FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACIA Y NOTARIADO

TESIS:

LA NECESIDAD DE REGULAR EL PERÍODO PRE Y POST PATERNAL

JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS

GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACIA Y NOTARIADO

TESIS:

LA NECESIDAD DE REGULAR EL PERÍODO PRE Y POST PATERNAL

Presentada a las autoridades de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, del Centro Universitario del Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala

POR:

JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS

Previo a conferirse el grado académico de:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ABOGADO Y NOTARIO

Mazatenango, Suchitepéquez, agosto de 2018.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Rector
Dr. Carlos Enrique Camey Rodas	Secretario General

Miembros del Consejo Directivo del Centro Universitario del Suroccidente

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano	Director

Representantes de Profesores

MSc. José Norberto Thomas Villatoro	Secretario
Dra. Mirna Nineth Hernández Palma	Vocal

Representante Graduado del CUNSUROC

Lic. Angel Estuardo López Mejia	Vocal

Representantes Estudiantiles

Lcda. Elisa Raquel Martínez González	Vocal
Br. Irrael Esduardo Arriaza Jerez	Vocal

COORDINACIÓN ACADÉMICA

Coordinador Académico

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar

Coordinador Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

MSc. Álvaro Estuardo Gutiérrez Gamboa

Coordinador Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

Lic. Luis Carlos Muñoz López

Coordinador de las Carreras de Pedagogía

Lic. Mauricio Cajas Loarca

Coordinador Carrera Ingeniería en Alimentos

M.V. Edgar Roberto del Cid Chacón

Coordinador Carrera Ingeniería en Agronomía Tropical

Ing. Agr. Edgar Guillermo Ruiz Recinos

Coordinadora Carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

Msc. Tania María Cabrera Ovalle

Coordinadora Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental Local

Inga. Agra. Iris Yvonnee Cárdenas Sagastume

Área

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

Carreras Plan Fin de Semana del CUNSUROC

Coordinadora de las carreras de Pedagogía

Licda. Tania Elvira Marroquín Vásquez

Coordinadora Carrera Periodista Profesional y Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

MSc. Paola Marisol Rabanales

ASESOR DE TESIS

Lic. Landelino Ranfery de León de Léon.

REVISOR DE TESIS

Lic. Julio Roberto Ramirez Silva.

PADRINOS DE GRADUACIÓN

Lic. Sergio Madrazo Mazariegos.

Ing. Luis Roberto Soto Armas.

Dr. Luis Felipe Armas Piedrasanta.

DEDICATORIA

A DIOS: Ser omnipotente que me regalo la vida.

A MIS PADRES: Olga Marina Armas Piedrasanta y Rogelio Vallejos Flores**.**

A MI ESPOSA: Yazmina Margarita Galdámez Vásquez.

A MIS HERMANOS: Luis Alfredo Vallejos Armas y Marilyn de los Ángeles Vallejos Armas (Q.E.P.D)

A MIS SOBRINOS: Melannie Michell Martínez Vallejos, Jose Carlos Martínez Vallejos, Cristopher Alexander Vallejos Marín, Ana Emilia Vallejos Maldonado.

A MIS ABUELOS: Luis Alfredo Armas Monzón y Esther Piedrasanta López (Q.E.P.D)

CON GRATITUD: A todas las personas que me motivaron y me brindaron su apoyo a lo largo de mi carrera hasta culminarla, en especial a: Lic. Landelino Ranfery de León de León, Lic. Julio Roberto Ramirez Silva, Licda. Tania Maria Cabrera Ovalle, Licda. Silvia Patricia Santizo, Lic. Gildardo Enrique Alvarado Meza, Lic. Marco Vinicio Salazar Gordillo, Lic. Fernando Javier Méndez Bercián, Licda Mercedes Carlisle Sánchez

Monzón, Miguel Ángel Girón Duarte, gracias por su apoyo material, intelectual e incondicional.

A: La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas, y darme la oportunidad de poder superarme como profesional.

A: La Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales y a sus catedráticos, que inculcaron los conocimientos necesarios para culminar mi carrera profesional.

INDICE

Páginas.

Introducción……... 1

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Definición…… 3

1.2. División del Derecho del Trabajo…… 4

CAPÍTULO II

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

2.1. Antecedentes históricos del Derecho Individual del Trabajo. …… 7

2.2. Definición del Derecho Individual del Trabajo. ……10

2.3. Naturaleza jurídica del Derecho Individual del Trabajo. ……11

2.4. Características del Derecho Individual del Trabajo. …… 12

2.5. Instituciones del Derecho Individual del Trabajo. ……13

CAPÍTULO III

LA FAMILIA EN GUATEMALA

3.1. Definición de Familia. ……..…… 18

3.2. Finalidades de la Familia…… 19

3.3. Tipos de Familia…… 21

3.4. El Parentesco. …… 23

CAPÍTULO IV

EL ROL DE LA PATERNIDAD EN LA CRIANZA DE LOS HIJOS

4.1. Definición de Paternidad. …… 26

4.2. Paternidad responsable…… 27

4.3. Clases de Filiación y Paternidad. …… 28

4.4. Formas de Reconocimiento. …… 30

4.5. Clases de Paternidad. …… 31

4.6. El rol del padre en la crianza de los hijos. …… 33

4.7. El período Pre y Post Paternal. …… 35

CAPITULO V

5. PERIODO PRE Y POS NATAL PATERNO …… 41

5. 1. Regulación actual del periodo pre natal paterno……41

5.2. Regulación actual del periodo Post Natal Paterno…… 41

CAPÍTULO VI

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Exposición de resultados de la investigación. …… 42

Conclusiones. ……51

Recomendaciones. ……52

Bibliografía. ……53

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado La necesidad de regular el período Pre y Post Natal Paterno, se desarrolló como requisito previo a optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la necesidad de regular el periodo pre y post paternal en los trabajadores del Organismo Judicial del municipio de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, dentro del mismo también se plantearon los siguientes objetivos específicos: analizar desde el punto de vista social y jurídico la necesidad de regular el período pre y post paternal e identificar la viabilidad de regular el período pre y post paternal en los trabajadores.

Para realizar la investigación se procedió a la revisión de fuentes bibliográficas, respecto al Derecho del Trabajo, la familia guatemalteca y el rol de la paternidad en la crianza de los hijos.

Esta información se enriqueció con la información recabada por medio de la aplicación de cuestionarios a 5 jueces, 14 abogados litigantes y 34 trabajadores del Organismo Judicial, así como 4 cédulas de entrevistas a profesionales del área de Psicología.

Para efecto de su presentación, se ordena en cinco capítulos:

El primer capítulo aborda las generalidades del Derecho del Trabajo, exponiendo su definición y la división en cuerpo teóricos que desarrollan su contenido orgánico.

El segundo capítulo comprende el Derecho Individual del Trabajo, el cual expone los antecedentes históricos, la definición, naturaleza jurídica, características e instituciones del Derecho Individual del Trabajo.

El tercer capítulo aborda lo relacionado a la familia en Guatemala, dentro del mismo se expone la definición, base legal, finalidades y tipos de familia, así como la definición y clases de parentesco.

El cuarto capítulo expone el rol de la paternidad en la crianza de los hijos, las categorías incluidas dentro del capítulo son: la paternidad, clases de filiación y paternidad, el período pre y post paternal en Guatemala.

En el quinto capítulo se exponen los resultados obtenidos de la investigación de campo, tratando de entrelazar la teoría con la práctica.

La investigación realizada llevó a concluir que la ampliación de la licencia por paternidad se hace necesaria para fortalecer la armonía en la crianza de los hijos o hijas por ambos padres en las familias guatemaltecas, considerando que la presencia del padre antes, durante y después del parto generan confianza, estabilidad emocional y seguridad a la esposa y su descendiente.

Por otra parte la ampliación de la licencia por paternidad es viable considerando que los sujetos unidades de análisis manifestaron que esto implicaría avances en materia laboral y por ende en la seguridad social.

Se presenta además la bibliografía y los anexos que incluye el diseño e instrumentos de investigación.

CAPITULO I

DERECHO DELTRABAJO

1.1 **Definición**

Como toda definición, el Derecho del Trabajo, está sujeto a posiciones doctrinarias, en virtud de que la ley no define taxativamente dicho término, para tal efecto se puede indicar que:

> Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción (Cabanellas de Torres, 1968, pág. 121)

El trabajo debe considerarse como el medio o forma que le permite a una persona la obtención de ingresos necesarios que le permita garantizar la manutención individual y familiar si ese fuera el caso. Los ingresos deben ser acorde a las características, necesidades e intereses de una realidad histórica, económica y social que dignifique a la persona.

Por otra parte es un factor eficaz y positivo que le permite al ser humano la realización individual y socialmente, pues la historia demuestra que el trabajo es el que le ha permitido al hombre el progreso y desarrollo.

Ante lo expuesto anteriormente se define el Derecho del Trabajo como:

> El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesiones y a la forma de prestación de los

servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente (Ossorio , 2001, págs. 321-322)

Lo indicado anteriormente revela que el Derecho del Trabajo permite la regulación de las condiciones de los trabajadores, que le brinden garantías de protección a la persona de una manera armoniosa, por lo que se considera que:

> El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones (Fernández Molina, 1996, pág. 1).

Así podrían citarse interminables definiciones del Derecho del Trabajo, sin embargo, puede definirse como la rama del derecho público que comprende un conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan la relación de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, los derechos y obligaciones que se derivan y los medios que permiten resolver sus conflictos.

Para una mayor comprensión del Derecho del trabajo, este se clasifica en: Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo.

1.2 División del Derecho del Trabajo

Aclarando que el derecho del trabajo, es único, pero para efectos de estudio, el derecho del trabajo se divide en cuerpos que desarrollan su contenido orgánico, los cuales se explican a continuación:

1.2.1 **Derecho Individual del Trabajo**. Este se encuentra conformado por la parte general y especial

La parte general contiene los principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, que sirven de base para analizar e interpretar el derecho de trabajo.

La parte especial contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones, para trabajadores y empleadores.

1.2.2 **Derecho Colectivo del Trabajo**. Es la rama del derecho de trabajo que establece un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regula las relaciones entre patronos y trabajadores, cuando estos últimos se reúnen y organizan para la protección, defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo (Intereses comunes).

El derecho colectivo del trabajo se encuentra constituido por instituciones (coalición de trabajadores, sindicatos, la negociación colectiva, etc.) que se reconocen en la legislación, los cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del Derecho Colectivo de Trabajo, la potestad estipulativa en materia laboral, la previsión social y la participación de los trabajadores en política estatal.

1.2.3 **Derecho Procesal del Trabajo.** Comprende un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan la actividad del órgano jurisdiccional, las partes procesales y los sujetos procesales tendientes a resolver los conflictos surgidos con ocasión de la prestación del trabajo.

El derecho procesal del trabajo se divide en:

1.2.3.1 ***Derecho Procesal Individual del Trabajo***. Comprende las normas relativas a la resolución de los conflictos de naturaleza individual que surgen con

ocasión de la prestación del trabajo y las instituciones que pueden cobrar vida a partir de las relaciones laborales.

> Esta rama y a raíz de la supresión del juicio de faltas, encontramos un solo procedimiento, cual es el procedimiento ordinario laboral también conocido como juicio ordinario laboral que hoy constituye la única vía procesal en la que pueden conocerse todos los conflictos de naturaleza individual. (Franco López, 2010, pág. 12)

1.2.3.2. ***Derecho Procesal Colectivo del Trabajo***. Comprende las normas relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo y las instituciones que pueden cobrar vida a partir de las relaciones laborales, cuando los trabajadores se agrupan en defensa de sus intereses comunes.

CAPÍTULO II

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

2.1. Antecedentes históricos del Derecho Individual del Trabajo

Para lograr la concreción del Derecho Individual del Trabajo y la incorporación en la legislación guatemalteca, fue una lucha, la cual se puede comprender en dos etapas: la primera corresponde a la época anterior a la formación del derecho y la segunda que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que en la primera etapa no se puede hablar de un derecho laboral, pues el desarrollo del mismo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario tutelar, por lo tanto, en la época que se puede identificar como “prehistoria laboral” no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de estas etapas previas sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual Derecho Laboral.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias se tienen de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, dejando en claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho Laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora se interpreta en principio, a un acto de libre voluntad entre las partes.

En la antigüedad no se puede hablar de la normativa laboral; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora se interpreta, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.

En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores, entre estos se pueden mencionar: maestros, oficiales, compañeros y aprendices.

Estas asociaciones tenían un mercado espíritu monopolista y mutualista. En cierto sentido eran monopolios ya que denominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un

sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes.

Lo expuesto anteriormente son los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy día renovadas: por un lado los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades (Colegio de Médicos, Colegio de Abogados, Cámara de Periodistas) y la previsión social por el otro.

Cuando la economía feudal fue cediendo, se dio paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que ponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Estos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas y laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas. Destacan los llamados fisiócratas, el gobierno de la naturaleza, que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de la oferta y la demanda. A la luz de las ideas libertarias, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1791 la Asamblea Constituyente votó por una ley de supresión.

De esta época inmediata anterior al surgimiento del Derecho Laboral, cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características ya vistas de mutualista y monopolista.

Mutualista, en tantos se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros; constituía una especie de seguro de accidentes y aun de vida: en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros.

Como monopolio, los gremios dejaron marcada su huella en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión –legal- de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el tamiz del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz para sucesivamente acceder a los estadios superiores; compañero, oficial y maestro. No se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que estos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial. Por otra parte imponían e incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores. Es preciso indicar que los colegios profesionales actuales, tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales.

2.2. **Definición del Derecho Individual del Trabajo**

El Derecho Individual del trabajo se puede definir como las normas que rigen la relación entre un trabajador y un empleador Individualmente, teniendo como característica principal que la relación entre los sujetos es desigual, como consecuencia de ello el punto de partida es la desigualdad, tendencia a la igualdad lo que determina su carácter protector y por último se puede decir que se persigue eliminar la desigualdad a través de la legislación.

También se puede decir que es el conjunto de principios, normas, e instituciones que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de existencia.

2.3. **Naturaleza Jurídica del Derecho Individual del Trabajo**

El surgimiento del derecho del trabajo como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica, en cuanto a que si pertenece al derecho privado o al derecho público.

Como varios autores lo indican en la evolución e implementación del derecho del trabajo, se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al referirse a lo público, se está aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario al darle prioridad a la corriente privatista, se está limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual, la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho es importante conocer si la participación estatal debe ser protagónica o periférica.

Tradicionalmente se ha considerado al derecho del trabajo como una rama del derecho público. El Código de Trabajo vigente es claro en establecer que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Por otra parte en el momento histórico de la creación del derecho del trabajo, predominó el principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El aparecimiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecían.

La determinación de la rama jurídica a que pertenece el derecho de trabajo es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicarán los criterios para su interpretación. Si se sitúa en el terreno del derecho público, lo impositivo de sus normas encontrará un sólido fundamento y justificación.

El derecho Individual del Trabajo, considera características en particular que le permite su aplicación.

2.4. **Características del Derecho Individual del Trabajo**

Dentro de las características del Individual del Trabajo, se puede mencionar: la modernidad, unilateralidad y contradicción, y sensibilidad a los cambios socioeconómicos.

2.4.1. **Modernidad.** Esta característica es producto de la revolución industrial, pues antes de ella no se conocía, por lo que está ligado a la era moderna y por ende al derecho moderno.

2.4.2. **Unilateralidad y Contradicción**. Destacada como rasgos del derecho del trabajo, la unilateralidad es decir que en esencia, aunque no siempre, camina en una dirección, la tutela de la figura denominada trabajador, y la contradicción porque en el derecho del trabajo siempre está latente una contraposición de intereses.

2.4.3. **Sensibilidad a los cambios socioeconómicos**. El derecho de trabajo, especialmente es muy permeable a los cambios sociales y económicos, así como a los cambios políticos, la legislación laboral tiende a variar según el color político del partido del gobierno actual.

2.5. **Instituciones del Derecho Individual del trabajo**

Una institución jurídica del derecho del trabajo tiene como característica la de ser un modelo de un comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley. Refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas sino solo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, encontrando dentro del derecho individual del trabajo como instituciones, el contrato individual del trabajo, el salario, el reglamento interior del trabajo y las prestaciones laborales.

2.5.1. **Prestaciones laborales.** Al respecto de prestación, esta define como: “Acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o casa que la autoridad exige (Cabanelas, 1979, pág. 366). Es decir, que la prestación es otorgar a otro una cosa, en el caso particular del Derecho del trabajo es prestar la fuerza de trabajo a una persona individual o colectiva.

Para el estudio, las prestaciones laborales deben ser pagadas en forma inmediata al terminar la relación o contrato de trabajo, comprende la indemnización, las vacaciones, la bonificación incentivo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo y ventajas económicas.

2.5.1.1. ***Indemnización***. Es el resarcimiento económico que el patrono debe pagar al trabajador por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, el cual si los servicios no alcanzan un año de servicio debe pagarse en forma proporcional. Para los efectos del cómputo de esta prestación se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación laboral, y su importe deberá calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado dicho término.

Es importante indicar que la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según el Código de Trabajo suspenden o terminan el contrato de trabajo. Esta prestación se encuentra regulada en el artículo ochenta y dos del Código de Trabajo.

Las clases de indemnización están especificadas en el Código de Trabajo Guatemalteco, y las causales que lo habilitan.

2.5.1.2. ***Horas Extraordinarias***. Esta prestación consiste en el pago que el patrono hace por el tiempo adicional al convenido en que tiene al trabajador a su disposición para la ejecución de un trabajo, viene a ser una extensión del salario por extensión del tiempo, pero jamás puede considerarse una parte del salario, en principio las horas extraordinarias son eventuales y con carácter de excepción por lo mismo ningún trabajador podrá incluirlas como su salario regular.

El pago de las horas extraordinarias si es parte del ingreso total cuando se hayan laborado y obligatoriamente debe de hacerse efectivo conjuntamente con el pago del salario regular, si el trabajador no labora horas extraordinarias, su empleador solo está obligado a pagar el salario básico.

2.5.1.3. ***Aguinaldo***. Es una prestación que los trabajadores reciben una parte dentro de la primer quincena del mes de diciembre y la otra parte dentro de la primer quincena del mes de enero, equivalente a un salario por año laborado, formando parte del salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para ser pagado al final del periodo anual, o bien cuando finaliza la relación laboral.

El aguinaldo es un pago que el trabajador devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para entregárselo en forma total cuando se cierra el círculo anual.

2.5.1.4. ***Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público***. Conocido también como Bono catorce, y es una prestación que los trabajadores reciben equivalente a un salario completo dentro de la primer quincena del mes de julio de cada año, el cual forma parte del salario que devenga el trabajador.

Esta bonificación es un pago que el trabajador devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para entregárselo en forma total a medio año. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubiesen dado su fuerza de trabajo al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado a la fecha de pago.

2.5.1.5. ***Vacaciones***. Las vacaciones son los salarios que corresponden al periodo anual obligatorio de descanso del trabajador. No son pues otro complemento del salario sino el salario de ese periodo de descanso. Las vacaciones en principio no se pagan, se dispensa del trabajo durante ese período, si estas no se disfrutan por la terminación del contrato, lo que ocurre es una reconocimiento monetario del derecho que venía acumulando el trabajador, una indemnización.

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración de este descanso es de quince días hábiles, pero para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año, las cuales no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa, prohibiéndosele al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el periodo de vacaciones.

2.5.1.6. ***Bonificación incentivo***. (El Decreto del Congreso de la República 78-89, art. 1) "Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia" (Congreso de la República de Guatemala, 2001, pág. 1)

Con relación a la creación e implementación de esta prestación ha dado lugar a una serie de interpretaciones, sobre todo se ha fortalecido la práctica viciada al asignar al rubro de bonificaciones como la mayor parte del salario, lo que provoca distorsión en el cálculo de las prestaciones salariales, lo cual afectan principalmente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, asimismo otras instituciones, considerando que la cuota tiene dependencia del salario mensual.

La naturaleza de la bonificación incentivo fue la productividad del trabajador, pues no debe considerarse aumento al salario mínimo, pues este no afecta el cálculo del resto de prestaciones del trabajador.

2.5.1.7. ***Las comisiones***. (El Decreto del Congreso de la República 1441, art. 1) "Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono" (El Congreso de la República de Guatemala, 1994, pág. 61)

Referido a la prestación de comisiones se deja claro que son acuerdos que se tasan respecto a rendimientos, ventas o realización de determinada labor. Es preciso indicar que las comisiones no pueden ser menores a lo establecido en el salario mínimo. La forma en que se otorgan dependerá de lo convenido entre el patrono y el trabajador, puede ser semanal, quincenal o mensual.

2.5.1.8. ***Las horas extras***. Estas horas se refieren al pago que el patrono realiza por tiempo adicional que el trabajador ha invertido para la ejecución de una labor, la cual está fuera de las jornadas de contratación, apegadas al código de trabajo.

2.5.1.9. ***Los viáticos***. Se llaman viáticos a los pagos que se les otorgan a los trabajadores, no en calidad de salario, sino un monto que le permita desarrollar su labor de manera efectiva.

Las empresas privadas o instituciones públicas otorgan viáticos a sus trabajadores principalmente por alimentación, hospedaje, transporte o combustible, en el desarrollo de una actividad que el colaborador realiza fuera de su residencia habitual a favor de la empresa.

CAPITULO III

LA FAMILIA EN GUATEMALA

3.1. **Definición de familia**

La comprensión del término familia es amplio, pues se constituye en el grupo social más importante y seguro donde se desarrolla un ser humano desde su nacimiento. En la familia es donde el ser humano aprende cualidades y virtudes, las cuales son expresadas socialmente. Es en ella donde se asienta y fortalece cualquier sociedad del mundo, de allí saldrán los ciudadanos hombres y mujeres que darán continuidad al progreso social y en un sentido más extenso la continuidad de la humanidad.

Desde el punto de vista sociológico se define a la familia como:

> *"el conjunto de parientes con los cuales existe un vínculo de convivencia, en el que cada individuo es el centro de uno de ellos, diferente según la persona a quien se la refiera y que alcanza a los ascendientes y descendientes sin limitación de grado".* (Ossorio , 2001, pág. 313)

Por ello, se puede decir que la familia es un constructo de carácter cultural, pues cada grupo social tiene una concepción de familia, considerando su cultura.

Desde el punto de vista jurídico, la familia se define como "la Institución social, permanente y natural, compuesta por un grupo de personas ligadas por vínculos jurídicos emergentes de la relación intersexual y de filiación" (Ossorio , 2001, pág. 313)

Cotidianamente se dice que la familia es la base de la sociedad, esto definitivamente deja en manifiesto que el tipo de sociedad que se tiene es producto de la concepción de familia que cada individuo posee en la conformación de los grupos sociales.

La familia como un producto cultural y social es cambiante, de acuerdo a la época, la geografía, las características históricas, culturales y económicas. Con ello, se evidencia que la familia se configura como institución social en varios conceptos de acuerdo a su desarrollo histórico.

Como institución social la familia tiene su fundamento legal en la Constitución Política de la República, en la cual se manifiesta su protección

> **Artículo 47. Protección a la familia.** El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos. (Const., 1985, art.47)

Lo antes expuesto, deja en claro la responsabilidad del Estado en la protección a la familia como una importantísima institución social que es la que perpetuará los valores de la sociedad.

3.2. **Finalidades de la familia**

Para perpetuarse las sociedades es necesario que la familia cumpla con ciertas finalidades tales como: “la finalidad sexual, económica, social y cultural, ideológica y religiosa” (Diez Picazo & Gullón, 2004, págs. 34-35).

3.2.1. **Finalidad sexual o reproducción de la especie**. Esta finalidad es primordial en la conservación de la especie.

> En efecto, el apetito carnal es inherente al ser humano, y si bien es cierto que una relación de este tipo puede llevarse a efecto en forma ajena a una unión conyugal o de cualquier tipología de familia, la misma se encuentra destinada a la satisfacción de tal objetivo, otra finalidad y que es consecuencia de la anterior, se refiere a la reproducción de la especie, generando así el parentesco, constituyéndose en fuente y fin de la familia. (Montero, 1984, pág. 10)

3.2.2. **Finalidad económica**. Esta finalidad se refiere a la producción, es decir la capacidad que tiene el hombre de producir para satisfacer sus necesidades individuales, de su grupo familiar y el excedente para generar riqueza.

> Ya que en ella, se utiliza la fuerza de trabajo de todos los componentes de una empresa o tarea productiva en beneficio del grupo. Por ello, cuando se dice que un proletario es el que no tiene más riqueza que su prole, lo que se menciona es que la prole es una riqueza, porque es más rico quien dispone de más brazos, todo ello en antaño, fue propio de las familias agrarias y en las dedicadas a funciones artesanales, sin perjuicio que en la actualidad puede abarcar y extenderse a cualesquier otra actividad, por lo que se constituye en un cauce de conservación del poder económico y material, que el mismo ordenamiento jurídico se encarga de proteger y cautelar. A modo de ejemplo, mediante la sucesión testada como intestada y las legítimas, a mayor abundamiento, no es necesario señalar la común y más frecuente concesión de privilegios a hijos, suegros, yernos, hermanos, etc, en posiciones de relevancia social y económica, tanto en el ámbito de organismos gubernamentales como del sector privado, por lo cual la familia es una unidad de cautela, consumo y disfrute de la renta. (Diez Picazo & Gullón, 2004, págs. 34-35)

3.2.3. **Finalidad Social y Cultural**. El hombre por naturaleza es un ser social, esto implica que no puede vivir aislado, sino que busca relacionarse con sus congéneres, los cuales le permitan su desarrollo y convivencia con los otros.

Es en el grupo social donde se comparten los procesos culturales como las costumbres, tradiciones, entre otras formas en que se manifiesta la cultura de las distintas sociedades. Esto se corrobora al indicar que la familia es la plena

> Relación con el plano social y cultural, ya que la institución es un instrumento de socialización del individuo, precisamente es un vehículo de transmisión de pautas de comportamiento, tradiciones, hábitos, usos y creencias, siendo un mecanismo de preparación del sujeto para su vida social y educación. (Diez Picazo & Gullón, 2004, pág. 36)

3.2.4. **Finalidad ideológica y religiosa**. En todo grupo familiar se transmiten los valores y estos incluyen los valores religiosos, los cuales se impregnan de dogmas, que a su vez se reproducen de generación en generación.

La religión y la ideología van de la mano, ya que la primera escuela e instancia educadora es la familia, es en el seno familiar donde se adoctrina al niño. Suele decirse cotidianamente que los hijos son el reflejo de los padres, con esta afirmación se deja en claro que el niño reproduce el sistema social de crianza de los padres dentro de un grupo social distinto al familiar.

3.3. Tipos de familia

En los países latinoamericanos es difícil la comprensión de la familia bajo el esquema tradicional teórico de padres e hijos en una sola vivienda. Las características de la familia guatemalteca y latinoamericana en general se desarrollan de una manera distinta, considerando aspectos culturales, religiosos, económicos, entre otros. Para fines del estudio se tratará de exponer los tres tipos de familia más común en Guatemala.

3.3.1. **Familia nuclear**. Es la concepción teórica más tradicional de la familia, donde comprende el grupo compuesto por un matrimonio, los hijos e hijas que conviven bajo el mismo techo.

Principalmente la familia nuclear inicia con matrimonios jóvenes, los cuales deciden iniciar una familia alejados del resto de parientes tanto de la mujer como del hombre. Su finalidad es la procreación y educación de sus hijos de manera consensuada sin la intervención de los familiares más experimentados.

En la sociedad guatemalteca es difícil ver este tipo de familia, considerando las circunstancias en que se conforman los matrimonios y las condiciones económicas del guatemalteco en general.

3.3.2. **Familia extensa**. También se le denomina familia compleja, la cual está integrada no solo por el grupo nuclear, sino que se adhieren a ella otros parientes en diferente forma de parentesco.

En la población latinoamericana y en especial la guatemalteca, la familia extensa es la predominante, considerando que al grupo primario familiar o nuclear se le suman nuevos miembros, pues al crecer los hijos e hijas descendientes de la misma familia, contraen compromisos y estos nuevos miembros se quedan residiendo en la misma vivienda o en su defecto la suman a la otra familia.

La familia extensa es la más común considerando las características y necesidades de la población guatemalteca, ya que los recursos económicos a un nuevo matrimonio joven no le permite sufragar los gastos mínimos que conlleva el sostén de una familia. Lo expuesto anteriormente, es producto que culturalmente los jóvenes contraen matrimonio prematuramente pero no miden el grado de responsabilidad que conlleva una familia.

Las familias al ser muy extensas en ocasiones viven hacinadas en los hogares, pues las viviendas no están construidas para albergar una gran cantidad de personas y esto provoca problemas de salud en sus habitantes, sin embargo, continúan en esas condiciones ya que los recursos económicos o culturales no les permite independizarse de la familia base.

3.3.3. **Familia unilateral**. Este tipo de familia está conformado por un solo adulto, bien sea este solo el padre o la madre con la responsabilidad de uno o varios hijos.

Actualmente se puede observar muchas familias en estas condiciones. Las razones son diversas, una de ellas puede darse por el fallecimiento de uno de los cónyuges, la cual es lamentable, sin embargo, la mayoría se ocasiona principalmente

por los divorcios que se han incrementado ante la desvalorización del matrimonio en la conformación de la familia como institución social.

Cualquiera de los cónyuges juega los dos papeles dentro del hogar ya que en las familias guatemaltecas el promedio de hijos es mayor a tres y estos descendientes pueden ser niños o niñas que buscan la figura de ambos padres, al no ser encontrada el padre o madre debe configurarse para responder a las necesidades de sus descendientes.

3.4. El parentesco

El parentesco se puede definir como una cadena de filiaciones, conformado por eslabones, los cuales crean vínculos y efectos jurídicos, por cuánto es una situación permanente que se establecen entre dos o más personas por virtud de la consanguinidad, el matrimonio o de la adopción. Lo mencionado anteriormente se encuentra regulado en el:

> **Artículo 190.- (Clases de parentesco)**. La ley reconoce el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, el de afinidad dentro del segundo grado, y el civil, que nace de la adopción y sólo existe entre el adoptante y el adoptado. Los cónyuges son parientes, pero no forman grado. (Decreto Ley 106, art. 190).

Lo mencionado anteriormente en la legislación guatemalteca vigente, específicamente en el código civil, indica la clasificación del parentesco. Otro ejemplo claro del parentesco se cita a continuación:

> Si yo digo que me voy a referir al parentesco por consanguinidad, se entiende que me voy a referir a vínculos de filiación derivados de lo biológico; si digo que es un parentesco adoptivo, se entiende que hay un vínculo derivado de una sentencia de adopción, y si digo parentesco por afinidad, se sabe que me refiero a una persona que tiene parentesco con los parientes consanguíneos de su cónyuge, lo que solemos denominar familia política. (González, 1999, pág. 135)

3.4.1. **Parentesco por consanguinidad**. "**Artículo 191.- (Consanguinidad)**. Parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor" (Decreto Ley 106, art. 191).

En lo referente al parentesco por consanguinidad este se gradúa por el número de generaciones, cada generación constituye un grado. La serie de generaciones o grados procedentes de un ascendiente común forma línea. La línea es recta, cuando las personas descienden unas de otras y colateral o transversal, cuando las personas provienen de un ascendiente pero no descendientes unas de otras. En la línea recta, sea ascendiente o descendiente hay tantos grados como generaciones, o sea tantos como personas, sin incluirse la del ascendiente común.

3.4.2. **Parentesco por afinidad**. "**Artículo 192.- (Afinidad).** Parentesco de afinidad es el vínculo que une a un cónyuge con el otro y sus respectivos parientes consanguíneos". (Decreto Ley 106, art. 192).

Este parentesco por el matrimonio, entre el varón y los parientes de la mujer y viceversa, es decir la esposa forma parentesco de afinidad con los ascendientes y descendientes colaterales de su marido, en los mismos grados que existen, en referencia a los parientes consanguíneos. Existe parentesco en primer grado en línea recta ascendiente con los suegros, parentesco colateral igual de segundo grado con los cuñados, para el marido con relación a la mujer y viceversa.

Es preciso indicar que el parentesco tiene reglas precisas como se expone en la Ley del Organismo Judicial, donde indica en el:

> **Artículo 21. Reglas de parentesco.** La Ley reconoce el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, el de afinidad dentro del segundo grado, y el civil, que surge de la adopción conforme a la Ley. Los cónyuges son parientes, pero no forman grado. (Decreto del Congreso de la República 2-89, art. 21)

3.4.3. **Parentesco civil o por adopción**. Es el parentesco producto de la adopción y sus efectos legales son los mismos de un parentesco consanguíneo, pero únicamente entre adoptante y adoptado. Respecto a los hijos biológicos del adoptante no tendrá ningún tipo de relación parental.

Lo expuesto anteriormente se encuentra regulado en el código civil, específicamente, que literalmente dice:

> **Artículo 229.- (Efectos sólo entre adoptante y adoptado).** Los derechos y obligaciones que nacen de la adopción, así como el parentesco civil que se establece entre adoptante y adoptado, no se extiende a los parientes de uno y otro. Sin embargo, el adoptado y los hijos del adoptante, deben ser considerados, tratados y presentados a las relaciones sociales, como hermanos; pero entre ellos no existe derecho de sucesión recíproca. (Decreto Ley 106, art. 229).

CAPITULO IV

EL ROL DE LA PATERNIDAD EN LA CRIANZA DE LOS HIJOS

4.1. Definición de paternidad

Comúnmente al hablar de paternidad se refiere a la responsabilidad que los padres específicamente varones demuestran en la manutención y crianza de los hijos, involucrándose en todos los aspectos de la vida de sus descendientes. La paternidad se define:

> En sentido amplio a los deberes de los dos cónyuges, padre y madre, con respecto a sus hijos. En efecto, para que el niño se desarrolle armónicamente y se convierta en un ser social de manera plena, necesita una educación compartida por igual entre el padre y la madre (Géraud, 1980, pág. 229)

Lo indicado en la definición anterior refiere principalmente a los deberes de los padres, con el propósito de que el niño se desarrolle integralmente como persona, que permita una interacción social plena con todos los seres humanos que le rodean.

Originaria de la voz latina Paternité. Paternitas (derivado de paternus, paternal. Vínculo que une al padre con el hijo), no solo como el progenitor masculino, sino también como jefe de una familia o grupo. Quien tiene dominio en su casa, aunque no tenga hijos; pues con tal palabra no se designa solamente a la persona, mas también su derecho. Formalmente se puede definir como el estado y cualidad de padre, como la unión jurídica entre un padre y sus hijos.

Con lo expuesto anteriormente se puede indicar que la filiación tiene una estrecha relación con la paternidad, ya que se conjugan en las relaciones de convivencia familiar.

> La filiación es el nombre jurídico que recibe la relación o sociedad natural constituida por el hecho de ser una persona procreada por otra. Ahora bien, el traducirse al campo del Derecho ese hecho natural de la generación, viene a producir consecuencias de particular relieve, pues que esa traducción no es una mera tautología, sino una verdadera investidura que da origen a la creación de un estado, más o menos perfecto según los casos y circunstancias. Podemos pues definir la filiación, relación o unión paterno filial como aquel estado jurídico que la ley asigna a determinada persona, deducido de la relación natural de procreación que la liga con un tercero. (Puig Peña, 1976, pág. 378)

Por otra parte, la paternidad puede definirse como "La calidad de padre. Vínculo natural, legal y moral que lo une con su hijo" (Cabanelas, 1979, pág. 246).

4.2. Paternidad responsable

Desarrollar una paternidad responsable es necesario para la sociedad guatemalteca, donde el padre brinde todo lo necesario para la crianza de sus hijos, lo cual permita la construcción de seres humanos estables y responsables en las próximas generaciones.

Por otra parte, se le denomina paternidad responsable a "la capacidad de los hombres, para engendrar hijos/as, y el compromiso de criarlos/as brindándoles una vida de atención, mantenimiento, protección, educación guiada y dedicación, que se requiere para educarlos como hombres y mujeres" (Robinovich, 1983, pág. 11)

Asimismo "se le llama paternidad responsable a la actitud que, toma el hombre al preocuparse exclusivamente al número de hijos que tenga, en el cual se orienta a la calidad de vida, que tendrán los niños en el futuro y vela por el bienestar social y familiar que se logre" (Robinovich, 1983, pág. 12).

La paternidad responsable inicia desde el momento del acto sexual entre el hombre y la mujer, ya que este acto no solamente es una expresión de amor sino de una acción responsable, sin embargo existen muchos factores para que en determinadas circunstancias el varón se desentienda de la mujer al momento de darse cuenta que ella se encuentra en estado de gestación.

Estás acciones dejan vulnerable al nuevo ser que al momento de nacer no tendrá a bien ser amado por la figura paterna, que en el concepto ideal de familia debería estar en todo momento.

Por ello, el Estado de Guatemala a través de su legislación busca que el varón se haga responsable del nuevo ser, lo cual permita las garantías mínimas para su subsistencia en la sociedad donde se desarrollará.

4.3. Clases de filiación y paternidad

Al definir la paternidad y la filiación, se está refiriendo a calidades correlativas, es decir, se indica a la calidad de padre y a la calidad de hijo. Por otra parte en sentido biológico, filiación es la relación de procedencia entre el padre y el hijo y en sentido jurídico paternidad es el vínculo que une al progenitor con el hijo, reconocido por el Derecho

4.3.1. **Paternidad y filiación matrimonial**. Este tipo de paternidad se encuentra regulado en la legislación guatemalteca, principalmente en el Código Civil, el cual literalmente dice:

> **Artículo 199.- (Paternidad del marido).** El marido es padre del hijo concebido durante el matrimonio, aunque éste sea declarado insubsistente, nulo o anulable. Se presume concebido durante el matrimonio: 1o.- El hijo nacido después de ciento ochenta días de la celebración del matrimonio, o de la reunión de los cónyuges legalmente separados; y

2o.- El hijo nacido dentro de los trescientos días siguientes a la disolución del matrimonio. (Decreto Ley 106, art. 199).

Esta presunción es considerada por un sector de la doctrina como una presunción de derechos que no admite prueba en contrario.

Artículo 200.- (Prueba en contrario). Contra la presunción del artículo anterior no se admite otra prueba que la de haber sido físicamente imposible al marido tener acceso con su cónyuge en los primeros ciento veinte días de los trescientos que precedieron al nacimiento, por ausencia, enfermedad, impotencia o cualquiera otra circunstancia. (Decreto Ley 106, art. 200).

4.3.2. **Paternidad y filiación extramatrimonial**. Con respecto a este tipo de paternidad el código civil expresa.

Artículo 209.- (Igualdad de derechos de los hijos). Los hijos procreados fuera del matrimonio, gozan de iguales derechos que los hijos nacidos de matrimonio; sin embargo, para que vivan en el hogar conyugal se necesita el consentimiento expreso del otro cónyuge. (Decreto Ley 106, art. 209).

Es precio indicar que en Guatemala existen muchas mujeres que no contraen matrimonio ni tampoco están en unión de hecho, principalmente se da en la población eminentemente joven, por lo que al momento que la mujer se encuentra en estado de gestación el varón se desentiende de ella.

Al suceder este tipo de acciones los padres de familia de la mujer buscan que el joven asuma la paternidad de manera responsable, por lo que inician un proceso de reconocimiento del nuevo ser. En ocasiones logran que la pareja joven forme un matrimonio con el apoyo de los padres, sin embargo, en otras ocasiones deben establecerse juicios que les permita a los descendientes gozar de los derechos constitucionales.

Hoy por hoy muchos niños nacen sin la figura del padre biológico, el cual es

sustituido por el abuelo o los hermanos de la mujer que da a luz, y es reconocido por la misma familia, evitando establecer demandas y juicios engorrosos.

4.4. Formas de reconocimiento

Como se mencionó en párrafos anteriores, el nuevo ser nace vulnerable al no estar dentro de una familia, en este caso se puede denominar matrimonio, por lo que el Estado establece garantías, que le permita desarrollarse integralmente con derechos adquiridos al momento de nacer, por lo que "El deber de reconocimiento es una obligación que, en todo momento, surge de la Ley de naturaleza, de los dictados de la moral y, en ciertas circunstancias, de las prescripciones del Derecho" (Puig Peña, 1976, pág. 394)

En lo concerniente al reconocimiento, otros autores definen este proceso:

> Como tratándose de la paternidad natural –dice Castán- no hay base en nuestro derecho (español) para establecer presunciones legales como las que existen para la filiación legítima, la única forma de determinar y constatar aquélla es el reconocimiento, en alguna de sus dos modalidades, llamadas reconocimiento voluntario y reconocimiento forzoso... El voluntario, que es el reconocimiento propiamente dicho, tiene lugar cuando el padre o la madre, conjunta o separadamente, hacen constar en forma legal que han tenido un hijo fuera de matrimonio, designándolo como tal. El llamado reconocimiento forzoso tiene lugar cuando, a petición del hijo y en los casos determinados por la ley, la paternidad es declarada por los tribunales e impuesta a los padres. (Brañas, 1987, pág. 206).

Cuando la filiación no es producto del matrimonio y tampoco de la unión de hecho de los padres legalmente registrados, se prueba, con respecto a la madre por el sólo hecho del nacimiento y del padre, por el reconocimiento voluntario o por sentencia judicial

> **Artículo 211.- (Formas de reconocimiento).** El reconocimiento voluntario puede hacerse: 1o.- En la partida de nacimiento, por comparecencia ante el registrador civil; 2o.- Por acta especial ante el mismo registrador; 3o.- por escritura pública; 4o.- Por

testamento; y 5o.- Por confesión judicial (Decreto Ley 106, art. 209).

El hecho del reconocimiento de la paternidad, sea éste de manera voluntaria o judicial, es lo mismo, ya que el hijo reconocido tiene todos los derechos que la ley otorga, en todo los aspectos establecidos en la legislación. Aparte del derecho fundamental de ser tratado como hijo reconocido, que le da status importante dentro de la sociedad, existe también el derecho a la sucesión y el de representación hereditaria.

Es lamentable que muchas veces el varón que es el progenitor de un nuevo ser se desentienda de las obligaciones y responsabilidades que conlleva iniciar una vida sexual activa con la pareja, y que en determinado momento cuando existe la gestación de un nuevo ser evite a toda costa esta responsabilidad que ante todo es un valor.

Al nacer el niño, el cual no logre un reconocimiento del padre, su situación es diferente al de un hijo reconocido, por dos razones, primero, no goza de los derechos que la legislación le otorga al hijo legítimo, segunda, por los paradigmas sociales que se manejan en los diferentes estratos familiares.

4.5. Clases de paternidad

Algunos autores identifican 3 estilos distintos de paternidad, relacionados con la forma en que los padres los controlan:

4.5.1. **La paternidad permisiva**. Es una forma de paternidad poco controladora, muy poco punitiva o castigadora. Los padres permisivos permiten a sus hijos tomar sus propias decisiones desde edades muy pequeñas, les permiten también regir sus propias actividades.

El ejercicio del poder de los padres permisivos no tiene el intento de controlarlos, y pocas veces se muestran autoritarios. Normalmente prefieren apelar a la razón que al castigo o a la fuerza física.

4.5.2. **Paternidad autoritaria**. Se basa en normas de conductas firmes, muy frecuentemente basadas en creencias religiosas o políticas. Los padres autoritarios ejercen su poder con el fin de someter a los hijos; valoran mucho la obediencia de estos.

Los hijos de padres autoritarios, tienen menos oportunidades de desarrollar la responsabilidad en sus decisiones personales, porque pocas veces las toman. Tampoco son tomados en cuenta en las reglas establecidas en el seno familiar, pues normalmente solo obedecen lo que sus padres deciden.

4.5.3. **Paternidad racional**. Este estilo de paternidad se sitúa entre las dos anteriores. Los padres de paternidad razonable establecen firmemente sus reglas y condiciones, pero permiten el debate y la discusión de las mismas por parte de los hijos.

Los padres racionales, a diferencia de los que son autoritarios, establecen sus normas más en función a la razón que a sus creencias religiosas. En los países occidentales, principalmente los países que tienen mayor desarrollo, el estilo de paternidad de mayor tendencia es la racional, pues permite que los hijos, en la medida en que son mayores y más maduros, aprenden a tomar decisiones y a medir el impacto de las mismas.

Es muy difícil predecir la forma que afecta la personalidad a los padres en los hijos, pero es conveniente que estos mantengan una vigilancia y un diálogo cercano con sus hijos; eso les permitirá conocer la forma en que sus hijos perciben las relaciones entre ellos, y mantener una postura flexible para modificar actitudes. Algunos padres ejercen la paternidad mejor que otros, la diferencia muchas veces depende de los conocimientos que estos tienen sobre el desarrollo y la crianza de sus hijos.

4.6. El rol del padre en la crianza de los hijos

Cuando se habla de la crianza de los hijos, primero se piensa en el papel de la madre para el desarrollo del mismo, y siempre se queda en segundo plano la figura del padre.

Ante una sociedad decadente donde las familias se están desintegrando a gran escala, y los hijos creciendo separados del padre, y a la vez con una serie de antivalores, se está buscando que el padre también tome un papel protagónico desde el nacimiento hasta el proceso de madurez de los hijos.

Siempre se ha visto la figura del padre solo como el que asegura lo básico en el hogar, por lo que debe permanecer trabajando para garantizar la canasta básica y vital para la familia, muchas veces el padre de familia debe migrar al área urbana de los departamentos o a la ciudad capital de Guatemala y en el peor de los casos migra a los Estados Unidos de Norte América.

Actualmente los roles en los hogares están cambiando, mejor dicho compartiéndolos; muchas madres comienzan a trabajar fuera o dentro del hogar, liberando de presiones a los papás con lo que podrán participar de la crianza de los hijos.

Este nuevo orden en las familias, donde el padre participa más de los roles familiares es beneficioso para los hijos. Desde recién nacidos, los bebés pueden reconocer los sonidos a su alrededor, en especial las voces de las personas que están cerca de él, sobretodo de sus padres. Tener cerca al papá favorece el desarrollo de la autoestima del bebé.

Por parte de los papás, éstos sienten un poco de temor para hacerse cargo de las atenciones del bebé, debido a que son primerizos no sólo ante el bebé sino ante su propia cultura, lo cual no debe de interponerse en su rol de padre.

La presencia del padre es muy necesaria y favorable para la mujer que presenta depresión posparto que sucede como consecuencia del cambio hormonal repentino luego de dar a luz; si bien no podrá eliminar esta depresión porque debe seguir un curso natural, el padre servirá de apoyo para la madre y también para estar atento ante cualquier irregularidad que observe. Por lo general la depresión posparto desaparece a lo largo del primer mes luego de dar a luz.

Al momento del nacimiento del niño el padre debe interactuar con él, no debe manifestar temores pese a ser padres primerizos, por eso es necesario informarse con anticipación para que cuando corresponda desarrollar actividades naturales en la atención de los niños pueda hacerlo de la mejor manera, como el caso de cambiarle un pañal o alimentarlo, ya que en ocasiones la madre no puede amamantar o también porque algunos partos se desarrollan por cesáreas lo cual vuelve más delicada la situación de la madre.

La ayuda del varón en la casa no se concentra solo en el bebé sino "en la atención de las visitas que llegarán a casa al informarse del nacimiento del nuevo integrante de la familia, sea estos familiares o amigos de ambos cónyuges, así como darse apoyo emocional e intentar resolver los problemas del bebé"(Rol del Papá desde los primeros días de nacido/Web del bebé, 2006)

Con respecto al rol del padre, indica

> Litton, Bruce y Combs (2000) definen a un buen padre como aquel varón que es proveedor, protector y cuidador junto con la madre. Si antes se esperaba que el padre fuera proveedor económico, ahora se espera que también suministre cuidados físicos y emocionales al niño y sea un compañero activo de la madre en su crianza. (Torres Velásquez, Garrido Garduño, Reyes Luna, & Ortega Silva, 2008)

Asimismo, Chavarría (1990) señala que el padre no sólo es el punto de conexión entre el hijo y el mundo exterior, sino que es el encargado de colocarlo en ese mundo, de orientarlo, impulsarlo y apoyarlo. Para esta autora, ser padre significa atender a los

hijos en sus necesidades vitales, cuidarlos, enseñarles a valerse por sí mismos y ser un ejemplo para ellos; toman decisiones por ellos cuando aún no lo pueden hacer, y los aconsejan, corrigen y orientan.

Al respecto, Cline (1998) indica que para formar hijos seguros de sí mismos, positivos y con una vida dichosa y productiva es necesario consolidar un buen matrimonio, formar la autoimagen y estimación en los hijos, a quienes se enseñan habilidades sociales efectivas; elevar su coeficiente intelectual; educarlos sexualmente, alimentando sus afectos y capacidad de amar; formar la conciencia y valores morales; enseñarlos a ser responsables y proteger su salud mental.

En diversos estudios (Torres, 2004; Torres, 2005, en prensa; Torres, Ortega y Garrido, 2004) se ha manifestado lo que consideran los varones que son sus responsabilidades en la crianza de los hijos: dar ejemplo, educar, lograr relaciones armoniosas, pasar tiempo juntos, disciplinar, amar, proveer lo necesario, comprender, proporcionar valores sobre los que edifiquen su vida y ofrecer una guía espiritual. En dichos estudios se asienta asimismo la responsabilidad de proporcionar a sus hijos una educación integral, en donde se incluya la educación académica, sexual, moral y religiosa. Sin embargo, hay un adelanto mayor en la ideología (lo que se cree que se debe ser) que en la práctica (lo que se hace). Es fundamental que esta diferencia vaya disminuyendo y las nuevas generaciones de padres asuman y se comprometan día a día en la crianza de sus hijos, lo que permitirá disminuir sus temores por la posible incompetencia manifestada en la crianza y repercutirá favorablemente en los aspectos sociales y culturales del medio.

4.7. El período pre y pos paternal

En lo que concierne al período pre y pos natal de la madre trabajadora, está regulado en el código de trabajo guatemalteco, donde literalmente indica que:

Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100 por ciento de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período. (Decreto del Congreso de la República 1441, art. 152)

Al culminar el período de pre y pos natal, la madre goza de un período de lactancia que le permite continuar atendiendo a su hijo , lo cual se encuentra estipulado en:

Artículo 153.- (Reformado por el Artículo 13 del Decreto 64-92 del Congreso de la República). Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse. Artículo 153.- (Reformado por el Artículo 13 del Decreto 64-92 del Congreso de la República). Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse (Decreto del Congreso de la República 1441, art. 152).

En cuanto al periodo de lactancia de la mujer trabajadora del Organismo Judicial, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente lo modifica en el sentido de que el

periodo de lactancia sea de trece meses contados a partir del día en que retorna a sus labores. (Artículo 42 del referido Pacto Colectivo)

En lo que corresponde al cónyuge varón, la licencia que se otorga al nacer un hijo o hija, el código de trabajo establece en el Artículo 61, literal ñ, numeral 3, que gozará de dos días hábiles

Por otra parte en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, establece en el Artículo 52, literal a) Licencias ordinarias con goce de salario, que se conceden por motivos de carácter familiar, en el numeral 4 sub literal III titulándolas como licencias por motivo de carácter familiar, tres días hábiles en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del empleado. (Decreto del Congreso de la República 48-99, art. 52).

Tanto el código de trabajo como la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial de Guatemala contemplan una licencia de dos días mínimos y de tres días máximo al momento del nacimiento de un hijo o hija de los trabajadores varones.

La licencia otorgada al trabajador por el nacimiento de su hijo o hija es muy corta para establecer una relación con el nuevo integrante de la familia, por otra parte el apoyo hacia su esposa o conviviente en esos momentos es de vital importancia, pues fortalece los momentos tensos que existen, pues es una experiencia distinta.

La licencia por paternidad es tan necesaria su ampliación como las garantías que goza la madre, por ello, varios países han incrementado el número de días en la licencia a los padres, así como mejorar las garantías laborales, esto se evidencia en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT) en Venezuela, que literalmente dice:

Artículo 339 Licencia por paternidad. Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad

> laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años (Gaceta Oficial N° 6.076, art. 339)

La Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras estipula que desde el día del nacimiento del bebé el padre tiene derecho a un permiso remunerado durante catorce (14) días continuos, contados a partir de la fecha de nacimiento del menor o desde que éste le sea entregado a la familia. En casos de nacimientos múltiples la licencia se extenderá hasta veintiún (21) días continuos.

En aquellos casos donde el hijo tenga una enfermedad grave o la madre presente alguna complicación grave de salud que coloque en riesgo su vida, la licencia de paternidad remunerada se prolongará. De presentarse el fallecimiento de la madre, el padre del bebé tendrá el mismo tiempo de reposo post natal que le correspondía a la progenitora, el cual es de 20 semanas (remuneradas). Para lo cual el padre deberá presentar el certificado médico de nacimiento del niño.

Cabe destacar, que bajo ninguna circunstancia el progenitor podrá renunciar al permiso o licencia de paternidad. De igual forma, si al finalizar la licencia el empleado desea solicitar inmediatamente sus vacaciones, el patrono está obligado a otorgarlas.

En el artículo citado anteriormente no solamente indica la ampliación de días en la licencia por paternidad, sino garantías de inamovilidad laboral del trabajador mientras la esposa esté en gestación, hasta dos años después del nacimiento del descendiente de la familia.

Por otra parte la legislación laboral venezolana protege de manera integral a los trabajadores ya que se establece que:

> Artículo 341. Vacaciones. Cuando el trabajador o la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de paternidad o del descanso postnatal, según sea el caso, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o la patrona, estará obligado u obligada a concedérselas (Gaceta Oficial N° 6.076, art. 341)

El artículo anteriormente citado es claro al indicar que el trabajador puede solicitar sus

vacaciones posteriormente a la licencia otorgada por paternidad, lo cual le prolonga la estancia con el hijo recién nacido y esto permita generar lazos sólidos entre el padre y su descendiente.

Para el efecto del estudio se presenta una gráfica en la que se puede comparar los días que se otorgan por permiso de paternidad remunerados en algunos países según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y la Organización Integral del Trabajo (OIT)

Figura No. 1 (Permiso de paternidad en algunos países)

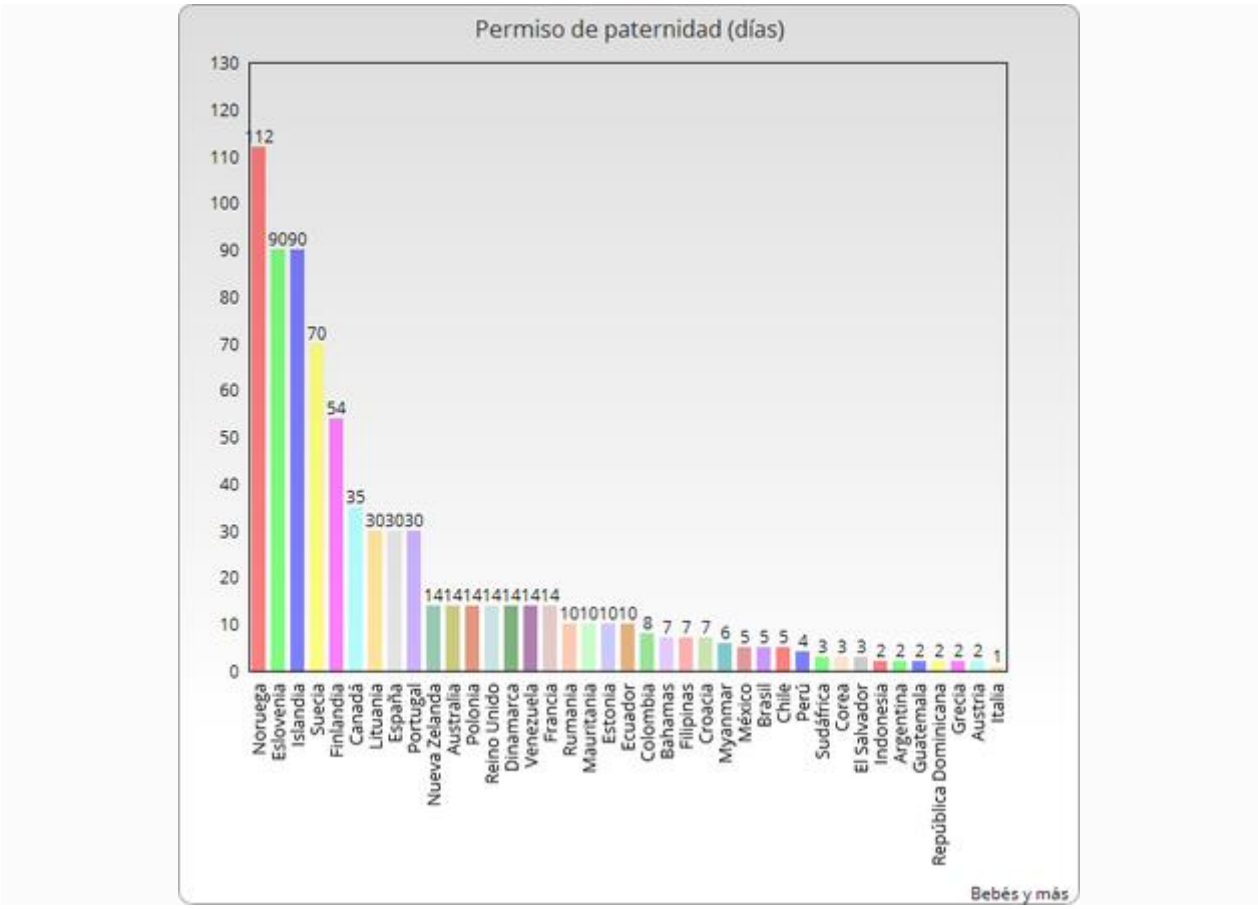


Figura No.1. Los permisos de paternidad en el mundo.
Fuente: Bebés y más (2016) Recuperado el 20 de diciembre de 2017 de https://www.bebesymas.com/ser-padres/los-permisos-de-paternidad-en-el-mundo

Los datos expuestos en la figura anterior, evidencian los esfuerzos de otros países por garantizar mejoras en materia laboral, todo en relación a los trabajadores varones principalmente en licencias por paternidad.

Muchas son las experiencias de otros países en integrar en su legislación laboral, mejoras para los trabajadores varones al momento de la paternidad. Los países con mejores condiciones laborales son los países nórdicos, tal es el caso de Finlandia, Islandia, Dinamarca, Suecia y Noruega, que tienen mayores ventajas en sus políticas sociales, las cuales fomentan la igualdad entre padre y madre y sobretodo facilitan la conciliación laboral y familiar. Un ejemplo claro es Noruega que otorga 112 días.

En consecución a los países nórdicos se suma España y Portugal que se sitúa con cuatro semanas por licencia de baja paternal, con una retribución del cien por ciento del sueldo.

Como se mencionó en párrafos anteriores, Venezuela es uno de los países latinoamericanos con mayor número de días por licencia de paternidad con goce de salario, otorgando catorce días de permiso. Sin embargo, el resto de países de Latinoamérica otorgan entre dos y diez días, tal es el caso de Ecuador con diez días, Colombia ocho días, Chile y México cinco días, Perú cuatro días, Paraguay tres días, Argentina y Guatemala dos días.

Pese a la cantidad reducida de días por licencia de Paternidad hay países que no contemplan esta licencia, tal es el caso de Honduras, Nicaragua y Panamá.

Los beneficios del trabajador y trabajadora son convenios principalmente con la Organización Integral del Trabajo (OIT), que busca fortalecer todos los aspectos de los trabajadores de manera integral. Por ello, se hace necesario que los países latinoamericanos busquen fortalecer los convenios que garanticen una vida integral de la familia, y esto incluye a los padres en el cuidado de sus hijos.

CAPITULO V.

5. PERIODO PRE Y POS NATAL PATERNO

5. 1. Regulación actual del periodo pre natal paterno.

En la actualidad el periodo anterior al nacimiento del niño no está regulado para el hombre, solo la mujer goza de esa prestación, que inicia desde la concepción otorgándole a la mujer trabajadora de conformidad con el artículo 152 del Código de trabajo, en primer lugar con la garantía de no ser despedida de su puesto de trabajo sin causa justificada –inamovilidad- gozando en todo caso de ser despedida de una reinstalación en su mismo puesto de trabajo pagándole salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, en segundo lugar, como protección a la maternidad ausentarse de su centro de trabajo treinta días antes del parto.

5.2. Regulación actual del periodo post natal paterno.

En cambio, el periodo post natal paterno de conformidad con el artículo 52 literal a) sub literal III) numeral 4 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial otorga 3 días en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del empleado y para la iniciativa privada según el numeral 3 inciso ñ) del artículo 61 del Código de Trabajo otorga 2 días de permiso por el nacimiento de un hijo, para ambos trabajadores ese tiempo es el que dispone el padre del menor para estar con su hijo como periodo post natal, descontando de este tiempo el utilizado para hacer los trámites de entrega de la madre y el neonato del Hospital, trasladarlos a su casa y luego hacer los trámites ante el Registro Nacional de las Personas para los efectos de inscripción. Al comparar la línea de protección maternal puede observarse que una mujer trabajadora está protegida desde el momento de la concepción con la figura de la inamovilidad, el descanso prenatal de treinta días, el descanso post natal de cincuenta y cuatro días y por último el periodo de lactancia que comprende desde el regreso a sus labores de haber gozado el descanso post natal hasta diez meses después. La ley reconoce la importancia de la presencia de la madre con el neonato otorgando un tiempo prudencial y garantía en su trabajo, lo cual está muy bien pues se cumple con los convenios

internacionales de protección a la maternidad, sin embargo la presencia del hombre trabajador con el niño en crecimiento está totalmente descuidada, pues como se ha indicado únicamente otorga dos días de los cuales se tienen que descontar tiempo para otros trámites. Como se ha indicado, la presencia de los padres en los días anteriores al parto y los posteriores son clave para que el niño como futuro hombre trabajador sea estable en sus emociones y responsable al momento de que esté produciendo para la economía nacional, mientras más se invierta en la estabilidad emocional de los niños estos llegaran al mercado laboral como mejores trabajadores, por lo cual se observa un descuido en ese sentido por parte del Estado pues el tiempo corto que se le da al padre trabajador es sin duda el descuido y falta de protección al menor de edad, caso contrario, la mejor inversión del Estado para la economía nacional es dar un tiempo antes del parto y después del mismo, con esta medida saldrán beneficiados en primer lugar el niño, luego la familia, los patronos, la sociedad y por último el Estado. En ese sentido, y para sentar las bases de un mundo mejor para todos los beneficiados se considera necesario que al padre se le otorgue un mínimo de cinco días antes del nacimiento del niño como periodo pre natal y diez días como periodo post natal con el propósito de brindar apoyo, amor, atención, estímulo, seguridad, estabilidad y demás factores que redunden en que emocionalmente el niño pueda ser en el futuro un actor de la economía nacional con mucha responsabilidad, dándole para el efecto nuevas facultades al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que atienda la educación de las parejas para aprovechar el tiempo de calidad para la familia.

CAPÍTULO VI

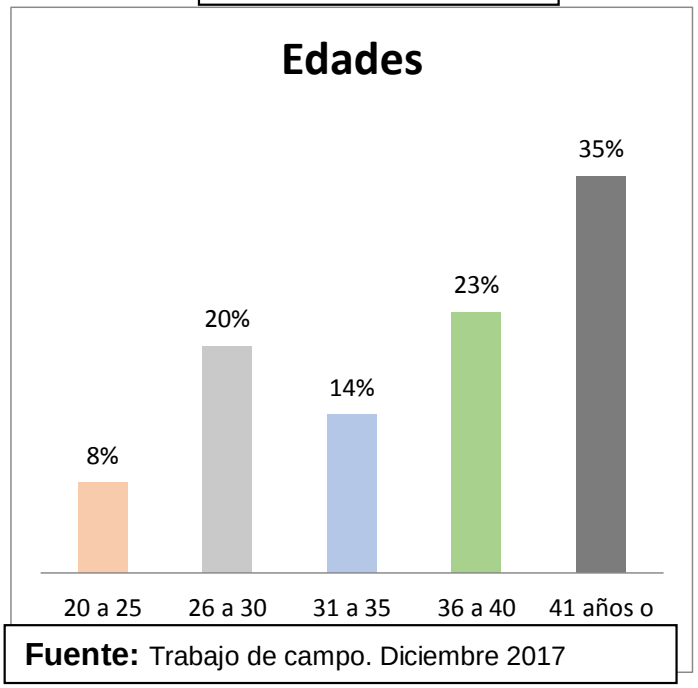
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La tesis titulada “La necesidad de regular el período pre y post natal paterno” tomó como unidades de análisis a 5 jueces y 33 colaboradores del organismo judicial en el municipio de Mazatenango, del departamento de Suchitepéquez, asimismo se incorporó al estudio la información recabada de 14 abogados litigantes y 4 profesionales de la Psicología.

De las unidades de análisis consideradas para el estudio, principalmente trabajadores del organismo judicial y abogados litigantes, el 58% son hombres y el 42% son mujeres, lo cual indica que se manejó un proceso inclusivo para entender las categorías del estudio. En lo que respecta a profesionales del área de la Psicología, las entrevistadas son mujeres.

Para el estudio se determinó establecer la edad de los sujetos de la investigación, considerando que está categoría permite ampliar la panorámica del estudio, a partir de las concepciones que manejan los sujetos mencionados, de tal manera, se pueda considerar oportuno la necesidad de la regulación del período pre y postnatal paterno.

GRÁFICA No. 1



Fuente: Trabajo de campo. Diciembre 2017

La gráfica No. 1 demuestra que el 82% de los informantes tienen más de 26 años, es decir que se encuentran comprendidos en la etapa de la adultez, donde han logrado la madurez física y psicológica.

En esta edad la persona tiene una concepción de vida integral, ya que hace una conjugación del ámbito profesional, familiar, social y sobre todo su autorrealización; en contraparte el 8% que corresponde al rango de personas que se encuentra de 20 a 25 años, quienes se encuentran en la etapa de adultez temprana, sin embargo son conscientes de la realidad en que se desarrollan.

En lo que respecta al conocimiento general del tema de tesis, se cuestionó a los abogados litigantes el tiempo que se otorga por licencia de paternidad en Guatemala, a lo cual el 80% indicó que se establecen 2 días hábiles según el código de trabajo, en el Artículo 61, literal ñ, numeral 3, sin embargo, un 20% de abogados litigantes indicó que la ley estipula 3 días hábiles, evidenciando desconocimiento de la legislación.

Por otra parte se indagó con los trabajadores del organismo judicial sobre el período establecido de la licencia por paternidad, a lo cual el 85% respondió que la ley indica el gozar de tres días hábiles de licencia, amparados en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, donde se establece en el "Artículo 52, literal a) Licencias ordinarias con goce de salario, que se conceden por motivos de carácter familiar, en el numeral 4, tres días hábiles en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del empleado. (Decreto del Congreso de la República 48-99, art. 52).

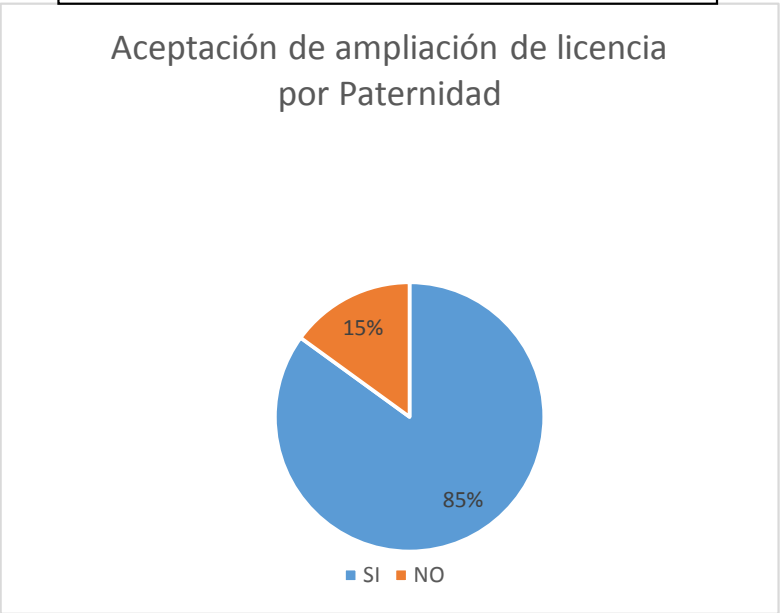
La licencia de tres días corresponde solo a un grupo de trabajadores del Estado, en este caso a los trabajadores del Organismo Judicial, lo cual es corroborado con la respuesta de los Jueces, al indicar en un 100% que se goza de dos días hábiles según el artículo 61 del código de trabajo.

Al cuestionar a los diferentes sujetos de investigación el 85% indicaron que el tiempo otorgado en la licencia por paternidad en la actualidad no es suficiente para armonizar la crianza de los hijos y el trabajo de manera alterna, es interesante resaltar que tanto abogados litigantes, jueces y los trabajadores del organismo judicial coinciden en que el período de licencia que gozan los padres de familia en el caso

particular por el nacimiento de un hijo o hija no es suficiente para establecer una comunicación estrecha con el nuevo miembro de la familia.

Como se mencionó anteriormente el tiempo otorgado por licencia al padre de familia por el nacimiento de un hijo(a) no es suficiente para armonizar la crianza, y por ende el apoyo a su cónyuge. Ante tal situación se cuestionó a los jueces, abogados litigantes y trabajadores del organismo judicial que se muestrearon en el estudio, indicando en un 85% que se debe ampliar la licencia al padre de familia por el nacimiento de hijo (a).

GRÁFICA No. 2



Fuente: Trabajo de campo. Diciembre 2017

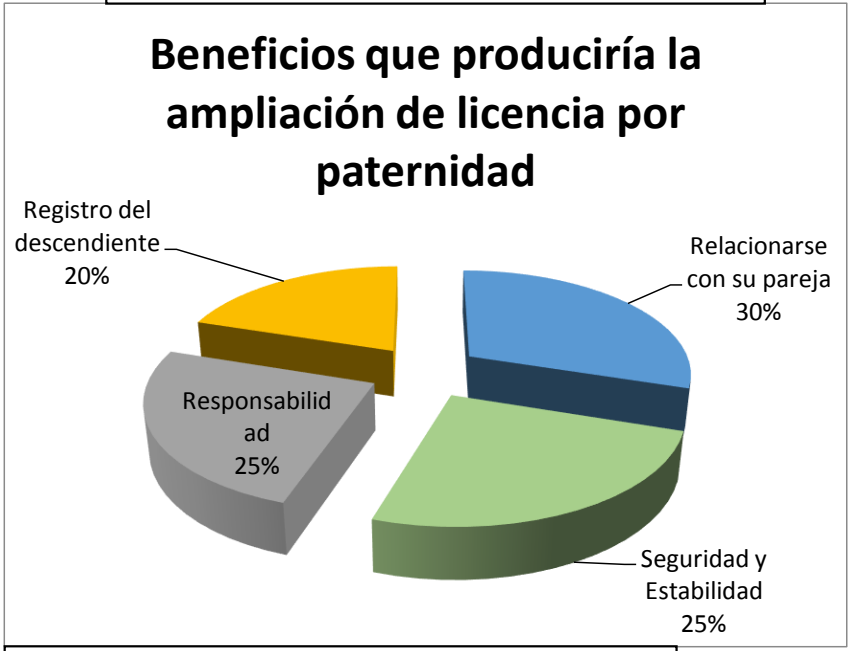
Sin embargo, un 15% de los sujetos del estudio manifestaron que no es viable la ampliación de la licencia, tomando en cuenta que las empresas en ocasiones, ni otorgan el período de vacaciones el cual está regulado en la legislación guatemalteca, argumentando que para ellos representa un atraso en las tareas asignadas a los colaboradores de la empresa y pérdidas económicas, por lo que no considerarán viable un tipo de ampliación en la propuesta.

De los sujetos que anteriormente indicaron que es necesaria la ampliación de la licencia al padre de familia por el nacimiento de un hijo(a), manifestaron en un 80% que la licencia debe ser ampliada durante 10 días hábiles, es decir dos semanas laborales, el 10% contestaron que la licencia debe ser por lo menos de 4 semanas laborales, el 5% está dividido entre un período más largo y otro 5% los que creen que no se debe otorgar más días de licencia al padre de familia.

Los datos arrojados en la interrogante sobre la cantidad de días oportunos para la ampliación de la licencia es pertinente, considerando que se indicó que ésta debería ser de 10 días hábiles, lo cual es ratificado en la respuesta otorgada por los jueces al puntualizar en un 75% que la licencia debe ser mayor a 10 días hábiles, lo cual permita que el padre pueda armonizar con su pareja y el nuevo integrante de la familia, de tal manera que se ajusten a las nuevas condiciones generadas ante la llegada del mismo.

En lo que respecta a los beneficios que se encuentran al ampliar la licencia por paternidad, son diversos, entre ellos se pueden mencionar, que le permite al cónyuge relacionarse con su pareja, de tal manera que se le brinde apoyo moral y espiritual, así como transmitirle al niño (a) el afecto y cariño que consolide los lazos entre padre e hijo(a) al nacer.

GRÁFICA No. 3



Fuente: Trabajo de campo. Diciembre 2017

La presencia del padre durante el nacimiento de un hijo(a), y los días posteriores al nacimiento, generan en su cónyuge y su descendiente seguridad y estabilidad, lo que permite su desarrollo pleno.

La llegada del neonato implica no solamente lazos de amor y afecto, sino también responsabilidades en el cuidado del hijo(a) durante sus primeros días de vida. Aunado a la llegada de un nuevo integrante a la familia también se hace necesario recordar que las familias guatemaltecas tienen más de un hijo, por lo que tampoco se

debe descuidar la atención y responsabilidad para los otros hijos(as)

En la parte jurídica, es obligatoria la inscripción del sujeto ante el Registro Nacional de las Personas (RENAP), de tal manera, el padre quien está en condiciones físicas pertinentes, debe gestionar dicho proceso para garantizar los derechos inherentes de la persona humana.

Al cuestionar a los abogados litigantes y colaboradores del Organismo Judicial, indicaron en un 50% que no encuentran ninguna desventaja en el ámbito familiar, al contrario favorece la comunicación y a su vez le da mayor solidez a la familia.

GRÁFICA No. 4

Fuente: Trabajo de campo. Diciembre 2017

Sin embargo, el 39% de las respuestas de los sujetos unidades de análisis, van encaminadas al ámbito laboral, considerando que para la empresa o institución que otorgara la licencia tendría como consecuencia el atraso en las responsabilidades y tareas que le han sido asignadas al trabajador en determinado momento, lo cual afectaría el rendimiento y servicio de la institución.

El 11% de las respuestas obtenidas reflejan que tanto los colaboradores del Organismo Judicial, como abogados litigantes manifiestan que al ser incorporada esta iniciativa de ampliación de licencia por paternidad a la legislación guatemalteca, esta será vigente más no positiva para los colaboradores del sector privado, pero si será un

beneficio para los colaboradores del organismo judicial y todos los trabajadores del sector público.

Al cuestionar a los abogados litigantes y jueces, que fueron los sujetos unidades de análisis, el 100% coincidieron al afirmar que, al considerarse una ampliación en la licencia del padre ante el nacimiento de un hijo(a) se estaría avanzando en materia laboral, lo cual implica modificación al código de trabajo.

En la parte social, se mencionó que al beneficiar al varón con la ampliación de la licencia por paternidad, se crearían personas más responsables y comprometidas con la institución, ya que su concepción de familia y trabajo sería integral.

Las profesionales de la Psicología indican que al otorgarse la licencia a los varones por el nacimiento de un hijo(a), permitiría la presencia de los mismos durante todo el proceso, desde el nacimiento, el cuidado en los primeros días, lo cual implica apoyo psicológico a la cónyuge, y la adaptación a las nuevas circunstancias que se les presentarán.

La confianza, la estabilidad emocional y el apoyo que el varón le pueda dar a su pareja antes, durante y después del nacimiento de un hijo o hija son trascendentales, pues permite mayor solidez en la familia.

Al no encontrarse mayores desventajas en otorgar licencia a los varones ante el nacimiento de un hijo(a), se podrían implementar estrategias en el terreno de las políticas públicas en relación al cuidado de sus descendientes por ambos progenitores.

Las estrategias a implementar irían encaminadas al fortalecimiento de la unidad familiar, la formación de ambos padres a través de programas de capacitación y talleres que fortalezcan el cuidado de sus descendientes de manera conjunta, promoción de los derechos y obligaciones de los padres ante el cuidado de un hijo, lo

cual genere mayor responsabilidad en ambos.

Lo expuesto anteriormente, se resume en una política educativa, encaminada a promover la responsabilidad paterna y materna de todos y todas las guatemaltecas que asuman la responsabilidad de ser padres y madres. A mediano y largo plazo permitiría la solidez de las familias guatemaltecas.

En relación a que se pueda otorgar una licencia al varón antes del nacimiento de un hijo o hija, el 80% de los sujetos de análisis manifestaron estar de acuerdo que el estado sea garante y pueda brindársele este tipo de licencia, considerando que la mujer en estado de gestación durante las últimas semanas tiene mayor dificultad para realizar sus actividades regulares.

La mujer al contar con la presencia de su cónyuge le permite sentirse más segura y estable emocionalmente, ya que el varón le asiste en las dificultades que se le presente al momento de la realización de una tarea particular que conlleve mayores riesgos para ella y su bebé, lo cual implica generar menos estrés y mayor comunicación.

El 50% de los sujetos unidades de análisis de estudio indican que el tiempo de duración de la licencia otorgada al varón antes del nacimiento de su hijo (a), debería de ser de 3 a 5 días hábiles, el 20% manifiesta que la licencia tendría un tiempo prudencial de 6 a 10 días hábiles, un 10% indica que la licencia se debería otorgar durante 3 semanas; sin embargo, un 20% no está de acuerdo en otorgar una licencia pre paternal, ya que el padre de familia puede contratar a una persona para que cuide a su cónyuge mientras él trabaja, ya que perjudica a la empresa o al mismo Estado al ausentarse de sus labores antes y después del parto.

Realizar cambios implica romper paradigmas, ya que en ocasiones se desconoce que han hecho otros países en materia laboral, por ello, se les cuestionó a los trabajadores del Organismo Judicial y a los abogados litigantes si conocían de algunos países latinoamericanos que otorgan licencias por paternidad mayores a los

establecidos en Guatemala, para lo cual el 90% indicó no tener conocimiento relacionado a que otros países gocen de una ampliación de días al momento del nacimiento de un hijo(a).

Sin embargo, al revisar el marco teórico del estudio se describen las experiencias de varios países latinoamericanos que han avanzado en materia laboral al otorgar licencias por paternidad mayor a la que se da en Guatemala. Uno de los ejemplos es Venezuela que otorga 14 días hábiles al padre.

Al ser viable la ampliación de las licencias otorgadas a los varones ante el nacimiento de un hijo o hija, el sector privado tendría un mayor impacto ya que en Guatemala no se cumplen los derechos de los trabajadores, pese a que la mayoría de la población pertenece a la economía informal, es decir los trabajadores del sector privado pertenecen a la clase desposeída, por lo que para hacer valer sus derechos se hace necesario cambios paradigmáticos en los dueños de las mismas empresas.

Respecto al sector público es viable considerando que el Estado es garante de los derechos de todos sus habitantes y en este caso de los trabajadores.

Es preciso indicar que países latinoamericanos y países nórdicos han avanzado en materia laboral, garantizando bienestar a la mujer a través de las licencias por maternidad, así como al varón la ampliación de licencias por paternidad, lo que conlleva a familia más estables y sólidas, pero sobretodo más responsables con las empresas para las que laboran.

CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala es garante de la seguridad social como derecho fundamental en el Derecho laboral.

2. El Estado no ha prevenido ni ha tratado de eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares.

3. No se ha promovido equitativamente la distribución de tareas y responsabilidades familiares al interior de los hogares, que incluya los hombres y mujeres en la armonización de la crianza de los hijos (as).

4. La ampliación de la licencia por paternidad es necesaria para fortalecer la armonía en la crianza de los hijos o hijas por ambos padres en las familias guatemaltecas.

5. La presencia del padre antes, durante y después del parto generan confianza, estabilidad emocional y seguridad a la esposa y su descendiente.

6. La ampliación de la licencia por paternidad es viable considerando que los sujetos unidades de análisis en un 80% manifestaron que esto implicaría avances en materia laboral y por ende en la seguridad social.

7. A nivel latinoamericano se evidencian experiencias de avance en materia laboral al promover políticas de bienestar tanto para la mujer como para el hombre, lo cual permite la incursión de Guatemala en políticas de esta índole.

8. El otorgamiento de licencias por paternidad con la ampliación de más días a los contemplados en la legislación vigente en Guatemala, generaría mayor responsabilidad en los colaboradores de la empresa privada y el sector oficial.

RECOMENDACIONES

1. Que el Estado a través de sus distintos organismos, garantice fehacientemente la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas.

2. El goce de las licencias por paternidad y maternidad debe ser un elemento normal en la dinámica empresarial, por lo que el Estado debe evitar por todos los medios las penalizaciones que en determinados momentos las empresas quieren imponer.

3. Se debe promover una iniciativa de ley respecto a la ampliación de las licencias por paternidad, que incluyan un período de tiempo considerable antes y después del parto, lo que permita la creación de familias más estables y por ende trabajadores más responsables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. *Asamblea Nacional Constituyente. (1985). Constitución Politica de la República de Guatemala.[Const] Guatemala, GT: Edciones Arriola.*

2. Brañas, A. (1987). *Manual de Derecho Civil.* (Vol. 1). Guatemala, GT: Estudiantil Fénix.

3. Cabanellas, G. (1979). *Diccionario de derecho usual.* (14a. Ed. Vol. 4t). Buenos Aires, AR: Heliasta.

4. Cabanellas de Torres, G. (1968). *Diccionario Enciclópedico de Derecho Usual.* Buenos Aires, AR: Heliasta, SRL.

5. Congreso de la República de Guatemala. (1994). *Código de Trabajo. [Decreto 1441]* Guatemala, GT: Documentaciones Judiciales Cenadoj.

6. *Congreso de la República de Guatemala. (2001). Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado.[Decreto Número 78-89]. Diario Oficial.*

7. Diez Picazo, L & Gullón, A. (2004). *Sistema de Derecho Civil.* (10a. Ed.). Madrid. ES: Tecnos.

8. Echeverria Morataya, R. (2009). *Derecho del Trabajo II* (3a. Ed). Guatemala, GT: Talleres Formatec.

9. Fernández Molina, L. (1996). *Derecho laboral guatemalteco.* Guatemala, GT: Oscar de León Palacios.

10. Franco López, L. (2010). *Manual del Derecho Procesal del Trabajo.* Derecho Procesal Colectivo Parte Práctica. (6a. Ed.) Vol. 2. Guatemala, GT: Estudiantil Fénix.

11. Géraud, R. L. (1980). *La Vida en Pareja.* (1a. Ed.) Madrid, ES: Bilbao Mensajero.

12. González, J. A. (1999). *Elementos del Derecho Civil.* (6a. Ed) México, D.F.: Trillas.

13. Montero, S. (1984). *Derecho de Familia* (1a. Ed.) México, D.F.: Porrúa SA.

14. Ossorio , M. (2001). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales* (28a. Ed.) Buenos Aires, AR: Heliasta.

15. Puig Peña, F. (1976). *Compendio de derecho civil español, familia y sucesiones.* (3a. Ed.). Madrid, ES: Pirámide.

16. Robinovich, J. (1983). *Sexualidad Humana y Relaciones Personales* (2a. Ed.). New York, Estados Unidos: IPPS/RHO.

17. *Rol del Papá desde los primeros días de nacido/Web del bebé.* (24 de 12 de 2006). Recuperado el 20 de 12 de 2017, de www.webdelbebe.com/...nacido/rol-del-papa-desde-los-primeros-dias-de-nacido.html

18. Torres Velásquez, L. E., Garrido Garduño, A., Reyes Luna, A. G., & Ortega Silva, P. (Enero-Junio de 2008). Responsabilidad en la Crianza de los hijos. *Enseñaza e Investigación en Psicología, 13*(1), 77-89.

Visto Bueno. Licda. Ana Teresa Cap Yes
Bibliotecaria Cunsuroc Usac.

CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR-OCCIDENTE
BIBLIOTECA
U.S.A.C. Mazatenango

ANEXOS

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

I. NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN

La necesidad de regular el periodo pre y post natal paterno

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Toda organización política-jurídica (entiéndase el Estado) debe estar regida por un ordenamiento jurídico que garantice a los habitantes bienes jurídicos supremos y preexistentes a la propia formación del Estado, es por ello que de esa necesidad del ordenamiento jurídico, se crean instituciones que permiten a los habitantes del Estado como sujetos de derechos y obligaciones, el pleno goce de los primeros y cumplimiento de los segundos.

Dentro del Estado surge la unidad básica de toda sociedad: La familia, conformándose a partir de esta unidad social, y necesidades que cumplir, las cuales deben ser cubiertas a través de los medios económicos que se obtienen a través del trabajo, como fuente e impulso del desarrollo integral de la persona. El Estado de Guatemala como garante de derechos, debe procurar a través de postulados supremos, como lo es el bien común, la existencia de condiciones que permitan al hombre su desarrollo integral a través de derechos inherentes y connaturales, es por ello que se hace necesario que el Estado fomente políticas de desarrollo económica de la persona para que este pueda satisfacer sus necesidades individuales y de grupo (la familia) a través del trabajo.

Respecto a este punto se debe tener en cuenta que es necesario dar seguridad y certeza jurídica a la parte más vulnerable en la relación de trabajo, de manera tal, que

se puedan superar a través de la emisión de nuevas leyes que permitirán las mejoras sociales y económicas que tendrán como consecuencia el desarrollo de los trabajadores como miembros de la comunidad estatal y el Estado así como los empleadores tener buenos trabajadores.

Respecto al tema de la maternidad y paternidad, cabe resaltar que la legislación guatemalteca garantiza a las mujeres gozar de 84 días para la atención y cuidado de su hijo de manera integral, con el beneficio del cien por ciento de su salario, y otras garantías al culminar este período, tal es el caso del período de lactancia y la inamovilidad laboral.

Sin embargo, el padre de familia solamente goza de dos días de licencia por el nacimiento de su hijo, el cual está regulado en el código de trabajo, en el caso de los trabajadores varones del organismo judicial gozan de tres días de licencia con el cien por ciento de su salario.

Actualmente los países nórdicos como es el caso de Finlandia, Islandia, Dinamarca, Suecia y Noruega, tienen mayores ventajas en sus políticas sociales, las cuales fomentan la igualdad entre padre y madre y sobretodo facilitan la conciliación laboral y familiar. Un ejemplo claro es Noruega que otorga 112 días.

Para el efecto, el estudio busca establecer la necesidad de regular el período pre y posnatal paterno, basado en la protección de la persona humana y de la familia cumpliendo la búsqueda del bien supremo.

III. **DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

En tal virtud la presente investigación se orientará a responder las siguientes interrogantes.

1. ¿Qué beneficios gozan los padres antes durante y después del nacimiento de su hijo?.
2. ¿Es necesario una licencia por paternidad más prolongada en tiempo para

armonizar la crianza de los hijos y el trabajo?

3. ¿Es factible la regulación del período pre y posnatal paterno?

IV. JUSTIFICACIÓN

En el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, y demás leyes ordinarias están plasmados todos los derechos individuales y colectivos que los guatemaltecos deben gozar, sin embargo, una de las características del Derecho al Trabajo es ser evolutivo, es decir un derecho cambiante y por lo tanto es posible aumentar los derechos individuales y colectivos a través de nuevas leyes, la contratación individual y colectiva. A propósito se trae a colación la jurisprudencia sentada por la Honorable Corte de Constitucionalidad, la cual indica: "..el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente a este y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual y colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la de la República regula lo relativo al trabajo, considerando este como un derecho de la persona y una obligación social. . ."

El bien común como fin supremo del Estado por el cual el interés general prevalece sobre el particular y las garantías de la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, principios establecidos en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, los cuales por mandato constitucional deben ser cumplidos, por lo que la falta de una ley que establezca que el hombre trabajador pueda en los primeros y posteriores días estar al lado de su recién nacido hijo y esposa para darle seguridad, amor, protección, cuidado, esto sustituyendo y ampliando en cuanto a velar por el desarrollo integral de la persona.

Según mandato constitucional: "Articulo 140. Estado de Guatemala. Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce, de sus derechos y de sus libertades…"; "Articulo 141. Soberanía. La

soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial…”

De ello se deriva que para garantizar los derechos y libertades se crea un órgano con potestad legislativa para dar a los a los neonatos, padres y familia para gozar de un nuevo derecho que cumpla con los fines del desarrollo integral de la persona, de la familia y de la sociedad.

Por medio de la presente investigación se pretende hacer un análisis sobre la necesidad de regular lo concerniente a que el hombre trabajador pueda estar al lado de su hijo y esposa a efecto de que el infante pueda recibir desde los primeros días de nacido la seguridad y el amor de la familia.

De conformidad con lo expuesto es menester el estudio del problema que se plantea, ya que con el aporte de la presente investigación se busca establecer la existencia de la necesidad de regular lo concerniente a que el hombre trabajador pueda estar al lado de su hijo y esposa a efecto de que el infante pueda recibir desde los primeros días de nacido la seguridad y el amor de la familia, puesto que el neonato con el tiempo se integrará a la sociedad como un miembro más de la clase trabajadora y que no iría a dar problemas y conflictos, puesto que recibió desde el vientre materno el acompañamiento de su padre percibiendo ya los principios que deben cultivarse en la sociedad, siendo entonces una inversión que hacen los patronos para que a largo plazo tengan trabajadores con principios y valores, porque es más fácil para el Estado y empleadores construir niños fuertes que en el futuro participarán con mayor responsabilidad y eficacia en la cadena de producción que tratar de reparar adultos que no tengan amor al trabajo.

V. **DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

La investigación se realizará dentro de los límites siguientes:

5.1. Ámbito territorial.

Se desarrollará en el municipio de Mazatenango. Para ello se constituirán en unidades de análisis aportadas por abogados litigantes, trabajadores del Organismo Judicial, jueces y psicólogo que permita orientar la parte social y humana.

5.2. Ámbito temporal.

El estudio se realizará de agosto de 2017 a enero de 2018.

5.3. Ámbito teórico.

Esta investigación tendrá un enfoque eminentemente sociológico y jurídico, por lo que se hará uso de los principios, instituciones y normas de las ciencias que regulan su aplicación con preponderancia en la rama del Derecho de Trabajo. Categorías como Familia, Trabajo, Maternidad, Paternidad, Licencias laborales, entre otras

VI. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

- Determinar la necesidad de regular el periodo pre y post paternal en los trabajadores.

6.2. Objetivos Específicos.

- Analizar si la licencia por paternidad es adecuada para la atención y apoyo en el cuidado de los hijos (as) y cónyuge.

- Identificar la viabilidad de regular el periodo pre y post paternal en los trabajadores.

- Identificar los países que han implementado una licencia por paternidad con mayores días a la que se desarrolla en Guatemala

- Analizar desde el punto de vista psicológico, social y jurídico la necesidad de regular el periodo pre y post paternal.

- Proponer una solución para poder regular el periodo pre y post paternal.

VII. METODOLOGIA

7.1. PLAN DE ANALISIS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION.

Metodología.

Para llevar a cabo la investigación, se hace necesario consolidar la forma en que se desarrollará el proceso, el aspecto metodológico son las directrices que se plantean para que el investigador logre una inmersión en la realidad social, sin riesgos al momento de plantear los resultados de la investigación.

7.1.1. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la información recabada de manera preliminar se puede inferir que el estudio tiene un alcance en los siguientes aspectos:

7.1.1.1. Descriptivo

Dentro del aspecto descriptivo se pretende especificar las categorías del derecho del trabajo, la familia y la forma en que funcionan las licencias por maternidad

y paternidad las cuales se encuentra reguladas en el código de trabajo.

7.1.1.2. Explicativo

Posteriormente al proceso de la descripción del fenómeno de investigación se abordará de manera explicativa las bondades o ventajas de mejorar en cantidad de días la licencia por paternidad.

7.2. PLAN DE OBSERVACIÓN

7.2.1. TIPO DE DATOS

Estos se clasificarán en primarios y secundarios, de acuerdo de donde se obtenga la información del estudio.

7.2.1.1. Primarios

Los datos primarios se obtendrán a través de la investigación de campo aplicando las boletas de encuestas para los trabajadores del organismo judicial, jueces, abogados litigantes de Mazatenango y una entrevista a un Psicólogo para conocer las variables de carácter social y psicológica.

7.2.1.2. Secundarios

Se obtendrán a través de consulta de fuentes documentales clasificadas, como informes, diagnósticos y demás registros bibliográficos con que cuentan las bibliotecas locales, así como fuentes electrónicas.

7.3. **METODO DE INVESTIGACION**.

Para el desarrollo del estudio se hará uso del método inductivo, el cual va de lo particular a lo general.

7.4. Técnicas

- Revisión y Análisis de documentos. Permitirá sintetizar los hallazgos teóricos en fichas de investigación, generando un banco de datos que servirá para el desarrollo de la estructuración del marco teórico de la investigación.
- Entrevista. Técnica que servirá para cumplir uno de los objetivos específicos, con el objeto de recabar la información de la investigación a desarrollarse.
- Encuesta. Técnica que se utilizará para la recolección de la información y cumplir con los objetivos trazados en la investigación.

7.5. **Instrumentos**

- Fichas Bibliográficas. Estos instrumentos permitirán recabar los datos bibliográficos consultados para la elaboración del Marco Teórico, y la bibliografía final de la investigación.
- Cédula de Entrevista. Está permitirá recolectar la información requerida para la triangulación del proceso de investigación. La entrevista será únicamente para un profesional de la Psicología.
- Cuestionario**.** este instrumento permitirá recabar la mayoría de la información de la investigación. El mismo será aplicado a jueces, abogados litigantes y trabajadores del Organismo Judicial de Mazatenango.

7.6. Unidad de Datos**:** En la unidad de datos se aplicará la siguiente distribución:

- Abogados litigantes de la cabecera del departamento de Suchitepéquez
- Trabajadores del organismo judicial.
- Psicólogas
- Jueces
- Información obtenida a través de medios secundarios: Textos didácticos, estadísticos e internet.

7.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

7.7.1. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

7.7.1.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA Y DOCUMENTAL

Servirá para construir los antecedentes del fenómeno de investigación y definición del marco teórico y contextual, consultando informes, libros, citas textuales entre otras.

7.7.1.2. Encuesta

Se tomó como una unidad de análisis a jueces y colaboradores del Organismo Judicial, así como abogados litigantes y psicólogos, todos del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez.

7.7.1.3. Entrevista

Se realizó una cédula de entrevista dirigida a profesionales de la Psicología para obtener sus opiniones respecto al tema trabajo en este proceso.

7.8. RECURSOS

Para el desarrollo de la investigación, se hará uso de los siguientes recursos**.**

Humano: Referido principalmente al investigador y las personas que serán los sujetos unidades de análisis en el estudio.

Físico: Para la investigación se tomará los trabajadores del Organismo Judicial, Jueces, abogados litigantes y profesionales de la psicología del municipio de Mazatenango.

Financiero: Para desarrollar la investigación los aportes financieros del investigador, pues es un trabajo académico.

8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Solicitud de aprobación de tema de tesis y nombramiento de asesor de tesis																				
Resolución de aprobación de tema de tesis y nombramiento de asesor de tesis																				
Elaboración del diseño de investigación																				
Entrega del primer diseño de investigación																				
Revisión y corrección de diseño de investigación																				
Entrega del segundo diseño de investigación																				
Aprobación del diseño investigación																				
Tabulación de datos																				
Elaboración de conclusiones y recomendaciones																				
Presentación de informe de investigación y aprobación final																				

Programado

Ejecutado

9. ESTIMACIÓN DE RECURSOS

Cantidad	Recursos Humanos	Horas Diarias
1	El Investigador	4

Cantidad	Recursos Materiales y Financieros	Valor unitario	Subtotal
1	Inmueble (Oficina)		
1	Escritorio		
1	Silla		
1	Equipo de cómputo		
1	Impresora		
100	Hojas de papel bond	Q. 0.10	Q. 10.00
	Energía Eléctrica		Q. 500.00
3	Servicio de Internet (mensual)	Q. 100.00	Q. 300.00
2	Borradores del Diseño de Investigación	Q 20.00	Q. 40.00
5	Guías de entrevista	Q. 1.00	Q. 5.00
40	Informes finales de la investigación	Q. 150.00	Q. 6,000.00
1	Presentación del Informe Final	Q. 1,000.00	Q. 1,000.00
		TOTAL	**Q. 7,855.00**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO

ENCUESTA PARA TRABAJADORES.

Estimado profesional:

Como estudiante de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del Centro Universitario de Sur Occidente –CUNSUROC- con sede en la ciudad de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, me dirijo a usted respetuosamente, solicitando su colaboración en el sentido de proporcionarme información que será de beneficio para el tema de Tesis titulado, la Necesidad de regular el período pre y post natal paternal.

INDICACIONES: Lea cuidadosamente las siguientes preguntas, y responda marcando con una "X" en el cuadro correspondiente.

1. Edad:

   20-25 años ☐ 26-30 años ☐

   31-35años ☐ 36-40 años ☐

   41 años o más ☐

2. Género:

   Femenino ☐ Masculino ☐

3. ¿Cuántos días está regulado la licencia por paternidad en Guatemala?

   1 día ☐ 2 días ☐ 3 días ☐ 4días o más ☐

4. ¿El tiempo otorgado en la licencia por paternidad en la actualidad es suficiente para armonizar la crianza de los hijos y el trabajo?

   Sí ☐ No ☐

5. La licencia por paternidad permiten avances para que los varones asuman la crianza de los hijos en las familias guatemaltecas.

   Sí ☐ No ☐

6. ¿Está de acuerdo que se busque la ampliación del plazo de la licencia por paternidad?

   Sí ☐ No ☐

   ¿Por qué?_____
   _____
   _____

7. ¿Cuánto tiempo debe ampliarse la licencia por paternidad?

   ☐ días ☐ semana (s)

   ¿Por qué?_____
   _____
   _____

8. ¿Qué beneficios encuentra al ampliar la licencia por paternidad?

   _____

   _____

9. ¿Qué desventajas se producirían al ampliar la licencia por paternidad?

   _____
   _____

10. ¿Qué estrategias se podrían implementar en el terreno de las políticas públicas en relación al cuidado de ambos progenitores con sus hijos?

    _____
    _____
    _____

11. ¿Es necesario otorgar al padre una licencia prenatal para que este pueda apoyar a la madre durante la última etapa del embarazo?

    Sí ☐ No ☐

    ¿Por qué?_____
    _____
    _____

12. ¿Cuántos días debería comprender la licencia prenatal al padre?

    _____

13. ¿Qué beneficios encuentra para la madre y el hijo que está por nacer, si se concediera una licencia prenatal al padre?

    _____
    _____

14. ¿Tiene conocimiento de algunos países latinoamericanos que otorgan licencias por paternidad más extensas que las de Guatemala?

    Sí ☐ No ☐

15. Si su respuesta es afirmativa ¿Qué países cuentan con licencias por paternidad mayores a los días establecidos en Guatemala?

    _____
    _____

ID Y ENSEÑAD A TODOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO

ENCUESTA PARA ABOGADOS LITIGANTES.

Estimado profesional:

Como estudiante de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del Centro Universitario de Sur Occidente –CUNSUROC- con sede en la ciudad de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, me dirijo a usted respetuosamente, solicitando su colaboración en el sentido de proporcionarme información que será de beneficio para el tema de Tesis titulado, la Necesidad de regular el período pre y post natal paternal.

INDICACIONES: Lea cuidadosamente las siguientes preguntas, y responda marcando con una "X" en el cuadro correspondiente.

1. Edad:

   20-25 años ☐ 26-30 años ☐

   31-36años ☐ 36-40 años ☐

   41 años o más ☐

2. Género:

   Femenino ☐ Masculino ☐

3. ¿Cuántos días está regulado la licencia por paternidad en Guatemala?

   1 día ☐ 2 días ☐ 3 días ☐ 4días o más ☐

4. ¿El tiempo otorgado en la licencia por paternidad en la actualidad es suficiente para armonizar la crianza de los hijos y el trabajo?

   Sí ☐ No ☐

5. La licencia por paternidad permiten avances para que los varones asuman la crianza de los hijos en las familias guatemaltecas.

   Sí ☐ No ☐

6. ¿Está de acuerdo que se busque la ampliación del plazo de la licencia por paternidad?

   Sí ☐ No ☐

   ¿Por qué?_____
   _____
   _____

7. ¿Cuánto tiempo debe ampliarse la licencia por paternidad?

   ☐ días ☐ semana (s)

   ¿Por qué?_____
   _____
   _____

8. ¿Qué beneficios encuentra al ampliar la licencia por paternidad?

   _____

   _____

9. ¿Qué desventajas se producirían al ampliar la licencia por paternidad?

   _____
   _____

10. ¿Qué estrategias se podrían implementar en el terreno de las políticas públicas en relación al cuidado de ambos progenitores con sus hijos?

    _____
    _____
    _____

11. ¿Es necesario otorgar al padre una licencia prenatal para que este pueda apoyar a la madre durante la última etapa del embarazo?

    Sí ☐ No ☐

    ¿Por qué?_____
    _____
    _____

12. ¿Cuántos días debería comprender la licencia prenatal al padre?

    _____

13. ¿Qué beneficios encuentra para la madre y el hijo que está por nacer, si se concediera una licencia prenatal al padre?

    _____
    _____
    _____

14. ¿Tiene conocimiento de algunos países latinoamericanos que otorgan licencias por paternidad más extensas que las de Guatemala?

    Sí ☐ No ☐

15. Si su respuesta es afirmativa ¿Qué países cuentan con licencias por paternidad mayores a los días establecidos en Guatemala?

    _____
    _____

ID Y ENSEÑAD A TODOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO

ENCUESTA PARA JUEZ

Estimado profesional:

Como estudiante de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del Centro Universitario de Sur Occidente –CUNSUROC- con sede en la ciudad de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, me dirijo a usted respetuosamente, solicitando su colaboración en el sentido de proporcionarme información que será de beneficio para el tema de Tesis titulado, la Necesidad de regular el período pre y post natal paternal.
INDICACIONES: Lea cuidadosamente las siguientes preguntas, y responda marcando con una "X" en el cuadro correspondiente.

1. Edad:

20-25 años ☐ 26-30 años ☐
31-37años ☐ 36-40 ños ☐
41 años o más ☐

2. Género:

Femenino ☐ Masculino ☐

3. ¿Cuántos días está regulado la licencia por paternidad en Guatemala?

1 día ☐ 2 días ☐ 3 días ☐ 4días o más ☐

4. ¿El tiempo otorgado en la licencia por paternidad en la actualidad es suficiente para armonizar la crianza de los hijos y el trabajo?
Sí ☐ No ☐

5. La licencia por paternidad permiten avances para que los varones asuman la crianza de los hijos en las familias guatemaltecas.
Sí ☐ No ☐

6. ¿Está de acuerdo que se busque la ampliación del plazo de la licencia por paternidad?

   Sí ☐ No ☐

   ¿Por qué?_____
   _____
   _____

7. ¿Cuánto tiempo debe ampliarse la licencia por paternidad?

   ☐ días ☐ semana (s)

   ¿Por qué?_____
   _____
   _____

8. ¿Qué beneficios encuentra al ampliar la licencia por paternidad?

   _____

   _____

9. ¿Qué desventajas se producirían al ampliar la licencia por paternidad?

   _____
   _____

10. ¿Qué efectos jurídicos tiene el ampliar el plazo de gozar la licencia por paternidad?

    _____
    _____

11. ¿Qué estrategias se podrían implementar en el terreno de las políticas públicas en relación al cuidado de ambos progenitores con sus hijos?

    _____
    _____
    _____

12. ¿Es necesario otorgar al padre una licencia prenatal para que este pueda apoyar a la madre durante la última etapa del embarazo?

    Sí ☐ No ☐

    ¿Por qué?_____
    _____
    _____

13. ¿Cuántos días debería comprender la licencia prenatal al padre?

    _____

14. ¿Qué beneficios encuentra para la madre y el hijo que está por nacer, si se concediera una licencia prenatal al padre?

    _____
    _____
    _____

15. ¿Tiene conocimiento de algunos países latinoamericanos que otorgan licencias por paternidad más extensas que las de Guatemala?

    Sí ☐ No ☐

16. Si su respuesta es afirmativa ¿Qué países cuentan con licencias por paternidad mayores a los días establecidos en Guatemala?

    _____
    _____

17. ¿En qué sector de la población guatemalteca se obtendría mayor impacto al ampliarse el goce de licencia por paternidad?

    (Explique)_____

18. ¿Considera que al realizar modificaciones a la ley en relación a la ampliación de licencia por paternidad, se requieren otro tipo de medidas para acompañar al cambio cultural patriarcal que concibe a la mujer como encargada del cuidado de los hijos? ¿Por qué? ¿Qué medidas?

ID Y ENSEÑAD A TODOS

GUÍA DE ENTREVISTA.
(Psicólogo)
La Necesidad de regular el período pre y post natal paternal

Entrevistado:
Profesión: **Psicólogo**
Fecha de entrevista:

Introducción:

En todos los procesos realizados que implican a la familia, es necesario considerar los aportes que otorgan los psicólogos como profesionales en beneficio del desarrollo integral. La información obtenida permitirá fortalecer los datos recabados por los sujetos del proceso de investigación.

Características de la Entrevista:

- **Confidencialidad:** No es confidencial.

Duración aproximada: 30 minutos aproximadamente.

1. ¿Cuál es el papel del padre durante el embarazo de su cónyuge?
2. ¿De qué manera puede implicarse el padre antes del nacimiento del bebé?
3. ¿Qué papel juega el padre durante la preparación de la llegada del bebé, específicamente en las últimas semanas?
4. ¿Qué beneficios obtendría la madre y el bebé si se ampliara la licencia por paternidad para la adaptación postparto?

ID Y ENSEÑAD A TODOS

A.P.TES 06-2016

COORDINACION DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y NOTARIADO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE. MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, DOCE DE MARZO DE DOS MIL DIECIOCHO.

Se procede a resolver la solicitud planteada por el estudiante JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS, de fecha doce de Marzo del año en curso, mediante la cual solicita que en virtud de cumplir con los requisitos exigidos por el Normativo de Tesis, se apruebe el diseño de investigación y se apruebe en forma definitiva el punto de tesis.

De conformidad con el articulo 8 del Normativo de Tesis de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del centro Universitario del Sur Occidente, para que un punto de tesis sea aprobado en definitiva, deberá presentarse con los siguientes requisitos: Constancia de cierre de pensum; solvencia de Tesorería; solvencia de biblioteca, documentos del diseño de investigación y copia del nombramiento del asesor. Así como también cumplir con lo preceptuado por el artículo 9 del normativo en mención.

Habiéndose procedido a realizar el análisis de la documentación presentada por el estudiante JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS, es evidente, que cumple con los requisitos establecidos por los artículos 8 y 9 del Reglamento de Tesis. Así mismo, se tuvo a la vista el oficio de fecha tres de marzo del presente año, remitido por el Licenciado Landelino Ranfery De León De León, mediante el cual indica que procedió a evaluar el plan de investigación y el tema propuesto, opinando que se satisfacen los requisitos exigidos por el Normativo de Tesis de este centro de estudios.

POR TANTO: Con fundamento en los artículos 8 y 9 del Reglamento de Tesis de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario del Sur Occidente, y con base en el dictamen emitido por el Licenciado Landelino Ranery De León De León, APRUEBA EN FORMA DEFINITIVA el punto de tesis: "LA NECESIDAD DE REGULAR EL PERIODO PRE Y POST PATERNAL", propuesto por el estudiante JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS y se ACEPTA como ASESOR al Licenciado Landelino Ranfery De León De León.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M Sc. Tania María Cabrera Ovalle.
Coordinadora Carrera Ciencias jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO

Mazatenango, Suchitepéquez, 03 de marzo de 2018.

MSc. Tania Maria Cabrera Ovalle
Coordinadora de la Carrera de Derecho
Ciudad.

En mi calidad de asesor de Tesis de Grado del Bachiller Juan Luis Vallejos Armas, me permito dictaminar de la siguiente manera:

Al trabajo en mención se le hicieron ciertas modificaciones, que a criterio consideré convenientes, las cuales en su mayoría fueron atendidas e incorporadas al referido trabajo de Tesis.

La Tesis de Grado del Bachiller Vallejos Armas, cuyo tema concluyó siendo La **NECESIDAD DE REGULAR EL PERIODO PRE Y POST PATERNAL**, resulta de sumo interés en las relaciones laborales y productividad en la economía de la globalización y de la responsabilidad empresarial, por cuanto que el mismo es novedoso en el ámbito jurídico y de actualidad e importancia social.

En virtud de lo anterior, considero que dicho trabajo de tesis, llena los requisitos mínimos que el reglamento de la materia exige y puede ser discutido en Examen Público.

Con todo respeto:

Lic. Landelino Ranfery de León de León
ASESOR

Landelino Ranfery de León de León
ABOGADO Y NOTARIO

AU.TES CD 06-2016

COORDINACION DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y Y NOTARIADO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, DOCE DE MARZO DE DOS MIL DIECIOCHO.

1. Con fundamento en la literal e) del artículo 10 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del centro Universitario del Sur-Occidente, se designa como **REVISOR** del trabajo de tesis, aprobado en definitiva, del Estudiante **JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS**, titulado **"LA NECESIDAD DE REGULAR EL PERIODO PRE Y POST PATERNAL""**, al Licenciado Julio Roberto Ramírez Silva; consecuentemente, se solicita al **REVISOR** que oportunamente rinda su dictamen.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M Sc. Tania María Cabrera Ovalle.
Coordinadora Carrera Licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala,
10 de abril del 2018.

M Sc. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora de la Carrera de
Licenciatura en Ciencias Jurídicas
y Sociales de CUNSUROC,
USAC De Guatemala.

Como revisor de la Tesis: NECESIDAD DE REGULAR EL PERIODO POST PATERNAL elaborada por el Bachiller: JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS, informo que el trabajo reune los requisitos reglamentarios del normativo de Tesis del Centro Universitario del Sur Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, motivo por el cual se aprueba la misma.

Sin otro en particular, deferentemente,

Lic. Julio Roberto Ramírez Silva
Revisor de Tesis

EM.OR.IM-06-2016

COORDINACION DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGACIA Y NOTARIADO. CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE. MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, CATORCE DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO.

Con fundamento en la literal g) del artículo 10 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado del Centro Universitario del Sur-Occidente, habiéndose rendido el Dictamen Favorable del revisor Licenciado Julio Roberto Ramírez Silva del trabajo de tesis del estudiante **JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS**, titulado "**LA NECESIDAD DE REGULAR EL PERIODO PRE Y POST PATERNAL**", REMITASE a la Dirección del Centro Universitario del Sur Occidente para la emisión de la orden de impresión correspondiente.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M Sc. Tania María Cabrera Ovalle.
Coordinadora de Carrera.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACÍA Y NOTARIO

Mazatenango Suchitepéquez, 14 de Mayo del 2018

Señor Director
Doctor: Guillermo Vinicio Tello Cano.
Centro Universitario de Sur Occidente.
Ciudad.

De forma atenta y respetuosa me dirijo a usted a efecto de remitirle el trabajo de Tesis del Estudiante JUAN LUIS VALLEJOS ARMAS, titulado **"LA NECESIDAD DE REGULAR EL PERIODO PRE Y POST PATERNAL"**, para la emision de la orden de impresion correspondiente, o para lo que estime Pertinente.

Sin más por el momento me suscribo de usted.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Tania María Cabrera Ovalle.
Coordinadora de Carrera.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ
DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

CUNSUROC/USAC-I-03-2018

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE, Mazatenango, Suchitepéquez, trece de agosto de dos mil dieciocho.———————————

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS TITULADA: **"LA NECESIDAD DE REGULAR EL PERIODO PRE Y POST NATAL PATERNO "** del estudiante: **Juan Luis Vallejos Armas,** carné No. **199831541 CUI: 1892 46049 1001** de la carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano
Director

CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR-OCCIDENTE - DIRECCIÓN - U.S.A.C. Mazatenango

/gris