cómo ha surgido el teletrabajo, o denominado también trabajo virtual o trabajo desde casa, que derivado de las reestructuraciones operacionales en algunos casos forzadas, que se presentaron en las empresas contratantes como efecto de la pandemia del virus del Covid en el año 2019 y vino a transformar de una manera sustancial, tanto la vida cotidiana de las personas así como la vida laboral, económica, y como efecto la redacción de los contratos de trabajo, no solo en Guatemala, también en los países del mundo, como motivo principal de la referida pandemia. De esta forma, se puede

destacar que las relaciones laborales son siempre dinámicas, impredecibles y cambiantes, en atención a esa dinámica social, los trabajos se reestructuran, se modifican, se ajustan, se transforman, por múltiples factores sociales, como el incremento desmedido del desempleo, el sub empleo y los sectores denominados terciarios.

La dinámica social laboral actual ha dado paso a demandas judiciales en mayor cantidad y frecuencia, porque modifican el comportamiento de los trabajadores y la manera de apreciar y valorar la figura y lo que representa tener empleo, altera la percepción de como poder conservarlo, se observa que el empleado guatemalteco, influenciado por economías de consumismo venidas de modelos de otros países, como Estados Unidos de Norte América, obtiene modelos de imágenes que no se ajustan a la realidad de Guatemala y no se ajustan al comportamiento de la actividad laboral que se desarrolla en éste país, aquí radica la importancia de dejar plasmado por escrito las condiciones de trabajo, porque de este documento se derivan los efectos jurídicos posteriores, que deberían ser de beneficio mutuo, para el colaborador que aporta su fuerza de trabajo, sea esta física o mental, y para el patrono que paga una compensación o salario.

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. (Código de Trabajo, 1961, artículo 30).

De lo anterior se anota la importancia de tener pleno conocimiento sobre el significado del término Negocio Jurídico, que se encuentra estrechamente relacionado al contrato individual de trabajo, en donde se debe analizar la materia contractual laboral, de tal forma Guillermo Cabanellas lo considera: “[Es] todo acto o actividad que presenta algún interés, utilidad o importancia, para el derecho y es regulado por sus normas” (Cabanellas, 2008, p.287). Por lo que se puede inferir que negocio jurídico es la declaración de voluntad celebrada entre las partes interesadas, debidamente regulada por el derecho con la finalidad de obtener un resultado jurídico posterior y que para que este se perfeccione debe de exteriorizarse a los fines de cumplir con los parámetros de ley. Dando claridad a las actividades relacionadas a los roles de cada una de las partes: patrono-trabajador, otorgando de esta forma certeza jurídica a ese vínculo laboral.

Sin embargo, para considerar la existencia y validez de un negocio jurídico, se tiene que tomar en cuenta la presencia de elementos intrínsecos y necesarios en el mismo, como lo son: la declaración de voluntad libre, la capacidad, y ausencia de todo vicio del consentimiento como lo es el dolo, el error, la violencia y la coacción. El objeto del contrato de trabajo debe ser, lícito, posible, existente en la realidad o determinable en el futuro; la forma, estrechamente relacionada con la declaración de voluntad, es esencial para la eficacia del negocio jurídico y en este caso, para la eficacia del contrato individual de trabajo.

Finalmente, la causa, tanto subjetiva como objetiva, ya que debe existir la intención, como el fin que se persigue, en el caso analizado, la intención del trabajador por trabajar y como efecto obtiene una compensación o remuneración económica en dinero para llevar el sustento diario a su familia.

En relación a los elementos del patrono, son encontrar el medio productivo a través del trabajador para alcanzar sus objetivos económicos de productividad y utilidad de su capital, capital y trabajo que en ningún caso puede ser orientado a actividades con fines ilícitos. Se tiene que tomar en consideración que el término relación de trabajo, es un concepto jurídico, que se encuentra estrechamente relacionado con las actividades comerciales, ya que la manera legal con que se regulan tienden a caracterizar la situación común a través del contenido y redacción del contrato de trabajo, observable en muchos países de la región latinoamericana. Por ende, los cambios que se generan en este campo, restringen a un grupo reducido de la población, denominado trabajadores, se incrementan y forzan en forma significativa los trabajos de naturaleza independiente, o denominados en Guatemala como trabajos de la economía informal.

Además este segmento de la población, opta por buscar empleo informal y ofrece sus servicios a las órdenes de un empleador o patrono comerciante, tras la figura de relación de índole civil o mercantil y no

laboral, y aunque existe una remuneración en forma de salario, la dependencia directa y el cumplimiento de horarios, no se suscriben contratos de trabajo escrito y no quedan registros en el Ministerio de Trabajo, la anterior practica es con la finalidad de evadir el cumplimiento de las obligaciones patrono-laborales, y de esta forma se provoca la simulación contractual. En la continuidad de la búsqueda de protección al empleado es que se fundamenta la estructura del orden jurídico, se encuentran regulados una serie de principios garantes de los derechos fundamentales en favor del contratado, se considera que el derecho al trabajo es un derecho inherente a la persona humana, comparándolo a la libertad, igualdad y derecho a la vida.

Por lo que se encuentra consensuado que el derecho de trabajo entra en la esfera de los denominados Derechos Humanos de segunda generación reconocidos por toda la humanidad. Este reconocimiento, busca proteger al empleado, como parte débil, vulnerable y que se encuentra en desventaja económica ante el patrono, pretende de esta manera un trato justo y equitativo, en la relación existente entre las partes de la relación contractual laboral. Lo cierto es, que en todos los contratos individuales de trabajo, existen una serie de estipulaciones en base a la incorporación de las normas dirigidas al cumplimiento y respeto de la legislación nacional, todo esto, en virtud del principio de irrenunciabilidad, y que como consecuencia conlleva a que la relación de trabajo quede revestida independientemente de lo que hayan estipulado los contratantes, por

todas las normas que favorecen al trabajador, desde la norma constitucional hasta las ordinarias.

El contrato individual de trabajo escrito, provoca efectos importantes y específicos, deja plasmado que una vez originada la relación o vínculo laboral se apliquen desde ese mismo instante, todas las disposiciones protectorias establecidas en la ley específica, leyes conexas y leyes adicionales o complementarias como lo son, los convenios internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala ante organizaciones reconocidas, como la Organización Internacional del Trabajo denominada por sus siglas OIT, todo este conjunto de normas forman el cuerpo legal que obligan a las partes contratantes, principalmente al patrono respecto al cumplimiento y respeto de los derechos inmersos en el documento, establece principalmente la prestación del servicio a que se obliga el trabajador y el pago del salario a que se obliga el patrono.

Causas de la terminación de los contratos de trabajo

La legislación laboral guatemalteca regula una serie de causas para la terminación de los contratos de trabajo, entre las más importantes destaca cualquier infracción a las obligaciones del trabajador, éstas pueden ser: a) la beligerancia o no sujetarse a la autoridad del patrono, b) no ejecutar el trabajo con eficacia, cuidado y esmero, c) no acudir al

lugar de trabajo, d) no cumplir con el horario pactado, e) no cuidar los materiales y herramientas, f) no observar buenas costumbres, g) ocultar información de incapacidad permanente o enfermedad profesional, contagiosa o incurable, h) compartir o divulgar secretos técnicos, comerciales o de fabricación, i) no observar medidas preventivas, j) abandonar el trabajo sin causa justificada, k) trabajar en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas, l) sabotear la producción normal de la empresa, entre otras.

En cuanto a la terminación de un contrato de trabajo, Santa Cruz (2008), lo define como: “[El] fenómeno jurídico en virtud del cual y por hechos provenientes o no de la voluntad de los contratantes, cesan estos definitivamente en el cumplimiento de sus obligaciones principales...” (p. 9). Es el rompimiento definitivo de todo vínculo laboral entre el patrono y el trabajador, es por esto que este acto debe quedar plasmado en documentos donde se detalle lugar y fecha muy importante para efectos de conteo de plazos y sus efectos de emplazamiento, los motivos o causas que dieron origen a la ruptura, documentos que podrían ser: la carta de renuncia, la carta de despido laboral, el finiquito laboral, no pudiendo obviar o faltar el aviso a la inspección de trabajo debidamente firmado y sellado de haberlo ingresado.

La terminación del vínculo laboral en normativa legal guatemalteca, lo regula como:

Hay terminación de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos (Código de trabajo, 1961, artículo 76).

Estipulado adicionalmente como formas de terminación de los contratos de trabajo, se agrega el concepto de extinción por voluntad de una o de ambas partes o sea, por mutuo consentimiento, por despido laboral directo o indirecto, con causa justificada o no justificada, por renuncia unilateral del empleado que decide por propia voluntad poner fin a la relación laboral, por llegar al plazo definido en el contrato, por disposición de la ley, por fuerza mayor o caso fortuito, por insolvencia o quiebra de la empresa contratante, por incapacidad o fallecimiento del patrono, y resulta de interés de análisis específico para el presente trabajo de investigación, la muerte del trabajador como causa principal y definitiva para terminar el contrato de trabajo.

Texto y principios constitucionales relacionados a la muerte de un trabajador

Cuando se hace referencia a la indemnización por motivo de fallecimiento del empleado o indemnización *post mortem*, es de entender que esta debe ser entregada a los beneficiarios del trabajador fallecido, siendo éste quien se encontraba al servicio de algún patrono, es necesario anotar, que la legislación laboral vigente carece en detallar, las causales

que pueden provocar que el contratista obligado reconozca la muerte de un contratado, y no señala que la causa del deceso sea ocasionada por algún hecho específico, sea este derivado de accidente común, laboral, tipo de padecimiento o enfermedad, la legislación únicamente menciona: muerte del trabajador, además de encontrar que los beneficiarios *post mortem* son denominados en materia laboral como dependientes económicos, y en materia civil como herederos.

Las anteriores y distintas denominaciones, excluyen el análisis relacionado al deceso de una persona, por lo que es necesario determinar si la misma proviene de algún tipo de accidente laboral, por encontrarse regulada en forma independiente. De esta manera, es que dicha indemnización *post mortem* es importante diferenciarla de lo que es la indemnización por tiempo de servicio, la que procede por despido indirecto o injustificado, y la indemnización a familiares en caso de fallecimiento por riesgo de accidentabilidad laboral, negligencia del patrono, o relacionada a riesgos propios de equipos de seguridad, instalaciones, actividades en día y hora de trabajo, lo cual debe ser demostrado en juicio penal, como homicidio culposo, preterintencional u homicidio simple, según el caso, siendo la indemnización *post mortem*, la que sobreviene después del estudio interno de la empresa, del evento que desencadenó en la pérdida de vida del trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala (1985) establece en forma taxativa que:

Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. (Artículo 102 p.p).

Dicha disposición de carácter constitucional, regula que la indemnización *post mortem* es una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, involucra al régimen de seguridad social a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en vista de que si éste cubre el peligro de fallecimiento, en su totalidad, cesará la obligación del empleador, y si en caso el régimen de seguridad social no lo cubre en forma completa; le corresponderá el pago al empleador quien deberá pagar la diferencia, esto a tenor de lo que regula la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;” (artículo 102 p.p).

Muerte del trabajador

En aquellos casos en donde se presenta la muerte del empleado, les corresponderá a los beneficiarios de éste recibir el pago de la indemnización *post mortem*, y demás beneficios generados de la relación laboral que pudieran corresponder al trabajador extinto. Sin embargo, es posible que se presenten conflictos de interés entre los llamados beneficiarios, en situaciones diversas, como el caso de que existan varios hijos de diferentes relaciones, dentro y fuera del matrimonio del fallecido, o si hay esposa y a la vez una o varias convivientes, o terceros interesados que demuestren legitimidad con igual o mejor derecho, “culturalmente son casos (de varias convivientes) que suelen ser comunes en Latinoamérica”. (Diccionario de la real academia española, 2021, p. 30).

En todo caso resulta evidente en situaciones como la pre mencionada, que las personas que se consideran a sí mismas beneficiarios, acudan a buscar respuestas, primero, a la vía administrativa, es común que de esta forma realicen un primer acercamiento a las oficinas del Ministerio de trabajo y previsión social, conocidas como las oficinas de la inspección de trabajo, ubicadas en los diferentes municipios y cabeceras departamentales del territorio nacional, otros familiares del trabajador fallecido, buscan asesoría legal en abogados, y de ahí la importancia, en cuanto a que el profesional del derecho conozca y domine el tema de los

derechos laborales *post mortem*. Previo a iniciar la vía judicial ante los tribunales de trabajo y previsión social para el reclamo de las prestaciones, la legislación nacional contempla la figura de la conciliación, entendido esto, como una invitación al respeto de la normativa mínima como principio de orden público y la buena fe.

Tal y como lo detalla el Código de Trabajo (1961), “contestada la demanda... el juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables” (artículo 340). De no llegar a un arreglo conciliatorio, se deberá iniciar el juicio ordinario laboral, en el presente caso el trabajador ha fallecido, serán los familiares los que deberán iniciar dicho proceso, para esto es necesario que el juez de trabajo designe quien es beneficiario y de esta forma le otorgue la calidad de heredero de los derechos laborales del causante, indistintamente de lo que se esté o haya resuelto en lo civil, ya que en materia laboral no se requiere de las formalidades y plazos de espera en la tramitación del proceso sucesorio, sea testamentario o intestado, concebidos por la ley como dos procesos distintos.

En atención a lo anterior y cumplimiento a principios del derecho de trabajo de tutelaridad, proteccionismo, celeridad, sencillez y poco formalismo el código de trabajo (1961), prevé:

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente (artículo 85).

En relación a instituciones jurídicas relacionadas al tema, como la seguridad social, a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y su normativa interna, los jueces de trabajo, consultan estas leyes complementarias para lograr sin mayores obstáculos la determinación apropiada de a quién corresponde la calidad de legítimo beneficiario, y esta designación le permita ejercer su derecho real que le asiste, para así allanar el camino que le permita recibir el monto dinerario entre otros beneficios. De tal manera, los órganos jurisdiccionales reciben el trámite en forma inicial por la vía de los incidentes, que en doctrina legal refleja dos situaciones siendo estos: a) como proceder a la determinación en la transmisión de derechos del trabajador como consecuencia de la relación laboral, como los salarios devengados y la indemnización *post mortem*, y b) como proceder para la determinación legal y adecuada de quiénes son los beneficiarios reales.

La seguridad social en Guatemala ante el fallecimiento de un trabajador afiliado

El fallecimiento de una persona con vínculo laboral, es una de las formas para la terminación del contrato individual de trabajo, las causas de muerte pueden ser variadas, por un riesgo de accidentabilidad en la ejecución de determinada labor peligrosa, causas de enfermedad común o por otro motivo ajeno al posible riesgo, como por ejemplo: el riesgo aumenta en profesiones relacionadas a servicios de seguridad privada, operación de máquinas, o manejo de vehículos en donde la muerte se derive de hecho de tránsito en día y hora no laboral. La determinación de las causas del deceso es importantes porque del análisis de éstas se pueden deducir responsabilidades imputables al patrono o al mismo fallecido, aunque éste haya perdido la vida en hora y lugar de trabajo, se puede comprobar que fue por ausencia en el cumplimiento de medidas de seguridad, no uso de equipo de protección adecuado, por negligencia, rebeldía o desobediencia.

En todo caso, se pueda determinar o no, las causas y delimitación de responsabilidades civiles, penales - laborales, derivará en favor de sus dependientes, sin embargo si se comprueba la responsabilidad del patrono, son los beneficiarios del empleado fallecido los llamados a recibir el pago de los beneficios económicos *post mortem*, lo cual se pueden incrementar considerablemente bajo la figura legal de los daños y

perjuicios, de allí importante recalcar que en caso de que el fallecimiento sea por riesgo laboral. La ley contempla disposiciones específicas que regulan esta condición; Si la muerte del trabajador sobreviene por causas naturales o no de accidentabilidad laboral, de acuerdo con el artículo 85 del Código de Trabajo (1961), establece: “son causas que terminan con los contratos de trabajo.... y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones”.

Y para determinar la calidad de beneficiario, se establece que también son aplicables los conceptos contenidos en otras leyes y reglamentos, de esa cuenta los legisladores dejaron descritos distintas denominaciones para nombrar a los beneficiarios, en el código civil se les denomina herederos, en el código de comercio: beneficiario o beneficiario genérico, en reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, amplían esa condición de beneficiarios nombrando al cónyuge supérstite, hijos menores, hijos mayores o sus padres, quienes tendrán acción directa para el ejercicio del reclamo, agrega que no será necesaria la declaratoria de herederos en materia civil o la radicación de la mortal en el proceso sucesorio común, pero tampoco prohíbe o limita la declaratoria de radicación del representante de la mortal.

De acuerdo a la opinión de Guillermo Cabanellas (2008) establece que:

...esta acción no es una reclamación común de los sucesores del fallecido, sino que actúan motivados por el derecho de dependientes económicos al que han sido lesionados, el cual es originado por la subsistencia material que era procurada por el trabajador en el sentido de que desde ese momento el ingreso económico desaparece, debiendo traspasarse dicho resarcimiento a los fines de atender a la necesidad social de las personas que dependen de los ingresos de la víctima; por lo que no le otorga un carácter hereditario, ya que beneficiario el trabajador fallecido, puede disponer de los derechos laborales *post mortem* sin agotar el proceso sucesorio en materia civil (p. 301).

Quienes son considerados herederos para reclamar derechos laborales *post mortem*

Existen una serie de factores, condiciones y características que se mencionan con relación a la determinación de quienes serán los beneficiarios del trabajador, siendo algunos de estos, el vínculo familiar y la dependencia económica. En consecuencia, la Constitución Política de la República de Guatemala, y reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social coinciden al reconocer como beneficiarios de los derechos laborales *post mortem*, al: cónyuge, conviviente, hijos menores o incapacitados; mientras que el Código de Trabajo reconoce a: la concubina, los dependientes económicos, pero adicionalmente menciona a los herederos como ocurre en igual forma en el código civil. De esa cuenta otorga oportunidad y amplía el espectro de a quienes considerar como beneficiarios, hace menos restrictiva a la designación original y se reconoce a los terceros interesados, que acrediten legitimación de igual o con mejor derecho.

No obstante, existe una serie de opiniones que difieren sobre quiénes son considerados beneficiarios en materia laboral y quienes son considerados herederos en materia civil; además amplia estas dudas respecto a quiénes también se les puede considerar dependientes económicos, para aclarar esto es necesario también consultar como parte el fundamento de lo descrito en tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo suscritos y ratificados por el estado de Guatemala, los cuales son parte de la normativa nacional, incluso considerados de rango constitucional, y no son seguidos por disposiciones del derecho civil interno, porque éste trámite de designación de beneficiarios de derechos laborales *post mortem* corresponde a materia laboral.

Aplicación de criterios para designar herederos en procesos laborales *post mortem*

Se observa una importante problemática en cuanto al ordenamiento jurídico que regula este punto, de acuerdo a los principios sociales que deberían estar inmersos en el derecho laboral, sin embargo la ley no proporciona un lineamiento claro o preciso para determinar este asunto, por lo que el juez realiza un exhaustivo análisis de cada caso en concreto y atiende a la situación del momento, para lograr establecer los particulares de cada situación se basa en los medios probatorios que se le presentan. Como consecuencia, tiene que aplicar los principios ideológicos, cuyo objetivo se encuentra dirigido a sugerir los medios y

formas más apropiados para beneficio común, como derecho realista, el cual basa el estudio del individuo en su realidad y contexto social, considera que es necesaria la práctica debida de la equidad, la proporcionalidad, las reglas de la sana crítica conforme a los principios de la lógica, la experiencia, la psicología, ciencias y artes afines.

Del párrafo anterior, se infiere que la ley laboral, es considerada una ley un tanto escueta en virtud de que la designación de beneficiarios, requiere de una serie de consultas de otros cuerpos normativos conexos que se complementan en forma supletoria y con la aplicación de análisis y criterios subjetivos de los jueces, que desde el punto de vista de los principios ideológicos, indiscutiblemente lleva a que sea el Juez el que tome finalmente la decisión en la designación de quien sí y quien no es o puede ser beneficiario, de esta forma aplica su criterio personal y, en algún momento, lo lleve a aplicar el ordenamiento de la normativa civil, como el caso de tomar en consideración análoga lo que se refiere a la herencia, en virtud de decidir a quién le corresponde recibir la herencia y en lo laboral a quien le corresponde el beneficio económico que le correspondía al extinto trabajador, y que será entregado por el patrono.

La costumbre como fuente de derecho de trabajo en Guatemala

Los estudios evidencian que, con anterioridad a las manifestaciones en Roma, existía la concepción de la relación de trabajo en el mundo occidental, como un vínculo de dependencia entre el individuo que prestaba el servicio y el objeto, que lo acerca, primero al exceso de trabajo, y posteriormente a la esclavitud, hoy en día conocidos estos conceptos como explotación laboral y esclavitud moderna. Por ser semejante la condición del que presta sus servicios a la condición de lo que puede significar un objeto material, ambos como tipos y formas de propiedad material del patrono, similar concepción mental actual, que hace que dicho pensamiento se ejemplifique en el círculo material de trabajo por sueldo y sueldo por trabajo, y esto sea interpretado como motor fundamental de la economía mundial actual y la más común en la antigüedad.

De allí es que en la antigua Roma es donde se experimentan las primeras nociones de lo que es el trabajo por cuenta ajena, libre y retribuida como consecuencia de novedosas formas contractuales creadas por los juristas romanos que se basaron en la lógica del *ius civile*, que abarcaba el estudio de las instituciones jurídicas propias de los ciudadanos romanos, y no de los extranjeros, el *ius proprium civium romanorum*, lo cual fue muy importante para establecer la nueva forma de prestación de servicios que prevaleció en la sociedad romana. Como resultado de tal

problemática, los hombres libres de condiciones económicas precarias, sin propiedades o esclavos, pero que ya habían ganado su libertad, por ejemplo, los gladiadores del coliseo romano, que se iniciaban como guerreros esclavos y al alcanzar fama por ganar muchos combates, podían recibir la libertad como premio se les otorgaba un símbolo consistente en una espada de madera llamada *rudis*.

Prestaban sus servicios a cambio de una contraprestación en dinero bajo la figura de “arrendamiento”, siendo esta figura un vínculo jurídico asumido libremente entre ambas partes que debía ser diferenciado de la esclavitud, por cuanto eran proporcionados por ciudadanos de la república, lo que lo diferenciaba del mismo por tratarse de hombres libres. En tal sentido, el derecho romano diseñó un contrato denominado *locatio conductio operarum*, en donde el prestador de servicio denominado locador estaba obligado a obedecer al contratante denominado conductor y acreedor de la actividad, pudiendo obligar al locador a poner su fuerza de trabajo bajo su disposición y obediencia, lo cual era aplicado en aquellos casos en los que el máximo interés del conductor estaba orientado a la propia actividad del que prestaba sus servicios, como es el caso del trabajo del encargado del personal que diera uso económico al terreno de los contratantes.

Ante la necesidad de un contrato que regulara la relación en el aprovechamiento de una obra de tipo artesanal, nace el *locatio conductio operaris*, aplicable en aquellos casos en donde la obra también artesanal era realizada por el arrendador con la total libertad y guía de sus propios conocimientos, como aquellos casos de trabajos que implicaban un resultado en concreto, esta figura se interpreta hoy en día, como el contrato para obra determinada, por lo que además de las mencionadas en relación a ejecutar una obra física, como las actividades relacionadas a albañilería, el contrato individual de trabajo puede ser: para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Para Caen. L. Droit du travail en cita al Código francés (1984):

Ya para la época romana, se observa la existencia de lo que es el trabajo realizado por hombres libres, caracterizado por la ajenidad del resultado del trabajo y la retribución por los servicios prestados, lo cual se mantuvo hasta el medioevo, salvo algunas variantes como que del *locatio conductio operarium*, el que pasó a denominarse arrendamiento de servicio y de *locatio conductio operaris*, que pasó a denominarse arrendamiento de obra, posteriormente materializado así, en las categorías contractuales registradas (p.11).

Alrededor del siglo XIII, en la edad media baja, se manifiesta en los países de Europa occidental el Feudalismo, presenta complejas relaciones y formas de trabajo, entre el señor feudal y sus siervos denominados siervos de la *gleba* o adscritos a la tierra de cultivo, a

quienes se les obligaba a trabajar la tierra de su señor a cambio de protección, lo que le hacía reconocer como sujetos de derecho, siendo su servidumbre un régimen absoluto de sumisión, adquirido hereditariamente, lo cual dificultaba diferenciarlo de lo correspondiente a las características de la esclavitud. Al desaparecer el Feudalismo y experimentar los cambios de la sociedad europea que comenzó a vislumbrar las primeras grandes ciudades, se suscitó el crecimiento de los mercados locales, luego regionales, y se intensificó el intercambio comercial, esta evolución desencadenó en lo que hoy en día se conoce como el desarrollo económico.

En la antigüedad el trabajo asalariado, provocó el traslado de los ciudadanos de las zonas rurales europeas a las urbes nacientes que requerían de grandes cantidades de mano de obra en las unidades productivas, en este momento de la historia se observa la repetición de éste mismo fenómeno en la migración interna del territorio guatemalteco, todos los días se registra el traslado de personas que se desplazan de los departamentos interiores de la república de Guatemala hacia la ciudad capital y se observa en forma externa en la migración de miles de personas hacia territorio norte americano, siendo el trabajo asalariado la principal motivación del migrante interno y externo que va en busca de mejores fuentes de trabajo y mejores condiciones de vida.

Principio jurídico del *In dubio pro operario*

En caso de duda, se debe resolver a favor del trabajador, este principio se encuentra basado en la técnica de la interpretación de la ley laboral, que lleva a cabo el órgano jurisdiccional, en función de las normas protectorias del derecho laboral y las características que contiene, las cuales son muy propias de esta rama jurídica, persigue el objetivo de restablecer la igualdad entre las partes por medio de un enfoque de protección hacia el sujeto considerado débil en la relación laboral, vulnerable y en desventaja económica y social frente al patrono. De allí, que se encuentre regulado el principio protector de acuerdo al Código de Trabajo (1961): “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores [*sic*] en armonía con la conveniencia social” (artículo 17).

De lo anterior, en forma doctrinaria se puede evidenciar un gran esfuerzo de los jurisconsultos y legisladores a través de la historia, por puntualizar las reglas que rigen al derecho de trabajo, de una manera que pueda facilitar su interpretación y aplicación en favor de los derechos del trabajador, es entonces que nace la esencia del principio del *in dubio pro operario*: al agotar recursos analíticos, interpretaciones y argumentos facticos, es que se dejó previsto que ante la duda en la aplicación de la norma jurídica, se debe de favorecer el interés primero del empleado, y

después lo concerniente a los derechos del patrono, la duda favorece al contratado. Sin embargo, en el presente caso es importante anotar: que estos derechos y dudas que le favorecen, también se le trasladan a sus beneficiarios, por lo que en una interpretación extensiva de la ley, los jueces de trabajo pueden en determinado momento designar derechos a cualquier persona que reclame.

El proceso laboral

Durante la época de la conquista, los españoles evidenciaron y dejaron registros de como los indígenas de los diferentes pueblos de las américas invadidos, practicaban la esclavitud, los pueblos ocupados por los españoles, ya tenían estratos sociales bien definidos, algunos estratos más bajos eran sometidos unos a otros, no se reconocía ningún derecho o garantía de pago por trabajo o de retribución económica, esta práctica de trabajar sin paga, continuó siendo gratuito y forzado contra la voluntad de los trabajadores sometidos. Posteriormente, el gobierno español estructuró el trabajo que realizaban los hombres a su servicio, dejó registros reglamentados a través de las llamadas leyes de indias, y realizó la primera clasificación de los trabajadores organizados en grupos a los que denominó: gremios.

Los reglamentados a través de las leyes de indias, eran aplicados solos a los indígenas quienes debían prestar servicios varios en las diferentes finca de los terratenientes españoles y sus descendientes, a través de la tributación de la corona de forma gratuita, pudiendo ser obligados legalmente, esta práctica continuó, incluso posterior a la llamada época colonial del año 1824. Por otra parte, los trabajadores organizados en gremios, controlaban a otros empleados y su actividad, evitaban que pudieran protestar en contra del régimen colonial, así como, restringiendo su capacidad para organizarse y luchar contra sus libertades, utilizando esto en vez de una organización laboral, como una herramienta política que aseguraba mantener el control y/o la dominación del territorio.

Surgen al mismo tiempo, los registros de los primeros reglamentos y estatutos, emanados por el gobierno real y municipal, los maestros o patronos, instrumentos para proteger los intereses que no pueden ser considerados antecedentes del derecho del trabajo, por cuanto no brindaba la protección de los derechos de los trabajadores. El incumplimiento a las leyes laborales, el abuso por parte de los patronos, motivó el origen del proceso laboral, proceso mediante el cual el trabajador puede hacer valer sus derechos en forma más segura, por la vía judicial. Desde la llegada de la supuesta independencia política de los países, presente tanto en los gobiernos dirigidos por partidos con tendencias llamadas conservadoras o de derecha, como en los

denominados de centro liberal o de izquierda, se caracterizan todos, por su poco interés en dictar una legislación que cumpla con disposiciones justas hacia la clase social trabajadora.

En los gobiernos que ha tenido Guatemala, llegados al poder por parte de organizaciones políticas, las distintas tendencias y corrientes ideológicas, demuestran poco o ningún interés en dar cumplimiento a las normas jurídicas existentes en materia laboral, prueba de ello es el denominado salario mínimo que fija el gobierno de turno cada año, y el cual no corresponde a la realidad en cuanto a cubrir las necesidades de la canasta básica vital de las familias que dependen del salario del trabajador. Ante un despido laboral, el cesado se queda sin la principal fuente de ingresos, y son muy pocos los patronos que se plantean las interrogantes: ¿a dónde va a trabajar esta persona al perder su empleo?... por lo que se hace necesaria la reflexión que: detrás de cada empleado, hay una familia que depende de su salario para subsistir, que al quedarse sin trabajo no podrá proveer de alimentación, vestido, salud, educación y recreación a sus dependientes económicos.

En relación retrospectiva de análisis de los gobiernos que ha tenido Guatemala y su influencia en la clase trabajadora, es necesario anotar que en el año de 1931 durante el régimen del General Jorge Ubico, el movimiento sindical sufre una paralización durante catorce años, en un gobierno caracterizado por el trabajo forzoso, la persecución y la censura

en acciones reivindicatorias. Posteriormente, en el periodo comprendido del año 1944 a 1954, que comprende la caída del General Jorge Ubico y el derrocamiento del presidente en turno Jacobo Arbenz Guzman, es que nace una revolución en beneficio del pueblo de Guatemala, por primera vez en la historia se procuró mejoras sociales a través de una efectiva protección y garantía de los derechos laborales, por medio de la legislación, que contempló avances en cuanto a seguridad social, asistencia técnica y crediticia en el sector agrícola.

Lo que califica este periodo como la década donde nace el Derecho Laboral Guatemalteco, con un verdadero sentido de tutela que no había existido nunca en el país hasta ese entonces, y que es cumplido debido a la promulgación de instrumentos administrativos y judiciales, en este momento nace lo que se conoce como el proceso laboral. Por el intervencionismo del gobierno norteamericano, que provocó la caída del presidente Jacobo Arbenz Guzman, en el año 1,954 se frustran las grandes transformaciones y logros conseguidos en la materia, pues se abroga la Constitución de 1945 y se dicta un nuevo texto en 1,956 que conserva el capítulo de garantías sociales pero desmejorada la posición de los trabajadores. Para el año 1,966 con la entrada en vigencia de la nueva Constitución política de la república de Guatemala, que reproduce los principios fundamentales, contemplados en la Constitución de 1945 casi en su totalidad.

Principios del derecho de trabajo

En Guatemala, el código de trabajo es un importante instrumento jurídico que contiene los principios del derecho laboral, hace referencia a sus características ideológicas como fuente inspiradora del derecho de trabajo, además del código del trabajo, constitucionalmente, aparecen de manera expresa los principios que buscan proteger a los trabajadores, como garantías mínimas e irrenunciables, se originan de la necesidad de materializar aquellas estructuras conceptuales basadas en siglos de vigencia; en la experiencia legislativa y jurisprudencial, obedece a la inspiración de la justicia social de la que se sustentó inicialmente. La naturaleza jurídica de los principios, del derecho de trabajo es público, es el código de trabajo el principal instrumento de estos principios dentro de la legislación guatemalteca, es parte de un todo que comienza desde la Constitución Política de la Republica y otras leyes de trabajo y previsión social.

A lo anterior es necesario agregar los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala, que trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, le otorga protección jurídica a este último, puesto que se encuentra en una situación de desventaja que se puede evidenciar en la mayoría de los casos en el plano socio-económico y hasta en el plano cultural, surgen entonces los principios del derecho de trabajo, como el de la tutela que

busca compensar las desigualdades, y otorga trato legal preferente al trabajador. Las garantías sociales contenidas en el código de trabajo, se consideran mínimas, porque es lo menos que el Estado de Guatemala debe de garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, surge allí de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) “de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo” (artículo 102).

El principio de imperatividad y necesidad detallado en el Código de trabajo (1961), al considerar el derecho del trabajo como un “derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a la aplicación de la ley...limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad” propio del derecho común...,” el que queda establecido taxativamente en los considerandos del código de trabajo (cuarto considerando literal c). Por otro lado, la estabilidad en el trabajo, es un principio que otorga el carácter permanente a la relación del trabajo, hace depender su disolución por voluntad del empleado, o del patrono, la cual a su vez dependerá del incumplimiento grave del trabajador en sus obligaciones, o por circunstancias ajenas a la voluntad de ambas partes, que hagan imposible su continuación. Si bien es cierto, de lo anterior se desprende el principio de estabilidad laboral, no es menos cierto, que el contrato de trabajo individual no es inmutable.

Una de sus características la mutabilidad en el tiempo, puesto que la relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originarias que le vieron nacer, por ser parte del quehacer humano consagrado así, el principio de continuidad que permite prolongar en el tiempo por mutuo acuerdo la vinculación de las partes en la relación laboral. El derecho de trabajo contempla la aplicación de más de una norma, rompe con esquemas rígidos y tradicionales de la misma, es preferente en su aplicabilidad aquella que sea favorable al trabajador, aunque no sea la que corresponda jerárquicamente. En caso, de discordancia entre lo que surja entre documentos o acuerdos escritos, y lo que ocurra en la práctica, toma en cuenta la mutabilidad que como característica tiene el contrato de trabajo, debe prevalecer lo que ocurra en la práctica, de conformidad con lo establecido en el principio de primacía de la realidad objetiva.

Se continúa con la derivación de varios principios y garantías que protegen el derecho de acción y seguridad jurídica del trabajador, sin obviar, que deben ser prescriptibles como una forma de determinar la vigencia de la acción de reclamar un derecho en juicio. Así también, se observan otros principios en fases procesales que regula el derecho de trabajo por ser un derecho especialísimo: de no discriminación e igualdad de trato, de equidad, de preeminencia del derecho internacional sobre el derecho interno por convenios internacionales suscritos por el Estado de Guatemala que adquieren categoría de ley superior ordinaria,

de justicia social, de gratuidad, de razonabilidad, de conciliación, de imparcialidad, de celeridad procesal, de sencillez y poco formalismo, de responsabilidad social, de eficacia, de oralidad, de oficiosidad o impulso procesal, de inmediatez y de supletoriedad.

La institución jurídica de la prescripción, como principio laboral, también es necesaria citarla a fin de determinar de una forma clara hasta donde puede resistir el derecho de los trabajadores y patronos para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades laborales. La prescripción liberatoria no extingue propiamente la obligación, sino que afecta la acción, pudiendo ser renunciada solo por el sujeto a quién beneficia, sin embargo, constitucionalmente los derechos laborales son irrenunciables. Dentro de la legislación laboral guatemalteca, únicamente se encuentra establecida la prescripción extintiva o liberatoria, siendo un medio de liberarse de una obligación impuesta por el mismo código o que sea consecuencia de su aplicación, mediante el transcurso de cierto tiempo y de las condiciones establecidas.

El derecho de la prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada ya sea de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, la prescripción de derechos relativos al trabajo es de hasta dos años. El derecho del trabajo, se encuentra en una constante evolución que lo obliga a adaptarse a los cambios que demanda la sociedad de acuerdo a las circunstancias por las que evoluciona y

desarrolla, siempre en procura del beneficio de los trabajadores, consagrado en el Código de trabajo, que indica el principio evolutivo, de evolución, o dinámica del derecho laboral, al identificar la necesidad de revisar la legislación laboral vigente a efectos de efectuar las modificaciones de acuerdo a la experiencia y necesidades sociales cambiantes de la población.

El código del trabajo, también consagra el principio de la obligatoriedad, al señalar que: “el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto las prestaciones mínimas que regula la ley” (cuarto Considerando, literal d). Adicionalmente, se prevé el principio de realidad objetiva, al establecer el estudio del realismo social para poder comprender la búsqueda de la equidad, deja contemplado el cumplimiento de los pilares básicos de sencillez y poco formalismo, ya que debe ser manejado en términos sencillos, de fácil entendimiento y aplicación, lo cual se materializa en el derecho procesal del trabajo, al no ser formalista a los fines de favorecer al trabajador, también determina el principio conciliatorio, al procurar el advenimiento amigable de las partes para la resolución de los conflictos, pudiendo ser aceptado éste, antes, durante y después de un proceso.

El Principio de la irrenunciabilidad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): al consagrar que “los derechos establecidos en la misma son irrenunciables para los trabajadores”

(Artículo 106); y el Principio de la Justicia Social que se refiere a la tendencia doctrinal y practica dirigida a la protección de los individuos como débiles económicamente; y en búsqueda de una mejora en sus condiciones de vida. Los principios laborales son: “[El] principio protector, la irrenunciabilidad de los derechos, la continuidad de la relación laboral, la primacía de la realidad, la razonabilidad, la buena fe y la no discriminación” (Pla Rodríguez, 2008, p. 273). De esta forma resalta al derecho laboral como un derecho humano y un hecho social, que debe ser resguardado con normas que busquen la equidad entre el trabajador y el empleador, y consolide el ordenamiento jurídico.

Con la única finalidad de resguardar los derechos del trabajador, es de vital importancia resaltar el principio de la primacía de la realidad objetiva, ya que ayuda a esclarecer cuando se está en presencia de una relación laboral, puede evidenciar la existencia o no de los elementos intrínsecos de la relación laboral como lo son: la prestación de un servicio o la realización de una tarea, el pago de una remuneración y la subordinación bajo dependencia directa del empleado hacia otra persona denominada patrono sea éste natural o jurídica. Este principio es el que ayuda a determinar lo que ocurre en la realidad y lo que se encuentra plasmado en los documentos como el contrato individual de trabajo, el reglamento interno y las planillas de pago, ya que, de coexistir los elementos de la relación laboral, indistintamente que exista un contrato

civil o mercantil que señale que la relación que guarda es de otra naturaleza, esta debe de tratarse como si fuese laboral.

Según la Corte de Constitucionalidad (2009) en sentencia de apelación de amparo del expediente 8885-2009 estableció:

“...en el derecho guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando, del código de trabajo. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad sobre formas o apariencias o lo que las partes han convenido. El contrato de trabajo es un “contrato realidad”. Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes, en el Derecho de Trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos se debe dar preferencia a los hechos...” (p. 4).

Todo esto en atención a la problemática de la realidad nacional característica común de los países latinoamericanos denominados en vías de desarrollo, que no cumplen a cabalidad con la normativa del derecho de trabajo, de esa cuenta en Guatemala existen muchos empresarios, patronos, empleadores, contratistas e intermediarios del sector de la iniciativa privada, he incluso de instituciones de gobierno estatal, que a través de artilugios jurídicos buscan la manera de evitar los compromisos laborales que conlleva una relación laboral formal, tratan de dar el espejismo de supuestas relaciones mercantiles o civiles, con la única finalidad de evadir sus responsabilidades laborales en el pago de las llamadas prestaciones laborales: salario, indemnización, bonificación

incentivo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado conocido como bono 14, la prestación de aguinaldo y las vacaciones.

Juicio ordinario de trabajo

Al estar agotada la etapa previa denominada la vía conciliatoria administrativa, sin que pudiera llegarse a un arreglo extra judicial amistoso, es que se origina el momento de presentar el escrito inicial de demanda ante el órgano jurisdiccional competente, se considera con este acto el inicio al trámite del juicio ordinario de trabajo. Cabe resaltar, que para efectos del tema analizado, en este caso específico de fallecimiento de un empleado, antes de iniciar el juicio común ordinario laboral, se debe agotar primero el procedimiento de los incidentes, por ser esta la vía señalada en la ley, de acuerdo con el Código de Trabajo (1961), “...muerte del trabajador... la cuestión se debe tramitar en incidente” (artículo 85). Por lo particular de su trámite es que presenta ciertas dificultades para las partes en cuanto a ofrecer, aportar y diligenciar los medios de prueba que puedan sustentar un mejor y adecuado análisis por parte del juzgador.

Con el objeto de llegar a la resolución con toda certeza jurídica, en esta fase del proceso existe la imposibilidad de aclarar situaciones dudosas a través del auto para mejor proveer. Esas deficiencias son las más marcadas en casos en los que las personas ya sea individuales o jurídicas,

puedan promover en contra de quienes figuran como parte en un incidente *post mortem*, queda en el juez la responsabilidad de decidir con fundamento únicamente en las pruebas aportadas por el accionante, para establecer quiénes serán los beneficiarios y los porcentajes que les corresponde a cada uno, por lo que no siempre se emitirá una resolución justa o apegada a derecho. De allí que se entienda, que uno de los motivos que tuvieron los legisladores para considerar el trámite de los incidentes, fue debido a que el asunto se lleva a cabo en una forma más rápida, y bajo el principio de celeridad procesal se puedan obtener resultados positivos para las partes, en menor tiempo.

Impugnaciones en el proceso laboral

Al igual que en otros procesos de otras ramas del derecho, en la tramitación del juicio ordinario laboral, se encuentran regulados los recursos de impugnación como forma de conducir el debido proceso; según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: “impugnación significa refutación, objeción, contradicción” (RAE, 2022, p. 1). Lo cual llevado al campo procesal puede ser objetado por medio de remedios y recursos, los cuales constituyen los medios utilizados por las partes para que puedan ejercer su derecho de defensa, al considerar resoluciones en donde son perjudicados, agraviados, o cuando se considera que dichas resoluciones vulneran sus legítimos derechos en la decisión de un fallo emanado por el juzgador. Los remedios o recursos

procesales, son un reclamo para que sean revisadas las resoluciones y se modifique, revoque o confirme el auto o sentencia interlocutoria.

Para efectos didácticos, se anota que los llamados remedios procesales no son recursos, y son denominados así porque únicamente sanan, corrigen y depuran errores procesales, son conocidos por el mismo órgano jurisdiccional de primera instancia, de ésta forma son considerados remedios procesales: la aclaración, la ampliación. A diferencia de la apelación que sí es considerado un recurso de alzada, debido a que lo conocerá y resolverá un juez de segunda instancia, distinto y superior al que conoció en primera instancia. En tal sentido, el incidente *post mortem* tiene procedencia y es susceptible en lo que respecta al recurso de apelación, el cual procede en contra del auto o sentencia emanada en primera instancia, que en este caso debe ser planteado dentro de tercer día de notificada dicha resolución.

Una vez que es otorgado el recurso de apelación, previa notificación a las partes, es remitido el expediente inmediatamente a la sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social que corresponda, por medio de la elaboración de la hoja de remisión, y será la sala jurisdiccional la que podrá confirmar, revocar o modificar la resolución apelada. En materia laboral el trámite de apelación puede durar de entre seis meses a un año dependiendo la denominada mora judicial y dependiendo la sala que vaya a conocer, cabe resaltar que en el caso de Quetzaltenango no ha

existido sala de apelaciones en materia laboral, por lo que los casos han sido remitidos a la sala cuarta de Suchitepéquez y en la actualidad conoce la sala quinta mixta de Huehuetenango, según programación de rotación de salas del Organismo Judicial.

El incidente laboral *post mortem*

Es de anotar que algunos autores en materia laboral, estiman oportuno que en el trámite del mismo incidente *post mortem* se encuentra inmersa la designación de declaratoria de beneficiarios, mientras que en el trámite que realizan los juzgados de trabajo, esta designación puede variar o estar sujeta a diversos criterios de los jueces. Los pasos establecidos en ley, en un inicio son únicamente para establecer, reconocer y designar a los beneficiarios del trabajador fallecido, después para autorizar o rechazar el inicio del juicio ordinario laboral, el cual busca reclamar la indemnización, aunque no todos los tribunales comparten dichas actuaciones, al considerar engorroso este trámite, porque desvirtúa los fines sociales de protección familiar que se persiguen y resulta agotador para las partes, quienes deben realizar una serie de diligencias judiciales solo para alcanzar el reconocimiento de su posible derecho.

El marco jurídico laboral establece claramente que la petición judicial *post mortem* debe ser realizada por medio de la vía de los incidentes, por lo tanto, de acuerdo a lo estipulado en el Código de trabajo (1961) “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene éste código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial...” (artículo 326); el texto anterior se refiere al Código procesal civil (1963) y a la Ley del Organismo Judicial decreto 2-89 (1989), en donde se detalla: “Las deficiencias de otras leyes se suplirán por lo preceptuado en ésta” (artículo 23). Es así que en su capítulo III señala el trámite de los incidentes, artículos del 135 al 140, el cual ha tenido reformas en los artículos del 139 y 140, que se encontraban contenidas en el Decreto 59-2005 del Congreso de la República del 12 de octubre de 2005.

En consecuencia, este asunto no tendrá el carácter de accesorio, como propiamente se caracteriza el trámite de los incidentes, por lo que es necesario conocer a qué se refiere o qué es un incidente, de acuerdo con la Ley del Organismo Judicial (1989) “[Incidente] es toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente” (artículo 135). Independientemente de que en este caso el incidente *post mortem* no esté previsto como un proceso principal, sí está estrechamente vinculado para al ser resuelto, se pueda o no iniciar el

proceso de juicio ordinario laboral, como forma de reclamación jurídica de los derechos del trabajador fallecido, por parte de sus herederos beneficiarios.

Es por eso, que se debe enfatizar que en el derecho del trabajo debe prevalecer el enfoque jurídico en su conjunto de las normas laborales que le integran, que todo acto procesal debe estar apegado a lo que dice la ley, principalmente la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de trabajo, el Código procesal civil y mercantil, y la ley del organismo judicial, entre otras. En cuanto al trámite del incidente *post mortem*, se divide en varias etapas principales que van desde el escrito inicial que incluye en forma expositiva el fallecimiento del trabajador, su nombre, el puesto de trabajo, y las circunstancias de su deceso, si fue en accidente laboral o muerte fuera del ambiente y actividades laborales, nombre de la persona individual o persona jurídica responsable como patrono, así como los datos personales de los que se consideran beneficiarios.

Desde el momento del planteamiento de la solicitud en la cual es promovido el incidente, se da la etapa del emplazamiento al patrono, para que se pronuncie, hasta la etapa probatoria, que opera una vez agotada la fase anterior, en donde debe abrirse a prueba por el plazo señalado, y terminar con la etapa decisoria, que implica el momento de analizar a fondo el asunto, a los fines de proceder con el auto final, con

el que se logra poner fin al procedimiento incidental, para dar vía libre o no, al juicio ordinario laboral. Solo la tramitación del incidente laboral *post mortem* puede durar de entre uno a dos años, en consideración a que si el patrono hace uso de los diferentes recursos de impugnación, en oposición al pago o reconocimiento de los derechos del declarado beneficiario.

Efectos jurídicos para las partes, derivados de la liquidación en sentencia laboral

Con el solo hecho de que se materialice la ejecución de una resolución emanada por un órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social, se está en presencia de un acto por medio del cual se solicita judicialmente el cumplimiento forzado de las prestaciones laborales y demás beneficios laborales contemplados en la ley, se tiene como efecto jurídico, que una vez quede firme la resolución, se emana un documento por medio del cual se hace obligado cumplir algo, por contener un derecho previamente establecido por órgano jurisdiccional a través de juez competente. Sin embargo, el problema que se presenta con la sentencia interlocutoria del incidente laboral *post mortem*, es la forma de ejecutarla ya que a pesar de la naturaleza autentica de éste, se puede evidenciar en la ley, la denominación de auto y no sentencia, lo cual es una razón más para estimar la particularidad de dicha resolución, que la diferencia de cualquier otro incidente.

En la resolución final del incidente *post mortem*, se leerá auto y no sentencia debido a que el auto le pone fin pero al incidente y le da vida al juicio ordinario laboral posterior, a diferencia de la sentencia que le pone fin a un proceso; por el hecho de estar declarado en la calidad fundada de beneficiario, lo ratifica la Corte de Constitucionalidad en fallos y resoluciones afines y contestes. Aunado a lo anterior, al determinar quiénes son las personas que ostentan del derecho como beneficiarias, iniciado el juicio ordinario laboral, se establecen los montos a pagar, la fijación de un plazo para hacer efectivo el pago, el cual debe cumplirse por tratarse de orden judicial que no debe desobedecerse, y que de hacerse, es perfectamente ejecutable de acuerdo con el Código de trabajo (1961), “contra la liquidación no cabrá más Recurso que el de rectificación... este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna” (artículo 426).

Prescripción para reclamar derechos laborales *post mortem*

En lo que se refiere a la prescripción, se encuentra reguladas dos clases; siendo una aquella por la cual se adquieren derechos por el transcurso del tiempo, la cual es denominada adquisitiva o positiva; y la otra aquella que opera con la extinción de los derechos y obligaciones, la cual es denominada extintiva, negativa o liberatoria, que sería la correspondiente a este punto por tratarse de un modo de extinguir obligaciones por el transcurso del tiempo. De acuerdo con el Código de trabajo (1961)

“[Prescripción] es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo” (artículo 258).

A pesar de que en el texto del Código de trabajo no se contempla una norma que regule la prescripción en la reclamación de la indemnización *post mortem*, se aplica como norma general la prescripción de dos años, plazo que correspondería, a partir de la fecha de fallecimiento del trabajador. De acuerdo al Código de Trabajo (1961), “salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este código... prescriben en término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos” (artículo 264). En un único caso y única excepción, el plazo anterior, podrá variar cuando exista un pacto colectivo de condiciones que mejoren a los trabajadores, debido a que se estaría en presencia de un derecho que proviene directamente del pacto colectivo, en donde ha sido mejorado el beneficio de dicha indemnización, y en función de la aplicación del principio de *in dubio pro operario*.

Efectos jurídicos del incidente laboral *post mortem*

Es después de aprobado o rechazado el incidente *post mortem*, que el juez dará autorización o no para que los beneficiarios inicien el juicio ordinario laboral común, para por esta vía reclamar el monto que corresponda, así como establecer las prestaciones laborales pendientes de cancelar por parte del patrono, los porcentajes a recibir por cada uno de los beneficiarios, en el caso de que sean varios, indicará a la vez la forma de pago, si será por mensualidades o un solo pago, sin perjuicio de terceros interesados que acrediten igual o mejor derecho. El Código de trabajo (1961) establece que “debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia”. “el juez de oficio y dentro del plazo de tres díaspracticará la liquidación...” (artículos 425, 426). Fija un plazo al empleador para hacer efectivo el monto total o iniciar con el primer pago por mensualidades, o ejecutar a la fuerza lo dispuesto en sentencia como resultado del procedimiento.

Necesidad de integración de otras leyes a la ley laboral para poder resolver

Si bien se hace realidad que la seguridad social, designada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, absorba a la previsión social en caso de protección de los beneficiarios de un trabajador fallecido, es necesaria la complementariedad de diferentes cuerpos legales, y la creación de normas relativas específicas a dicho campo, que dicten responsabilidades

y procedimientos de una forma clara, respecto a cómo se deben manejar las instituciones del Estado ante dicha eventualidad, independientemente de los casos que puedan surgir. En estos momentos, es evidente que ante la falta de dicha regulación, la institución de la indemnización *post mortem*, pueda presentar problemas dando lugar a un sin fin de interpretaciones por parte de los juzgadores, orientadas a la resolución del asunto a través de la integración de leyes, tanto sustantivas como adjetivas.

Como consiguiente, se toman ciertas normas civiles, que procuran cierta afectación a los accionantes debido a la serie de formalidades que deben tomar en cuenta, y que en el derecho laboral no son aplicables por carecer del sentido que acompaña su cometido, convirtiéndose en un problema que aborda a todas las partes, porque la aplicación de las normas laborales son creadas en beneficio de todos los individuos como miembros de la sociedad que trabaja, para garantizar la protección de sus derechos fundamentales como débiles jurídicos frente a la posición del patrono, como dueño de la producción, siendo posible que de alguna manera, la parte representada por los trabajadores y sus herederos beneficiarios, en algún momento puedan verse vulnerados en sus derechos.

La institución de los derechos laborales *post mortem*, debe de contar con normas que le permitan garantizar que su trámite administrativo y judicial se lleve a cabo a la mayor brevedad posible, sin mayores complicaciones, en concordancia con la realidad social, situación que en la práctica jurídica no se cumple, si se considera que desde la presentación del escrito inicial del incidente laboral *post mortem* hasta el inicio del juicio ordinario laboral, pueden transcurrir una media de entre cuatro y cinco años, posterior el trámite del juicio hasta su sentencia, podrá estar en otro tanto de tiempo similar, o sea una media de entre ocho y diez años. De allí, que es preciso que el legislador, se ocupe en reformar y complementar la legislación laboral, que considere la realidad social en vivió el trabajador fallecido y su grupo familiar, y se pueda transmitir los derechos a partir del momento de su muerte, a sus beneficiarios, sin tanto obstáculo, tiempo y problema.

La indignidad como incapacidad para heredar

Los malos tratos, las ofensas, agresiones, vejámenes y el abandono de que puede ser objeto una persona por parte de sus familiares, quienes estando obligados a cuidarlo y no lo hicieron, incluso lo anterior se complica si a la persona desatendida le sobreviene la muerte, ya sea por los padecimientos sufridos o por acción e intencionalidad directa del pariente homicida, es lo que conforma en su esencia la institución jurídica de la indignidad, por lo que los legisladores han dejado previsto

que al pariente que dio malos tratos al causante, se le debe declarar indigno de suceder, heredar u obtener beneficios patrimoniales del pariente maltratado, otorga a la declaración de indignidad una etiqueta y sanción implícita, que tiene efectos jurídicos varios. La indignidad civil no procede de oficio y debe ser requerida a petición de parte, posteriormente declarada por juez competente, en proceso legal establecido, para que sea válida.

Persona individual

Se tiene por aceptado, que las únicas personas que se consideran con existencia, de una forma estricta, son los seres humanos, a quienes se les denomina como persona individual, natural, física, de conformidad con el principio de la realidad objetiva, y se diferencia de otros entes distintos al ser humano, a quienes se les atribuyen características propias de especies animales, por otro lado existe otra concepción de persona no natural o no individual si no que colectiva o grupal, a quienes se les denomina como personas jurídicas. Según la enciclopedia jurídica (2020), Las únicas personas que tienen existencia, estrictamente hablando, son los seres humanos individuales y concretos. Prueba de ello es que no encontramos en la realidad, otros entes distintos del ser humano, que tengan por lo tanto una esencia ontológica diversa de la de este y que sean personas jurídicas (p.19).

Desde un sentido lógico formal, y en vista de carecer de diferencias esenciales y genéricas entre las personas individuales y las personas colectivas, se puede responder en cuanto a sus diferencia en que la primera es considerada una sola persona física y la otra varias personas físicas sin llegar a ser una ficción jurídica, aclara lo anterior en función de lo anotado por Alfaro en cita a Kelsen (2018) “una persona (física o jurídica)... es un complejo de derechos y obligaciones que se unifican figuradamente bajo el concepto de persona” (p.2). En cuanto a las diferencias entre la persona individual y la persona jurídica, en la primera existe una clara facultad y obligaciones, mientras que en la segunda, las personas individuales se agrupan y son mediatos o cercanos,

Según la enciclopedia jurídica (2020):

Persona jurídica, es una organización o grupo de personas físicas a la que la ley reconoce personalidad independiente y diferenciada de la de cada uno de sus miembros o componentes. Las personas jurídicas suelen clasificarse en corporaciones, sociedades o asociaciones, según tengan ánimo de lucro o no, y fundaciones, o personas jurídicas de Derecho público o Derecho privado.

No se debe interpretar en el sentido de que las personas colectivas sean irreales, producto de un ideal o de la imaginación, por varias razones que justifican su existencia física, como lo son sus elementos sean estos tangibles representados en instalaciones, edificio o lugar en donde se asienten sus operaciones, domicilio fiscal, sus bienes muebles o inmuebles, así como sus bienes en cuanto a capital representado en dinero, aportaciones no dinerarias, registros sean históricos o contables,

su representación en una persona física real, sus integrantes o socios son personas físicas reales, así como elementos ideales que inician como no tangibles, existentes que quedan plasmados en documentos de papel físico tales como: patentes de invención, estudios de pre factibilidad y factibilidad, títulos acciones, análisis de costos, patrimonio reflejado en escrituras, inventarios, y todo elemento que quede expresamente aceptado en su justipreciación.

Para García Bauer Carlos (1944):

A través de los tiempos ...ha sido tomado el nombre de persona: en sentido fisio-antropológico, teológico-filosófico y en sentido jurídico... se tiene por aceptada la opinión general de que las personas colectivas son reales, sin embargo, se encuentran posturas, respecto a que son una ficción jurídica, en cuanto a su actuación, por traducirse en un conjunto de seres humanos, que ejercen su conducta en un sentido unitario, en función de un determinado enfoque contemplado en el ordenamiento jurídico (p. 10).

En consecuencia, resulta evidente que al afirmarse que tanto las personas individuales como las colectivas, son personas jurídicas, porque ejercen derechos y cumplen obligaciones en el marco legal, y no porque la esencia de ambos tipos de personas jurídicas sea igual, sino por el contrario, no es posible la existencia de un concepto único de la persona o sujeto del derecho para ambos casos, sin embargo para el derecho y su aplicación es de vital importancia establecer los límites y diferencias entre lo que es persona individual y persona colectiva, las responsabilidades que atañen a cada una, sea esta solidaria, ilimitada y

subsidiaria, así como sus diferentes roles en el ejercicio de sus derechos dentro de la esfera de lo legal.

En tal sentido García Bauer Carlos (1944) en cita a Hans Kelsen:

La esencia de la personalidad jurídica es, pues, la misma, y la diferencia entre las diversas personas jurídicas, que se incluyen en la serie, en la cadena, como dice Kelsen, depende de la mayor o menor amplitud del orden jurídico parcial que les informa, esencialmente en la personalidad jurídica está dirigida la atribución central de la conducta humana, que se ejemplifica cuando el jurista se presenta como una persona jurídica, independientemente de que sea individual o colectiva, en todo momento se encuentra ante una serie de conductas basadas objetivamente en disposiciones previstas en las normas jurídicas bajo las formas del derecho y el deber jurídico establecido como normas de conducta social (p. 11).

En base a lo anterior, a través de la persona individual es examinada, valorada y calificada la conducta de un hombre, que desde el punto de vista subjetivo mantiene el carácter de conducta de una sola persona natural individual, y en el caso de las personas colectivas, es referente a la conducta de un grupo de individuos, que actúan en forma conjunta, separada o indistintamente pero son evaluados en ciertos casos de manera unitaria cuando actúan como grupo, como una persona jurídica en su conjunto por el ordenamiento jurídico, esto significa que todo el grupo tendrá responsabilidad por el actuar de una persona que forma parte de ese grupo, por ejemplo en el ámbito laboral, el representante de una empresa es representante del patrono y sus actuaciones en nombre de éste lo obliga legalmente.

García Bauer Carlos (1944) continúa en la posición:

Los entes colectivos han sido denominados, en su desenvolvimiento histórico-jurídico, con diferentes vocablos... personas místicas, personas morales, personas impersonales, personas incorporales, cuerpos morales, entes morales, personas colectivas, personas jurídicas y personas sociales. Pero hoy en día, de estos términos ya no se usan... de acuerdo con el pensamiento moderno sobre la esencia de la personalidad jurídica, designándose como persona jurídica individual al sujeto de derecho que tiene de sustrato al individuo humano y como persona jurídica colectiva al sujeto de derecho que se levanta sobre una realidad social... así como el ser humano representa una unidad distinta de las células así también el ente colectivo constituye una "unidad" diferente de los individuos que lo integran (p.14-29).

La personalidad

En la actualidad, la palabra persona se encuentra inmersa en una serie de sinónimos que pueden denotar desde lo común, lo filosófico hasta lo jurídico, de allí, que en el plano que nos interesa analizar, se pueda considerar que, en el sentido jurídico, según el maestro Rony Paz (comunicación personal, 17 de mayo de 2019), indica que: "persona es todo ser capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones". Se empieza por comprender, que, para desarrollar la personalidad, se debe ser persona, conceptos íntimamente ligados al carácter de ser humano, lo cual, en la evolución histórica de la institución jurídica, se observa concordancia y divergencia entre los juristas y su interpretación de conceptos, se diferencian de acuerdo a si se trata de persona física, persona moral, personalidad y capacidad.

De allí, que los estudios sobre estas instituciones jurídicas se deben abordar desde el Derecho como un sistema de normas jurídicas y también sociales, se debe considerar a la persona como una construcción lógica-formal, y desde otros punto de vista, en donde la persona no se considere una categoría abstracta e ideal, sino como una realidad natural, por el hecho de que no existe más persona que el hombre, al decir hombre por supuesto que me refiero al hombre y a la mujer, dicha calidad no es otorgada de ninguna manera por el Estado, ya que viene inmersa directamente en la cualidad del ser, sujeto humano. Existe una vertiente que, de un modo formalista y realista, mantiene que no son sino visiones fragmentarias del problema, enfoques parciales de una misma realidad.

Para F. Sessarego (2011) afirma que:

La generalidad de los autores hace una distinción entre el significado de los términos persona, personalidad, y capacidad, para quienes la persona: sería el ente o sujeto de la personalidad, que indicaría la aptitud para que la persona sea sujeto de las relaciones jurídicas (p.286).

En el texto del párrafo anterior, el autor señala tres instituciones como lo son: la persona, la personalidad y la capacidad, pero no entra a explicar en qué consiste cada una de ellas por lo que resulta necesario anotar que la primera, la persona es todo ente capaz de ejercer derechos y cumplir obligaciones, la segunda, la personalidad es la investidura jurídica para obrar en el mundo del derecho y la tercera, la capacidad es

la aptitud para poder ejercer por si mismos sus derechos. De esa cuenta, se deduce que las tres instituciones forman parte intrínseca del concepto hombre, y que una está estrechamente relacionada con la otra de tal forma que no podría existir personalidad sin persona, pero si podría existir el concepto persona sin personalidad y sin capacidad.

Por su parte, G. Jellinek (1954):

Estima que ambos vocablos, significan la capacidad de ser sujeto de derecho, mientras que para la mayoría de los autores personalidad y capacidad, identifica ambos términos como sinónimos que resultan de la consideración que, si personalidad es la aptitud, capacidad significa precisamente lo mismo, siendo la aptitud de tener derechos (p.10).

No obstante, algunos civilistas le otorgan una especie de distinción al goce y al ejercicio, lo cual se ha previsto en los ordenamientos jurídicos basados en señalar el momento que inicia la personalidad y nacimiento del ser sujetos de derechos, agrega a ese acto el preciso instante del nacimiento también de conceptos de heredar como forma de transmisión de derechos, para este grupo de civilistas, la personalidad empieza en la concepción, para otros es al momento de nacer, y otros opinan que no basta con nacer, se debe nacer pero en condiciones de viabilidad, lo que significa que el organismo del nuevo ser nacido pueda vivir por si solo en forma independiente al organismo de la madre, de los anterior se desprenden las diferentes teorías de la personalidad que se abordan una a una en los párrafos siguientes.

La personalidad se relaciona con la transmisión de derechos, como se citó en revista jurídica et al (2003):

El heredero aparente puede ser de buena o mala fe según que conozca o ignore el vicio que hace ineficaz el título en virtud del cual aceptó la herencia. Esta buena o mala fe ejerce trascendencia en las relaciones entre el heredero aparente y el heredero real cuando este último ejercita la *petitio hereditatis* que es una acción para satisfacer una necesidad de reclamación conjunta de bienes hereditarios (p. 53).

Resulta importante explorar la posición que asumen otros jurisconsultos civilistas, de diferentes épocas de la evolución social humana, pensadores reflexivos pero también con pensamientos filosóficos antiguos, en concordancia con los contemporáneos y los modernos, quienes proponen características propias externas a la personalidad según ellos y según quien la ostente, como la juricidad, la libertad, la igualdad, la equidad, y características internas nacidas únicamente en la mente del hombre, como un concepto ideal, en ambos casos, sea internas o externas, los civilistas representados en este grupo coinciden en que ambas son características intangibles, inmateriales, pero que se van más allá de un simple concepto o noción técnica descriptiva, porque al final se representan y pasan al mundo material, a través de una persona física o de un documento en papel, y si el documento es electrónico, debe ser registrado y consultado en un dispositivo físico.

Para Gordillo en cita a Francisco Ferrara et al. (sf):

Un ser humano que no sea esclavo, tiene personalidad jurídica... [la cual] no se puede ver, tocar, ni oír... es evidente que ella no es sino un concepto, una noción técnica o científica, y de cualquier manera una abstracción de la mente humana... es impotente para producir por su propia virtualidad efecto material alguno: Ella es tan sólo una idea, y como idea que es, es insusceptible [*sic*] de tener relaciones causales. Antiguamente, no todos los seres humanos tenían personalidad jurídica: era cuando existían esclavos. Con la civilización contemporánea, todos los seres humanos tienen personalidad jurídica; el orden jurídico concede personalidad jurídica especial a grupos de seres humanos... Surgen, así como individualidades jurídicas las asociaciones, corporaciones, y el mismo Estado (cap. 1).

Sugiere que definitivamente en el inicio de la personalidad se ubica también el comienzo del orden jurídico, ni antes ni después, de ahí la importancia de establecer la correlación exacta de ese acto mismo del nacimiento a la vida material física y el nacimiento a la vida inmaterial jurídica. Sin embargo, esto no es definitivo en cuanto a precisar si el Derecho, el Estado y el orden jurídico pueden ser consideradas solo creaciones humanas, en un pensamiento jurídico filosófico pueden surgir interrogantes de que si la personalidad es creación del hombre o el hombre creó la idea de la personalidad, ya que la personalidad debe ser y estar al servicio del hombre para el ejercicio de sus derechos, en contraposición motivado por el sustento ideal de que la personalidad jurídica no está condicionada al reconocimiento del Derecho, el Estado y el orden jurídico.

Por su parte, Baqueiro Rojas y Buenrostro Báez (2004) indican que:

Jurídicamente se define a la personalidad como la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, por tal razón, todo sujeto de derechos y obligaciones es una persona de derecho, ya que con ello indica estar dotada de la cualidad o investidura denominada personalidad jurídica. (p. 151).

Como consecuencia, se tiene por aceptado que el hombre es persona por la naturaleza, y se le ubica en la escala zoo biológica como un animal pensante, y no es hombre por obra del derecho, así como la idea natural del hombre como ente racional y capaz con voluntad propia, es sostenido de tal manera como humano producto de la base ética y normas morales sociales, necesarias para que el derecho dé un cierto estadio de cultura y pueda reconocer a todos los hombres con personalidad. Otorgando a la personalidad una característica inalienable al hombre; sin embargo y en contra posición, los autores del texto anterior señalan que la subjetividad de estos conceptos, no es innata en el hombre como una cualidad inherente al individuo, sino que emerge de un ideal que sin el orden jurídico es inconcebible, incomprensible e insostenible.

Es por ello necesario anotar que en la evolución social humana, en la época de la antigüedad cuando no existía una organización estatal, el hombre no era considerado persona, y por consiguiente carecía de personalidad o derechos, posteriormente y aún al surgimiento y constitución del orden jurídico social, la historia se ha encargado de probar que ha existido clasificaciones de hombres, a algunos se les negó

la cualidad de ser sujetos de derecho, como lo era el caso de los esclavos africanos considerados y tratados como animales salvajes, trasladados en contra de su voluntad a fincas agrícolas de Europa y Estados Unidos de Norte América, además de aquellos casos en los que la personalidad podía perderse en cualquier momento, como por condena penal o muerte civil, o por la adopción del estado espiritual forzoso en la vida claustral de los monasterios religiosos.

Teoría de la concepción

La presente teoría, fue la más extendida durante un tiempo, la cual defendía el pensamiento de que el concebido de por sí, tiene existencia independiente, y como consecuencia debe considerarse sujeto de derecho desde antes de nacer. Sin embargo, debido a los enormes avances de la medicina moderna, así como los descubrimientos de la biología genética humana, se puede observar cómo se está cada vez más cerca de la exactitud en cuanto al momento en que se ha producido el fenómeno de la concepción. Por tal motivo, esta teoría es similar a la teoría adoptada por la iglesia durante centenares de años, y que se concentra en la protección de la vida del no nacido, así como de su capacidad jurídica, le da posibilidad de ser sujeto con determinados derechos a la persona que está por nacer.

Por ende, es que ya en la institución reconocida de los santos padres de la iglesia, es considerada esta teoría que atiende la espiritualidad y la máxima religiosa, en donde el concebido, tiene existencia independiente, le otorga argumentos a los civilistas, quienes defienden esta teoría, como en explicaciones de cátedra del profesor Casajús, quien, basándose en datos de la embriogénesis, de la fisiología y de la psicología, afirma que “el hombre existe desde la concepción... tiene la facultad inherente al hombre desde ese instante... debiendo por ello ser reconocida, siendo la imposibilidad de determinar el tiempo exacto de la concepción, el principal inconveniente que presenta esta doctrina” (2017, p. 8). A diferencia de los opositores de esta teoría quienes afirman que la concepción únicamente representa la unión de varias células, que empiezan la formación de un nuevo ser humano.

Teoría del nacimiento

La misma se fundamenta en la idea de que durante la concepción, el feto no tiene vida independiente de la madre, por lo que el reconocimiento de su personalidad se encuentra con el anterior obstáculo práctico de la imposibilidad para establecer el momento exacto de la concepción, situación que en la actualidad, con los avances médicos ya es posible, pero que prevaleció en la historia desde registros del derecho romano, en donde estaba vinculada la capacidad jurídica con el momento del nacimiento, pero nacimiento con vida, y en opinión de los antiguos

romanistas, estimaban exigido el requisito de la viabilidad como condición necesaria para la existencia de la persona humana, la teoría del nacimiento la que en la actualidad se mantiene predominante en la doctrina científica y en las legislaciones del derecho internacional comparado, del código alemán, suizo y novísimo de Italia.

Básicamente, y de una manera más precisa se puede explicar que esta teoría interpretó que durante la concepción únicamente se da el fenómeno biológico de la unión de diferentes células, en las que destacan el espermatozoide aportado por el varón y el ovulo aportado por la mujer, es un grupo de células que empiezan a formar al feto pero dependen del organismo huésped y no tiene vida independiente de la madre, por lo que aún no puede el feto tener personalidad, por lo que es necesario el acto del nacimiento para que también nazca el derecho, siendo el nacimiento la separación por expulsión natural o parto, por intervención quirúrgica o cesárea, del fruto de la fecundación y sus anexos, después del periodo de la gestión al ámbito externo en forma total respecto al cuerpo de la madre, siendo lo anterior para el Derecho, así no salga la placenta, ya se considera que existe el acto del nacimiento.

Teoría de la viabilidad

Esta teoría analizada desde el punto de vista etimológico, se puede derivar del latín *vitae habilis*, apto para vida, para lo cual es necesario que se cumplan básicamente ciertos aspectos como el nacer con vida, que exista una figura humana separada de la madre, con más de 24 horas con vida, con las condiciones para continuar con vida fuera del claustro materno, en lo cual, “este último requisito está reclamado en diferentes códigos, entre los que se observa el de Francia y el italiano de 1865” (UANL, 1998, p. 9). Por aludir al propósito de diversos efectos, principalmente de la capacidad de suceder, ya que es considerado uno de los problemas en su contra, el poder fijar con precisión las condiciones y signos de la viabilidad, por presentar una dificultad para determinar si un niño nacido vivo es viable o no; y de probarlo posteriormente.

En tal sentido, el código civil italiano de 1865 estableció una presunción *iuris tantum* que es una presunción que en derecho ordena aceptar como hecho probado en juicio, mientras no se tenga prueba en contrario, como única ley. Debido a lo que implica el nacimiento de una persona y su posterior capacidad para respirar en forma independiente a la madre que le dio a luz, y la transmisión de derechos a partir de ese momento, es que se ha hecho necesario regular y establecer en la norma jurídica la viabilidad, así por ejemplo, cuando nace un niño a quien a través de testamento ha sido designado heredero, pero solo vive unos minutos

después de nacer, según esta teoría, su corta vida no es considerada suficiente para haber recibido la herencia porque no fue viable, entonces surge la interrogante: ¿Cuánto tiempo debe vivir un ser humano posterior a su nacimiento, para ser considerado viable, y poder ser sujeto de derechos y personalidad?.

Teoría ecléctica

La presente teoría es una combinación de las anteriores de concepción, nacimiento y viabilidad, esta cuarta posición expresa que el surgimiento de la personalidad se origina con el nacimiento pero que la vida del nacido debe ser viable, reconoce una ficción de derechos al concebido desde el momento de la unión celular que se produce al inicio del proceso de embarazo humano, los efectos del nacimiento y momento de la concepción. Esta teoría viene originada en el derecho común basada en algunos textos al igual de otras instituciones del derecho civil del derecho romano, en la antigüedad empezaron en la formulación de las primeras reglas de un sistema jurídico coherente; el Estado de Guatemala garantiza y protege la vida humana desde su concepción, y a pesar de que la interrupción y expulsión del feto son delito de aborto, la teoría ecléctica es la establecida y aceptada legalmente en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Opina Luis Sebah (1938):

Debe comenzar por otorgar al concebido el primero de sus derechos: el derecho a la vida. La protección legal se extiende desde antes del nacimiento porque el concebido es un germen y una esperanza de vida y la sanción para el que atente en contra de este será necesariamente de orden penal porque destruye una vida humana y vulnera el orden social (p. 39).

En una posición jurídico antropológica, diversos autores civilistas como el anterior, coinciden en que debe protegerse la vida humana, desde sus inicios o sea desde su concepción, esto para asegurar la continuidad de la especie y de alguna manera dignificar al ser humano solo con el simple hecho de ser un ser humano, diferenciarlo de los animales ubicándolo en la parte superior de la escala zoológica, y mantener el orden y la paz social. Le da una significativa importancia al hombre desde que inicia su formación fetal, al regular la protección del no nacido y tipificar el delito de aborto en el código penal guatemalteco, para delimitar, restringir y sancionar su práctica, crear conciencia social y no fomentarlo, fortalecer a la familia como núcleo estructural y fundamental de la sociedad humana.

Para de las Casas León, María (2020):

Los juristas romanos mantuvieron una inquietud constante acerca del *nasciturus*. La causa de la inquietud era el hecho de proteger la vida de los concebidos, así como sus bienes y derechos...esta máxima ha sido muy discutida. Al ser el Derecho romano un derecho casuístico, los juristas no elaboraron conceptos jurídicos abstractos y mucho menos generales. Por esta razón, planteamos la protección dada por los juristas romanos al *nasciturus*, y la institución romana del *Nasciturus pro iam nato habetur, quotiens de commodis eius agitur*, [Que] es una máxima latina utilizada en el ámbito jurídico que protege los derechos del feto para heredar... El no nacido aún es considerado como nacido en cuanto se trate del aumento en su propio beneficio" (p. 1).

El análisis del desarrollo del Derecho civil Romano sigue siendo fundamental para el entendimiento de las instituciones relacionadas a la persona, la personalidad y la capacidad entre muchas otras, en la evolución social de las máximas romanas se continuó abordando el tema de los derechos del no nato, lo cual se refleja con la siguiente sentencia: “*Infans conceptas pro nato habetur quoties de commodis ejus agitur*”, que significa: “El niño simplemente concebido se considera nacido en todo aquello que a él lo beneficia”. (Enciclopedia Jurídica, 2020, párr. I). lo que en la actualidad sirve de guía respecto al camino a seguir cuando surgen antinomias o interpretaciones contrapuestas de jueces de primera y segunda instancia, respecto a la personalidad en la transmisión de derechos entre personas.

La teoría ecléctica y su desarrollo en el Derecho Civil Romano (2017):

[Que] ha dejado huellas en la generalidad de las legislaciones civiles de Europa y América; pero, en realidad, es históricamente falsa y, además, artificiosa e innecesaria. No hay que recurrir a ficción alguna, ni debe considerarse al concebido como ya nacido, pues basta, para los fines prácticos del Derecho, reconocer a su favor reservas de derechos eventuales. El concebido es una esperanza de hombre *spes hominis*. Los supuestos derechos que se le atribuyen no suponen reconocimiento de su existencia jurídica, ni implican ficción alguna, pues son un caso de protección de intereses expectantes y futuros, que sólo por el nacimiento pueden convertirse en derechos definitivos." (UANL. p. 8).

Antecedentes de la capacidad

En cuanto a la capacidad, se ha podido evidenciar como en el Derecho civil Romano, en su doctrina y legislación, le otorgaban a la criatura en gestación una determinada fisonomía jurídica, que era considerada un anticipo de la persona que podría ser en el futuro, de esta forma describe una esperanza de vida para el mismo ser en formación como para su familia, el Estado y el ordenamiento jurídico, que en aquella época también se encontraba en igual sentido, en formación. Posteriormente surge la reflexión en cuanto a la capacidad y la separa de los derechos del no nato, debido a que esta institución jurídica demuestra que requiere de otros elementos inherentes como lo son el nacimiento, la viabilidad, la edad cronológica, el reconocimiento del Estado cuando brinda la calidad de ciudadano y la aptitud que otorgan los procesos mentales considerados sanos.

De acuerdo Juan Iglesias (1986) quien agrega:

Nacido un hombre, en las condiciones antedichas, el derecho romano no le confiere, sin más, la capacidad jurídica. Contrariamente a lo que sucede en las legislaciones modernas, donde persona, sujeto y capaz, es el hombre, por el solo hecho del nacimiento, exígese en Roma que el nacido sea libre *status libertatis* y ciudadano *estatus civitatis*" (p. 121).

La capacidad surge entonces como una característica necesaria en el hombre para poder ejercer derechos y adquirir obligaciones, así por ejemplo la capacidad de goce nace en el mismo momento del nacimiento físico de la persona, se puede afirmar que en el acto del alumbramiento

nacen dos instituciones: 1) el nacimiento físico de la persona, y 2) el nacimiento de la personalidad que otorga capacidad de goce al hombre; a diferencia de la capacidad de ejercicio en la cual es necesario alcanzar lo que se ha denominado la mayoría de edad, que en Guatemala se alcanza al cumplir los 18 años de edad. Sin embargo, no basta con cumplir 18 años de edad para poder ostentar la capacidad de ejercicio, debido a que la norma jurídica contempla los casos de los mayores de edad que adolecen de enfermedad o padecimiento mental, como una limitante del ejercicio de la capacidad, nombrándolos incapaces o declarados en estado de interdicción.

Señalaba Luis Sebah (1978): “Que la criatura va desarrollándose de instante en instante hasta llegar a ser una maravillosa realidad y perfecta, a transformarse en un ser humano”. En tal sentido, el autor parte de que aun cuando no le es concebido plenamente la capacidad jurídica, se le tuvo por nacido para todo aquello que le fuera favorable. Razona que el concebido no puede ser considerado sujeto de derecho, sin embargo la ley toma en consideración su futura humanidad, le otorga por anticipado los derechos que le corresponderían en caso de materializarse su nacimiento, lo cual, desde el punto de vista de Francisco Hernández Tejero: “[En] el derecho Romano se le reconocía capacidad jurídica, no solo se protegía sus intereses sino también su existencia” (p. 65). Y su posible futura capacidad como aptitud para ejercer derechos y adquirir obligaciones.

Concepto de capacidad

En cuanto al concepto de capacidad, esta se asocia a la posibilidad de nacer vivo, al salir de la vida intrauterina la cual es variable ya que puede ser por parto natural espontáneo, inducido o por intervención quirúrgica programada o no, conocida como cesárea, luego la vida por sí mismo del recién nacido, y posteriormente pueda alcanzar su mayoría de edad con todas sus facultades mentales sanas; por las ideas anteriores un grupo de expertos de la Organización Mundial de la Salud, manifiestan que: “llegara a concluir entre la semana 20 a la 28, con posible y probable supervivencia... que es más útil considerar la semana 28, porque a esa edad del desarrollo fetal la probabilidad es mayor para la supervivencia” (OMS, 2016, p. 1). Y de acuerdo al decreto ley (106) código civil, “la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez y ocho años” (artículo 8).

A lo largo del desarrollo del Derecho, especialmente del Derecho civil, diversos autores coinciden en que la capacidad es una forma de aptitud, necesaria para obrar en el mundo de lo jurídico, así por un menor de edad no puede realizar ciertos actos como por ejemplo la compra venta de bienes inmuebles, porque el ordenamiento jurídico ha razonado que su desarrollo volitivo mental no ha alcanzado la madurez emocional que le permita apreciar en forma apropiada los alcances de sus actos, y esto

podría afectar sus patrimonio y por ente sus derechos, por lo que se encuentra regulado una doble protección que prevé que el menor de edad debe contar con un representante legal y este último debe pedir autorización a un juez para poder disponer de sus bienes.

Por otra parte, Cabanellas, Ossorio et al., (2001) en la capacidad para suceder:

[Que]...tanto para Cabanellas y Ossorio, afirman que la capacidad en general puede ser considerada una aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones en las relaciones jurídicas o de derecho, a lo que agrega Ossorio, que puede ser absoluta en aquellos casos en donde permite manifestarse en todos los actos, o relativa cuando solo puede consentir en realizar algunos actos y no otros... Maffia coincide en que la capacidad para suceder reúne una serie de condiciones legales o requisitos, que son requeridos para ser sujeto pasivo de la transmisión hereditaria, convirtiéndolo en titular de los derechos activos y pasivos que vienen inmersos en la herencia, entre los cuales se pueden contemplar como fundamentales la existencia, capacidad y dignidad (p. 10).

De esta forma van surgiendo nuevas clasificaciones de la institución jurídica de la capacidad, en atención a que los menores de edad tienen limitaciones para ciertos actos en la ley pero tienen reconocida capacidad por la misma ley para algunos actos, como por ejemplo poder contratar su trabajo por sí mismos cuando hayan cumplido quince años, anteriormente se podía desde los catorce años, también pueden contratar seguro de vida y figurar como beneficiario a partir de los doce años, sin embargo no puede el varón menor de edad reconocer la paternidad de un hijo sin el consentimiento de quien ejerza la patria potestad, tutela o autorización judicial, pero la mujer que es madre menor de edad si puede

realizar el acto de reconocimiento e inscripción de los hijos ante el Registrador Civil, adscrito al Registro Nacional de las Personas, acá se aprecia una distinción de la capacidad no solo por la edad si no por el género.

En la misma sintonía, Baqueiro et al., (1999) sobre la capacidad:

...Baqueiro y Buenrostro, López, Maffia, Puig Peña, Zannoni, manifiestan su concepción sobre que la capacidad de suceder, viene acompañada de goce o de derecho, por lo que no es requerida la capacidad de obrar o de ejercicio, ya que todas las personas naturales o jurídicas gozan de la capacidad de recibir por sucesión, de acuerdo al principio liberal que lo caracteriza, siendo capaces de adquirir por sí mismos o a través de una representación tal como lo consagra el principio, afirmando que la capacidad es la regla y la incapacidad la excepción. Por lo que, toda incapacidad en materia de sucesión se traduce en una prohibición, por lo que en consecuencia no existen las prohibiciones generales en lo que respecta la materia sucesoral (p. 10).

Posterior a la clasificación de la capacidad, van surgiendo elementos relacionados, adicionales o complementarios, que en algunos casos amplía la capacidad, en otros la delimitan y en otros la modifican, tal el caso de los menores de edad a quienes les es permitida la contratación por si mismos de su trabajo y el derecho de recibir todos los beneficios laborales de un trabajador mayor de edad, estas variables relacionadas a la capacidad en forma dinámica van cambiando, ya que anteriormente hace unos tres años, la edad regulada para este acto del derecho de trabajo del menor era de catorce años y en la actualidad ha sido modificada a los quince años, en atención a la complementariedad de leyes como la Ley de protección integral de la niñez y adolescencia y en

atención a estudios de otras ramas de la ciencia igualmente complementarias a la ciencia del Derecho como lo son: la psicología y la antropología.

Cosa similar se observa en el derecho civil para la designación de beneficiarios en procesos sucesorios sean estos testamentarios o intestados, y en el derecho mercantil en donde un menor puede recibir como dueño por donación o herencia una sociedad o empresa mercantil. De esa cuenta surgen instituciones como la capacidad parcial o relativa, la incapacidad parcial y la absoluta, y elementos que no son parte de la clasificación de la capacidad y sus formas, sino que son limitantes a la misma, como la dignidad y la indignidad civil, se va ampliando y a la vez limitando el espectro del alcance de la capacidad, porque es necesario conocer a que se refieren estas otras variables, por un lado la institución jurídica de la legitimación muy estrechamente relacionada a la indignidad que, más que un concepto legal contemplado en el Código civil y en el de comercio, necesita ser declarada por un juez para que surta efectos jurídicos.

En esa línea de ideas, se debe aclarar que son causas de incapacidad y causas de indignidad, de acuerdo a la opinión de Borda (1994):

Debe diferenciarse la vocación sucesoria de la capacidad para suceder, en donde esta última es considerada una aptitud general, que es atribuible a toda persona; mientras que la vocación es únicamente el llamado a la herencia el cual se origina como consecuencia del parentesco o voluntad del testador, y que es un derecho concreto, que se origina con relación a determinada sucesión, ameritando la existencia de la capacidad (p. 9).

Capacidad jurídica de la persona individual

La legislación guatemalteca regula en el artículo 1 del Código civil, que la personalidad jurídica se materializa con el nacimiento y termina con la muerte, se incorpora y reconoce la capacidad de goce para él que está por nacer, así como los derechos de todas las personas a las cuales el estado les hace un reconocimiento de capacidad en forma tácita, independientemente de que sean naturales o jurídicas. Es así, como la capacidad de ejercicio, se encuentra regulada en el artículo 8, del Código civil como una capacidad dirigida específicamente para las personas naturales, en la cual está inmersa la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, a partir de la mayoría de edad que se alcanza al cumplir dieciocho años, lo que resulta contradictorio y no concuerda con la capacidad para suceder, la cual es para toda persona, concretado en el artículo 917 del Código civil, la sucesión *mortis causa*, los tipos de testamentos, y el derecho originado en estos procesos.

Capacidad de goce y de ejercicio

La capacidad de goce surge conjuntamente y al mismo momento del alumbramiento en favor del nacido, y la capacidad de ejercicio la otorga el Estado de Guatemala al momento de alcanzar la mayoría de edad a los dieciocho años, por lo que se puede inferir que la capacidad civil es el género y la capacidad para suceder es la especie, motivo por el cual una abarca a la otra, por lo que la primera puede considerarse de goce o de

derecho, mientras que en el caso de la segunda únicamente es de ejercicio. En tal sentido, el Estado no puede otorgar, ni reconocer a la primera, siendo para todas las personas en general, independientemente de que sean naturales o jurídicas, a excepción de que la misma ley contemple algún impedimento del derecho a la sucesión, o determine razón alguna para recibir la herencia a personas en particular, de conformidad con sucesiones determinadas, no pudiendo hacerlo de una manera general.

De tal manera que, la legislación guatemalteca, establece que los mayores de dieciocho años son capaces para contratar con personas por sí solas, pero no contempla la misma capacidad a los menores o incapaces, quienes para poder contratar deben hacerlo a través de sus representantes legales, pueden estos ser sus padres o tutores, lo cual en el caso de herencia o sea suceder, los menores e incapaces no necesitan representación de ningún tipo, ya que ellos mismos pueden recibir la herencia, por cuanto la ley reconoce el derecho a todas las personas, siempre que ésta sea simple y sin condiciones u obligaciones de hacer, que en ese caso si necesitaría de la autorización de sus representantes para recibirla, sin embargo pueden necesitar de orientación o asesoría de un mayor de edad sobre que les conviene más, si aceptar o rechazarla herencia.

Incapacidad

Se encuentra consensuado que la incapacidad puede ser de hecho cuando la persona es menor de edad y por esa razón lo hace incapaz, y puede ser de derecho cuando la persona ya a alcanzado la mayoría de edad pero adolece de padecimiento o enfermedad mental que lo hace incapaz; la incapacidad es lo contrario a la capacidad, entonces si la capacidad es la aptitud para obrar en el mundo de lo jurídico en cuanto a ejercer derechos y adquirir obligaciones, se puede afirmar que la incapacidad es la ineptitud o falta de aptitud para obrar en el mundo de lo jurídico, concebida como una limitante para poder ejercer por sí mismo derechos y adquirir obligaciones que le atañen, sin embargo la incapacidad de derecho, debe ser declarada por juez competente después de agotar el debido proceso, para que sea legalmente válida y surta todos sus efectos jurídicos.

Según lo manifestado en la doctrina, y a lo establecido en el Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio (2005):

[La incapacidad, es la] Carencia de aptitud legal para ejercer válidamente determinados derechos. Pero en lo civil significa la falta de capacidad para realizar actos de disposición o actos de administración; así como también para hacer, dar, recibir, transmitir, aceptar alguna cosa, contraer matrimonio, ejercer la patria potestad, la tutela y la curatela, etc. (p.p.152-153).

Es declarada como incapacidad total cuando impide en absoluto la facultad de obrar en lo jurídico, como en el caso de los menores impúberes, de los enajenados mentales y de los sordomudos que no saben darse a entender y deben hacerlo por otros medios como el escrito, y se denomina parcial cuando ésta inhabilita para realizar ciertos y determinados actos, como no poder ejercer el notariado por suspensión o sanción del colegio de abogados. Es así como, el pre mencionado autor hace referencia que la incapacidad para suceder, se encuentra representada por aquellas causas contempladas específicamente en la ley, que no permiten hacer posible la sucesión hereditaria, y que, dicho de otra manera, a pesar de que toda persona tiene capacidad para suceder, la misma pueda verse inmersa en alguna causa estipulada en el ordenamiento jurídico que impida la materialización de la sucesión.

El código civil guatemalteco, contempla la institución de la incapacidad para heredar, como una privación de tal derecho, en casos particulares a los que la doctrina también hace referencia, y en un análisis de diferentes cuerpos legales, se observa que la incapacidad puede estar relacionada al delito en el derecho penal, o relacionada a casos de indignidad para suceder al *de cuius* que distingue a la indignidad de la incapacidad propiamente dicha en el derecho civil, aunado a que la incapacidad no presupone culpa del heredero, se entiende por consiguiente la posibilidad de que algunas de las indignidades puedan ser perdonadas, a diferencia de las incapacidades, que corresponden al interés público de forma

preferente, por lo que es el juez el que en cumplimiento de la ley debe resolver la incapacidad como un impedimento legal y no como característica corregible con el perdón.

Concepto de incapacidad

Es la falta de aptitud para poder ejercer derechos y adquirir obligaciones, es el estado de una persona que se encuentra privada por la ley para el goce o ejercicio de ciertos derechos, como los menores de edad, y los mayores de edad que han sido declarados en estado de interdicción “...la incapacidad de ejercicio es cuando la persona no es apta para actuar por sí misma...y de goce cuando la persona que la sufre es inepta para ser titular de uno o más derechos... pero no puede ser general” (enciclopedia jurídica, 2020, párr. 1). De acuerdo a Guillermo Cabanellas de Torres: “La Incapacidad es un defecto o falta total de capacidad, de aptitud legal para ejercer derechos y contraer obligaciones; es inhabilidad, ineptitud, incompetencia, falta de disposiciones o calidades necesarias para hacer, dar, recibir, transmitir o recoger alguna cosa” (diccionario jurídico, 1993, p. 47).

Los mayores de edad que adolecen de enfermedad mental que los priva de discernimiento, deben ser declarados en estado de interdicción por juez competente, sólo después de agotado el proceso establecido en ley; existen varias causas para declarar a un interdicto incapaz, así las

personas que por abuso de bebidas alcohólicas o de estupefacientes, se exponen ellas mismas o exponen a sus familias a graves perjuicios económicos, las personas de la tercera edad, que por su condición de vejez sufren problemas degenerativos cerebrales de, pérdida de memoria o de facultades mentales como el raciocinio, discernimiento y el habla. La declaratoria de interdicción produce, desde la fecha en que sea establecida en sentencia firme, incapacidad absoluta de la persona para el ejercicio de sus derechos; pero los actos anteriores pueden ser anulados si se probare que la incapacidad ya existía en época previa. (Código civil, 1877, artículo 9).

La incapacidad es sinónimo de falta de entendimiento, torpeza para la realización de alguna cosa, falta de dotes o mando, que pone en condición de vulnerabilidad a quien la padece y afecta a su círculo familiar cercano, en materia civil la incapacidad es la que ha sido declarada expresamente por la ley y establecida en sentencia firme judicial, sea incapacidad absoluta o incapacidad relativa, impide a quien la sufra, el poder ejercer sus derechos y contraer deberes, obligaciones de todo tipo, le limita y prohíbe intervenir en negocios jurídicos, en definitiva, todo lo anterior se resume en la ausencia de los requerimientos necesarios para ejercer u omitir acciones legales, que generen obligaciones o limita la facultad para la exigencia de derechos por sí mismo.

Incapacidad relativa

Las personas consideradas incapaces, ostentan prohibición legal para recibir herencia de la sucesión, no siendo incapaces de una forma general, sino por elementos específicos y puntuales que se encuentra establecidos en la ley, como lo son: que en el momento que el causante debe testar, pudieran influir, y tener una captación obligada de la voluntad del causante, en tal sentido, serían capaces para recibir por sucesión pero podrían ser indignos, o en aquellos casos en los que son parientes en el grado que puedan heredar *ab intestato*, en cuyo caso la prohibición se anula. De tal cuenta, que las auténticas incapacidades para suceder, lo que buscan es la imposibilidad de que puedan ser llevadas a cabo dichas sucesiones por medio del ejercicio de la influencia negativa, violencia o coacción que ponga en desventaja al testador por ser manipulable su ánimo o su voluntad, en cuanto a las posibles modificaciones y beneficiarios de su testamento.

Se anotan casos previstos en la ley, como lo son los que imponen limitaciones al tutor de menores de edad para suceder, esta prevención legal busca además de la protección de los bienes del menor de edad, que el tutor se encuentre bajo la autoridad y dependencia del juez y del ordenamiento jurídico, por lo que impone al tutor la necesidad de solicitar autorización previa al juez como condición antes de disponer de los bienes; así mismo la ley prevé que otros actores deban pedir esta

autorización judicial previa, como el escribano y los testigos, las esposas y parientes afines dentro del cuarto grado, no podrán suceder, a pesar de que la ley no invalida el testamento mismo, como ocurre en el derecho francés, pero si las personas fueran sus parientes sí podrían instituirlos, por aplicación analógica de otros artículos.

En tal sentido, Maffia Jorge (1999) considera:

Que la doctrina le brinda una interpretación en cuanto a la limitación del precepto que puede alcanzar a los escribanos adscritos, en aquellos casos en los que el testamento fuera para el escribano titular, pero es del pensar que no se debe permitir la extensión, fija posición en cuanto a que de ocurrir la prohibición se encuentra dirigida únicamente al escribano que intervino en el testamento (p. 69).

Otro caso previsto es el de los oficiales de buque, en el cual la doctrina opina que entre los testamentos especiales determinados por el Código Civil argentino se contempla también esto mismo, que hace alusión al testamento marítimo en Guatemala, dispone la nulidad de los legados que hayan sido fijados en el caso de testamento marítimo a los oficiales del buque, exceptúa solo a los parientes del testador, y lo asimila con las estipulaciones dirigidas al escribano. En tal sentido, se considera que los testamentos especiales operan en situaciones en las cuales la vida del testador está en situación de riesgo o inminente peligro, porque no puede recurrir al notario para decidir el futuro de sus bienes, y debido a la premura que surge como consecuencia de la condición en que se encuentra a la persona, que como efecto incapacita en el testamento marítimo a los oficiales del buque.

Por razones obvias, ya que, al tratarse de una situación de emergencia en alta mar, se debe evitar la influencia negativa, la captación o manipulación bajo presión de su voluntad por el hecho de ostentar autoridad sobre él, por el hecho de tener mayor experiencia en el manejo de situaciones difíciles en el mar muy lejos de las costas, de las cuales se pudiera sacar ventaja en perjuicio de los parientes o beneficiarios. Al igual que en la legislación guatemalteca, cuando se trata de tutores, también se puede poner de ejemplo la legislación argentina, en donde los responsables de menores de edad no pueden recibir cosa alguna por el testamento de los menores que mueran bajo su tutela, aunado a la prohibición de recibir por testamento posterior a que la tutela haya cesado, cuando aún no han sido aprobadas las cuentas de su administración, que en el caso de haber sido presentadas sin objeción alguna, posterior al plazo de treinta días, podrán considerarse tácitamente aprobadas.

Maffia, y Zannoni (1999) exponen:

comparten el pensar que se debe adicionar la misma prohibición dirigida a los ministros protestantes que asisten al testador en su última enfermedad, independientemente del culto, ya que de acuerdo a ellos, la ley no se encuentra en la posición de calificar la religión, sino el ministerio disidente, en vista de que el ánimo de las personas que se encuentran en tal situación, es susceptible a lo que puedan opinar las autoridades a las que guarda respeto y sirven de guía a nivel espiritual, pudiendo las mismas guardar influencia en las decisiones que deberán tomar durante su agonía, lo cual según la doctrina y en el caso de Guatemala, exime a las personas que a lo largo de la vida han aconsejado y exhortado al causante, quedando todos los ministros del culto fuera de la intención de la prohibición (p. 11).

Los legisladores han dejado previsto, que sin que perjudicará tales prohibiciones, tiene como consecuencia que un testamento nulo por su origen pueda ser ratificado, si en el momento de la muerte del testador la tutela había concluido y las cuentas habían sido aprobadas. En cuanto a esta prohibición, existe la exclusión de la disposición anterior en cuanto a los ascendientes que son o han sido tutores de sus descendientes, caso en el cual los tutores tienen autoridad legal sobre sus pupilos, debe requerirse la limitación en cuanto a la influencia que podrían tener sobre ellos para el aprovechamiento de sus bienes, en detrimento del patrimonio de los mismos, cuyo deber es el de cuidar y proteger personalmente, sin la posibilidad de aprovecharse de su posición en la tutela asignada, nuevamente se anota lo regulado en el código civil guatemalteco en cuanto al requisito *sine qua non* de la autorización previa del órgano jurisdiccional representado en la figura del juez.

En lo que se refiere a las asociaciones no autorizadas, Zannoni (1999), en el manual de derecho de las sucesiones, aporta:

...que de acuerdo a la ley argentina las asociaciones no autorizadas quedan prohibidas de adquirir por testamento, a excepción de que se realice con el fin de fundarlas y requerir después la competente autorización, la asociación que no tiene personalidad jurídica, es inexistente para el derecho, sin embargo, en aquellos casos donde el testador especifique casos como la creación de una fundación para promover algún acto filantrópico, se requiere que los recursos para la creación y operación de la misma deban provenir de los bienes de la herencia, por ser dispuesto de esa manera por el causante, porque tenía recursos económicos para hacerlo, y como consecuencia esta persona jurídica no pueda suceder... (p. 61).

En el caso de la legislación guatemalteca, el testamento resulta nulo en aquellos casos donde existiera institución a favor del notario, ya que se encuentra excluido por disposición de la ley dado que se considera incapaz para suceder, salvo de que se trate de su propio testamento, adicionalmente, la normativa consagra en el Código de Notariado guatemalteco vigente, el notario no puede intervenir en actos en donde él mismo sea beneficiario o le otorguen derechos, solo en aquellos casos en donde ostente obligaciones, permitiéndosele como excepción en ese caso otorgar por sí, y ante sí su propio testamento. Mientras que Federico Puig Peña (1974), es partidario de que: “la incapacidad por participación en el acto testamentario, consiste en evitar la posibilidad de que haya una interferencia en la voluntad, para al mismo tiempo velar por la pureza del propio acto, evitando falsedades” (p. 780-781).

En ese orden de ideas se encuentra la legislación guatemalteca, en el código civil, en el cual especifica otras incapacidades para la sucesión testamentaria, siendo estas las siguientes:

Son incapaces para suceder por testamento: 1o.- Los ministros de los cultos, a menos que sean parientes del testador; 2o.- Los médicos o cirujanos que hubieren asistido al testador en su última enfermedad, si éste falleciere de ella, salvo que sean parientes del testador; 3o.- El notario que autoriza el testamento y sus parientes, y los testigos instrumentales; 4o.- El tutor, el protutor y los parientes de ellos si no se hubieren aprobado las cuentas de la tutela, a no ser que fueren parientes del pupilo; y 5o.- Las instituciones extranjeras, cualquiera que sea su finalidad (Código civil, 1877, artículo 926).

Incapacidad absoluta

Es la carencia total de aptitud para actuar en todo acto jurídico, se hace necesario declarar al incapaz a través de la declaración judicial del estado de interdicción, cuando se trata de una persona mayor de edad, a la que se le limita por medio de sentencia el ejercicio de sus derechos por sí misma, y para lo cual es necesario que se le nombre un tutor o representante legal quien pueda actuar en su nombre y en resguardo de su patrimonio y derechos. De esta forma el sistema judicial asegura el bienestar del incapaz y de su familia, quien pasa al cuidado de otro que asume el rol de tutor o representante legal, a la vez que asume la responsabilidad del cuidado físico del interdicto y la buena administración de su patrimonio y bienes, para garantizarle una vida decorosa a lo largo de su padecimiento.

En cuanto a la incapacidad absoluta, de acuerdo a López (2006) en su derecho de sucesiones, opina que:

Toda persona natural o jurídica como tiene el goce de la capacidad de suceder, a excepción que la ley disponga lo contrario de una manera especial y particular, pudiendo existir incapacidades absolutas para las personas, quienes están limitados de adquirir por sucesión universal como el caso de los esclavos, extranjeros en el derecho Romano, siendo esta de gran importancia establecer el orden de la sucesión intestada, debiendo determinarse inicialmente si la persona existía o no al momento de la muerte del causante, lo cual sería un aspecto que puede poner en riesgo que algunas personas puedan heredar, en vista de que si apareciere una persona más cercana en grado de parentesco que la otra, se podría evitar que heredara (p. 67).

De tal modo, que en casos como el no nacido, para el pre mencionado autor en su libro de derecho de sucesiones, señala que no es persona y por lo tanto no puede ser titular de derecho, por lo que al momento del fallecimiento del titular, no existió a la vida todavía, y no existe ningún tipo de parentesco, que sería en todo caso el fundamento de la sucesión legítima, adicionalmente otros autores son partidarios de que el *concepturus*, ni siquiera puede concebir la muerte del causante porque aún carece de conciencia y de procesos mentales superiores como el raciocinio, la reflexión, la imaginación y la pena, y que no puede llegar a ser llamado a la sucesión si no solo al pensar que algún día llegue a existir, lo anterior solamente podrá abordarse en la sucesión testamentaria.

Madriñán, O'Callaghan et al. (2008) señalan que:

el *concepturus*, ni siquiera ha sido concebido a la muerte del causante, y que puede llegar a ser llamado a la sucesión previendo que algún día llegue a existir, solamente en la sucesión testamentaria... se diferencia del concebido y del no nacido en cuanto a su futuro de ser humano... mientras que el *nondum concetus* no es nada y por consecuencia no puede en principio adquirir derechos ni ser titular de los mismos... pero el *concepturus*, quien es el que el difunto en el testamento instituye, aunque no exista pero puede llegar a existir, y por lo tanto, llegar a ser heredero... (p. 98).

De esta manera, los juristas citados brindan una explicación en la que se diferencia el concebido y el no nacido, este último puede ser considerado un futuro ser humano, el cual es digno de protección desde su concepción, a diferencia del no concebido, que es inexistente y por

consecuencia, no lo arroja ningún principio legal para la adquisición de derechos, ni puede ser titular de los mismos, solo puede existir en la mente de sus progenitores como algo posible pero incierto, independientemente de que aún no nace, probablemente puede llegar a existir, y ser heredero, lo cual no lo puede hacer en la sucesión intestada, por no existir previamente en la vida extrauterina; la ley no lo puede llamar a la sucesión al no existir el parentesco con alguien que no existió al momento de la muerte del causante, a diferencia del hijo póstumo que nace después del fallecimiento del causante pero ya existía como feto al haber sido concebido.

Debe quedar claro, que la incapacidad absoluta para suceder, no es la misma institución de incapacidad absoluta civil, son instituciones similares en su denominación pero totalmente diferentes en su interpretación y aplicación, la primera es la forma genérica porque abarca a la incapacidad en todo lo civil, y la segunda la manifestación es la específica porque se refiere al proceso sucesorio, sea este testamentario o intestado; cabe mencionar que bajo la figura de la incapacidad, antiguamente se designaba a personas muertas, civiles o esclavos, como en el derecho romano, en vista de que tales figuras se encuentran abolidas de las legislaciones modernas, siendo determinables ante los ojos de la ley como incapaces absolutos, aquellos que no pueden suceder porque no son personas, esta clasificación abarca a los no

concebidos, los nacidos muertos y los premuertos, los cuales no existen para el derecho sucesorio.

Regímenes de incapacidad

En cuanto a los regímenes de incapacidad, existen regímenes de representación, en los cuales el incapaz es suplantado por otro individuo quien se encarga de ejecutar el negocio jurídico, por cuanto el incapaz no realizará ningún tipo de intervención en los actos inherentes al negocio jurídico, por estar de esa forma previsto en la ley, y por otra parte, existen regímenes de asistencia y autorización, en los cuales el incapaz aún mantiene la iniciativa y voluntad de participar en la realización del negocio jurídico no siendo sustituido bajo ningún concepto, sino que para que sea válido el acto es necesaria la intervención del incapaz, la persona encargada de su protección y el órgano jurisdiccional a través de juez competente que autorice y de legalidad a lo tramitado ante él.

Cabe destacar, que en determinados momentos la incapacidad y los regímenes de incapacidad, no son lo suficiente para llevar a cabo la protección de una persona, porque sólo abarca a los incapaces en lo que corresponde a los negocios jurídicos, es necesario en muchas ocasiones otro tipo de acciones que deben ser avalados por el Estado, a través de órgano jurisdiccional competente. En consecuencia, además de la incapacidad y regímenes de incapacidad, la ley contempla en muchos

países el sometimiento de determinadas personas naturales al gobierno y dirección de su persona a otra que les asista y proteja legalmente, lo que se traduce en el sometimiento a la potestad y cuidado de un tercero.

Sin embargo, no en todos los casos los incapaces deben someterse a la potestad de otro, la ley únicamente ha contemplado los casos de menores no emancipados y los mayores de edad que en sentencia han sido declarados interdictos por defecto intelectual, adicionalmente debe anotarse que todos los incapaces sometidos a potestad de otra persona se encuentran obligados a régimen de representación legal, no obstante, existen excepciones como en el caso de los enfermos mentales que enfrentan condena penal, los cuales pasan al cuidado y resguardo del Estado, internados en instituciones psiquiátricas de por vida, por lo que en algunas circunstancias como la anterior, se observa que las funciones de potestad y representación legal se encuentran en manos diferentes.

Sucesión hereditaria

Resulta importante destacar, que al considerar la sucesión de todos los bienes, derechos, cargas, deudas y obligaciones que se transmiten por causa de muerte, corresponde a la voluntad impuesta con relación a las obligaciones del fallecido, que inclusive pueden alcanzar aspectos relacionados a hechos criminales de carácter pecuniario que pudo haber cometido el causante, y los transmite dentro de la masa hereditaria a sus

beneficiario, entiéndase fraude, hurto, robo, apropiación y retención indebida, entre otros, es por lo que se convierte la sucesión *post mortem* no solo una adquisición de bienes y derechos por parte del sobreviviente, sino un compromiso de complejidad en cuanto a la sustitución del difunto, por el cargo de lo que fueron sus relaciones y haberes, se administran los bienes, se cobran los créditos, pero también liquida la sucesión, paga deudas, entrega legados y tiene la responsabilidad de conservar el patrimonio del difunto.

De acuerdo a la opinión de Castán Tobeñas (1960), la sucesión desde un sentido gramatical significa: "acción de suceder. Suceder (del verbo latino *succedere*) que es seguir, colocarse una persona en lugar de otra sustituyéndola" (p. 21-24). Lo anterior, lleva a un punto de vista jurídico en el que implica la sustitución en la titularidad de los derechos o sustitución en las situaciones jurídicas de una persona por otra, una especie de sustitución procesal legal, en este caso como consecuencia de la muerte que se realiza por la voluntad de una persona quien ha manifestado por medio de un testamento sus deseos, y que, a falta de éste, se encuentra regulada en la ley el proceso sucesorio intestado.

Tanto en los procedimientos sucesorales testamentarios, como en el intestado, se encuentran comprendidos el destino de todos los bienes, derechos y obligaciones que no pueden extinguirse con el deceso de una persona, lo cual se encuentra debidamente contemplado en el artículo

918 del Código Civil de Guatemala (1963), en donde se consagra con respecto a la transmisión de la herencia que: "Los derechos a la sucesión de una persona se transmiten desde el momento de su muerte; y la sucesión puede ser a título universal y a título particular". En base a lo anterior, resulta complicada la definición de la sucesión hereditaria, en cuanto a que la misma es la situación jurídica por medio del cual el causante le otorga la transmisión de sus bienes, derechos, acciones y obligaciones, por medio de una disposición testamentaria, al denominado sucesor, heredero o legatario, a surtir efectos una vez que el autor del testamento muera.

La preservación de los recursos patrimoniales económicos dejados por el difunto, se podrán reclamar por quienes puedan mantener algún interés legal sobre dicho patrimonio y demuestren el vínculo de parentesco o vinculo legal que los legitime para figurar en el trámite del proceso sucesorio, sea este testamentario o intestado, esta sucesión es ordenada inicialmente por el causante a través de su testamento, del cual cabe resaltar que en la cultura general guatemalteca no se observa la previsión de faccionar el testamento en vida, y son pocas las personas que lo hacen, la gran mayoría de personas que fallecen no dejan designado lo que pasará con sus bienes, por lo que sólo en ausencia del testamento, se hará a través de procedimiento establecido en ley en la tramitación del sucesorio intestado, que es lo común de observar.

Herencia y legado

La herencia es el conjunto de derechos y obligaciones llamados también bienes relictos, que se derivan del fallecimiento de una persona y se transmite a sus herederos, y el legado es este mismo conjunto de derechos y obligaciones pero, otorgados en partes y no en su conjunto, por lo que en la herencia, los que reciben se denominan herederos y en el legado, legatarios. De una forma más amplia, se hace referencia a esta herencia al manifestar que el derecho incluye al conjunto de relaciones activas y pasivas que han quedado disponibles como consecuencia de la muerte de su titular en función de cómo será tratada cierta unidad patrimonial, con el objetivo de que pueda hacerse efectiva sobre cada uno de los bienes que forman parte de la misma y que son acreedores de responsabilidad con respecto a las deudas, compromisos u obligaciones que de ella se desprendan.

Cuando se hace referencia a la herencia, según Abogados & Herencias (2023):

Se habla de un conjunto de derechos y deberes que se originan a favor de un individuo como consecuencia de la muerte de una persona, quien así lo transmite a sus sucesores legales... este término, es de una forma más limitada, para hacer referencia al resultado económico que adquiere el sucesor una vez que se han pagado las deudas del causante, cuyo nombre utilizado es el haber hereditario, para hacer referencia al conjunto patrimonial (párr. 1).

De tal forma, se observan las principales diferencias entre herencia y legado, son estas: la manera como se designan herederos y legatarios, los herederos son sucesores a título universal y los legatarios son sucesores a título particular, la responsabilidad de las deudas hereditarias, pueden existir herederos forzosos o forzados por ley, los efectos y la forma de aceptación o rechazo de la herencia o legado, los herederos deben aceptar la herencia y en el caso de los legatarios adquieren el legado sin que deban aceptarlo, aunque también puedan rechazarlo, las consecuencias y la forma de entrega de los bienes, que en el caso del legado será recibido por parte de los herederos o, en su caso del albacea, mientras que la herencia no necesita autorización alguna para ello.

En tal sentido, Aguilar Guerra (2009) en su libro Derecho de Sucesiones propone:

Que los bienes relictos están, en primer lugar, sujetos al pago de las obligaciones y sólo después destinados a engrosar el patrimonio de los herederos y legatarios. En tal sentido, de acuerdo a la ley en la continuación de las relaciones jurídicas del fallecido se establece que la herencia todavía no aceptada, denominada herencia yacente, tendrá el trato en ciertos aspectos, como si de una persona jurídica se tratase en función de las relaciones jurídicas que emanen de ella, al igual que la formalización de sus derechos, así como de perderlos o ganarlos por prescripción (p. 20).

Por otro lado se le denomina legado, cuando desde su origen, su objetivo lleva implícito el hecho de realizar atribuciones del caudal hereditario a título particular o por partes, a diferencia de la herencia que es en su conjunto, en el legado es por partes, en doctrina es considerado como

una especie de dadiva que hace el testador para hacerse efectivo una vez que muere y que ha de pagar o entregar al legatario. Siendo así, que en la mayor parte de los legados, tienen en común su singularidad y su forma de concretarse la cual se refiere a un bien o a una relación jurídica que es individual sin ningún poder dentro de lo que se refiere a la herencia, puesto que el legatario es un simple adquirente de derechos patrimoniales, cuya adquisición extingue todas sus relaciones con el heredero o la sucesión del causante, por lo que no significa un cargo sucesorio, siendo ésta una característica exclusiva del heredero.

En consecuencia, en el legado de cosa cierta y propia del testador, se anota que el caso más común, es que el legatario pueda adquirir la propiedad de la cosa con motivo de la simple aceptación de lo que le están dando, no puede tomarla independientemente del conjunto de la herencia, pues debe ser entregada formalmente por causante, el heredero o el juez; queda afectada al pago de las deudas que éste haya podido dejar, independientemente de que el legatario no sea deudor de las deudas que formen parte de la herencia, siempre será requirente del heredero para la materialización de su derecho, y como resultado de ello le será concedida acción contra éste en caso de no cumplir con la voluntad del causante en su testamento.

Transmisión de la herencia

Entre estos supuestos, se debe distinguir a la sucesión a título particular y la sucesión a título universal, que está en la base del estudio de la concreta disciplina que conocemos con el nombre de derecho de sucesiones. Se puede referir que la sucesión a título universal y sucesión a título particular, debe ser diferenciada de acuerdo a los preceptuado en el Código Civil que vincula a los dos conceptos en el sistema del derecho sucesorio; el heredero y el legatario, se llama heredero al que sucede a título universal y legatario al que sucede a título particular. En consecuencia, las atribuciones en función de las posiciones jurídicas de una persona se llevarán a cabo de acuerdo a su posición.

De acuerdo con Aguilar (2009), se ha discutido si “el concepto de sucesión únicamente es aplicable a la sucesión universal” (p. 20). Lo cual desde la vista de la doctrina resulta, que en cualquier caso no se olvide la terminología en cuanto a uno de los dos supuestos, o sea utilizada en ambos casos disciplina normativa de la sucesión particular y de la sucesión universal, las cuales difieren notablemente. Se puede observar como el artículo 918 del Código Civil guatemalteco (1877), “Los derechos a la sucesión de una persona se transmiten desde el momento de su muerte; y la sucesión puede ser a título universal y a título particular”. En tal sentido, las condiciones en las que se lleva a cabo el procedimiento, y de las que origina el derecho, pueden ser muy

variadas por lo que existen requisitos para que el ordenamiento jurídico pueda considerarlo válido y eficaz, en función de los supuestos que pudieran presentarse en cada caso.

De igual forma, se encuentra establecida la sucesión universal, que se refiere a la sucesión por parte de un nuevo sujeto, como consecuencia de haberse transmitido todas las relaciones jurídicas que ostentaba el titular anterior, en un único título de todas esas relaciones, y sin necesidad de las formalidades precisas para asumir por separado cada una de ellas, se hace referencia únicamente a las transmisibles, ya que existen intransmisibles que por consiguiente bajo ningún concepto pueden ser objeto de sucesión, ni siquiera en caso de sucesión global o universal, tal el caso del derecho de trabajo en donde las sociedades conformadas bajo forma mercantil, del sector de capital privado no aceptan la sucesión de los puestos de trabajo, situación diferente en instituciones del Estado en donde se acepta que un padre herede al hijo su plaza de trabajo, especialmente si esta condición está establecida o no en los pactos colectivos de trabajo.

El Heredero

Cuando se hace referencia al heredero, se trata del sujeto que va a suceder al fallecido, en todo lo que conlleva tanto los bienes y derechos así como de sus obligaciones, independientemente de que estos sean

activo patrimonial, como en las deudas como pasivo patrimonial, esto se traduce, en quien sucede a título universal en todas las relaciones jurídicas que pudieran ser transmitidas por el difunto, puede una persona ser llamada a la herencia, ya sea en virtud de testamento o contrato sucesorio, o a falta de este por medio de la ley. Este llamado al derecho a la herencia, queda en potestad de ser aceptada o repudiada, en caso de aceptación, conlleva efectos que se entienden por la ley producidos desde el momento mismo de la muerte del causante, y en caso del repudio al llamamiento se le considera al heredero como si no hubiese sido convocado; es un hecho, que la herencia puede ser aceptada de una forma simple en forma tácita o a beneficio de inventario.

Si es previo a inventario, significa que puede hacerse con todas las relaciones transmisibles del causante en buena fe, pero con la aprobación previa de juez competente del inventario, en donde se registre todo lo que se va a considerar parte de la masa hereditaria, ya sean estos elementos activos o pasivos al patrimonio del causante, siempre y cuando puedan mantenerse separado el patrimonio del causante con lo referente a lo que se sumará como patrimonio al heredero, hasta que se haya materializado la liquidación y haya sido aprobada por auto por juez competente, para una vez realizado se proceda a la incorporación del haber positivo de lo dejado por el causante *mortis causa* al patrimonio del heredero.

Responsabilidad limitada del heredero

El heredero no goza únicamente de la transferencia de bienes y derechos que formaban parte del patrimonio del causante, sino que puede verse también como liquidador de las situaciones que quedaron pendientes de acuerdo a los compromisos adquiridos por el causante, que de acuerdo a los casos lo que interesa al derecho, no se limita en la transmisión de bienes, sino que resulta en primer lugar la necesidad de mantener la seguridad jurídica, a los fines de que la muerte de una persona conserve los compromisos generados de las relaciones jurídicas, ubicando al heredero en el lugar que tenía el causante, quien ejerce de igual manera los compromisos que nacieron de la relación jurídica preexistente.

Según la historia y biografías argentinas (2020):

La sucesión aceptada por el heredero se denomina universal, y de allí que la palabra sucesor se encuentre dirigida básicamente a ubicar a una persona en el lugar de otra, para evitar la extinción de los derechos y obligaciones del fallecido, lo que significa que de existir una deuda debe saldarla, así como un juicio en tribunales, debe ser atendido por el sucesor, y en consecución continuar con las relaciones jurídicas para que no se extingan (párr. 3).

A los fines de lo contemplado en la norma jurídica, el heredero sólo responde de las deudas y cargas de la herencia hasta donde alcancen los bienes de ésta, y que el legatario solo responde de las cargas que expresamente le imponga el testador, sin analizar si lo anterior es de beneficio o no al heredero o al legatario, simplemente no queda más que la aceptación o la renuncia, siempre y cuando se tenga la legitimidad o

capacidad legal para hacerlo, o en su defecto cuente con representante legítimo cuando se trate de menores, incapacitados o personas jurídicas; en cambio para la aceptación tácita o escrita, que produce como efecto que el heredero queda obligado al pago de las deudas o cargas de la herencia, sin que esté en peligro sus propios bienes.

En definitiva, que de allí este contemplado en la exposición de motivos de Juan Pablo Gramajo Castro (2009) quien dice: "toda herencia debe entenderse aceptada con beneficio de inventario" (IUS, 2009, p. 290), al decir aceptada con beneficio de inventario, significa a que posterior al trámite de inventario de la masa hereditaria, bastará con que el heredero ocupe o haga uso de la herencia para que este acto sea interpretado como de aceptación de la herencia en forma tácita; en concordancia y como se encuentra dispuesto en el Código Civil (1963) en relación a las cargas negativas que pudieran ir incluidas en el inventario de la masa hereditaria, como un pasivo, establece que: "El heredero sólo responde de las deudas y cargas de la herencia hasta donde alcancen los bienes de ésta.... el legatario sólo responde de las cargas que expresamente le imponga el testador" (artículo 920).

Derechos del heredero

Entre los aspectos que contiene la legislación nacional al respecto, se evidencia como se encuentra establecido el procedimiento a los que son llamados a la sucesión intestada, los parientes del difunto que ciertamente pueden interpretar como una ventaja que guarda el protocolo en el otorgamiento de un testamento, puesto que en el mismo es posible la designación del albacea testamentario, encargado por parte del testador en cumplimiento de su última voluntad, en caso que haya dejado instituido testamento en vida, y que como persona de su confianza sea designado para cumplir con las funciones inherentes al cargo, que es la administración de los bienes de *la mortual*, así como el juez en el proceso de ley vela por la designación de los herederos intestados, beneficiarios o terceros con igual o mejor derecho para reclamar parte de la herencia.

A este respecto el código civil (1877) establece que:

Son llamados los hijos y cónyuge supérstite que no tenga derecho de gananciales, quienes heredarán en partes iguales... en segundo lugar...los ascendientes más próximos, cuya proporción es en partes iguales... en tercer lugar, los parientes colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad, y para finalizar en caso de que no exista posibilidad de heredar, heredará el Estado y la universidad de San Carlos de Guatemala, en partes iguales (Código Civil, artículos 1078, 1079, 1080).

En el texto anterior, el código civil ha dejado contemplada la forma y a quienes les corresponde la designación de herederos, a diferencia del código de trabajo que lo detalla en forma diferente, y que trata de hacerla en atención de la seguridad social de los familiares dependientes, en atención a los principios del derecho de trabajo de: tutelaridad, proteccionismo, celeridad, sencillez y poco formalismo en preferencia a la parte trabajadora, en este caso a sus parientes reclamantes; y sin embargo los jueces de trabajo en muchas oportunidades se encuentran limitados con lo establecido en el código de trabajo por lo que deben asistirse de otras leyes y reglamentos en forma supletoria, tal el caso de la Constitución Política de la República, los tratados firmados y ratificados por el Estado de Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo, el código civil, y la ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entre otros, para poder resolver.

Según Lexology (2019):

Otra importancia del otorgamiento de un testamento es que el testador dispone con absoluta libertad, a excepción de que tenga la obligación de prestar alimentos, de los bienes, derechos y obligaciones...Sí una persona no ha manifestado su declaración de última voluntad a través del testamento, la ley supletoriamente, regula situaciones jurídicas que pueden presentarse *mortis causa* a los fines de brindar solución más equitativa. En aquellos casos en donde previamente no se haya elaborado un testamento, automáticamente todos los bienes que formen parte del patrimonio de una persona procederán a ser dispuestos de acuerdo a las estipulaciones contenidas en la ley creada para la regulación de las sucesiones intestadas, lo cual no necesariamente tendría que ir en consonancia con los deseos y la voluntad que pudiera haber manifestado el difunto (párr. 1-6).

Ley que rige la capacidad para suceder

En función de ley encargada de regir el derecho de las sucesiones, desde el punto de vista doctrinario argumenta dos posturas encontradas, la primera que señala que el derecho de las sucesiones debe ser regulado por una sola ley, sea la del domicilio o la de la nacionalidad del causante, y en segundo lugar la que señala la aplicación de la ley del país en que están situados los bienes, lo que da sustento legal a que sean aplicables diferentes leyes o interpretaciones cuando los bienes estén situados en distintos países. El primer pensamiento, denominado de unidad de las sucesiones se basa en que lo que se transmite es el patrimonio en una sucesión, que conforma un todo de contenido indeterminado, cuya base es la voluntad del causante, que a veces se manifiesta expresamente, y otras lo hace de manera tácita por preferencia a la economía procesal.

En la legislación guatemalteca de acuerdo con la Ley del Organismo Judicial (1989), "Los bienes se rigen de acuerdo al lugar de su ubicación" (artículo 27). Por lo que este texto se encuentra identificado con la segunda postura, de acuerdo al lugar en donde este el bien. Adicionalmente, de acuerdo con Código Civil (1877), "La capacidad para suceder se rige por la ley del domicilio que tenga el heredero o legatario al tiempo de la muerte del autor de la sucesión, cuando se trate de bienes situados fuera de la República" (artículo 923). Por lo que, en base a lo anterior, se evidencia la ordenación del destino de las

relaciones jurídicas transmisibles en caso de una persona fallecida, tomado como una situación compleja que, invita al procedimiento dinámico de las partes interesadas y que guardan relaciones entre uno o más sucesores *mortis causa*.

Las sucesiones *mortis causa*

La sucesión por fallecimiento, puede entenderse como la sustitución de una persona por otra que ya dejó de existir, de ésta forma se aborda un punto de vista un poco más limitado para su definición, se explica como el reemplazo o sustitución de una persona, a quien se le llama sucesor, en cuanto al manejo de sus bienes, derechos y obligaciones, los cuales son transmisibles una vez que muere y son pasados a otra persona, generado por quien es denominado causante. De este último concepto, puede derivarse lo que es el de sucesión *mortis causa*, que no es otra cosa que, al producirse la muerte se provocan también una serie de determinados efectos de transferencia de derechos y obligaciones, ya sea a título universal o a título particular.

Efectos jurídicos de la indignidad civil en materia laboral

La declaratoria de indignidad civil produce efectos legales no solo para quien le recaiga ese distintivo, sino también para las partes constituidas en un proceso sucesorio, sea este testamentario o intestado, como lo es la prohibición de recibir parte de la herencia, pero en el caso de que éste ya la haya recibido, deberá devolverla para que los bienes sean repartidos entre los otros beneficiarios dignos o terceros que acrediten igual o mejor derecho; lo anterior ha sido previsto únicamente en materia civil, por lo que resulta interesante analizar los posibles alcances de esta institución jurídica hacia otras áreas del derecho, tal y como es el caso del derecho de trabajo en donde la condición de indignidad no existe como tal, por lo que se desconoce qué pasará con el que ha sido declarado indigno en lo civil pero se presenta como beneficiario en lo laboral para reclamar derechos laborales *post mortem* del mismo causante.

Concepto de indignidad

La indignidad procede como un castigo legal debidamente contemplado en la ley para evitar de alguna forma que una persona que fue injusta directa o emocionalmente con el testador, pueda optar al disfrute de sus bienes al momento de fallecer, siempre y cuando las causas que dieron origen a tal castigo estén expresamente descritas en la ley, las cuales no pueden ser cambiadas por el testador y los otros herederos, dado que se

encuentran incluidos todos los elementos fundamentales de esta institución jurídica, como la ética, la moral, la solidaridad, la confianza, la buena voluntad, y deberes de asistencia que una persona debería tener con otra, fundamentalmente existiendo un vínculo de parentesco que en teoría debería estar acompañado de un vínculo afectivo.

Según Biondi, et al. (2009):

La indignidad es una sanción civil que se encuentra prevista en la ley, y que tiene distinta función según los casos. Comenta que “en general se llama indignidad a la falta de mérito para alguna cosa; pero en el derecho civil se aplica especialmente esta palabra, a los que por faltar a sus deberes para con un difunto en vida de él, desmerecen sus beneficios, y no pueden conservar la herencia que se les había dejado o a que tenían derecho por, ley.” ...Otros varios autores se inclinan a pensar que la vocación hereditaria conlleva enormemente un vínculo afectivo.... de consideración y solidaridad entre el causante y el sucesor, transforma en indigno en cuanto al beneficio y la ley sucesoral, que produce una exclusión de la herencia. (p. 86-160).

En tal sentido, el autor refleja cómo se define la indignidad como un acto de desprecio que va en contra de la vocación sucesoria, provocada por ciertas circunstancias de maltratos al causante en vida, habiendo sido estos maltratos físicos o psicológicos, y que por haber afectado física o emocionalmente al causante le provocaron daños que se traducen en ineficacia de esa vocación para heredar, convierte de esta forma a la indignidad en una limitante para recibir los beneficios *mortis causa*, y una condición para su devolución en el caso que el indigno haya recibido la herencia y posteriormente haya sido declarada, como consecuencia es un tajante impedimento para ostentar la calidad de sucesor o que,

habiéndola investido, resulte imposible mantenerla con los consecuentes efectos jurídicos.

Así mismo, desde el punto de vista de Zannoni (1999):

Hay, en la noción de indignidad, un evidente juicio de reproche que la ley hace al llamado a suceder en función de actos que han agraviado la persona del causante. Pero, como se ha dicho, la ley se funda en circunstancias que afectan a sujetos de derecho con aptitud general para ser instituidos herederos o legatarios. En las causas de indignidad domina la idea de acto ilícito concreto al que se responde con la sanción civil de la pérdida de la herencia. (p. 80).

Antecedentes históricos de la indignidad

Justiniano en el Derecho romano propone de una manera taxativa las causas legítimas de desheredación de aquellos que legalmente ostentaban la vocación hereditaria, siendo en el Derecho medieval donde se recoge el derecho del Bajo Imperio, estipulándose una serie de causas que justifican la desheredación, en donde fueron incorporadas otras, de allí, se presenta posteriormente en el Derecho francés las causas de la indignidad, siendo las mismas que autorizaban la desheredación, quedan los motivos a valoración e interpretación del juzgador, adicionado otros que fueron incorporados como resultado del derecho consuetudinario, como el caso en el que se declaraba indigna a la mujer por contraer nuevo matrimonio, o por incurrir en un comportamiento reprochable durante el año de duelo.

De acuerdo a la opinión de López (2006) en cita a Borda:

La indignidad se origina en Roma desde la época del Imperio; y aparece reflejada en las leyes de Julia y Pappia Poppea, en donde se encontraron sus causales clasificadas en cuatro grupos: los atentados contra las personas o el honor, las que se basan en desobediencias graves y ofensivas a la voluntad de aquél, las que se declaran interpretando la voluntad expresa o presumida del causante, las que el legislador declara velando por las buenas costumbres (p. 87).

Intencionalidad del legislador de regular la indignidad

La institución jurídica de la indignidad se encuentra claramente fundamentada en la presunción de la voluntad maliciosa de una persona particular, no siendo esta de orden público, motivo que permite al causante en ciertos casos, desvirtuarla a través del perdón. La equipara a una pena que la ley contempla, por haber faltado a la consideración, afecto y solidaridad hacia el causante, debiendo entenderse como la doctrina lo comparte, que no es una incapacidad como tal, ya que para que opere es obligatoria una sentencia judicial, que de no ser promovida la acción, el indigno no podrá ser separado de la herencia, de allí la importancia jurídica y social, que se basa principal y específicamente en la posibilidad de ser castigado, permite que de alguna forma las personas puedan preocuparse en el cuidado de sus parientes, ya que está latente la posibilidad que de lo contrario puedan ser sancionados aquellos que han faltado a sus deberes legales y familiares.

A ese respecto, en el libro Cuestiones de Derecho Civil Familia y Sucesiones (2019) se establece:

[Que] es notable como Ferrer, cita a Colin y Capitant, quienes promocionaban el pensamiento de que la teoría actual de la indignidad era originaria de la desheredación que fue practicada durante mucho tiempo en Roma, ya que el causante tenía el derecho a desheredar a sus herederos.... es así como Biondi hace referencia a la indignidad, expone que existen ciertas hipótesis que pueden ser consideradas importantes y que han sustentado las legislaciones modernas, basado en una pugna moral que el heredero pueda recibir alguna una vez que ha ofendido gravemente al causante, incluso matarlo. Desde otro punto de vista, la indignidad tiene por objetivo fortalecer las sanciones jurídicas derivadas de algunas obligaciones o prohibiciones; además de lograr la reivindicación de la muerte violenta del causante (p. 160).

Por lo anterior surge la interrogante respecto a que si la indignidad declarada en proceso civil tendrá algún alcance jurídico a otras áreas del derecho, específicamente al derecho de trabajo, de no ser así, el declarado indigno para heredar sería digno para recibir los derechos laborales *post mortem* del mismo causante, se estaría ante una situación no lógica y de contradicción jurídica, aunque en algunas oportunidades el derecho puede no ser lógico y cuenta con antinomias legales; López defiende el criterio de que la indignidad en estricto rigor no puede ser considerada una incapacidad, sino más bien un impedimento de exclusión a la sucesión, no tiene el indigno una traba legal general para ser instituido en toda sucesión, por lo que no surte los mismos efectos de la incapacidad absoluta, sino que solamente está única y exclusivamente impedido a incurrir a la sucesión de la persona específica y concreta, del cual ha sido declarado indigno.

Causas de indignidad en la normativa legal guatemalteca

De acuerdo al proceso investigativo, es evidente que en la legislación guatemalteca se encuentra regulada la institución de la indignidad, como una manera de excluir a las personas de la herencia, adicionalmente, el Código civil especifica que dichas causales de indignidad, no son aplicables en aquellos casos que el causante así lo estipuló en disposición testamentaria, una vez que hayan ocurrido los hechos que las hayan producido, motivo por el que deben ser expreso en un nuevo testamento, siendo otro aspecto que no se establece específicamente en la ley, lo concerniente a la purga de la indignidad por el plazo de tres años de poseer la herencia, lo cual es una disposición que se encuentra presente en otras legislaciones del mundo (artículo 925).

En ese orden de ideas, se enmarcan algunas de las incapacidades que hacen viable la declaratoria de indignidad, dispuestas en el Código Civil (1963) de la siguiente forma:

- a) La persona que haya matado, intentado o mandado a dar muerte al causante y sus parientes...
- b) El que no denunció la muerte violenta a las autoridades...
- c) La acusación contra el causante....
- d) El condenado por adulterio con el cónyuge del causante...
- e) Abandono del pariente demente...
- f) El padre que abandone o corrompe a los hijos...
- g) El que utilizare la violencia para hacer o revocar testamento,
- h) El que ejerciere violencia sobre el notario o testigos.... (artículo 924).

Interpretación legal de la denominación de indigno

La interpretación legal de la institución jurídica de la indignidad se logra al analizar las causas que provocan la declaración de indigno, las conforman todos y cada uno de los actos que se pueden interpretar como hechos que constituyen un atentado, pudiendo ser físico o moral en contra el *de cuius* o sea aquel de cuya sucesión se trata o causante, y a la libertad de testar. Es una forma de sanción exclusivamente de índole civil, por cuanto la misma no se puede encuadrar o equipararse a una sanción de carácter penal, pero que si puede tener efectos en asuntos de giro comercial mercantil en el tema de los seguros de vida, y probablemente en materia laboral, por lo tanto es una sanción meramente civil, en ciertos casos removible a voluntad del ofendido, el que hubiere incurrido en indignidad puede ser admitido a suceder cuando la persona de cuya herencia se trata a través de testamento posterior lo dejara de catalogar como indigno.

Con la finalidad de establecer de manera correcta quien puede estar sujeto a ser declarado indigno, es importante comprender que la indignidad civil debe ser declarada por juez competente, en relación con lo que se pruebe del *de cuius* o sea aquel de cuya sucesión se trate; declaratoria de indignidad que debe estar debidamente sustentada y fundamentada por motivos que se encuentran establecidos en el marco jurídico vigente, en tal sentido no va operar por motivos generales. Se

debe mencionar que la declarativa de indignidad civil debe ser a petición de parte, por lo que no se presenta de manera común en la práctica diaria, y es menos probable que se presente en materia laboral porque, para que esta surta posibles efectos jurídicos en esta otra materia, debe ser previamente declarada en lo civil, lo que contrasta en el trámite y plazos de procesos judiciales distintos, por un parte el proceso sucesorio, y por otra el juicio ordinario laboral.

Valverde (1937) opina:

La indignidad posee la particularidad de un doble fundamento...si el autor del hecho hubiera expresado su voluntad, esta situación lo haría indigno...debido a que la moralidad pública rechazaría los hechos que van en detrimento de la persona que fallece y pueda suceder a su victimario... (p. 442).

Otros autores civilistas, concuerdan en la indignidad se deriva de ofensas y malos tratos hechos al causante cuando éste se encontraba en vida, malos tratos y daños sean estos físicos o psicológicos que pudieron haber provocado la muerte del ahora causante, por lo que autores como Biondi mencionan que en la actualidad se ha soportado esta área del derecho con algunas causales para que opere la indignidad cuando señala que: “[la indignidad] son ofensas hechas por el heredero o legatario al causante, que se concretan en el deceso, acusación con él o intento de quitar eficacia de las disposiciones del testamento; el pugna a la conciencia social”, esto por considerarse que el heredero por su accionar no sería la persona a la que le otorgaría en vida ningún bien o beneficio por no

comportarse de manera adecuada con su familiar, ejemplo del hijo alcohólico que todos los días exige dinero para mantener su estado vicioso, y ya bajo sus efectos agrede a su pariente.

En un hilo conductor, la indignidad para Biondi (2009) la describe de la siguiente manera:

Algunas hipótesis que son tal vez más importantes y que han pasado a las legislaciones modernas, se refieren a algunas ofensas hechas por el heredero o legatario al causante, que se concretan en su muerte, acusación con él o intento de quitar eficacia a disposiciones del testamento; la pugna a la conciencia social que el heredero reciba alguna cosa de quien ha ofendido tan gravemente e incluso matarlo. En otras hipótesis la indignidad tiene por fin reforzar o dar una sanción jurídica más fuerte a algunas obligaciones o prohibiciones; así la obligación de vindicar la muerte violenta del causante, de no dificultar la investigación, la prohibición de contraer matrimonio entre personas determinadas (p. 160).

De lo señalado *ut supra*, la indignidad se debe catalogar como un castigo, pena o sanción que se realiza fundamentado en ley, con pronunciamiento de Juez razonado en virtud de factor inherente a faltas o delitos relacionados a una persona que negó alimentos, entiéndase: techo, vestido, cuidado y resguardo del clima, medicina, afecto, consideración y solidaridad al causante cuando éste se encontraba en vida y lo necesitaba, por lo que no lo hace digno de recibir el beneficio de la sucesión. Por lo tanto, se puede inferir que lo relevante de esta institución jurídica, es una connotación legal y social, en donde se busca que las personas de alguna manera se preocupen por el cuidado digno de sus parientes y las atenciones que ellos puedan requerir, con el único fin de preservar y fortalecer el núcleo de toda sociedad como lo es la

familia, en tal sentido de no obrar de esta manera deben ser castigados aquellos que han faltado a sus deberes familiares.

En ese sentido, López (2006) menciona que:

La indignidad en estricto rigor técnico no es una incapacidad, sino un impedimento para suceder o una causa de exclusión a la sucesión de la cual se trate, y el indigno no tiene una traba legal general ser instituido en toda sucesión, como en el caso de la incapacidad absoluta, sino que solamente está única y exclusivamente impedido a concurrir a la sucesión de la persona específica y concreta, respecto a la cual es indigno. Agrega que la indignidad se basa en la presunción de la voluntad de una persona particular y que no es de orden público, por lo que se permite al causante desvirtuarla mediante el perdón. (p. 74).

El autor del texto anterior reafirma, que la institución jurídica de la indignidad es concebida como un impedimento creado por los legisladores como un filtro, por medio del cual se pueda determinar quién es apto o merece poder suceder o no, sujeto al fallo de un órgano jurisdiccional competente que, de esta forma provoca la exclusión a la sucesión, lo cual representa una traba legal *intuitu personae*, que vincula de manera directa al indigno con el causante. Además, es de resaltar que esto es una cuestión de orden privado porque media la voluntad de las partes, y de orden público cuando entra a conocer un órgano jurisdiccional, y porque cuya posible sanción derivada en sentencia no se puede revertir mediante el perdón judicial ni del perdón incluso del causante. A ese respecto el Código civil (1964) establece: “...Esta causa de indignidad subsistirá no obstante la gracia acordada al criminal o la prescripción de la pena;” (artículo 924).

Efectos jurídicos de la indignidad en materia civil

Después de conocer las causas que fundamentan la declaratoria de indignidad en materia civil, se allana el camino para facilitar la comprensión de los efectos jurídicos que esta conlleva, de tal modo que resulta, que la institución jurídica de la indignidad se puede presentar de diferentes formas, dependiendo el momento procesal en que se declare, si es al inicio o durante la tramitación del proceso sucesorio, sea este testamentario o intestado se podrá presentar en forma de impedimento para poder heredar, posteriormente terminado el proceso señalado, incluso ya entregada la herencia se podrá presentar en forma de sanción, al obligar al declarado indigno a devolver la parte alícuota que haya recibido como herencia, antes de haber sido declarado indigno.

Uno de los principales efectos que se originan en la declaratoria de la indignidad de acuerdo al planteamiento que hace Zannoni (1999), está dirigido a “la exclusión que sufre el indigno de la herencia del causante a quien pretendía heredar”, sin embargo, se ratifica en este punto que ello no significa que pierda la capacidad de heredar en general, en concordancia con los señalamientos realizados anteriormente; y en virtud de tal como lo indica el texto de la ley Argentina, que describe que el que ha sido declarado indigno de suceder no significa que este excluido sino únicamente de la herencia de la persona de quien se le atribuye el hecho

de culpabilidad por haber incurrido en una falta por la que se le ha declarado en indignidad. (p. 91-92).

Los efectos jurídicos de la indignidad para Zannoni (1999):

Señala que uno de los efectos es ser excluido de la herencia del causante a quien pretendía heredar, pero no de la capacidad de heredar en general conforme lo explica el siguiente texto de la ley argentina, y el comentario o nota del codificador, que describe que el que ha sido declarado indigno de suceder no es excluido sino de la herencia de la persona hacia la cual se ha hecho culpable de la falta por la que se ha pronunciado su indignidad (p. 39).

Efectos jurídicos de la indignidad en otras áreas del derecho

Es importante analizar los efectos de la indignidad civil en otras áreas del derecho, sus implicaciones y alcances, desde el punto de vista de las causales establecidas en la ley para disponer de dicha institución, se tiene así el caso del indigno por haber sido condenado en juicio por delito o tentativa de homicidio en contra del causante, esta condición trasciende al derecho mercantil, por una parte en la normativa de los seguros de vida, y por otra en el fideicomiso, en donde el homicida no puede reclamar beneficios del seguro del causante, y no puede ser fideicomisario de un fideicomiso testamentario. Situación no prevista en el código de trabajo, en donde no existe en su texto original y sus reformas la palabra indignidad.

A este respecto el Código de comercio (1970) establece que:

Atentado contra el asegurado. El beneficiario que atentare contra la persona del asegurado, no adquirirá derechos sobre la suma asegurada, y perderá inclusive, los que hubiere adquirido por una designación irrevocable. En este caso, el seguro se pagará a los herederos del asegurado a falta de otros beneficiarios. ...Fideicomitente. El fideicomitente debe tener capacidad legal para enajenar sus bienes, y el fideicomisario, para adquirir el provecho del fideicomiso. El que no puede heredar por incapacidad o indignidad, no puede ser fideicomisario de un fideicomiso testamentario. (Artículo 767 y 1005).

En la forma taxativa que lo detalla el Código de Comercio de Guatemala, no queda duda que la indignidad civil tiene o debería tener alcances a otras áreas del derecho, situación no prevista en el Código de trabajo, donde no se contempló dentro de su articulado alguna disposición que aborde esta problemática, serán entonces, los jueces quienes deberán hacer un análisis e integración de leyes para poder resolver y aplicar, al considerar que la indignidad civil declarada, es una sanción y no una forma de premio o retribución, porque se estaría fomentando el delito de la siguiente forma: si una persona asegura mediante contrato de seguro a otra, luego le da muerte y cobra el seguro, de igual forma un familiar de un empleado fallecido, no debería reclamar derechos laborales, si ha sido el responsable de provocar el fallecimiento de quien pretende beneficios.

Las personas consideradas o declaradas como indignos no deben ser recompensados en ninguna de las áreas del derecho, el cónyuge y sus descendientes sean matrimoniales, extramatrimoniales o adoptivos no debieran recibir ningún beneficio del *de Cujus*, porque y aunque la

norma legal no los distinga, como el señalado vacío legal del Código de trabajo, así como también los cómplices, para que dicha causal sea considerada válida, se presupone una condena firme, de los tribunales penales, que independientemente de su cumplimiento en el caso de que el acusado fuere prófugo o falleciere antes de ser condenado, será tomado en cuenta a los efectos civiles, no puede ser cubierta dicha institución, ni por gracia otorgada al criminal, ni por prescripción de la pena, ya que la culpabilidad existe, aunque un indulto lo exima de la pena, dado que la causal que motivó la indignación persiste.

En el caso de la omisión de denuncia de la muerte violenta del causante, Maffia, Puig Peña, Zannoni et al (2011) comparten:

El criterio con respecto a que la declaración realizada al indigno que sabiendo la muerte violenta del causante, no la denuncie a los jueces por un término (plazo) de un mes, es una causal que está en desuso en la actualidad,que la causal sea que voluntariamente acusó o denunció al difunto, de un delito que habría podido hacerlo condenar a prisión por cinco años o más, se considera que debería de ser excluido de la herencia, por haber incurrido en un acto de ingratitud, ...por el simple hecho de que se cuestiona la vida del causante, exponiéndolo a la pérdida del honor, litigios y puede llegar a penas más graves como la cárcel o la pena capital en países que todavía mantienen la pena de muerte. (p. 40).

En casos como, el adulterio con el cónyuge causante considerado cuando se condena en juicio por adulterio con la mujer del difunto, teniendo que tener la respectiva sentencia penal, mientras que en casos como mujer adúltera es suficiente la sentencia de divorcio por ese motivo, provocando que caduque para la mujer infiel la vocación hereditaria, y sea excluida con iguales efectos respecto al cómplice, existiendo algunos

cambios en la legislación debido a que el problema de la pérdida de los valores morales en la sociedad incrementan la posibilidad de esta causal; y que en el caso de Guatemala, el delito por adulterio fue eliminado del ordenamiento jurídico, en virtud de haber sido declarado inconstitucional.

Según la Corte de Constitucionalidad (1996) referente al delito de adulterio en sentencia de Inconstitucionalidad de carácter general:

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas resuelve: I) Con lugar la inconstitucionalidad de los artículos 232, 233, 234 y 235 del Código Penal. II) Las disposiciones citadas quedan sin vigencia y dejan de surtir efecto desde el día siguiente al de la fecha de la publicación de este fallo. III) Publíquese en el diario oficial dentro de los tres días siguientes a la fecha en que quede firme. IV) Notifíquese (p. 4).

Cuando se trata del abandono del difunto demente que haya sido privado de alimentos y asistencia al hijo, es considerada una solución moralizadora, en donde el juez debe analizar la conducta del progenitor, o del pariente irresponsable, evalúa los hechos de acuerdo a las circunstancias de cada caso y el derecho de alimentos. El no reconocimiento y abandono del hijo, es una sanción contra quienes no asumieran voluntariamente su paternidad o maternidad, finalmente, la libre expresión de voluntad del testador, que es considerado uno de los principios fundamentales de los actos jurídicos, debe estar libre de vicios como el dolo, la simulación o violencia, el fraude, para evitar o alterar el testamento, ya que de esta forma la manifestación de última voluntad a través del testamento carece de legalidad y provocan daños irreversibles

a beneficiarios o herederos dignos y legítimos, y únicamente beneficios al indigno.

La indignidad como incapacidad que limita derechos del heredero

Desde la antigüedad estaba concebido un régimen en donde se proponían unas numerosas incapacidades para heredar, con la evolución del derecho, el cual va de la mano y estrechamente relacionado a la evolución social de los pueblos, muchas de las causas originarias de la indignidad han desaparecido y han sido sustituidas por el principio general de capacidad para suceder de todas las personas. Es así, como se evidencia que toda persona sin distinción de raza, credo o religión es capaz de suceder. La incapacidad se encuentra orientada principalmente a instituciones jurídicas como la indignidad, interpretada como un castigo propiamente dicho, determinado en ley como un comportamiento moralmente inapropiado en contra del causante.

La indignidad de los ascendientes no daña a sus descendientes

En relación a la declaratoria de indignidad, de la cual pueden ser titulares los descendientes con relación a actos que realizaron sus ascendientes, el Código civil de 1963, esclarece tal situación, cuando en el cuerpo normativo señala de manera clara que la indignidad por ser una sanción de carácter civil *intuito personae* o sea a título personal no afecta a sus descendientes, en tal sentido no tienen limitación para suceder. De allí

que, en consecuencia, exista la particularidad que cuando se trate de los bienes adquiridos a través de la herencia de la cual son señalados como indignos, no puedan ser administrados por estos; independientemente de que los llamados a heredar sean sus descendientes, debido a que los bienes ya fueron revocados por su condición de indignos. (artículo 927).

Representación hereditaria

En relación a la figura de la representación hereditaria, el Código civil (1963) trata este punto al señalar que el “Derecho de representación hereditaria, es el que tienen los descendientes de una persona para heredar en lugar de ella, si hubiere muerto antes que su causante.” (artículo 927). Pero en materia de indignidad ocurre una situación especial, en virtud que a pesar que el indigno no ha fallecido antes del causante, los descendientes vienen a suplir en el canal hereditario por estar este repudiado o excluido, estableciendo con claridad que se encuentran privados los indignos de poder efectuar cualquier acción pertinente a la representación que se encuentren vinculada con los bienes que por su condición forman parte del patrimonio de sus descendientes.

Se puede observar la representación desde diferentes perspectivas como lo son por línea colateral y por línea recta descendente; así lo establece la norma, Código civil (1963):

En relación a lo pertinente a la representación en la línea colateral, la norma civil consagra y cita que: “solamente a los hijos de los hermanos, quienes heredarán por estirpes si concurren con sus tíos. Si los sobrinos concurren solos, heredarán por partes iguales.”; en relación a lo concerniente a la representación en líneas recta descendente detalla: que la herencia se hace por estirpes, por lo tanto, estos vendrían a tomar el puesto del representante, en tal sentido las estirpes no pueden heredar más de lo que le correspondería si viviese el representado (artículos 930, 932).

Acción por indignidad

La acción de indignidad trata del momento en que debe originarse, es consensuado que se origina al momento del fallecimiento del causante, pero en lo legal, es cuando se da la declaratoria por parte de Juez competente posterior a que se incurre a las causales descritas. Existen casos en el que el momento que da lugar a la calificación de la indignidad es cuando la sucesión se difiere, es decir, el causante sucede a otra persona *mortis causa*, tal como se menciona en algunas causas señaladas por la doctrina, que deben ocurrir después de ese hecho. Es importante, evaluar el momento para calificar, pues es allí que se evidencia si el sucesor puede o no seguir gozando la herencia, en tal sentido, es que esta entendido que la indignidad no opera de pleno derecho, por lo que es obligatorio el pronunciamiento de Juez por medio de sentencia, dándose la exclusividad de dicha solicitud a herederos que no efectúan dicha acción no surtiría ningún efecto.

La acción de indignidad, nace posterior al fallecimiento del causante, y únicamente puede ser solicitada por los parientes o terceros interesados que acrediten igual o mejor derecho a quienes corresponda suceder, en caso de que el indigno sea excluido de la herencia, se está en presencia de un derecho excepcional, que se encuentra conferido a los que tienen legítimo interés y demuestren legítimo derecho, mientras que el resto de los parientes no están facultados para ejercer dicha acción, toma en consideración que si aquellos que pudieren tener una conveniencia en tal institución prefieren el silencio, resulta inadecuado atribuirle a los demás la facultad de remover una situación con tal grado de intimidad.

En consecuencia, que la indignidad debe ser declarada por el juez competente de la sucesión, lo que representa un principio de suma importancia por cuanto independientemente de que el sucesor haya incurrido en la ejecución de hechos cuestionables, debe de existir previamente un juicio en donde se determina que se encuentra enmarcado en las circunstancias y causales establecidas en la ley, y declarado esto para el caso de las personas legitimadas, como consecuencia de que el Estado no está legitimado a promoverla de oficio y debe existir denuncia o solicitud de parte, lo que otorga protección a los ciudadanos, el hecho de tener la certeza de que el Estado no podría intervenir en esferas que no le competen, sobre si se trata de relaciones familiares íntimas, sino que su participación va más centrada al

resguardo de la vida y seguridad de las relaciones de las personas dentro de la familia.

Tramitación de la acción de indignidad

En virtud que como señala la norma jurídica, la indignidad es una manera de suprimir el canal hereditario a los herederos o legatarios que no lo merecen, en tal sentido, por ser un pronunciamiento del órgano jurisdiccional competente que le confiere tal cualidad, debe ser por impulso de parte con los medios probatorios idóneos. Adicionalmente, es de recordar que las causales son las que se encuentran establecidas en el Código civil, por este evidenciar que incurrió en alguna conducta contra los descendientes o cónyuge de su causante y por ende contra éste mismo. De lo anteriormente señalado, se puede inferir que el legislador determina que la indignidad se debe tramitar por la vía del juicio ordinario. De acuerdo con el Código procesal civil y mercantil (1963): “Las contiendas que no tengan señalada tramitación especial en este Código, se ventilarán en juicio ordinario” (artículo 96).

Legitimación para promover acción de indignidad

En virtud, de las características de la indignidad, la acción debe ser promovida por los herederos o terceros interesados a quienes les afecte la designación del indigno, los accionantes deben acreditar legalmente su legitimación a través de documentos idóneos como certificaciones del

Registro Civil en donde se establezca el vínculo de parentesco, incluso el mismo testamento es un documento idóneo en este caso debido a que el testador puede dejar a herederos que no fueron sus parientes, así como acreditar legalmente los medios de prueba, por ejemplo el acta de defunción del *de Cujus* para poder dar luces a los jueces y declarar indigno al señalado, inicialmente es una especie de tacha muy particular, debido a que va a afectar a una persona y sus derechos patrimoniales pero también en su honra, al quedar etiquetado en sentencia firme, como indigno de heredar u obtener beneficios del causante.

Oposición a la declaratoria de indignidad

En concordancia a lo anterior, el señalado de ser indigno está en su derecho de oponerse, por garantía procesal legal, presentará sus medios de prueba de descargo, es importante resaltar que la figura de la indignidad en el sistema sucesorio guatemalteco, por ser esta de índole civil puede ser opuesta por los medios de impugnación establecidos, y solicitada de modificarse voluntad del señalado, por ser esta sanción de carácter personal e individualísima, debe ser promovida por el señalado de indignidad, únicamente. Esto es motivado a que la acción se fundamenta en el hecho de realizar de manera voluntaria una acción que se transforma en una ofensa, que puede estar dirigida a la personalidad física y moral del causante y del señalado de indigno.

Es de hacer notar que la persona que se encuentre declarada en sentencia como indigno, tiene la posibilidad de ser admitido para heredar, si el causante a través de testamento lo dejó señalado de manera expresa e indubitable, y consigno en el mismo como una forma de perdón hacia el señalado, lo anterior no aplica si al declarado indigno se le ha comprobado que es el responsable de la muerte del causante, para los otros causales si procede con el perdón manifiesto del *de Cujus*, por lo que en el marco jurídico existe la figura de la rehabilitación del indigno, la cual consiste en la restitución de los derechos del declarado indigno para poder suceder, en este caso realiza un efecto de perdón pero judicial, ya que debe provenir de resolución formal de juez competente.

Incapacidades reguladas como indignidad para suceder en el código civil guatemalteco

De conformidad a lo estipulado en Código civil, el cual establece quienes tienen prohibición o incapacidad para suceder, se señala que puede formar parte como heredero el que habiendo realizado actos y/o acciones que tiendan a menoscabar o vulnerar la voluntad del que realice, altere, o revoque el testamento de manera total o parcial; o por el contrario obstaculice o inhiba que una persona, modifique o elimine su testamento, se pueden equiparar en este mismo grupo de personas las que se encuentran excluidos como indignos, los que resulten cómplices o autores de la muerte del causante, por ende, no son aptos para participar

en la sucesión de los bienes de una persona, indistintamente que su participación sea a título de herencia o legado (artículos 934, 935, 948).

A quién beneficia y a quien afecta la declaratoria de indignidad en materia laboral

La declaratoria de indignidad civil es una institución netamente sucesoral, pero que puede tener efectos en otras ramas del derecho que en todo caso, afectará o beneficiará en una forma dineraria patrimonial a los herederos o beneficiarios del causante y afectará al declarado indigno, incluso si ya recibió la herencia deberá reintegrarla, lo cual puede jugar un carácter vinculante en cuanto a la materia laboral, al considerar que la indemnización *post mortem* es adjudicada por el juez inclinándose por las reglas en las que se trata de establecer la exacta dependencia económica de todos los beneficiarios que concurren, lo que nos lleva a concluir la imperiosa necesidad de que la ley sea más clara y específica en cuanto a la regulación de estos casos determinados, en donde se aclare el alcance de los derechos laborales en cuanto al caudal hereditario y los llamados a suceder, ya que quien reclama no es el trabajador en sí, porque éste ya falleció.

Situación legal de los herederos en lo civil que reclamaron y obtuvieron derechos laborales *post mortem*

Lo contenido en la legislación vigente, hace referencia al caso de que una persona recibió herencia o legado, pero por aparte también recibió beneficios laborales del causante, y posteriormente es declarada indigna, deberá devolver lo recibido, en el caso particular de la indemnización *post mortem*, es una obligación que tiene todo patrono en la que debe cubrir en forma pecuniaria a los declarados judicialmente beneficiarios de un empleado fallecido, hasta un máximo de quince salarios mínimos, si es que el trabajador no gozaba de protección social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al momento de su muerte, a pesar de estar regulado en ley, la misma deja un margen de interpretación y aplicación en donde los jueces, atendiendo derechos de los beneficiarios puedan fallar de otra forma distinta al otorgarles trato legal diferenciado, atendiendo necesidades sociales como el derecho de alimentos.

Es por lo anterior, que independientemente de las razones de la muerte, el Código de trabajo en el título quinto, establece claramente quienes deben ser declarados beneficiarios directos: cónyuge *superstite*, hijos menores, hijos mayores incapaces o declarados interdictos, para reclamar la indemnización laboral, es importante señalar, que la norma jurídica, atiende el principio de celeridad procesal y poco formalismo al detallar

que no es necesaria la declaratoria de herederos o la radicación de la mortual, lo cual cuando ocurre por motivo ajeno a un riesgo laboral, el desembolso económico será en concepto de la indemnización *post mortem* (artículo 85). La Constitución Política de la República de Guatemala conforma esta indemnización laboral conjuntamente al patrono y al Seguro Social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (artículo 102).

Para Cesar Landelino Franco López (2013):

Puede ocurrir, sin embargo, que los derechos de contenido económico del trabajador, por alguna razón, no le hayan sido cubiertos oportunamente y éste fallezca. En ese caso las prestaciones de que se trate, que integraban ya su patrimonio, habrán de ser transmitidas a quienes, de acuerdo con la ley, tengan derecho a ella (p. 80).

Los derechos laborales *post mortem*, serán transmitidos a los beneficiarios que no hayan sido declarados indignos, de desconocerse la condición de indignidad, los jueces de trabajo consideran dignos a todos los reclamantes por lo que se hace necesario el pronunciamiento de parte, en este caso puede ser la parte patronal, de otro beneficiario o de tercero que demuestre igual o mejor derecho, para que el indigno se pronuncie u oponga y demuestre ante el órgano jurisdiccional correspondiente su legítimo derecho, por lo que, en caso de indignidad civil, deberá de ser primero declarada por juez civil y posteriormente advertida a los jueces de materia laboral, para que éstos apliquen la norma jurídica que les permita resolver apegados a derecho, en la valoración de la prueba y la

sana crítica; sin que concurren estos presupuestos la indignidad civil no surtirá efectos jurídicos en los procesos laborales de reclamación de derechos *post mortem*.

Conclusiones

Con relación al objetivo general que se refiere a establecer la importancia y efectos jurídicos de la indignidad civil declarada a parientes o terceros que reclaman derechos laborales *post mortem* del trabajador fallecido, se concluye que los juzgados de trabajo que conocen en primera instancia, deben realizar un análisis integral de las posiciones y reclamaciones de las partes, lo que implica evaluar en forma integral a quien corresponde el derecho de beneficiario, su legitimación, y los tratos dignos que se le proporcionaron en vida al causante. En el análisis de doctrina y procesos relacionados, se determinó que la indignidad debe ser declarada primero en proceso civil, para que pueda tener efectos jurídicos en materia laboral, los juzgados de trabajo deben ser informados sobre la tramitación de procesos judiciales previos cuando se trata de una misma persona con ambas calidades de empleado y causante, para iniciar el proceso ordinario laboral establecido en ley.

Con respecto al primer objetivo específico, examinar el procedimiento de reclamo de derechos laborales *post mortem* para recibir beneficios del trabajador fallecido, se concluye que los juzgados de trabajo que conocen en primera instancia este tipo de procesos, deben realizar una interpretación, análisis de complementariedad e integración de leyes desde el inicio a través de la vía establecida en la norma jurídica que es la de los incidentes, para lograr en sentencia, una argumentación judicial

completa, la que se formará durante el desarrollo de las etapas procesales al aplicar el pensamiento lógico y razonamiento dialectico, que garantice los derechos del beneficiario y de terceros que acrediten igual o mejor derecho. Esto permite un conocimiento de la forma del proceso en que los jueces llegaron a la conclusión en que se funde su argumentación final en sentencia, en caso de ser conocido posteriormente por magistrados de sala en segunda instancia.

En lo referente al segundo objetivo específico, analizar la acción de indignidad civil en el proceso sucesorio, sea testamentario o intestado y sus efectos jurídicos, se concluye que la acción de indignidad se encuentra regulada únicamente en el código civil y en el código de comercio, no así en el código de trabajo, por lo que se vulnera el principio de certeza jurídica para los jueces, los procesos y además también para todas las partes. En todo caso, los jueces de trabajo que conozcan deben emitir una sentencia con base al conocimiento previo de la indignidad declarada en materia civil, sin que puedan dejar de pronunciarse respecto a esta condición declarada y sea de su conocimiento.

Referencias

Aguilar Guerra, V. (2009). *Derecho de Sucesiones*. Guatemala. Orión. Cuarta edición.

Asprón Pelayo, J.M. (2008) *Sucesiones*. México. McGraw-Hill. Tercera edición.

Alfaro, Jesús (2018, 29 de mayo) *Bosquejo de una teoría de la personalidad jurídica*. Lecciones, Teoría del derecho, párrafo 2. Recuperado el 21 de febrero de 2023 de <https://almacenedderecho.org/bosquejo-una-teoria-la-personalidad-juridica>

Abogados & herencias (2023, 2 de marzo). *Diferencias entre herederos y legatarios*. Recuperado el 3 de marzo de 2023 de <https://www.abogadosyherencias.com>

Baqueiro Rojas, Edgar y Rosalía Buenrostro, Báez. (1990) *Derecho de Familia y Sucesiones*. México. Oxford. Segunda edición.

Baqueiro Rojas, E. y Buenrostro Báez, R. (2004). *La personalidad, Derecho civil. Introducción y personas*. México. Oxford. 2004.

Biondi, B. (1960) *Sucesión Testamentaria y Donación. La indignidad.* Bosch Segunda Edición.

Borda, Guillermo A. (1994) *Tratado de derecho civil, Sucesiones. Argentina.* Editorial Perrot. Recuperado el 20 de abril de 2023 de <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/05/borda-guillermo-tratado-de-derecho-civil-sucesiones-tomo-i.pdf>

Cabanellas Torres, G. (1993) *diccionario jurídico elemental.* Argentina. Editorial Heliasta. 11va. Edición.

Cabanellas, Guillermo (2008) *Herederos.* Recuperado el 2 de febrero de 2023 de [http://Diccionario Jurídico Elemental - Cabanellas](http://DiccionarioJuridicoElemental-Cabanellas)

Castán Tobeñas, J. (1960) *Derecho Civil Español, Común y Foral.* España. Instituto Editorial Reus. Tomo VI. Volumen I. Séptima edición.

Caen. L., *Droit du travail.* (1984) *Marco jurídico de las relaciones de trabajo en el siglo XIX.* Paris. 12.º edic., Dalloz, pág. 11. Recuperado de <file:///C:/Dialnet-MarcoJuridicoDeLasRelacionesDeTrabajoEnElSigloXIX5779823.pdf>

Casajús. (2017). *Teoría de la concepción*. Recuperado el 3 de marzo de 2023 de http://ual.dyndns.org/biblioteca/Derecho_Civil_I_2017/pdf/S05.pdf

De las Casas León, M.E. (2020). *Nasciturus pro iam nato habetur, quotiens de commodis eius agitur, Derechos del no nacido*. Revista General de Derecho Romano. ISSN-e 1697-3046, N°. 34. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7447019>

Diez Picazo, Luis y Guillón, Antonio. (1978). *Sistema de Derecho Civil*. España. Editorial Tenos, Volumen IV.

Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de México. Recuperado 22 de febrero de 2023 de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/file:///C:/Users/Roberto%20Lau/Downloads/20003-17975-1-PB.pdf>

Douglas Da Silva (2022, 5 de agosto) *¿Qué es call center?* Recuperado el 3 de febrero de 2023 de <https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-call-center>

Enciclopedia Jurídica (2020) *¿Qué es la persona individual?* Recuperado el 3 de marzo de 2023 de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/persona-individual/persona-individual.htm>

Enciclopedia Jurídica (2020) *¿Qué es la Incapacidad?* Recuperado el 3 de marzo de 2023 de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/persona-individual/persona-individual.htm>

Enciclopedia Jurídica (2020) *Derechos del niño.* Recuperado el 3 de marzo de 2023 de <http://www.encyclopedia-juridica.com/infans-conceptas>

Enciclopedia Jurídica (2020) *Conducta humana y señalamiento jurídico.* Recuperado el 15 de marzo de 2023 de (<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/persona-individual/persona-individual.htm>).

Enciclopedia Jurídica (2020) *Diferencia entre persona individual y persona jurídica.* Recuperado el 18 de marzo de 2023 de (<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/persona-individual/persona-individual.htm>)

Fernández Sessarego C. (2011) *Breves reflexiones sobre el objeto de estudio y la finalidad del derecho.* Recuperado el 22 de abril de 2022 de www.Dialnet-ReflexionesSobreElObjetoDeEstudioYLaFinalidadDelDe-5110607.pdf.

Ferrer F.M. (2019, 15 febrero). *Cuestiones de Derecho civil, familia y sucesiones*. Universidad autónoma de México. Recuperado el 3 de abril de 2023 de Libros Biblioteca Jurídica Virtual [5608] <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10381>

Franco L, C. (2013) código de trabajo comentado. Editorial Fénix.

García Bauer, C. (1944). *Los entes Colectivos y el problema de su responsabilidad en los órdenes civil y penal* [Tesis Licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Glifos Library. <https://glifos.unis.edu.gt/library/index.php?title=227679&mode=marc&lang=en&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@field1=encabezamiento@value1=DERECHOS%20CIVILES%20@mode=advanced&recnum=161>

Gordillo. (sf) *La personalidad jurídica*. Recuperado el 25 de febrero de 2023 de https://www.gordillo.com/pdf_tomo5/01/01-capitulo1.pdf

Hernández Tejero, F. (1978). *Derechos del no nacido, Lecciones de Derecho Romano*. España. 3ª. Edición p. 65. Recuperado el 23 de febrero de 2023 de

file:///C:/Users/Roberto%20Lau/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23.pdf

Historias y Biografías (2014, agosto). *Herederos*. Recuperado el 6 de mayo de 2022 de <https://historiaybiografias.com/>

Iglesias, Juan. (1999). *Derecho Romano*. España. Editorial Ariel. Duodécima edición.

Lexology (2019, 5 de agosto) *Guatemala: La importancia de otorgar de un testamento y los riesgos de la falta de declaración de última voluntad*. Pág. 5. Recuperado el 5 de mayo de 2022 de <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f62da364-9aaa-4767-947a-3a76d75023c7>.

López Herrera, F. (2006) *Derecho de Sucesiones*. Venezuela. Publicaciones UCAB. 5ta. Edición, Tomo I, Pág. 67. Recuperado el 5 de abril de 2023 de <http://rvlj.com.ve/wp-content/uploads/2019/06/MANUAL-DE-DERECHO-SUCESORIO-final-21-82.pdf>

Madriñán Vásquez, M. (2008) *La Representación Sucesoria en el derecho Común, Especial Atención a su Aplicación en la Sucesión Testamentaria*. España, [Tesis Doctoral en derecho, Universidad

Santiago de Compostela, Pág. 98]. Glifos Library.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=40153>

Maffia, Jorge O. (1999) *Manual de Derecho Sucesorio*. Argentina., De palma. 4ta. Edición, Tomo I.

Méndez, A. (2008). *La investigación en la era de la información: guía para realizar bibliografía y fichas de trabajo*. (2ª. ed.). Trillas.

Organización Mundial de la Salud. (2016, 7 de noviembre). Semanas de embarazo. Recuperado el 24 de febrero de 2023 de <https://www.who.int/es/news/item/07-11-2016-pregnant-women-must-be-able-to-access-the-right-care-at-the-right-time-says-who>

Ossorio, M. (2005) *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Editorial Heliasta.

Pla Rodríguez. (2008). *Revista de la Facultad de Derecho, México* 69 (273-1):323. Recuperado el 16 de febrero de 2023 de https://www.researchgate.net/publication/331461148_Los_principios_del_Derecho_Laboral

Puig Peña, F. (1974). *Compendio de Derecho Civil Español*. España. Editorial Aranzadi. Segunda edición.

Real Academia Española, Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022,). *Incapacidad para suceder por testamento*. Recuperado el 3 de febrero de 2023 de <https://dpej.rae.es/lema/incapacidad-para-suceder>

Rabinovich-Berkman, Ricardo D. (2001) *Derecho Romano*. Argentina. Editorial Astrea.

Real Academia Española, Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022,). *Conviviente*. Recuperado el 16 de febrero de 2023 de <https://dpej.rae.es/conviviente>

Real Academia Española, Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022,). *Impugnar*. Recuperado el 16 de marzo de 2023 de <https://dle.rae.es/impugnar>

Santa Cruz Arcos, E.P. (2008) *La terminación del contrato individual de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vigente* [Tesis de post grado derecho empresarial, Universidad de Loja, escuela de Ciencias Judiciales]. Glifos Library. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/10238/1/Tesis%20Esteban%20Santacruz.pdf>

Universidad Autónoma de Nuevo León. (1998). *Código Civil Italiano*, recuperado el 25 de febrero de 2023 de http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1190000861/1190000861_MA.PDF

Valverde y Valverde, C. (1937) *Tratado de derecho civil español, la indignidad*.

Velásquez Sagastume, L.E. (2011) *la capacidad para suceder*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Glifos Library. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/07/01/Velasquez-Luis.pdf>

Zannoni, Eduardo A. (1999) *Manual de Derecho de las Sucesiones. La indignidad*, Buenos Aires. Editorial Astrea. Cuarta edición.

Legislación nacional

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

Naciones Unidas. Asamblea General. (1948) *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Aprobada por el Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 6-78.

Naciones Unidas. Asamblea General (1966). *Pacto internacional de derechos civiles y políticos*. Aprobado por el Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 9-92.

Organización de los Estados Americanos, Convención Americana de Derechos Humanos (1969), *Pacto de San José de Costa Rica*; aprobada por el Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 6-78.

Organización Internacional del Trabajo (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, Aprobado por el Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 22-93.

Jefe de Gobierno de la República. (1963). *Código Civil*. Decreto Ley número 106.

Jefe de Gobierno de la República. (1963). *Código Procesal Civil y Mercantil*. Decreto Ley número 107.

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

Congreso de la República de Guatemala. (1946). *Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social*. Decreto número 295.

Congreso de la República de Guatemala. (1973). *Código de Comercio*. Decreto número 2-70.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). *Ley del Organismo Judicial*. Decreto número 2-89.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2013). *Instructivo para atender cierres o disoluciones inminentes de empresas o centros de trabajo*. Acuerdo Ministerial número 111-2013

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2003). *Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia*. Acuerdo número 1124.

Legislación internacional

Organización Internacional del Trabajo (1962). *Convenio sobre la igualdad de trato, seguridad social*. Convenio número 118. Estatus en vigor. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C118

Comisión Iberoamericana de Ética Judicial. (2006) *Código Iberoamericano de Ética Judicial*. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_mex_ane_57.pdf

Poder Legislativo de Argentina. (1869). *Código Civil*, Ley número 340.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-340-109481>

Ministerio de Protección Social de Colombia. (1950). *Código sustantivo del Trabajo*.
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

República Bolivariana de Venezuela. (2012). *Ley orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras*. <http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2018/05/Gaceta-6076-Ley-Org.del-Tbjo-Trabajadores-y-Trabajador.pdf>

Sentencias

Corte de Constitucionalidad. (26 de mayo de 2009). *Apelación de Sentencia de Amparo*. Expediente 885-2009.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfPrincipal.aspx>

Corte de Constitucionalidad. (7 de marzo de 1996) *Inconstitucionalidad de carácter general*. Sentencia n° 936-95.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfPrincipal.aspx>