



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

**Derechos de los padres trabajadores en Guatemala y  
su aplicación en el derecho comparado**  
(Tesis de Licenciatura)

Ashley Pouleth Figueroa Lara

Guatemala, agosto 2024

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

**Derechos de los padres trabajadores en Guatemala y  
su aplicación en el derecho comparado**  
(Tesis de Licenciatura)

Ashley Pouleth Figueroa Lara

Guatemala, agosto 2024

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, **Ashley Pouleth Figueroa Lara**, elaboró la presente tesis, titulada **Derechos de los padres trabajadores y su aplicación en el derecho comparado.**

**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, 5 de mayo de 2023

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

Estimados señores:

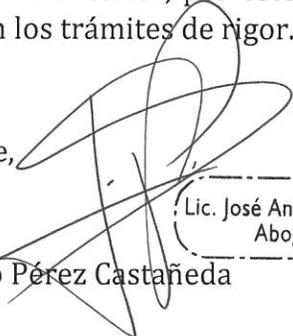
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante **Ashley Pouleth Figueroa Lara ID 000050332**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Derechos de los padres trabajadores en Guatemala y su aplicación en el derecho comparado**.
- 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.

Atentamente,

José Antonio Pérez Castañeda



Lic. José Antonio Pérez Castañeda  
Abogado y Notario

Guatemala, 10 de julio del 2023.

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

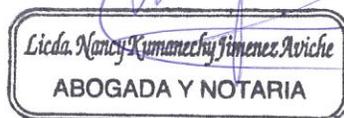
**Estimados señores:**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora metodológica de la tesis de la estudiante Ashley Pouleth Figueroa Lara, ID 000050332, titulada **“Derechos de los padres trabajadores en Guatemala y su aplicación en el derecho comparado”**. 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,



**Lcda. Nancy Kumanechy Jimenez Aviche.  
Revisora**



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 189-2024

ID: 000050332

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ASHLEY POULETH FIGUEROA LARA**

Título de la tesis: **DERECHOS DE LOS PADRES TRABAJADORES EN  
GUATEMALA Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO**

**El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,**

### Considerando:

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

**Segundo:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado José Antonio Pérez Castañeda de fecha 5 de mayo del 2023.

**Tercero:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Nancy Kumanechy Jimenez Aviche de fecha 10 de julio del 2023.

### Por tanto,

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

Guatemala, 5 de agosto del 2024

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

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



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

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

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derechos de los padres trabajadores en Guatemala	1
Normativa laboral sobre los derechos de los padres trabajadores en España, Serbia y Noruega	23
Análisis de la normativa laboral guatemalteca con relación a los padres trabajadores en España, Serbia y Noruega	40
Conclusiones	61
Referencias	63

## **Resumen**

El tema de los derechos que gozan los padres trabajadores en Guatemala se abordó en este estudio de derecho comparado junto con diversos países. Se tuvo como objetivo general analizar la legislación laboral de España, Serbia y Noruega en cuando a los derechos de los padres trabajadores que regulan para establecer si es necesario reformar o crear una ley específica que regule el asunto. El primer objetivo específico trato los derechos que tienen los padres trabajadores en Guatemala según la normativa laboral vigente, por otro lado, el segundo objetivo específico consistió en examinar la normativa laboral sobre los derechos que tienen los padres trabajadores en los países de España, Serbia y Noruega.

Después de haber estudiado la normativa laboral vigente de España, Serbia y Noruega se concluyó que Guatemala llega a carecer de una legislación apropiada y actualizada a situaciones que se viven en la sociedad actualmente en donde se ha buscado la implementación a la igualdad entre padres y madres por lo cual no ha cumplido con el principio de evolución el cual se encuentra regulado en el considerando número uno del Código de Trabajo de Guatemala. Se observó la necesidad de reformar la legislación laboral guatemalteca para que regule en un sentido más amplio los derechos a los que tienen acceso los padres creando beneficios laborales en situaciones que no se han regulado aún.

## **Palabras clave**

Igualdad. Padres trabajadores. Paternidad. Legislación. Maternidad.

## **Introducción**

El presente trabajo de investigación abordará el tema de los derechos de los padres trabajadores y su aplicación en el derecho comparado. El objetivo general de la investigación será analizar la legislación laboral de España, Serbia y Noruega en cuanto a la regulación de los derechos de los padres trabajadores, para establecer si es necesario reformar o crear una ley específica que regule el asunto. El primer objetivo específico consiste en especificar los derechos que tienen los padres trabajadores en Guatemala según la normativa laboral vigente, mientras que el segundo busca examinar la normativa laboral sobre los derechos que tienen los padres trabajadores en los países de España, Serbia y Noruega.

Las razones que justifican el estudio consisten en dar a conocer las diferencias que existen en las legislaciones de los países en cuanto a la igualdad de los derechos que tienen los padres trabajadores, así como también, la necesidad que existe en Guatemala de reformar la normativa laboral o crear una ley específica que regule en un sentido más amplio el tema, para crear beneficios laborales a los padres que viven situaciones que no se encuentran contempladas dentro de la ley. Además, el interés del investigador en el tema radica en que se analicen las situaciones desde un punto de vista de igualdad entre padres y madres trabajadores, considerando el derecho comparado con el fin de cumplir con el principio

de evolución y acoplar la legislación a situaciones que se viven en la sociedad actualmente.

Para el desarrollo del trabajo de investigación, la modalidad de la investigación es la realización de un estudio en derecho comparado. En cuanto al contenido, el primer subtítulo estudiará los derechos de los padres trabajadores regulados en Guatemala, en el segundo subtítulo se examinará la normativa laboral sobre los derechos de los padres trabajadores en España, Serbia y Noruega y finalmente el tercer subtítulo analizará la normativa laboral guatemalteca con relación a los padres trabajadores en España, Serbia y Noruega lo cual ayudará a poder identificar las diferencias que existen entre las legislaciones y puntualizar elementos que pueden incorporarse en la normativa laboral guatemalteca.

## ***Derechos de los padres trabajadores en Guatemala***

En Guatemala los derechos de los padres trabajadores es un tema con poca regulación, el régimen especial que se encuentra dentro del derecho laboral guatemalteco protege a las mujeres para atender a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, sean madres o no. La legislación laboral guatemalteca no regula derechos que puede tener un padre trabajador, así como lo hacen otros países creando una desigualdad en derechos a comparación a lo regulado en cuanto a la madre trabajadora. Definiendo primeramente qué son los derechos de los padres trabajadores se podrá tener un mejor entendimiento del tema para después poder observar que cambios serán necesarios de realizar en el Código de Trabajo, decreto número 1441 para que estos se desarrollen una paternidad responsable.

### **Definición**

El derecho laboral, denominado también derecho de trabajo regula y protege derechos más específicos en cuanto a la actividad que realizan las personas que prestan un servicio así como a aquellos que reciben un servicio, dentro de esta actividad existen dos sujetos siendo uno el patrono y el otro el trabajador; tomando como base la definición de Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal que definen el derecho del trabajo como el: “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos

sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.” (Flores Gómez et al 2013, como se citó en Estrada, 2017, párr.1).

Enfocándose en el trabajador, el Código de Trabajo (1961), Decreto número 1441 nos establece una definición en su artículo 3 como: “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”, y se le puede agregar que estos servicios que prestan es a cambio de una remuneración que también se denomina sueldo o salario según el artículo 88 del Código de Trabajo, decreto número 1441 y este mismo atribuye al desarrollo social del mismo individuo con el fin de poder cubrir las necesidades básicas que tiene el mismo para que este individuo logre una vida digna para su persona y los integrantes de su núcleo familiar.

Los derechos del trabajador se encargan de promover una relación y un ámbito laboral adecuado para aquella persona que presta su servicio, estos derechos son protectores a estos mismos que prestan sus servicios y permite que las personas puedan obtener un nivel de vida cómodo y adecuado a su alcance se podría decir que: “Los derechos del trabajador son un conjunto de derechos básicos que deben de existir en el lugar de trabajo que incluso se dan, desde antes de una contratación por ejemplo, el no ser discriminados por sexo, etnicidad o edad.” (Briceño, 2018, párr.

3). Dichos derechos pueden ser gozados por el trabajador cuando este cumpla de igual manera las obligaciones que nacen del contrato de trabajo celebrado entre ellos y el empleador.

Padre es aquella persona masculina que ha engendrado o ha adoptado la función paternal ante uno o más hijos con el fin de cuidar, proteger y atribuir a su desarrollo social, económico e intelectual. Con esto establecido se puede conceptualizar que los padres trabajadores son todas aquellas personas masculinas que se dedican a una actividad laboral determinada a cambio de una retribución y que al mismo tiempo tienen descendientes a los cuales deben de cuidar y proteger para velar por un crecimiento seguro y el buen desarrollo de los mismos. Aclarando qué es derecho, padre y trabajador se pueden definir los derechos de los padres trabajadores como las facultades que derivan de personas masculinas dedicadas a una actividad laboral a cambio de una retribución, teniendo de descendientes por los cuales deben de velar.

### Derechos de la madre y del padre trabajador en Guatemala

Es importante definir paternidad y maternidad para tener un mejor entendimiento a los derechos que le asisten a cada sujeto, esto se conoce como un vínculo biológico entre un padre o una madre que tienen descendientes por el cual se crea un vínculo del cual derivan derechos y obligaciones como y da origen a la figura jurídica conocida como la

filiación que se define como: “el vínculo existente entre los ascendientes y los descendientes, ya sea por un acto jurídico o por un hecho natural.” (Pérez Porto, 2023, párr. 3). De la filiación surgen derechos y obligaciones entre los ascendientes y descendientes que ayuda a fortalecer el vínculo que existe entre ellos, pero la relación que se da debe de ser fortalecida desde el momento en el que inicia la relación entre un padre e hijo lo cual debería de ser desde el momento en el que nace.

El Código de Trabajo regula los trabajos que son sujetos a regímenes especiales en donde se entiende que son actividades en donde los sujetos que lo desarrollan merecen una protección distinta por la naturaleza de las labores que realizan, o en el caso de las mujeres debe de ser adecuado a su edad, condiciones, estado físico y desarrollo intelectual y moral. A partir del artículo 147 del mismo código se encuentran regulado el régimen especial para el trabajo de mujeres donde se regulan no solamente las condiciones que deben de cumplir los trabajos en donde presten sus servicios sino también, a partir del artículo 151 se regulan los derechos que gozaría dicha mujer desde su embarazo hasta después del parto.

Dentro de la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo, decreto número 1441 regula los derechos protectores que tiene una madre trabajadora, se le concede el beneficio de la inamovilidad del trabajo que consiste en una protección que se puede gozar en contra de ser despedido sin causa justa protegiendo a la persona, que sería en este caso a la mujer

embarazada. En la misma legislación guatemalteca se les prohíbe a los patronos despedir a mujeres que están en estado de embarazo o en período de lactancia, así como también regula la protección que tiene la mujer de realizar trabajos que requieren esfuerzo físico durante los 3 meses anteriores al parto. El artículo 151 del Código de Trabajo (1961), Decreto número 1441, establece diferentes protecciones que gozan las madres trabajadoras las cuales son:

... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad... e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento...

Entre otros derechos que goza la madre trabajadora de se observa el artículo 152 del Código de Trabajo (1961), decreto número 1441 donde los derechos van dirigidos al descanso de la madre trabajadora antes y después del parto y se resume en dar un descanso retribuido con el 100% de su salario por un periodo total de 84 días que consiste en 30 días antes del parto y 54 días siguientes al parto donde tienen la opción de acumular los días prenatales para ser disfrutados en la etapa postparto siempre y cuando gocen de los 84 días de descanso durante este periodo y, las mismas pueden abandonar el trabajo dentro de las cinco semanas anteriores a su fecha señalada para el parto con una constancia emitida por un médico certificado si fuere necesario.

Existen también casos especiales regulados en el artículo 152 del Código de Trabajo que consisten en reducir a la mitad los descansos remunerados mencionados en caso de tener un aborto no intencional o un parto prematuro no viable aclarando que se otorgaría un total de 42 días de descanso, de igual manera se establece que en caso de que la mujer padezca de una enfermedad originada del embarazo o parto donde sea incapacitada para trabajar podrá tener un descanso remunerado que no exceda de tres meses y por último, en caso de que se adopte a un menor de edad la madre trabajadora puede gozar de la licencia postparto que consiste en 54 días de descanso para que haya un período de adaptación para ambos sujetos.

Después del período de 84 días que otorga la ley a las madres trabajadoras, el Código de Trabajo (1961), decreto número 1441 también regula el derecho a una época de lactancia en su artículo 153. Con esto regulado, adicional al descanso remunerado que tienen las madres trabajadoras de 84 días para su preparación y recuperación del parto también tienen derecho a un periodo de lactancia de hasta 10 meses para que la mujer pueda alimentar a su hijo en donde goza de dos medias horas durante sus labores para realizar el mismo, sin embargo, puede acumular las dos medias horas para entrar una hora después del inicio de su jornada o salir una hora antes de su finalización, siempre remunerada y existiendo la posibilidad de prolongarse en caso sea necesario con justificación medica valida.

En adición a derechos que otorga la legislación guatemalteca a las madres trabajadoras también hay regulación que obliga al patrono como se observa en el artículo 155 del Código de Trabajo (1961), Decreto número 1441 que indica:

Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo.

Con el artículo mencionado no solamente se obliga al patrono que cuenta con más de 30 trabajadoras a tener un local o área en donde las madres puedan alimentar a sus hijos menores de tres años, sino que de igual manera dicho local o área serviría para dejarlos durante las horas de trabajo. Dicho espacio debe de contar con personal designado por el mismo patrono y de esta manera se le podrá ayudar a la madre otorgándole la facilidad de poder cuidar el alimento de su hijo teniéndolo cerca de su persona y bajo el cuidado de personal capacitado mientras su hijo cumple tres años en caso no tuviere ese apoyo o que no se pudiera adquirir esa facilidad por cuestiones económicas de la madre.

Entre otras leyes que otorgan derechos y protecciones a la maternidad se encuentra la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (1946), Decreto número 295 que reconoce en su artículo 28: “el régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que

ocurran los siguientes riesgos de carácter social: ... b) Maternidad...” donde se reconoce que la maternidad debe de ser protegida. Entre protecciones que regula dicha ley también se encuentra en su artículo 30 que la madre afiliada tiene los beneficios de servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios durante el embarazo, el parto y el periodo postnatal pero no solamente le asisten estos beneficios a la madre afiliada sino también, a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él.

De esta misma manera se encuentra el Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, acuerdo número 410 que se creó para reglamentar la protección materno infantil tanto como la protección relativa a enfermedad buscando una solución a las prestaciones que se otorgan en su programa de maternidad que resulten ser convenientes y apropiadas para el país basándose en los recursos económicos, humanos y materiales que hay en Guatemala, dicho reglamento en su capítulo III establece las prestaciones relativas al programa de maternidad donde se otorgan las siguientes prestaciones a las madres: Subsidio de maternidad y cuota mortuoria así como asistencia médica general, especializada, preventiva y curativa durante las fases prenatal, natal y postnatal, hospitalización, exámenes necesarios, transporte, ayuda de lactancia, canastilla maternal, etc.

En el artículo 23 del Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se hace la aclaración que el subsidio de maternidad corre por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y puede ser otorgado a aquella trabajadora afiliada que haya contribuido en tres períodos o meses dentro de los últimos seis meses anteriores a la fecha en que inicia el reposo prenatal especificando que si no se cumplen las condiciones el subsidio de maternidad corre a cargo del patrono en base a lo establecido en el artículo 152 del Código de Trabajo y 102 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala (1986), indicando:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo... k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios... La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

El artículo 25 del Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social indica que el subsidio de maternidad consiste en el 100% del salario diario base durante los descansos pre y postparto y deberá de ser pagado durante los 30 días anteriores al día de la fecha del parto y durante los 54 días posteriores al parto tomando en cuenta que la madre trabajadora debería de abstenerse de todo trabajo remunerado mientras reciba subsidio por maternidad. En

cuanto al artículo 26 del mismo reglamento realiza la aclaración que en caso de que no se pueda determinar el descanso prenatal o de que el parto sea anterior a la fecha proporcionada a la fecha en el certificado médico, la afiliada será compensada con una prolongación del periodo postparto, con derecho a subsidio, por los días que no gozo de los 30 días del descanso prenatal.

El Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de igual manera nos regula en su artículo 27 el caso en que la trabajadora afiliada aun tendrá derecho a subsidio aún en caso de un aborto siempre que haya tenido tres meses de contribución dentro de los seis meses calendarios anteriores a lo sucedido y se concede el subsidio por un plazo máximo de 27 días contados a partir de la fecha del aborto constando en un equivalente al 100% del salario a menos que se compruebe que haya sido un aborto criminal. En el artículo 28 también se regula que el derecho de subsidio continua bajo título de subsidio de enfermedad en caso el estado de incapacidad persistiere contando después del vencimiento del subsidio de maternidad.

La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social dictó el acuerdo 466, conocido también como el Reglamento de Asistencia Médica aprobado el 1 de diciembre de 1967 y fue creado para proteger el núcleo familiar como base de la sociedad comprendiendo los alcances a la maternidad como parte del proceso de atención médica que presta el

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el reglamento se considera como uno de los instrumentos más importantes y necesarios para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la aplicación de sus programas que incluyen el programa relativo a la maternidad para la organización funcional, integral y coordinada de sus servicios de asistencia médica.

El artículo 18 del Reglamento de Asistencia Médica (1967) regula los derechos a las prestaciones en servicios que se tienen en caso de maternidad los cuales son aplicables a la trabajadora afiliada, la esposa del trabajador afiliado, la trabajadora en periodo de desempleo siempre que la pérdida del empleo se haya producido estando en estado de embarazo y la esposa del afiliado fallecido que se haya encontrado en estado de embarazo en la fecha del fallecimiento del mismo; dichos servicios consisten en la asistencia quirúrgica general y especializada, asistencia odontológica, farmacéutica, servicio social, transporte, hospedaje, alimentación, entre otros así como la prestación de medicina preventiva, curativa y de rehabilitación según lo regulado en los artículos 24 y 25 del reglamento.

El capítulo III del Reglamento de Asistencia Médica establece las disposiciones especiales sobre protección relativa a maternidad indicando que la protección relativa a maternidad es otorgada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en las fases prenatal, natal y postnatal

regulando desde su artículo 100 hasta el 117 los derechos, protecciones y asistencia que se le brinda a la madre en cada momento desde los exámenes a realizar desde que se conoce del embarazo hasta asistencia en el momento de lactancia en caso necesitara ayuda. Y por último con relación al Reglamento de Asistencia Médica, el artículo 148 aclara que las afiliadas protegidas por el Régimen de Seguridad Social por maternidad son incapacitadas temporalmente para el trabajo.

El decreto número 1794 aprobado el 1 de octubre del año 1968 por el Congreso de la República de Guatemala se enfoca de igual manera en la madre trabajadora estableciendo que el Estado tiene el deber de distinguir la maternidad otorgándole un día al año para su celebración a las madres siendo ellas el fundamento de la familia ya que de ella parten los principios morales y normas espirituales que rigen en la sociedad, con el objeto de fortalecer su significación espiritual para distinguir la maternidad. Dicha normativa declara el 10 de mayo de cada año el día de la madre y otorga un asueto con pago de salario por el mismo día sin distinción a la actividad laboral a la que se dedique dicha madre.

En cuanto a los derechos que otorga la legislación guatemalteca a los padres trabajadores únicamente existe un artículo dentro del Código de Trabajo (1961), decreto número 1441 que menciona el descanso remunerado al que tienen derecho, siendo este el artículo 61 donde realmente no se regula como derecho del padre trabajador sino, que norma

las obligaciones del patrono. Esto se encuentra en su inciso ñ) donde establece que deben de conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los casos establecidos dentro del mismo y este incluye en su numeral tres que por nacimiento de hijo sería una licencia de dos días, siendo el único artículo que menciona un descanso remunerado para el trabajador en cuanto a la paternidad.

### Regulación legal guatemalteca sobre los padres trabajadores

La paternidad es reconocida en Guatemala a través del Código Civil (1963), decreto ley 106, en donde se reconoce que la paternidad es declarada en casos extramatrimoniales y matrimoniales, esta ley regula las obligaciones que adquieren los padres pero va enfocado más en la protección y seguridad de los hijos y de la madre otorgándoles derechos como igualdad de derechos de los hijos, el reconocimiento voluntario y judicial, entre otros ya que se consideran que son los que más protección necesitan. Es importante aclarar que en Guatemala no existe una ley específica o un régimen especial dentro del derecho laboral que regule los derechos o protecciones que tienen los padres trabajadores, sin embargo, ha habido iniciativas de ley que tienen como fin reformar el Código de Trabajo en cuanto a la inclusión de la paternidad dentro del mismo.

Los diputados del Congreso de la Republica el 15 de Junio del año 2021, presentaron una iniciativa llamada “Ley para el Fomento de la Paternidad Responsable” o también conocida como iniciativa 5924 que aún no ha sido leída en pleno donde se establecerían medidas que tendría que asumir el padre para garantizar una participación afectiva de los mismos con relación a sus hijos y el Ministerio de Trabajo determinó que no se afectaba ninguna ley vigente y fortalecía los derechos laborales de los varones por lo cual se dictó un dictamen favorable (Ramos et al, 2021, párr. 8). Se busca incluir una responsabilidad compartida entre la madre y el padre en cuanto a la crianza de los hijos ampliando la licencia paternal, pero de la misma manera comprometiendo al Estado a implementar una Escuela para los padres que brindaría apoyo y conocimientos sobre la paternidad responsable y afectiva.

Primeramente, se puede mencionar el proceso de aprobación de una ley en Guatemala que se encuentra regulado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala (1986) en los artículos 174 al 180 y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo (1994), decreto número 63-94 que lo regula del artículo 39 al 45. El proceso comienza cuando la iniciativa de ley es presentada a la Dirección Legislativa del Congreso, seguidamente el pleno da lectura a la exposición de motivos de esta y se tramita a la Comisión de Trabajo que corresponde donde deben de dictaminar en un plazo que no exceda de 45 días hábiles, siguiendo el dictamen de la

Comisión se distribuyen copias de la iniciativa a los diputados donde se discutirá en tres sesiones celebradas en días diferentes.

Regresada al pleno y discutida la iniciativa en tres debates podrá votarse, y se aprueban los artículos que forman la iniciativa. Después de aprobados los artículos, y presentadas las enmiendas si se consideran necesarios, se da lectura en una redacción final donde se le asigna un correlativo seguido por el año de su aprobación y es firmado por el Presidente del Congreso y dos Secretarios. En un plazo no mayor de 10 días el decreto es enviado al ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación o veto y el Presidente de la República tiene 15 días para vetarlo o se tendrá por sancionado y se procede a publicar en el Diario Oficial y se promulga como ley ocho días después de su publicación a menos que la misma ley indique un plazo diferente.

La iniciativa de ley para el fomento de la paternidad responsable presentada por los diputados Gustavo Cruz, Andrea Villagrán y Evelyn Morataya propone seis horas de licencia al mes para que el padre pueda acompañar a la madre a sus controles prenatales, una licencia de 10 días hábiles para asistir al parto y poder estar presente los primeros días del nacimiento o en la adopción, una licencia de hasta 15 días hábiles por complicaciones en el parto, seis horas al mes durante los primeros dos años de los hijos para asistir a los controles de crecimiento y desarrollo, y el goce del periodo postparto por parte del padre en caso la madre fallece

durante el parto. No solamente impulsa reformas al Código de Trabajo para fortalecer los derechos laborales de los padres sino también, impulsa la equidad entre los trabajadores que son padres con las madres trabajadoras reconociendo que los hombres de igual manera tienen derecho a ejercer su paternidad responsable.

La exposición de motivos de la iniciativa de ley para el fomento de la paternidad responsable menciona artículos importantes en la legislación guatemalteca que establece la igualdad de derechos que tendrán los cónyuges. Mencionando lo regulado en el artículo 47 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1986): “El Estado... Promoverá su organización sobre... la igualdad de derechos de los conyugues, la paternidad responsable...” tomando como base que la misma Constitución de la República promueve la igualdad de derechos que existe entre los cónyuges como un principio que pertenece a los derechos sociales que el Estado debe de garantizar para la protección a la familia.

La igualdad consiste en un tratamiento equitativo de las personas sin tomar en cuenta su género, su religión, sus factores económicos y entre otras cosas. Ante la ley se reconoce como un principio jurídico que establece una serie de derechos, deberes y garantías comunes para los ciudadanos sin distinción alguna (Significados, 2023, párr. 2,3,7). Dentro de la legislación guatemalteca la igualdad también se encuentra regulada en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala

(1986) que establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades...”.

La Ley de Desarrollo Social, decreto número 42-2001 también fue mencionada en la exposición de motivos de la iniciativa de ley 5924 considerando que la Ley de Desarrollo Social establece en su segundo considerando que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, especificando que el hombre y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades sin importar su estado civil. Según el capítulo segundo de la ley, la equidad es un principio rector en materia de desarrollo social y se puede definir la equidad como: “una forma justa de la aplicación del Derecho, porque la norma se adapta a una situación en la que está sujeta a los criterios de igualdad y justicia” (Significados, 2023, párr. 6). La equidad se encuentra regulada en la Ley de Desarrollo Social (2001), Decreto número 42-2001 y establece:

En el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la Nación guatemalteca, la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promocionados por el Estado (artículo 4).

Otra razón por la cual se menciona la Ley de Desarrollo Social, decreto número 42-2001 en la exposición de motivos de la iniciativa de ley 5924 es porque dicha ley regula los objetivos básicos y fundamentales de la política de desarrollo social y población en el capítulo tercero,

específicamente sobre los padres y madres se regula la paternidad y maternidad responsable lo cual se entiende que es el vínculo permanente que existe entre el padre y madre junto con sus hijas e hijos de donde nacen derechos y obligaciones reconocidos legalmente y deben de ser ejercidos de manera responsable porque contribuye al desarrollo integral de las personas, familias y sociedad (Guía para la facilitación de procesos de promoción y educación de paternidad y maternidad responsable, 2019, pág. 5). La paternidad y maternidad responsable regulada en la Ley de Desarrollo Social (2001), Decreto número 42-2001 establece:

La Política de Desarrollo Social y Población considerará, promoverá e impulsará planes, programas y acciones para garantizar el ejercicio libre y pleno de la paternidad y maternidad responsable, entendidas éstas como el derecho básico e inalienable de las personas a decidir libremente y de manera informada, veraz y ética el número y espaciamiento de sus hijos e hijas, el momento para tenerlos, así como el deber de los padres y madres en la educación y atención adecuada de las necesidades para su desarrollo integral; para tal efecto, el Estado fortalecerá la salud pública, la asistencia social y la educación gratuita (artículo 15).

Por medio del Programa Nacional de Salud Reproductiva designado al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social existe la Red Nacional de Paternidad y Maternidad Responsable que es la integración multidisciplinaria y multisectorial que unifica recursos y criterios para fomentar y desarrollar la paternidad y maternidad responsable debido que a finales del año 2000 se evidenció a base de un estudio-diagnóstico realizado por la Comisión Económica para América Latina, CEPAL-México, que la mayoría de los problemas que se afrontan en Guatemala

son consecuencia de un ejercicio irresponsable de los roles paterno y/o materno y trae consigo la consecuencia de la descomposición social por no existir condiciones socioeconómicas favorables (Guía para la facilitación de procesos de promoción y educación de paternidad y maternidad responsable, 2019, pág. 1).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW - Committee on the Elimination of Discrimination against Women) ratificada por Guatemala el 12 de agosto de 1982 es un conjunto de normas y obligaciones donde se establecen derechos y libertades mínimas que los gobiernos deben de cumplir con base a los derechos humanos, obligando al Estado a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres fortaleciendo el concepto de la indivisibilidad de los derechos humanos, esta convención también define que es la discriminación y la igualdad sustantiva ya que busca garantizar la igualdad en condiciones con el hombre que es lo mismo que se busca con los padres trabajadores con la iniciativa 5924 (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010, p.p. 5-7).

Por costumbre a las mujeres se les designan las actividades que las colocan en un papel de inferioridad y al hombre se les designa un rol más importante, el Estado tiene la obligación de romper las barreras impuestas por costumbres garantizando el derecho a la igualdad que distribuiría las

responsabilidades entre mujeres y hombres que deben que cumplirse y compartirse especialmente en cuanto a la educación y desarrollo de los hijos colaborando equitativamente. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer versión comentada por la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, 2011, p.p. 17-18). Esto se entiende según lo regulado en la CEDAW:

Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; (artículo 5).

Entre otras normativas internacionales que se exponen en la iniciativa de ley para el fomento de la paternidad responsable, iniciativa 5924, se menciona la Resolución 35 del Consejo de Derechos Humanos del 2017 en donde se asegura el reparte equitativo de las responsabilidades del cuidado y trabajo doméstico no remunerado entre las mujeres y hombres así como también el Convenio 156 de la Organización Internacional de Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares el cual fue ratificado por Guatemala en 1994 donde se insta a promocionar la paternidad responsable y lo fundamental que es que ellos gocen los derechos parentales en igual proporción que las mujeres (Iniciativa 5924, 2021, p. 4).

Adicional a lo mencionado anteriormente, la iniciativa de ley para el fomento de la paternidad responsable 5924 presenta la necesidad de una discusión estatal sobre cómo se percibe la paternidad para que exista su involucramiento en todas las esferas de desarrollo de sus hijos e hijas tanto físicas, emocionales e intelectuales fundamentándose que diversos estudios muestran los impactos que tienen las vidas de los hijos e hijas a largo de toda su vida como un mejor autoestima, mayores habilidades sociales, entre otros y de igual manera como la mujer tendría una mejor carga de trabajo doméstico y mejoraría el cuidado de la mujer embarazada gracias a la paternidad responsable (Iniciativa 5924, 2021, p.p.5-6).

Se expresa también en los motivos de la iniciativa 5924 que el camino clave a seguir para permitir una paternidad responsable, activa y positiva así de igual manera mejoraría el cuidado de la mujer embarazada y brindaría una adecuada atención durante el parto sería necesario la ampliación de la licencia paternal para que exista un apego temprano, aunque puede ser necesario que existan las licencias transferibles entre las mujeres y el hombre. La ampliación de la licencia paternal también fomentaría la igualdad entre las mujeres y hombres en cuanto al cuidado de sus hijos, al reparto de las tareas del hogar reduciendo la desigualdad de género en contra de las mujeres y disminuiría los estereotipos de género que hay (Iniciativa 5924, 2021, p.p.7-8).

A pesar de lo mencionado con anterioridad en cuando a la importancia y regulación guatemalteca que establece la igualdad, dentro del índice global de la brecha de genero del año 2022 Guatemala ocupa el puesto número 113° con un porcentaje del 66.4% de la brecha de género y se reconoce que existen diferencias grandes entre hombres y mujeres reconociendo que conforme pasan los años Guatemala ha disminuido estas diferencias (Datosmacro, 2022). La brecha de genero busca representar las diferencias entre hombres y mujeres respecto a derechos, recursos, y oportunidades que tienen en diversos ámbitos de la vida y sociedad, pero es importante establecer que existen estas diferencias por los estereotipos que se han adoptado por la tradición y cultura del país. (Grupo Atico34, 2022, párr. 3,4).

La Organización de la Naciones Unidas tiene una organización dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres llamada ONU Mujeres, en el 2018 realizaron un artículo en donde se discute que para lograr una sociedad donde la responsabilidad de la crianza de las hijas y los hijos sea un trabajo compartido entre ambos padre y madre para el 2030 es necesario transformar relaciones desiguales entre hombres y mujeres dividiendo más justa y equitativamente el trabajo. Para lograr este cambio notaron que es necesario que se cambien los patrones tradicionales que han privado a los hombres de ejercer un papel más activo en la crianza y cuidado de sus hijos e hijas desde una edad temprana (ONU Mujeres, 2018).

## ***Normativa laboral sobre los derechos de los padres trabajadores en España, Serbia y Noruega***

Entre los derechos de la madre trabajadora se observa el periodo post parto que otorga la legislación guatemalteca, así como, el periodo de lactancia que asiste a las madres. España, Serbia y Noruega son algunos de los países que otorgan las licencias más prolongadas y pagadas de maternidad en donde los derechos no únicamente asisten a la madre trabajadora sino también, al padre trabajador o en algunos casos especiales donde la madre no trabaja, el padre trabajador puede gozar de dichos descansos. En estos países se reserva parte de dicha licencia para la madre, pero prevén que pueden tomarse por la madre o el padre y por la misma razón Serbia y Noruega están entre los 10 países con los mejores permisos de maternidad o paternidad del mundo.

España, Noruega y Serbia son países que buscan la igualdad entre sus habitantes hombres y mujeres lo cual es lo que han buscado lograr con sus leyes otorgando derechos iguales a ambos. Globalmente existe un índice de la brecha de género donde se analizan los recursos y oportunidades existentes entre hombres y mujeres en 155 países y mide la brecha de la desigualdad de género en la participación en la economía y en el mundo laboral, en política, salud, educación y esperanza de vida. En el 2022 se realizó dicho índice y en el Noruega está dentro de los primeros 10 países donde existe bastante igualdad entre hombres y mujeres quedando en el

tercer lugar, España se encuentra en el 17 lugar de la clasificación y Serbia se encuentra en la posición 23 de un listado de 146 países (Datosmacro, 2022).

Normativa jurídica relacionada con los derechos de los padres en España  
Entre la legislación que asiste a los padres trabajadores en España se encuentra la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, y la Ley 1/1994 General de la Seguridad Social en donde ambas normativas introducen cambios a la legislación española para que los padres trabajadores participen en la vida familiar reconociendo que existe igualdad entre las mujeres y los hombres de poder ejercer el cuidado de los hijos desde el momento de su nacimiento o incorporación a la familia pudiendo gozar de los derechos que contrae dicha acción de manera separada o simultánea así como también el derecho a un subsidio equivalente al 100% del salario por paternidad.

La Unión Europea ha buscado una manera de poder desarrollar directivas en la legislación de los diferentes Estados, incluyendo España, que los obliga a incorporar medidas que mejoren las condiciones de vida y empleo de los trabajadores (Concilia Vida Familiar y Labora, Normativa y legislación de España sobre conciliación familiar y laboral, 2021, párr. 8). Dichas directivas buscan cumplir con lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española (1978) lo cual establece: “Los españoles son

iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de ... sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” Han buscado fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres que permitan un equilibrio de estas, tanto en la vida profesional como en la privada según lo establecido en la IV conferencia mundial sobre las mujeres celebrada en Pekín en septiembre del 1995.

#### Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras

Según lo establecido en la exposición de motivos la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras busca facilitar a los hombres el acceso al cuidado de los hijos, concediendo la opción de que sea el padre el que disfrute parte del permiso por maternidad permitiendo que lo disfrute simultáneamente con la madre. La misma ley fue creada para modificar diferentes normas con relación a la regulación de la maternidad y paternidad, entre una de las leyes que modificó se encuentra la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo en donde reconoce que hay diferentes derechos que asisten a ambos la madre y padre que incluyen una reducción de jornada laboral, excedencia por cuidado de familiares y la suspensión con reserva de puestos.

Dentro de la misma ley mencionada anteriormente, en el artículo 37 se modifica la reducción de la jornada laboral otorgando esta reducción por lactancia de un hijo cuando este sea menor de nueve meses donde se permite una hora de ausencia del trabajo para lo mismo, pudiendo tomarse dicha hora de manera junta o separada por dos medias horas diarias, reconociendo que este indistintamente puede ser gozado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen así como también, la reducción de la jornada laboral, con disminución proporcional del salario, de aquella persona que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años reconociendo que es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

La Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras en el artículo 46 modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la excedencia por cuidado de familiares que es un derecho que pueden ejercer voluntariamente los trabajadores, mujeres u hombres, para atender al cuidado de cada hijo tanto natural como por adopción o hasta en casos de acogimiento tanto permanentes como preadoptivos por un periodo que no exceda de tres años contados a partir desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución reconociendo que el goce de dicho derecho a causa de un nuevo sujeto da inicio a un nuevo periodo de excedencia finalizando el que se venía disfrutando con anterioridad. Dicho goce del derecho de excedencia permite la reincorporación al puesto del trabajo que se tenía durante el

primer año de la licencia y permite que el trabajador asista a cursos de formación profesional.

Con relación a la suspensión con reserva de puesto de trabajo, la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras en el artículo 48 también modifica el goce del periodo post parto. De conformidad con la ley, se otorgan 16 semanas de suspensión por el parto, ampliado en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, para las madres con la aclaración que las seis semanas inmediatas después del parto deberán ser gozadas por la madre y puede optar que al inicio del periodo de descanso por maternidad el padre puede disfrutar en una parte determinada e interrumpida de las 10 semanas restantes de manera simultánea o sucesiva con el de la madre aplicando el mismo periodo en caso de adopción siempre que la totalidad no se exceda de 16 semanas y en caso fallece la madre reconoce que el padre puede hacer uso total del período de suspensión o en su caso, de la parte restante.

### Real Decreto-ley 6/2019

El Real Decreto-ley 6/2019 fue aprobado por la Jefatura del Estado el primero de marzo del 2019 en donde se toman medidas urgentes para modificar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en donde se busca garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres por el hecho de que

normativas anteriores no obtuvieron resultados significantes en cuanto a su finalidad que sería buscar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicha normativa se consideró necesaria y urgente por parte del Estado ya que se consideraba que la mitad de la población estaba siendo discriminada y se estaban viendo afectados sus derechos fundamentales.

El artículo 12 de dicha normativa que continua otorgando las misma cantidad de semanas a la madre donde las primeras seis semanas siempre serán interrumpidas posterior al parto que disfrutara a jornada completa pero de igual manera suspende el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre durante 16 semanas ajenas a las 16 semanas de la madre en donde las primeras 6 semanas deberán de ser gozadas inmediatamente después del parto al igual que la madre y las semanas que le continúan podrán ser distribuidas a voluntad de cada uno de los progenitores desde que finaliza el periodo obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses, aplicando el mismo plazo en caso de adopción. De igual manera la normativa considera que el periodo mencionado no será reducido en caso del fallecimiento del hijo o hija a menos que, después de las seis semanas de descanso obligatorias se solicite la reincorporación a su puesto de trabajo.

Entre otras situaciones que regula dicho real decreto-ley es el goce de la suspensión por maternidad de 16 semanas en caso del fallecimiento de la madre en donde la legislación reconoce en el artículo 18 numeral dos literal “a” que en caso de que la madre fallezca, sin importar si trabajaba o no, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de las 16 semanas de suspensión que tenía previstas o en su caso, el goce de las semanas restantes que poseía la madre pudiendo disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial dependiendo de las necesidades que tiene el servicio que prestan. Y también reconoce que en caso el neonato deba permanecer hospitalizado después del parto, se ampliara el plazo de la suspensión del contrato laboral en la cantidad de días que este se encuentre hospitalizado regulando un límite de 13 semanas adicionales máximo.

El primero de enero del 2021 en España incorporó la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad que se conocen como “iguales e intransferibles”. Las reformas del Real Decreto-ley 6/2019 les otorga un descanso igual a ambos padres, pero ahora se conocen también como intransferibles porque, ningún progenitor puede cederle días al otro de su periodo. Antes de las modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019 se podían transferir parte de las 10 semanas restantes no obligatorias al otro progenitor, pero desde el 2019 ese periodo ya no puede transferirse, pero si pueden gozarse a gusto de cada progenitor antes de que su bebé cumpla su primer año o tienen la opción de no gozarlas si desean reincorporarse a su empleo (Trujillo, 2021).

## Ley 1/1994 General de la Seguridad Social

Entre una de las acciones protectoras del sistema de la Seguridad Social reguladas en el artículo 38 de la Ley 1-1994 General de la Seguridad Social se encuentran las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal no solamente para casos de maternidad sino también, por paternidad que se pagaran por el periodo correspondiente de extinción del contrato de trabajo o en caso de que extinga su contrato seguirá percibiendo la prestación, pero por motivo de desempleo hasta que se extinga la situación. Dichas situaciones de incapacidad temporal se conocen también como situaciones protegidas en donde se consideran ser: el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple y, la prestación económica mencionada con la que se ayudaría consiste en un subsidio equivalente al 100% del salario base regulado correspondiente para el padre trabajador.

Otra situación que regula la Ley General de la Seguridad Social dentro de su régimen especial, específicamente dentro de la disposición adicional undécima bis es la existencia de la prestación por maternidad y por paternidad en el supuesto donde sean trabajadores por su propia cuenta y estos mismos tienen el derecho de percibir el subsidio mencionado con anterioridad pudiendo empezar el abono a partir del nacimiento del hijo por una jornada total o parcial dependiendo de los términos establecidos siempre que este al día con el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

No solamente tienen derecho a las prestaciones por maternidad y paternidad sino también al mismo periodo de descanso regulado dentro de la misma ley.

Normativa jurídica relacionada con los derechos de los padres en Serbia  
Serbia es uno de los países con los mejores permisos de maternidad o paternidad del mundo tomando en cuenta la igualdad entre los padres y madres trabajadores sobre el derecho a un descanso remunerado (los 10 países con los mejores permisos de maternidad o paternidad del mundo por Jimena Azinovic, 2021, párr. 6), legalmente la ley laboral de Serbia regula en el artículo 77 que el padre recibe una semana de licencia con goce de salario por el nacimiento de un hijo lo cual no se considera ser un plazo amplio, sin embargo, la misma legislación de Serbia en su artículo 94 regula casos específicos que benefician a los padres trabajadores de poder gozar de los mismos derechos que tiene una madre trabajadora así como también situaciones sobre los partos múltiples o hijos nacidos con necesidades especiales y por esa razón se considera ser de los mejores países con suspensión del contrato laboral por motivo de paternidad.

Serbia utiliza la palabra *parent* dentro de su legislación laboral que traducido al español pasa a ser padre y se define como: “Como sustantivo, la palabra padre se refiere a una persona que tiene hijos o los está criando. Como verbo, se refiere a criar a un niño.” (Cameron, 2023). Agregándole a este que su fin es cuidar, educar y criar a ese descendiente, sin embargo,

su utilización dentro de la ley se refiere a padre y madre o guardián y cuidador, en su caso, ya que los reconoce como iguales en cuanto al goce de los derechos que otorgan e incluyen casos en los cuales los mismos padres deciden quien gozara de determinados derechos dependiendo a la necesidad que tengan en cuanto a su actividad laboral y al cuidado de los hijos.

Es importante tomar en cuenta que la igualdad de género es uno de los principios constitucionales que regula la Constitución de Serbia (2006) de acuerdo con la parte primera, artículo 15 que establece: “El Estado garantizará la igualdad de mujeres y hombres y elaborará una política de igualdad de oportunidades.”. En el 2011 una delegación de Serbia se reunió con Mujeres&Cía para crear un plan de acción para la igualdad de género en donde parte de las negociaciones incluían los permisos de maternidad y paternidad ya que la Dirección de Igualdad de Género que depende el Ministerio de Trabajo y Política Social busca estar en cumplimiento a los requisitos de la Unión Europea, sobre combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género, entre otros (Mujeresyca, 2011).

En el informe inicial del Estado parte de Serbia en cuanto a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer del 17 de octubre del 2006 aclara en su artículo 16 que la Ley del Matrimonio aprobada el cinco de junio de 1980 por la Asamblea Nacional

de la República de Serbia regula los derechos y deberes de los progenitores y de los hijos, el ejercicio de los derechos parentales, así como de igual manera en su artículo cinco reconoce que el ordenamiento de la República de Serbia se basa en la igualdad entre hombres y mujeres porque se ha demostrado que existe una visión tradicional del papel de las mujeres y de su lugar en la sociedad donde no se favorecen a las mujeres. En los puntos 112 y 113 del artículo cinco del informe realizado por Serbia de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se reconoce que la República de Serbia en cumplimiento a su principio constitucional general que prohíbe cualquier forma de discriminación reconoce la igualdad en la legislación sobre la familia entre las mujeres y los hombres y también la igualdad que existe en las relaciones matrimoniales garantizando la igualdad de estatuto de los hombres y mujeres en lo que respecta a la tutela, adopción y crianza existiendo el principio de la igualdad entre los progenitores teniendo una condición jurídica mutua igual. Reconoce que los derechos y obligaciones correspondientes en común al padre y a la madre.

### Labour Law

Llamada Ley Laboral de la República de Serbia regula en el artículo 94 una suspensión laboral que en su totalidad dura 365 días en casos de maternidad que inicia desde el embarazo hasta después del nacimiento del hijo en donde se les permite iniciar dicha suspensión en un plazo no mayor

de 45 días y no menor de 28 días previos a su fecha de parto y tiene derecho a una suspensión post parto que podrá durar hasta tres meses después del mismo, la misma normativa reconoce que dicho derecho asiste a la madre trabajadora sin embargo, regula la excepción que el padre trabajador también puede gozar dicha suspensión en caso la madre abandone al hijo, fallezca o por alguna razón tenga impedimento de poder cuidar al hijo como por ejemplo en casos de enfermedad, o que se encuentre cumpliendo la pena por algún delito cometido, y no necesariamente debe de estar laborando la madre trabajadora para que el padre pueda gozar de dicha suspensión.

El artículo 94 de la Ley Laboral (2005) establece lo mencionado de la siguiente manera:

...El padre del niño podrá invocar el derecho mencionado en el párrafo 3 del presente artículo en caso de que la madre abandone al niño, muera o se le impida cuidar al niño debido a otras razones justificadas (cumplir una pena de prisión, estar gravemente enfermo, etc.). El padre tiene derecho a ese derecho incluso en caso de que la madre no esté empleada...

Entre otros derechos regulados en la Ley Laboral de la República de Serbia se encuentra la licencia para el cuidado de hijos en el artículo 94 a, que establece que puede solicitarse al momento en que finaliza el periodo post parto y tiene una duración de 365 días, regula también que en caso de ser su tercer hijo o tener un parto múltiple donde se tengan tres o más de tres hijos se otorgara dicha licencia por un término de dos años

tomando en cuenta las situaciones mencionadas con anterioridad que impedirían el cuidado de los hijos por parte de la madre por el cual el padre también tiene el derecho de solicitar ese permiso. En ambos casos en donde el padre o la madre estén gozando dicha licencia se les estará pagando una compensación de su salario.

El artículo 96 de dicha normativa regula la licencia por el cuidado especial de un hijo en donde se reconoce que después de la suspensión post parto y la licencia para el cuidado de hijos se puede otorgar dicha licencia en caso su hijo necesite un cuidado especial y no es cubierto por el seguro de salud ya sea por la madre o el padre, la licencia consiste en poder ausentarse de su actividad laboral mientras el hijo cumpla los cinco años de edad pero hace la distinción que puede ser una ausencia total a su actividad laboral o parcial en caso fuere necesario. Al momento de gozar de esta licencia los padres tendrán derecho a una compensación salarial basada en ley ya sea por su ausencia total o parcial.

Dentro del artículo 97 de la Ley Laboral de Serbia se regulan los derechos que tienen los padres adoptivos, familia de acogida, tutores o guardianes de un niño que tenga menos de cinco años los cuales consisten en una suspensión laboral pagada que durará ocho meses sucesivos desde el momento en que es entregado el menor a la familia para su cuidado y también regula casos especiales que establece si la colocación en una familia de acogida o tutor se da antes de que el niño cumpla tres meses,

estos tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta que el niño cumpla once meses, para cuidar de ese niño. Esto también es aplicable a casos donde se busca adoptar a un niño y se ha colocado a un niño adoptivo en un hogar antes de finalizar su adopción para que se ajuste a la familia y nuevamente cuando se finaliza la adopción.

Entre otros derechos regulados en la Ley Laboral de la República de Serbia bajo el capítulo que establece la ausencia por cuidado especial de un niño u otra persona es el derecho que tiene uno de los padres pudiendo ser adoptivos, tutores, guardianes, o acogedores es que pueden ausentarse de su trabajo hasta que el niño cumpla los tres años de edad en donde sus derechos y obligaciones con su patrono estarán inactivos a menos que algunos de esos derechos estén regulados por la ley, algún documento o contrato que establezca lo contrario, esto lo regula el artículo 100 de la Ley Laboral de Serbia de la siguiente manera: “Uno de los padres, adoptivos, padres adoptivos o tutores tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta que el niño cumpla tres años.”.

Normativa jurídica relacionada con los derechos de los padres en Noruega Noruega regula los derechos y obligaciones laborales en su *Working Environment Act* traducida a Ley del Ambiente de Trabajo o Ley sobre el Entorno del Trabajo la cual fue emitida por el *Storting* que es el parlamento de Noruega la cual regula las relaciones entre empleados y empleadores. Dicha normativa regula las condiciones en las cuales los

empleados deberán de prestar sus servicios, así como las obligaciones que debe de cumplir el empleador y es aplicable a todos los empleados, esto incluye las licencias por embarazo y parto donde no solamente se otorgan beneficios para la madre, sino que también para el padre con condiciones que deberá de cumplir el mismo para poder gozar de dichos derechos y beneficios.

Al igual que España, Serbia y Guatemala, Noruega regula la igualdad en su constitución, pero este se encuentra como una garantía general de igualdad. La Constitución del Reino de Noruega de 1814 emitida por el parlamento regula en el artículo 98 que: “todas las personas son iguales ante la ley sin ser sujetos a discriminación injusta o irrazonable”. Se reconoce que la igualdad de género es un valor incuestionable en Noruega y es necesario que exista para el desarrollo económico y social, se ha enfatizado que es un proceso constante que debe de irse vigilando y defendiendo para irlos adaptando a los cambios de la sociedad combinando reformas en el ámbito privado y público (Naciones Unidas - Cepal, 2015).

Noruega ha buscado equilibrar el trabajo remunerado con los compromisos familiares, adoptando nuevas medidas han transformado los vínculos entre el estado del bienestar, el mercado laboral y las familias. Es uno de los países que ha adoptado nuevas ideas para garantizar la atención de la infancia como la del permiso parental y el permiso para el

papá ya que en el siglo XIX solamente fui incorporado el permiso de la maternidad. Los permisos de paternidad que se incorporaron a la legislación son remunerados, en el 2005 la Organización Internacional del Trabajo confirmó que Noruega encabezaba la clasificación europea de países con políticas favorables a la familia en cuanto a los padres (DCOMM, 2005).

La Ley sobre el Entorno del Trabajo regula en el capítulo VIII el derecho a excedencia que se puede definir como: “un derecho de los trabajadores de suspender su contrato de trabajo sin que por ello pierda ese puesto laboral, su antigüedad o el salario que venía percibiendo cuando vuelva a retomar sus tareas después de la excedencia.” (Conceptos Juridicos, 2023). La ley laboral de Noruega no solamente regula las licencias que asisten a la madre trabajadora, la normativa indica de igual manera, sobre los mismos artículos, los derechos que asisten al padre en dicho momento como una manera de apoyar a la madre como una manera de promover el cuidado de la familia y del hogar.

La ley mencionada en su artículo 31 indica que el padre tiene derecho a dos semanas de excedencia con la condición de que viva con la madre y pase el tiempo cuidando a su familia y su hogar pero, adicional a sus dos semanas para asistir a la madre y el cuidado de su hogar se les otorga una licencia adicional a los padres durante el primer año de la vida del niño siempre y cuando no exceda de un año dicha licencia para ambos padres

conjuntamente media vez el seguro nacional proporcione beneficios de maternidad y la inspección de trabajo lo autorice y el tiempo se dividirá con base a la decisión de los padres. Adicional a las licencias mencionadas con anterioridad, el mismo artículo en su cuarto numeral indica que cada padre tiene derecho a una licencia de ausencia de hasta un año por cada hijo, pero deberá de ser tomado siguiendo la licencia mencionada para el primer año de su hijo.

El artículo 31 de la Ley sobre el Entorno del Trabajo (2006) lo regula de la siguiente manera:

Sección 31. Embarazo y parto ...2) En relación con el nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a dos semanas de excedencia, siempre que viva con la madre y Pasa el tiempo cuidando de la familia y el hogar... 3) Los padres tendrán derecho a una licencia adicional durante el primer año de vida del niño siempre que se asiente de la licencia de conformidad con las subsecciones (1) y (3) no excede un total de un año para ambos padres conjuntamente...4) Además de la licencia prevista en el párrafo 3), cada uno de los padres tienen derecho a una licencia de hasta un año por cada hijo. La licencia prevista en esta disposición debe tomarse en relación con: Licencia prevista en el párrafo 3).

Noruega de igual manera introdujo a su sistema laboral, en 1993, la cuota paterna que consistió en otorgar cuatro semanas pagadas, de permiso por paternidad con el fin de fomentar el desempeño de los padres activos en el cuidado de los hijos, dicha suspensión no puede cederse y extinguen si no son gozados por el padre, inicialmente ere opcional tomar el permiso si el padre lo deseaba. La cuota paterna fue introducida en Noruega con el fin de promover la igualdad de género, pero también para ayudar a las mujeres en sus momentos después del parto, pero dicha cuota también

permitió mostrar la importancia de la vinculación padre-hijo junto con los beneficios que trae la participación equitativa del hombre en el hogar (DCOMM, 2005).

La cuota paterna ha sufrido muchos cambios conforme ha pasado el tiempo en el cual ha aumentado el tiempo de duración de descanso, así como ha disminuido. El último cambio realizado consistió en aumentar la licencia parental a 15 semanas en lugar de 10 a partir de primero de julio del 2018 y eso ha causado un aumento a la cantidad de padres que gozan de dicho descanso. En 1993 cuando originalmente se introdujo la cuota paterna menos del 3% de hombres tomaban la licencia y preferían perder el descanso. Con estos cambios también se ha implementado la obligatoriedad de gozar la cuota paterna para que ayude a las mujeres regresar a sus labores, pero también para alentar a los padres a compartir el cuidado y para poder vincularse con su bebé durante el primer año (Apolitical Group Limited, 2018).

### ***Análisis de la normativa laboral guatemalteca con relación a los padres trabajadores en España, Serbia y Noruega***

Es notorio que cada país regula la igualdad conforme a sus situaciones y necesidades de hacerlo, dentro de las mismas leyes se regulan como principios o garantías que buscan la armonización y un equilibrio dentro de la sociedad. La legislación de cada país es diferente, sin embargo, todos

regulan la igualdad en las leyes supremas, estas siendo las constituciones y aplican dicho principio conforme para que exista armonía. Dentro de las constituciones se puede encontrar que la Constitución Española regula la igualdad en el artículo 14 mientras que la Constitución de Serbia lo regula en el artículo 15, la Constitución del Reino de Noruega lo regula en el artículo 98 y por último la Constitución de la Política de la Republica de Guatemala lo regula en el artículo cuatro.

Los derechos laborales que tiene una mujer en cuanto a la maternidad en Guatemala se regulan como un régimen especial dentro del Código de Trabajo con el fin de adecuar la actividad laboral que desarrollan conforme a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La legislación española busca equiparar los derechos que nacen de la maternidad y paternidad para cumplir con su constitución que establece la igualdad ante la ley de los españoles sin discriminación alguna lo cual incluye el sexo de la persona, mientras la legislación de Serbia y Noruega regulan la paternidad en junto con la maternidad con el fin de promover la participación de los padres en el desarrollo de los primeros años de sus hijos pero también para que ellos puedan ayudar a la madre desde su embarazo hasta después del parto.

Los países europeos mencionados han buscado de alguna manera incluir a los padres en la participación del desarrollo y crianza de sus hijos recién nacidos con la intención de ayudar a las mujeres con el proceso de

recuperación después del parto, pero también para motivar que estas regresen a laborar más pronto, con esto se han dado cuenta que los padres han sido dejados a un lado en este proceso y no se había adaptado la normativa a nuevas situaciones. Con diferentes estudios que han realizado los países de España, Serbia y Noruega han notado los beneficios que con lleva incluir al padre en este proceso desde el embarazo hasta la contribución al cuidado después del parto.

El Instituto Nacional de Estadística realizó una encuesta sobre las condiciones de vida en el 2011 donde se determinó que las mujeres le dedican en promedio 6.1 horas al día al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad mientras que los hombres le dedican 2.6 horas al día representando una sobrecarga de trabajo para las mujeres (ONU Mujeres, 2023). Las estadísticas mencionadas incluían mujeres que de igual manera si dedicaban tiempo a labores remunerados, pero se determinó que, debido a la sobrecarga de trabajo para las mujeres, la tasa de desempleo para ellas también era mayor que el de los hombres haciendo notoria la desigualdad de género que existe en Guatemala.

La falta de una legislación equitativa para los padres trabajadores no solo ha hecho clara la desigualdad de género que se experimenta en Guatemala en cuanto a su participación en la vida familiar y la sobre carga que viven las madres trabajadoras pero de igual manera se observa la falta al principio de realidad que es una de las bases del derecho de trabajo

considerando lo regulado en el cuarto considerando literal “e” del Código de Trabajo (1961), Decreto número 1441 que establece: “El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad...”.

Diferencias que existen sobre los derechos que tienen los padres trabajadores en el derecho comparado, la diferencia principal que existe entre los derechos de los padres trabajadores entre las legislaciones laborales de Guatemala, España, Serbia y Noruega es la inclusión de los padres en las etapas de la maternidad. La legislación laboral guatemalteca no reconoce la paternidad como una figura jurídica como si reconoce una madre trabajadora, así mismo no existe una ley específica que regule los derechos de la madre sino que, lo que busca es proteger a la mujer en un régimen especial dentro del Código de Trabajo en donde se regulan los derechos que tienen las mismas durante su embarazo hasta después de su parto pero la única mención que hace dicho código es en su artículo 60 donde se regulan las obligaciones de los patronos y entre ellos incluye conceder una licencia con goce de salario a los trabajadores por nacimiento de un hijo por el periodo de dos días.

Otra diferencia que es notoria dentro de las legislaciones comparadas es el hecho que España regula un periodo de maternidad igual entre el padre y la madre. La legislación laboral de España, Serbia y Noruega establecen

un periodo general de maternidad que incluye un descanso antes del parto y el periodo postparto, pero España establece que ambos padres tienen derecho a 16 semanas de descanso que pueden tomar en donde las primeras seis semanas son exclusivas para los ambos progenitores dejando a su discreción como utilizarán las 10 semanas restantes. Entre los padres pueden optar a descansar simultáneamente las 10 semanas restantes que tiene cada uno o pueden decidir la manera en que distribuirán sus 10 semanas cada uno desde que finalizan las seis semanas obligatorias hasta que su hijo o hija cumpla 12 meses.

Una situación que no se encuentra regulada en Guatemala es el fallecimiento o ausencia de la madre, y las legislaciones laborales de Serbia y España si regulan que derechos tendría el padre en estos casos. La Legislación de Serbia en el artículo 94 busca que se cumplan ciertas condiciones para que el padre pueda gozar los derechos provenientes de la maternidad siendo estos los casos donde la madre fallezca o que tenga algún impedimento que no le permita cuidar del hijo pudiendo ser por enfermedad grave, porque se encuentra privada de libertad cumpliendo una pena de prisión y entre otros más. Con relación a España, la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras en su artículo 48 establece que el padre puede hacer uso de la totalidad del periodo de suspensión por maternidad en caso fallezca la madre o en su caso, de la parte restante si fallece durante sus semanas de suspensión.

El parto múltiple son casos especiales que regulan la legislación laboral de España, Serbia y Noruega en donde se reconoce como un beneficio hacia los padres, a diferencia del Código de Trabajo de Guatemala que no lo regula. España regula en el artículo 48 de la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras que dicho periodo de maternidad y paternidad se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo que podrá disfrutarlo la madre o el padre siempre a discreción de la madre, mientras Serbia toma en consideración un parto en donde hayan tres o más hijos y permite que al finalizar el periodo postparto se pueda extender la licencia para el cuidado de hijos por un término de dos años en donde el padre podrá gozarlo en caso la madre se encuentre limitada, y finalmente Noruega otorga una licencia de hasta un año para cada uno de los padres para el cuidado de sus hijos.

La figura de la adopción es otra diferencia que se encuentra entre las legislaciones laborales de España y Serbia junto con la de Guatemala. Serbia otorga una suspensión laboral pagada de ocho meses sucesivos para ambos padres adoptivos en caso de que se adopte a un menor de cinco años que cuentan a partir del momento en que el menor es entregado para su adopción o en caso de que se coloque un niño adoptivo en un hogar antes de finalizar su adopción, adicional al periodo mencionado también permite la ausencia de los padres trabajadores hasta que el niño cumpla tres años de edad si lo permite el patrono por contrato o si se encuentra

regulado en ley y el Real Decreto-ley 6/2019 de España establece que las 16 semanas de suspensión pueden gozarse aún en casos de adopción bajo las mismas condiciones mientras Guatemala únicamente permite el goce del periodo postparto de 54 días para la madre en caso de adopción.

Dentro de la legislación laboral española, la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, existe también la reducción de la jornada laboral en donde le asiste dicho derecho tanto a la madre como al padre, esta reducción puede suceder en el caso de la lactancia y también en el caso en donde se tenga guarda legal. En el caso de la reducción de la jornada laboral por lactancia se puede decir que consiste en la ausencia de las actividades laborales por una hora que puede tomarse de manera separada en dos periodos de media hora o de manera junta mientras el hijo cumpla los nueve meses y la reducción por razones de guarda legal aplica a aquellas personas tengan bajo su cuidado a un menor de seis años reconociendo que la disminución de la jornada laboral si implicaría una disminución proporcional del salario.

Tanto España como Serbia regulan de igual manera una suspensión o licencia de las actividades laborales por el cuidado de hijos. La Ley del Estatuto de los Trabajadores de España permite la excedencia por cuidado de cada hijo, sea natural, por adopción o en casos de acogimiento ya sean permanentes o temporales por un periodo que no exceda de tres años

contados a partir del nacimiento del hijo o en su caso de la resolución para madres y padres. En Serbia dicha suspensión está regulada en su ley laboral donde tiene una duración de 365 días, pero también cuenta con una licencia por el cuidado especial de un hijo donde la misma permite que pueda ausentarse la madre o el padre mientras el hijo cumpla cinco años de edad pudiendo ser una ausencia total o parcial. Finalmente, Noruega otorga una licencia de ausencia de hasta un año por cada hijo a cada padre para poder estar presente en el primer año de su hijo.

La extensión del periodo de suspensión es diferente entre la legislación guatemalteca y la española en cuanto a tiempo y razones, pero debe de mencionarse que parte de la diferencia es la inclusión del padre en dicha extensión. Guatemala regula un caso de extensión del periodo de suspensión que aplica cuando una mujer deberá de ausentarse por enfermedad, con certificado médico, por más de los 84 días que regula la ley y ella podrá hacerlo siempre que no exceda de tres meses a partir del momento que dejó sus labores, pero nuevamente siendo este un derecho que asiste únicamente a la madre para su cuidado. España regula en su Real Decreto-ley 6/2019 un caso de ampliación del plazo de suspensión aplicable cuando el neonato permanece hospitalizado por la cantidad de días que se encuentre hospitalizado otorgando un límite de 13 semanas adicionales, aplicables a ambos padres.

La legislación laboral española no protege a las madres y a los padres de ser despedidos de sus puestos laborales desde el embarazo hasta la lactancia, sin embargo, si regula que estos pueden seguir recibiendo sus prestaciones económicas en un 100% del salario base regulado aun si su contrato se extingue porque se reconoce como una situación protegida. Guatemala protege la maternidad y por esto se reconoce que el patrono tiene prohibido despedir a la mujer trabajadora que estuviere embarazada o en periodo de lactancia otorgándoles inamovilidad, a menos que exista una causa grave que la cause faltar gravemente sus deberes del contrato, pero dicho derecho únicamente asiste a la madre trabajadora excluyendo al padre trabajador.

Es importante tomar en cuenta que España permite que se goce de la prestación por maternidad y paternidad desde el momento que nace un hijo aun para los trabajadores que realicen sus actividades por cuenta propia y la República de Serbia dentro de su ley laboral permite que el padre goce de la suspensión por maternidad en diferentes situaciones, aparte de las mencionadas con anterioridad, también se incluye que ellos pueden gozar de dicha suspensión aun si la madre no trabaje. A diferencia de Guatemala en donde se observa nuevamente que el derecho de suspensión excluye al padre trabajador y tampoco permite la figura del subsidio para ambos padres en caso trabajen por cuenta propia.

Una diferencia que se puede tomar en cuenta comparando la legislación guatemalteca con la legislación laboral de Noruega es el tiempo que otorga la ley para la suspensión del padre. Guatemala únicamente regula los dos días que tienen estos después del nacimiento de su hijo mientras que Noruega otorga un periodo de dos semanas de excedencia para que el padre pueda cuidar a la madre y su hogar después del parto, siempre que esté viva con la madre ya que es para apoyarla a ella y al hogar. Adicional a esto Noruega también establece una cuota paternal en donde se otorgan cuatro semanas de licencia al padre después de finalizar las dos semanas mencionadas con anterioridad con el fin de fomentar el desempeño de los padres en el cuidado de los hijos y únicamente asiste al padre dicho derecho.

Una última diferencia que puede notarse entre la legislación laboral de Guatemala y la de España es la cantidad de días otorgados de suspensión en caso de un aborto no intencional o de un parto prematuro no viable. Guatemala en su Código de Trabajo, artículo 152 inciso c indica que en caso de tener un aborto no intencional o un parto prematuro no viable los descansos que se regulan deberán de ser reducidos a la mitad aplicables únicamente a la madre, en comparación con la legislación laboral española que indica explícitamente que aun en caso del fallecimiento del hijo o hija no se va a reducir la suspensión de la madre o del padre, pero si puede solicitarse su reincorporación a su puesto de trabajo después de tomar las seis semanas de descanso obligatorias mencionadas.

## Figuras a proponer para incorporar a la legislación guatemalteca

España, Serbia y Noruega han ido modificando sus normativas conforme se ha desarrollado la sociedad y como nacen nuevas situaciones las cuales han requerido dichos cambios sin embargo, Guatemala no ha reformado su legislación en cuanto a la inclusión de la paternidad en el ámbito laboral y no existe normativa que apoye a los padres trabajadores con la división de responsabilidades que emanan con el nacimiento de un hijo familiares, se podría buscar la manera de reformar el período de descanso regulado en el artículo 61 del Código de Trabajo de Guatemala pero esto no aportaría lo suficiente a la crianza de su hijo y al cuidado equitativo del hogar que debería de existir entre ambos, la madre y el padre.

Principalmente es importante incorporar la figura de la paternidad en el área laboral en donde se reconozca que los padres trabajadores tienen derecho a una licencia al igual que la madre donde dicha licencia sería mayor a dos días y que pueda iniciar desde antes del parto para poder ayudar a la madre trabajadora. Esto no apoyaría únicamente a la igualdad que tendrían los padres trabajadores, pero motivaría su participación desde el embarazo hasta después del parto ayudando en el cuidado y desarrollo de los primeros días de vida de sus hijos, pero también ayudaría a la madre en el cuidado que ella pueda necesitar después de tener al hijo o por cualquier complicación que podría haber tenido lo cual ayudaría que ambos se adaptaran a su nueva vida con su hijo.

Ampliando la licencia de descanso al que tienen derecho los padres se contribuye a la paternidad responsable lo cual es algo que Guatemala ha motivado a través de diversos programas dirigidos específicamente para los padres y no las madres. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala en el 2001 creó el Programa Nacional de Salud Reproductiva donde existe el Componente de Paternidad y Maternidad Responsable donde uno de los asuntos que promueve es el fortalecimiento de la familia, los patrones de crianza, la participación masculina y paternidad responsable para que esta sea comprometida con el cuidado y crianza de sus hijos e hijas acorde al desarrollo de sus vidas (Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, 2021).

En cuanto a situaciones que ya se encuentran reguladas en Guatemala que podrían incluir al padre trabajador se tiene el caso de un aborto o un parto no viable, así como también en el caso de adopción. Ambos casos implican un periodo nuevo de adaptación que afectarían tanto a la madre como al padre, el descanso en caso de adopción consiste únicamente en el periodo post parto donde son 45 días y en el caso de un aborto o parto no viable se reducen los tiempos a la mitad. El padre debería de tener el mismo derecho a ese descanso que la madre ya que la adaptación es para ambos, se ayudarían mutuamente en este periodo no solamente físicamente pero emocionalmente al cambio y no se dejaría la responsabilidad únicamente a la madre o en caso de un aborto o parto no

viable que no solo afecta a la madre, pero ella de igual manera contaría con el apoyo de su pareja.

Otra situación que se debería de incorporar a la legislación laboral guatemalteca es el derecho que tendría el padre de gozar del periodo de descanso en caso de que la madre no trabaje o fallezca, así como el poder compartir el descanso entre ambos. Como se ha mencionado con anterioridad, se regula la maternidad en el derecho laboral para proteger a la mujer de las actividades laborales que puede realizar en cuanto a su condición física pero, si esta no se encuentra laborando el padre debería de tener derecho a gozar de dicho periodo de descanso siempre para apoyarla y para que el mismo pueda adaptarse al cambio en su rutina, de igual manera si falleciera la madre durante el parto o después de del parto el padre podría gozar de los días restantes que le quedaran a la madre en caso laborara ella o de poder compartir el tiempo de descanso entre ambos padres.

En caso de que no se regule el mismo periodo de descanso para el padre podría incorporarse una figura parecida a la cuota paterna que se observó en Noruega que podría consistir en una cantidad determinada de semanas que podría gozar el padre siempre y cuando viva con la madre para el cuidado de ella y del hogar al igual que la inamovilidad del padre o el derecho que tendría a un subsidio por un tiempo determinado en caso de ser despedido de sus labores durante el embarazo o después del parto. La

madre trabajadora en Guatemala goza de inamovilidad mientras no haya razón justificada pero dicho derecho debería de asistir a ambos padres y hasta debería de incorporarse el caso en el que la madre no labore de que el padre podría acceder este subsidio para poder seguir manteniendo el hogar y también por la seguridad de la madre e hijo.

Los partos múltiples y cuidado de hijos son otras figuras que se deberían de incorporar a la legislación laboral guatemalteca. La adaptación a tener más de un hijo es diferente y más compleja a un parto donde solamente hay un hijo y tanto los padres como las madres deberían de poder tener más tiempo de descanso en caso de tener más de un hijo pero también, al finalizar el descanso otorgado por la ley ambos padres deberían de poder tomar una licencia para el cuidado del hijo no solamente para fomentar la paternidad responsable pero dicho descanso ayudaría en el desarrollo y educación del hijo creando un vínculo entre el padre y el hijo así como un vínculo de protección, respeto y coordinación entre ambos padres en la nueva etapa de su vida.

Al igual que lo mencionado con anterioridad, el Código de Trabajo de Guatemala debería de incluir en su regulación la reducción de la jornada laboral y goce del periodo por parte del padre, si no se establece un descanso determinado este debería de tener la opción de contar con una jornada laboral reducida para el cuidado del hogar por un periodo determinado o al menos hasta que el hijo cumpla 12 meses y podrían

establecerse condiciones, así como en la cuota paterna donde lo gozaría si vive con la madre. En el periodo de lactancia, el padre debería de poder participar en la reducción del horario para colaborar con la madre y ayudaría a crear un vínculo entre ellos, así como entre el padre y el hijo.

La flexibilidad dentro de las jornadas para los padres trabajadores puede ser una figura para incorporar a la legislación laboral guatemalteca y podría regularse de una manera en que ambos padres terminan beneficiados tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral. Diversos estudios han concluido que los primeros años de los hijos son muy importantes a la contribución del desarrollo de estos, permitiendo que los padres y madres puedan optar a jornadas parciales o jornadas reducidas durante este tiempo contribuiría a la colaboración entre ambos padres para la crianza y desarrollo de sus hijos mientras exista un balance entre el ámbito laboral en donde la empresa continuaría siendo beneficiario de los servicios que presta el trabajador o la trabajadora.

El trabajo a tiempo parcial no sería la única manera de proporcionar flexibilidad a los padres, el trabajo remoto sería otra manera de poder regular la flexibilidad. Aunque desde un punto puede verse como una carga de más para los padres, el trabajo remoto es una opción viable para que ambos padres se encuentren presentes en los primeros años de sus hijos pero también pudiendo prestar sus servicios para los cuales fueron contratados, mientras el tipo de trabajo permita la opción de que sea

remoto y pueda existir un balance entre las responsabilidades familiares y laborales las personas podrían al menos tener la opción de poder trabajar de esta manera durante un periodo determinado o de una manera rotativa entre el trabajo en oficina y remoto que permitiría que existiera un beneficio para ambos padres y las empresas que utilizan sus servicios.

Una figura adicional que se debe de incorporar a la legislación laboral de Guatemala es la extensión de la suspensión por parte del padre. El artículo 152 inciso c del Código de Trabajo de Guatemala, decreto número 1441 indica que la madre podrá ausentarse de sus labores por un plazo que no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejo sus labores si su origen se debe al embarazo o parto con justificación médica. Tomando en cuenta que la madre estaría incapacitada para laborar se entendería que tampoco podría ayudarse sola en el cuidado del hogar entonces se incluiría al padre en dicho descanso para el cuidado de ella, del bebé y del hogar en general con el fin de apoyar a la madre trabajadora incapacitada mientras este pruebe no solamente que vive con ella, pero la razón o motivo por la cual se extendió la suspensión.

Por último, una situación que podría regularse dentro de la legislación laboral guatemalteca es un beneficio dinerario que podrían gozar padres que se encuentren desempleados al momento del nacimiento de su hijo o hija. Tomando en cuenta diferentes condiciones se podría incorporar alguna prestación a la que puedan acceder los padres desempleados, con

lo cambiante que es cada área laboral a veces se da la situación en donde el padre se queda sin trabajo antes del nacimiento de su bebé, si se regulara que el padre necesitara tener cierta cantidad de pagos al aporte para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social podrían ser beneficiarios de este pago por un tiempo determinado que ayudaría a la contribución del sostenimiento del hogar.

Las figuras mencionadas con anterioridad podrían ser incorporadas a la legislación guatemalteca, pero se puede decir que se podría iniciar ampliando la licencia de descanso para los padres en el caso del nacimiento de su hijo o hija. España es un país que busca otorgar derechos iguales tanto a hombres como mujeres por lo cual regula un periodo de descanso igual para ambos padres, Guatemala ampliando la licencia de descanso que otorga a los padres a ser igual a la que tiene la madre ayudaría a que fortalecer la familia ya que es el núcleo de la sociedad y de igual manera ayudaría a promover la participación masculina en la crianza de los hijos tomando en cuenta que ha habido estudios en donde se ha comprobado que los niños que tuvieron padres que participaban en su crianza tenían menos problemas de comportamiento y mayor capacidad intelectual (Doctora Descanso, 2021).

## Iniciativa o modificación a la normativa laboral vigente guatemalteca

Proponer una iniciativa de ley que cree una normativa laboral con relación a los padres trabajadores o que modifique la normativa laboral vigente donde se incluyan y se tomen en cuenta a los padres trabajadores es necesaria porque la exclusión de los mismos no solamente deja a la madre como la cuidadora principal en la crianza del hijo, pero también influye en el cuidado del hogar. Incorporar un descanso determinado para el padre tanto en el periodo del embarazo como después del parto crearía una responsabilidad y oportunidad en ellos de poder participar más junto con la madre en actividades determinadas en donde tanto el hijo como la madre podrían recibir la ayuda del padre tanto para el cuidado del hogar como en el desarrollo de su hijo.

La normativa que regula la seguridad social en Guatemala también podría sufrir modificaciones para beneficiar a los padres trabajadores. Según lo establecido en el artículo dos del acuerdo 1520 (2022) emitido por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el monto base para la contribución que se realiza al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social va dirigido a diversos programas que conforman la seguridad social, estos programas incluyen enfermedad, maternidad, accidentes, invalidez, vejez y sobrevivencia pero podría incluirse la paternidad en dicho monto que ayudaría a proteger al padre en casos de desempleo media vez haya cumplido con cierta cantidad de aportes.

Las reformas a la legislación que incluye la seguridad social serían de gran beneficio para los padres tomando en cuenta que la seguridad social según la Organización Internacional de Trabajo es: “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros... contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos...” (Ruiz, 1997, como se citó en Valenzuela, s.f., p. 4). La falta de trabajo por parte del padre ocasionaría la falta de ingresos y si un porcentaje de la contribución que se realiza al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuera dirigido a la paternidad, ayudaría a cubrir las necesidades que tenga su familia en el transcurso del tiempo en el que adquiere un trabajo nuevo.

Debido a las diferentes responsabilidades que nacen del embarazo y del parto se diría que no es necesario que un padre tenga los mismos derechos que una madre, ya que el cuidado que lleva ella es diferente, pero si es importante el involucramiento del padre en estas etapas. Involucrar al padre ayudaría a que este crezca en su nueva etapa, pero serviría de mucho apoyo para la madre, los embarazos pueden llevar a muchas complicaciones desde su inicio aun hasta después del parto y regular una cantidad determinada de tiempo que el padre podría gozar, así como también regular que estos tendrían un derecho de inamovilidad crearía un vínculo de colaboración entre ambos fortaleciendo la relación de los padres desde el inicio de dicha etapa.

Estos cambios favorecerían a los padres ya sea desde el nacimiento de su hijo o desde la incorporación del niño al hogar en el caso de la adopción donde todos deben de adaptarse, pero también ayudaría a establecer la igualdad que tienen los padres de participar en la vida familiar desde su inicio al igual que la madre para poder ejercer su paternidad de una manera responsable. Los diputados del Congreso de la República de Guatemala son quienes presentan dicha iniciativa para fomentar la participación del padre en la vida del hogar y la responsabilidad compartida que debería de existir entre ambos padres en dicha etapa en donde cumplirían con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala que regula el compromiso que tiene el Estado de velar por la protección de la familia.

Los cambios a la normativa laboral vigente de Guatemala no motivarían únicamente la inclusión del padre en el desarrollo de la vida familiar, pero de igual manera podría motivar la modificación y ampliación a lo ya regulado para las madres ya que lo que se busca es también la igualdad en derechos de participación. Conforme ha pasado el tiempo las condiciones y situaciones de embarazo y parto han ido evolucionando por lo cual se considera necesario ampliar la regulación no solamente como un régimen especial dentro de la normativa laboral que proteja a la mujer, pero como una ley que regule las diferentes circunstancias, situaciones y condiciones que podrían sucederá y afectar en la vida familiar con relación al área laboral y las actividades que desarrollan como padres.

El padre tiene un papel muy importante en el desarrollo del bebé desde el embarazo hasta después del parto que se consideran etapas fundamentales donde se inicia un vínculo entre el padre e hijo. La asistencia del padre en el embarazo ayuda a que el mismo aprenda sobre su nuevo papel como padre, el vínculo que inicia desde el embarazo crearía una nueva conexión entre el bebé y padre que no existe ya que se conoce que el vínculo más fuerte del bebé es durante el embarazo. Después del parto él bebe empieza a buscar su autonomía propia e inicia la separación con la madre por lo cual una relación con ambos se convierte en fundamental para el crecimiento y desarrollo del bebé. Como indica el fundador de la Asociación Norteamericana de Psicología Prenatal y Perinatal, psiquiatra estadounidense Thomas R. Verny como se citó en Masdeu, 2022, párr. 6 “la futura relación del papá con su hijo, depende, en gran medida, de la participación de este en el embarazo”.

## **Conclusiones**

El objetivo general del presente trabajo de investigación busca analizar la legislación laboral de España, Serbia y Noruega en cuanto a la regulación de los derechos de los padres trabajadores, para establecer si es necesario reformar o crear una ley específica que regule el asunto, al realizar la presente investigación, se llegó a la conclusión que Guatemala carece de una legislación apropiada y actualizada a situaciones presentes en la sociedad donde se ha buscado la implementación a la igualdad entre padres y madres por lo cual deberían de haber reformas a la legislación laboral vigente para que los padres sean incluidos en el desarrollo de la vida familiar desde su inicio.

El primer objetivo específico consiste en especificar los derechos que tienen los padres trabajadores en Guatemala según la normativa laboral vigente, por lo cual se determina que no existen muchos derechos que asisten a los padres trabajadores, así como existen para las madres trabajadoras, se observó que la regulación del descanso que gozan los padres por el nacimiento de su hijo se encuentra regulado en la sección que atienden a las obligaciones del patrono y no en algún título específico que atienda a los padres, por lo cual no ha cumplido con el principio de evolución el cual se encuentra regulado en el considerando número uno del Código de Trabajo de Guatemala.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en examinar la normativa laboral sobre los derechos que tienen los padres trabajadores en los países de España, Serbia y Noruega, después de estudiar la legislación laboral vigente de casa uno de estos países se concluye que han cumplido con sus principios constitucionales de igualdad donde han buscado la igualdad entre la mujer y el hombres, pero además son países con legislación laboral desarrollada que incluye a los padres trabajadores porque reconocen la importancia de la participación del mismo en el desarrollo de la vida familiar desde el apoyo que se le brindaría a la madre en su embarazo hasta el aporte que tendría en la crianza de sus hijos.

## Referencias

- Azinovic, J. (2016). *Los 10 países con los mejores permisos de maternidad o paternidad del mundo*. Recuperado el 11 de febrero de 2023 de <https://forbes.es/lifestyle/11604/los-10-paises-con-los-mejores-permisos-de-maternidad-o-paternidad-del-mundo-fotogaleria/>
- Benimakintosh. (2014, 2 de junio). Resumen Sujetos a Regímenes Especiales. Recuperado el 26 de enero de 2023 de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/RESUMEN-SUJETOS-A-REG%C3%8DMENES-ESPECIALES/1770628.html#:~:text=TRABAJOS%20SUJETOS%20A%20REGIMES%20ESPECIALES%20Los%20reg%C3%A Dmenes%20especiales,su%20labor%2C%20ya%20que%20su%20ubicaci%C3%B3n%20era%20incierta>
- Briceño V., G. (2018) *Derechos del trabajador*. Recuperado el 16 de marzo de 2023 de <https://www.euston96.com/derechos-del-trabajador/>
- Cameron, S. (s.f.). *Padre significado y definición*. Recuperado el 24 de marzo de 2023 de <https://fatherresource.org/parent-meaning-and-definition-discussed/>

Cano Melgoza, M. (s.f.). *Conceptos jurídicos fundamentales*. Recuperado el 5 de febrero de 2023 de [https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/ifsp\\_conceptosjuridicosfundamentales-1.pdf](https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/ifsp_conceptosjuridicosfundamentales-1.pdf)

Centino, R. (2022, 17 de junio). *Historia de la celebración del Día del Padre en Guatemala*. Recuperado el 29 de enero de 2023 de <https://aprende.guatemala.com/historia/historia-de-la-celebracion-del-dia-del-padre-en-guatemala/>

CEPAL. (2015, 1 de abril). *La igualdad de género es clave para el desarrollo económico y social de los países*. Recuperado el 13 de abril de 2023 de <https://www.cepal.org/es/noticias/la-igualdad-de-genero-es-clave-para-el-desarrollo-economico-y-social-de-los-paises>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2006). *Examen de los informes presentados por los Estados Partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – Serbia*. Recuperado el 31 de marzo de 2023 de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw38/reports/serbiaS.pdf>

DCOMM. (2005, 1 de agosto). *Papá moderno: La política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad*. Recuperado el 15 de febrero de 2023 de [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_081438/lang--es/index.htm#:~:text=Noruega%20introdujo%20en%201993%20la,su%20primer%20a%C3%B1o%20de%20vida](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081438/lang--es/index.htm#:~:text=Noruega%20introdujo%20en%201993%20la,su%20primer%20a%C3%B1o%20de%20vida)

Doctora Descanso. (2021, 18 de junio). *La importancia del padre en el desarrollo infantil de sus hijos*. Recuperado el 24 de marzo de 2023 de <https://doctoradescanso.com/2021/06/18/la-importancia-del-padre-en-el-desarrollo-infantil-de-sus-hijos-2/>

*Equidad*. (s.f.). Recuperado el 31 de marzo de 2023 de <https://www.significados.com/equidad/>

Estrada, H. (2017, 21 de enero). *10 Conceptos de derecho laboral que debes conocer*. Recuperado el 29 de enero de 2023 de <https://tareasjuridicas.com/2017/01/21/10-conceptos-de-derecho-laboral-que-debes-conocer/#que-es-el-derecho-laboral>

*Igualdad*. (s.f.). Recuperado el 11 de abril de 2023 de <https://www.significados.com/igualdad/#:~:text=La%20igualdad%20es%20una%20equivalencia%20o%20conformidad%20en,cantid>

ad%20o%20forma%20de%20dos%20o%20m%C3%A1s%20elem  
entos

*Índice Global de la Brecha de Género.* (s.f.). Recuperado el 31 de marzo de 2023 de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

*La “cuota papi” de Noruega significa que el 90% de los padres toman licencia parental.* (2018, 17 de septiembre). Recuperado el 15 de febrero de 2023 de <https://apolitical.co/solution-articles/es/noruega-cuota-de-papa-significa-que-90-de-los-padres-toman-licencia-parental>

López Trujillo, N. (2021, 16 de enero). *Permisos de maternidad y paternidad: el caso de España en comparación con otros países europeos.* Recuperado el 2 de marzo de 2023 de <https://www.newtral.es/permisos-maternidad-paternidad-iguales-intransferibles-espana-paises-europeos/20210116/>

Masdeu, M. (2021, 2 de diciembre). *El papel del papá: desde el embarazo y el parto hasta los primeros meses del bebé.* Recuperado el 4 de marzo del 2023 de <https://mibebeyyo.elmundo.es/bebes/salud-bienestar/psicologia/papel-hijos-314>

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. (2019). *Guía para la Facilitación de procesos de Promoción y Educación de Paternidad y Maternidad Responsable*. Recuperado el 31 de marzo de 2023 de [https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/apz\\_nzaz3jrdww\\_catm9wvtywstbh0eg6i5mvlk2kwhoexmtlmqvmtrh4n\\_gun5gmlav\\_2wmq\\_9xopuggn1\\_jrd7bt9whku8lk1t5jklkbhe4scfjho\\_c2eyjn-25cgp8n9l7rmuov42mhldj\\_sypmmlzcd6yuejrrf0s3vax1-svvy7h79vzm3s5rfamlwp8k9vswto\\_fewoa\\_5v7dp.pdf](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/apz_nzaz3jrdww_catm9wvtywstbh0eg6i5mvlk2kwhoexmtlmqvmtrh4n_gun5gmlav_2wmq_9xopuggn1_jrd7bt9whku8lk1t5jklkbhe4scfjho_c2eyjn-25cgp8n9l7rmuov42mhldj_sypmmlzcd6yuejrrf0s3vax1-svvy7h79vzm3s5rfamlwp8k9vswto_fewoa_5v7dp.pdf)

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. (2022, 1 de agosto). *En agosto se celebra el Mes de la Salud Reproductiva*. Recuperado el 24 de marzo de 2023 de <https://prensa.gob.gt/comunicado/en-agosto-se-celebra-el-mes-de-la-salud-reproductiva>

MujeresyCía. (2011, 29 de enero). *Igualdad: delegación Serbia se reúne con Mujeres&Cía*. Recuperado el 31 de marzo de 2023 de <https://mujeresycia.com/igualdad-delegacion-serbia-se-reune-con-mujeres-c-a/>

*Normativa y legislación en España sobre conciliación familiar y laboral*. (s.f.). Recuperado el 12 de febrero de 2023 de <https://www.conciliavidafamiliarylaboral.es/ley-conciliacion-familiar-laboral-espana/>

ONU Mujeres. (2018, 17 de junio). *Padres Guatemaltecos*. Recuperado el 14 de abril de 2023 de <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/6/padres-guatemaltecos>

Organización Internacional de Trabajo. (1998, 16 de febrero). *Mas de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras*. Recuperado el 11 de febrero de 2023 de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008946/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang--es/index.htm)

Paredes, R. (2021, 10 de mayo). *El día de la madre está normado en el Decreto 1784 que data de 1968*. Recuperado el 29 de enero de 2023 de [https://www.congreso.gob.gt/noticias\\_congreso/6303/2021/3#:~:text=En%20Guatemala%2C%20a%20trav%C3%A9s%20del%20Decreto%20N%C3%BAmero%201794,espirituales%20que%20origen%20en%20todos%20los%20pueblos%20civilizados](https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/6303/2021/3#:~:text=En%20Guatemala%2C%20a%20trav%C3%A9s%20del%20Decreto%20N%C3%BAmero%201794,espirituales%20que%20origen%20en%20todos%20los%20pueblos%20civilizados)

Pérez Porto, J. y Gardey, A. (2019, 18 de diciembre). *Filiación – Qué es, definición y concepto*. Recuperado el 19 de febrero de 2023 de <https://definicion.de/filiacion/>

Pérez Porto, J. y Gardey, A. (2009, 27 de noviembre). *Padre - Qué es, en la religión, definición y concepto*. Recuperado el 29 de enero de 2023 de <https://definicion.de/padre/>

*Permiso y prestación laboral por paternidad.* (2022, 18 de marzo). Recuperado el 13 de febrero de 2023 de <https://www.iberley.es/temas/permiso-prestacion-laboral-paternidad-10091>

Ramos, F. y Méndez, R. (2021, 15 de junio). *Presentan iniciativa de ley para fomentar la paternidad responsable.* Recuperado el 4 de marzo de 2023 de [https://www.congreso.gob.gt/noticias\\_congreso/6555/2021/2#gsc.tab=0](https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/6555/2021/2#gsc.tab=0)

Randhawa, S. (2020, 16 de junio). *8 países con mejores permisos de paternidad en 2020.* Recuperado el 14 de febrero de 2023 de <https://goodmenproject.com/featured-content/8-countries-with-the-best-paternity-leave-in-2020-kpkn/>

*Remuneración.* (s.f). Recuperado el 29 de enero de 2023 de <https://www.significados.com/remuneracion/#:~:text=Se%20conoce%20como%20remuneraci%C3%B3n%20al%20pago%20o%20retribuci%C3%B3n,la%20remuneraci%C3%B3n%20es%20sin%20nimo%20de%20salario%20o%20sueldo>

Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República de Guatemala. (2021, 24 de noviembre). *Sesan socializa intervenciones en el marco del programa “Acompañame a Crecer”*. Recuperado el 24 de marzo de 2023 de <https://guatemala.gob.gt/sesan-socializa-intervenciones-en-el-marco-del-programa-acompaname-a-crecer/>

*Todos los derechos de la paternidad*. (2023). Recuperado el 13 de febrero de 2023 de <https://www.cuestioneslaborales.es/todos-los-derechos-laborales-del-permiso-de-paternidad/#:~:text=Los%20derechos%20de%20los%20padres%20en%20cuanto%20al,padre%20para%20conciliar%20la%20vida%20laboral%20y%20familiar%3A>

Valenzuela Herrera, A. (s.f.). *Seguridad Socia en Guatemala*. Recuperado el 14 de abril de 2023 de <http://www.unis.edu.gt/ap/fetch/seguridad-social-guatemala.pdf>

Williams, M. (2021, 1 de octubre). *El Concepto de Derecho*. Recuperado el 29 de enero de 2023 de <https://zarateabogados.com/2021/10/01/el-concepto-de-derecho/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20Fernando%20Flores,%20C%20igualdad%20C%20libertad%20y%20justicia>

## **Legislación nacional**

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

Jefe de Estado de Guatemala. (1982). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*. Acuerdo Gubernativo 106-82.

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

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

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

Congreso de la República de Guatemala. (2001). *Ley de Desarrollo Social*. Decreto número 42-2001.

Congreso de la República de Guatemala. (1994). *Ley Orgánica del Organismo Legislativo*. Decreto número 63-94.

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

La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (1967). *Reglamento de Asistencia Médica*. Acuerdo número 466.

La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (1967). *Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad*. Acuerdo 410.

La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2022). *Reformas al Acuerdo 1421 de Junta Directiva, “Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social*. Acuerdo 1520.

Cruz, Morataya, Villagrán et al. (2021). *Iniciativa de Ley para Fomentar la Paternidad Responsable, reformas al Decreto Número 1441, Código de Trabajo*. Iniciativa 5924.

## **Legislación internacional**

Cortes Generales. (1978). *Constitución Española*.  
<https://boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Jefatura de Estado de España. (1999). *Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras*. Ley 39/1999

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Jefatura de Estado de España. (2019). *Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Real Decreto-ley 6/2019. <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. (1994). *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. Real Decreto Legislativo 1/1994. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37505/64927/S94ESP03.htm#:~:text=Real%20Decreto%20Legislativo%20n%C3%BAm.%201%2F1994%2C%20de%2020%20de,de%20junio%20de%201994%2C%20n%C3%BAm.%20154%2C%20p%C3%A1gs.%2020658-20708%29>

La Asamblea Nacional de Serbia. (2006). *Constitución de Serbia*. [https://www.constituteproject.org/constitution/Serbia\\_2006.pdf?lang=en](https://www.constituteproject.org/constitution/Serbia_2006.pdf?lang=en)

La Asamblea Nacional de Serbia. (2005). *Derecho Laboral. (Labor Law)*. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2403/Labour%20Law%20Republic%20of%20Serbia.pdf>

Asamblea Constituyente Noruega. (1814). *Constitución del Reino de Noruega*. [https://www.constituteproject.org/constitution/Norway\\_2016.pdf?lang=es](https://www.constituteproject.org/constitution/Norway_2016.pdf?lang=es)

El *Storting* de Noruega. (2006). *Ley del Ambiente de Trabajo (Working Environment Act)*.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm>