Proyecto de Ley N° 3514/2022-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

VÍCTOR RAUL CUTIPA CCAMA
Congresista de la Republica

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
09 NOV. 2022
RECIBIDO
Firma ..... Hora 5:16 pm

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY Nº 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

El señor Congresista de la República que suscribe, **VICTOR RAUL CUTIPA CCAMA**, integrante del Grupo Parlamentario **PERÚ BICENTENARIO,** en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107°, de la Constitución Política del Estado, y conforme a lo establecido en el artículo 22° inciso c) y artículo 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, formula la siguiente propuesta legislativa:

I. FORMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY Nº 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

Artículo 1.- Objeto.

La presente ley tiene por objeto modificar e incorporar normas jurídicas a la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a fin de fortalecer el vínculo familiar con el recién nacido incluyendo al varón en su atención, ampliando los plazos de licencia por paternidad y especificando que el Seguro Social de Salud o una Entidad Prestadora de Salud asumirá el costo de la licencia.

Artículo 2.- Modificación

Modifícase los artículos 1°, 2°, 3°, y 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los términos siguientes:

"**Artículo 1.- Del objeto de la Ley**

La presente Ley tiene **por** objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia **y del recién nacido**.

Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por **catorce (14)** días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea, **el mismo que será subsidiado por el seguro regular que tenga el trabajador.**

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta y dos (32) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta y cinco (35) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.

c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

Artículo 3.- De la comunicación al empleador

El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de **catorce (14)** días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

Artículo 4.- De la irrenunciabilidad del beneficio

Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable, no **pudiendo** ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio **laboral**."

Artículo 3. -Agréguese el artículo 5° a la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Agréguese el artículo 5° a la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

"Artículo 5 - Del financiamiento por los días de la licencia por paternidad

El Seguro Social de Salud - EsSalud o las Empresas Prestadoras de Salud - EPS donde se encuentre afiliado el padre trabajador asumirán el costo por los días de licencia por paternidad, según corresponda."

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamento

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días a partir de su vigencia.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2022 18:04:33-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CUTIPA CCAMA Victor Raul FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2022 09:47:56-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VARAS MELENDEZ Bias Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2022 16:14:03-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARTICORENA MENDOZA JORGE ALFONSO FIR 21466266 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2022 13:23:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARTICORENA MENDOZA JORGE ALFONSO FIR 21466266 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2022 13:24:46-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: COAYLA JUAREZ Jorge Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2022 10:06:39-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **14** de **noviembre** de **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 3514-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA NORMATIVA

Antecedentes

La licencia por paternidad es un derecho irrenunciable regulado en el Perú para beneficio de todos los trabajadores que prestan labores en las distintas entidades y empresas de los sectores público y privado, cualquiera sea el régimen laboral o régimen especial de contratación laboral al que pertenezcan. Se incluye al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Este derecho se dio a partir del 21 de setiembre de 2009 donde se **publicó la Ley No. 29409,** donde se estableció una licencia por paternidad, la cual debía ser remunerada por un plazo de 4 días hábiles consecutivos.

Esta norma ha resultado ser de una gran importancia, ya que con ella nuestro país se nivela con las legislaciones de diversos países (Venezuela, Argentina, Chile, entre otros), sino además se reconoce la evidente responsabilidad que ambos padres deben tener en la crianza de los hijos, colocándose con ello a la altura de los tiempos actuales. Nadie pone en cuestión la función de la madre (de vital importancia en la atención que debe recibir un hijo, sobre todo en las primeras semanas de vida de un hijo), pero tampoco se puede dejar de reconocer la cada vez mayor responsabilidad y compromiso que el hombre viene asumiendo en esas mismas tareas.

En la actualidad existen diversos países que cuentan ya con legislación que regula la licencia de un trabajador con motivo de su paternidad. Tenemos, por ejemplo, el caso de Argentina, situación similar en Chile, el caso de Venezuela. Asimismo, diversos países europeos tienen regulado ya este derecho.

Regresando al texto de la Ley No. 29409, primigeniamente se estableció que los padres trabajadores de la actividad privada y pública, incluidos los que forman parte de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, el derecho a una licencia remunerada por paternidad en caso de alumbramiento de la cónyuge o conviviente (artículo 1). El mismo artículo primero señala que la finalidad de la licencia es promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

La licencia será otorgada al padre trabajador por cuatro días hábiles consecutivos, iniciándose el plazo desde el momento que el trabajador indique, especificándose que el plazo deberá estar comprendido desde la fecha del nacimiento del nuevo hijo o hija, y la fecha en que se de de alta a la madre o hijo o hija por parte del centro médico que atendió el parto (artículo 2).

Para hacer efectiva la licencia, el padre trabajador deberá comunicar a su empleador la intención de tomar la licencia con una anticipación no menor a quince días naturales, respecto de la fecha probable del parto (artículo 3).

Resulta de particular importancia qua dada la naturaleza y fines del beneficio, éste haya sido considerado de manera expresa como irrenunciable, no pudiendo ser cambiado o sustituido por pago en efectivo o por cualquier otro beneficio (artículo 4).

Finalmente, la Ley considera la eventualidad que la licencia por paternidad haya sido ya regulada, ya sea a través de un convenio colectivo, a través de acuerdos individuales o

inclusive por costumbre. De ser así, se establece que los derechos obtenidos por los trabajadores para estas mismas situaciones, se mantendrán vigentes en tanto sean más favorables (Primera Disposición Complementaria).

Posteriormente, con fecha 5 de julio de 2018, se **publicó** en el Diario Oficial *"El Peruano"*, **la Ley N° 30807**, por la cual se modifica el artículo 2° de la Ley N° 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Es así, que dentro de los principales aspectos de la norma se han establecido los siguientes:

– Se amplía la licencia por paternidad de cuatro días hábiles a diez días calendarios consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

– En los casos de nacimientos prematuros y partos múltiples, la licencia será de veinte días calendarios consecutivos.

– En los casos de nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa o por complicaciones graves en la salud de la madre, la licencia se amplía hasta en treinta días calendarios consecutivos.

– El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique, que puede ser entre la fecha de nacimiento del hijo o hija, de la alta por el centro médico o a partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto.

– En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias, es decir, de los días de licencia por paternidad y los días de licencia por maternidad no utilizados por la madre.

– El trabajador que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad.

– La norma entra en vigencia al día siguiente de su publicación y es aplicable a los trabajadores que han sido padre a partir del día 06 de julio de 2018, así como aquellos trabajadores que al día de hoy se encuentren haciendo uso de la licencia.

Identificación de la problemática

El Estado Peruano tiene la obligación ineludible de proteger a la familia tal como se establece en nuestra Constitución. Por ello, nuestra actual legislación reconoce el derecho de licencia por paternidad y maternidad en el ámbito laboral. Sin embargo, existe una gran diferencia entre el tiempo de licencia otorgado al padre frente al de la madre. De manera que se desencadena una serie de causas y consecuencias que no solo involucra el ámbito laboral si no también el ámbito social.

Esta desigualdad por género es algo indiscutible que se ha venido manifestando día a día, ya que siempre se ha mencionado que la mujer "es el sexo débil ", en ese sentido el Estado ha venido protegiéndola a través de beneficios. Lo cual pone en evidencia y ratifica a la sociedad que la mujer, al ser "desprotegida", necesita que el Estado se encargue personalmente de ella. En el ámbito laboral no ocurre nada diferente, existe

diversidad de desigualdades entre hombres y mujeres, esto puede verse reflejado en el aspecto salarial, cargos y/o puestos de trabajo, entre otros.

La Carta Magna de nuestro país reconoce a la familia como una institución sagrada siendo cuidada por el Estado y la sociedad. Sin embargo, ello no se ve reflejado en la Ley 30367 y la Ley 30807 pues el rol del padre de familia es desvalorizado, considerándolo poco relevante en la relación familiar.

El padre sufre por ausentarse en su hogar generando mal desempeño laboral. La ley otorga al padre una minoría de días después del parto de su hijo o hija. Consecuencia de ello, el padre tiene menos días para ayudar, convivir e involucrarse con su familia.

Análisis del estado actual

La integración entre la vida laboral, familiar y personal es un reto en la búsqueda de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. Las familias y las sociedades están a la búsqueda de una nueva organización a fin de armonizar el trabajo, el hogar y el cuidado familiar con los intereses particulares de cada cónyuge y de los hijos.

Las normas dadas que regulan esta licencia están dirigidas a fortalecer el desarrollo de la familia, dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos, buscando de la misma forma la equiparación de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, pretendiendo que el padre contribuya, como es su derecho y obligación, conjuntamente con la madre, en el cuidado de los hijos.

Pautassy y Nieves Rico citando a Batthayany, precisan que la distribución sexual del trabajo y del tiempo, en especial el destinado a cuidar a niños y niñas, es un claro reflejo de la dinámica de organización del mercado laboral y de las familias en América Latina y el Caribe. Dinámica que está regulada por la legislación laboral y que presenta diversos vacíos que condicionan la inserción de las mujeres y de los varones en los ámbitos productivo y de cuidado, y afectan las oportunidades de desarrollo y crecimiento de los niños y las niñas.

Según el Modelo Tradicional Maternalista, la no participación de los padres en el cuidado en los primeros días de vida de sus hijos obedeció al concepto de familia patriarcal, tradicional y machista en donde se asignan los roles de acuerdo a falsas imputaciones de origen biológico o naturales y concepciones culturales de asignación de roles bajo estereotipos de género. La función de la mujer es la reproducción y el cuidado del hogar, los niños, enfermos, así como los adultos mayores y su lugar de trabajo por excelencia, la casa, asumiendo la función de cuidadoras no remuneradas, mientras el varón es el cazador proveedor, como en la era de las cavernas.

Luego, del Modelo Maternalista al de Corresponsabilidad, en la que ambos cónyuges trabajan ahora de manera remunerada, colaborando al sostenimiento del hogar y a su vez deben ejercer ambos las funciones parentales. Para esto, se requiere extender a los padres los derechos y responsabilidades de cuidado en la familia, especialmente de los recién nacidos para ejercer plenamente su paternidad.

Las licencias de paternidad son instrumentos de política del estado importantísimos, para eliminar el modelo "hombre proveedor y mujer ama de casa" y luchar para el logro de la igualdad de género en el hogar. Muchas familias en América Latina tienen un modelo de padre proveedor económico y madre a cargo de los cuidados de los hijos. La participación de los padres en la crianza y las tareas domésticas es menor a la de las

mujeres. En el Perú, de acuerdo a estadísticas del INEI las mujeres dedican al hogar 12.14 horas semanales, mientras los hombres casi la mitad, 5.49 horas. La distribución del cuidado de bebes, niñas/os y adolescentes en los hogares peruanos es desigual según la encuesta nacional de uso del tiempo –INEI 2010- las mujeres utilizan el 56.4 % de su tiempo mientras los varones el 44.4%, siendo además el cuidado que realiza la mujer no remunerado- observándose que en la primera infancia que madres y padres cumplen un papel importantísimo en la formación de las actitudes de los niños y niñas.

El padre genético o biológico y el padre social o socio afectivo tienen la obligación y el derecho de cuidar y proteger a sus hijos, pero también unirse a ellos con lazos de afecto y cariño, lo que denominamos como amor.

Tenemos en muchos casos padres ausentes, padres que asumen el rol de la madre, proveedores, próximos, que lo fueron al azar o queriéndolo, de familias biparentales o mononucleares, ensambladas, o producto de la reproducción asistida entre otras que exigen un cambio de concepción de la paternidad, cambio cultural indispensable para lograr una mayor participación del hombre sobre todo en el ámbito del hogar y especialmente en el ámbito emocional, eliminando el paradigma que el hombre no sabe cuidar a los hijos o que perdería autoridad o su condición de sostenedor económico de la familia, afectando al padre, a la madre a los hijos, a la sociedad y al estado

La madre siempre cuenta con más trabajo en el hogar que tiene que sumar a su dedicación laboral, lo que merma su salud, calidad de vida, derecho al ocio, educación, imposibilidad de trabajar o implica la necesidad de abandonar el trabajo, así como recibir una menor remuneración en éste.

Según la investigadora de CEPAL Javiera Cienfuegos, que cita a Cerruti y Binstok, (2011, p.28) "El tiempo de salida que las mujeres destinan a labores del hogar está directamente relacionado con la etapa del ciclo vital de familia, de modo que muchas mujeres con hijos pequeños tienden a reducir o interrumpir su trayectoria laboral, algo que no ocurre a los hombres ".

Por tanto, La Ley ayuda transitar de un sistema maternalista a uno de corresponsabilidad entre los padres en el cuidado y atención de familia, fundamental para generar mayor equidad en la familia, y romper los roles culturalmente asignados a los padres y madres en el cuidado de los hijos sin motivo ni justificación alguna. Según Puntriano (2018, p.13) las investigaciones recientes encuentran relación entre la licencia de paternidad, la responsabilidad del hombre en la familia y el desarrollo del menor.

Asimismo, debemos indicar que la Ley tiene aciertos, vacíos y desaciertos que vale la pena comentar en el presente caso.

Una mayor participación del padre en la crianza beneficia al mismo padre, a la madre, al hijo y por ende a la sociedad y hasta al estado. Es así, que la norma no debe entenderse como un apoyo del padre a la madre y/o al niño, sino fundamentalmente un beneficio, un derecho ganado por el padre a fin de cumplir una función, un rol esencial en su vida, como es el cuidado y apoyo físico y sentimental a su prole, por lo que la ley No 29409, señala acertadamente en su artículo 2° : "La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, de cuidado y esencialmente de los recién nacidos". El padre también está atrapado en estereotipos de género que lo convierten en proveedor, lo que le ocasiona gravísimos problemas cuando no puede cumplir esta función o cuando la mujer suple esta función.

La Ley rompe este estereotipo llevándolo a una paternidad responsable, que, de acuerdo a Violeta Bermúdez, implica igualdad aplicable a los derechos reproductivos, dentro los que incluye procreación, planificación y cuidado de la descendencia por hombres y mujeres.

En lo referido a los aciertos de la Ley, se puede mencionar beneficios para, la familia, dentro de ella cada uno de sus miembros y los hijos, la sociedad y el estado. Los propios padres y la familia se benefician. La buena relación con sus hijos es motivo de mayor bienestar, así como felicidad, trabajo en equipo y cooperación y armonía transforma la concepción de maternidad existente, asociada a la madre como responsable de los cuidados en y de la familia, siendo un instrumento valioso para modificar la discriminatoria en la división sexual del trabajo. Asimismo, ennoblece la vida de los padres y los sensibiliza contra la homofobia, contribuyendo a reducir la violencia doméstica al valorar más su trabajo.

El beneficio para los niños/as es sensible al verificar que su padre comparte las tareas de cuidado con su madre, dejando de lado el machismo. Esto las ayuda a entender las relaciones de igualdad de género, no asumiendo cargas que no les corresponden. En el futuro probablemente crecerán, con salud física y mental siendo mejores personas, padres y ciudadanos. El interés superior del niño es plenamente aplicable en este caso, ya que la medida se alinea totalmente con este principio.

Conceder una licencia familiar remunerada es bueno para las empresas ya que los trabajadores valoran la preocupación de estas al apoyar al padre en el cuidado de sus hijos, lo que implica una mejora sustantiva en su clima laboral, y definitivamente fortalece al estado que tendrá familias bien constituidas y saludables que son, como se ha venido mencionando, la célula fundamental de la sociedad. Finalmente es un acierto de la norma incluir un sector vulnerable especial como el caso de un plazo extendído para el cuidado de los discapacitados, que requerirán evidentemente cuidado especial y diferenciado de sus padres lo que es plenamente concordante con la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad de la ONU y con un modelo social que propugna su incorporación igualitaria a la sociedad.

Por tanto, la intervención de los hombres como padres los involucra como cuidadores primarios de sus hijos e hijas y es beneficiosa para los menores, ya que ayuda en el bienestar infantil y en la salud misma.

En ese contexto planteamos la modificación de los siguientes artículos que a continuación detallamos:

- Al artículo 1° se ha modificado en el objeto términos, siendo la siguiente:

  *La presente Ley tiene **por** objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia **y del recién nacido**.*

- Al artículo 2° se ha modificado días en la licencia por paternidad, siendo la siguiente:

2.1 *La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por* ***catorce (14)*** *días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.*

2.2 *En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:*
b) Treinta y dos (32) *días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.*
c) Treinta y cinco (35) *días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.*

- Al artículo 3° se ha modificado días en la comunicación al empleador siendo la siguiente:

- *El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de* ***catorce (14)*** *días naturales, respecto de la fecha probable del parto.*

- Al artículo 4° se ha modificado términos siendo la siguiente:

  Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable, no ***pudiendo*** *ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio* ***laboral****.*

- Se ha incorporado el artículo 5° quedando redactado de la siguiente manera:

  Del financiamiento por los días de la licencia por paternidad
  El Seguro Social de Salud - EsSalud o las Empresas Prestadoras de Salud - EPS donde se encuentre afiliado el padre trabajador asumirán el costo por los días de licencia por paternidad, según corresponda.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El proyecto de ley, no tiene vicios de inconstitucionalidad ni de ilegalidad, puesto que se enmarca en lo que prescribe el artículo 107° de la Constitución Política del Perú que establece el derecho a la iniciativa en la formación de leyes. Asimismo, tendrá efecto de manera complementaria únicamente sobre sobre la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, ya que fortalece el vínculo familiar con el recién nacido incluyendo al varón en su atención, ampliando los plazos de licencia por paternidad y especificando que el Seguro Social de Salud o una Entidad Prestadora de Salud asumirá el costo de la licencia.

De la misma forma, la aprobación de la iniciativa tendrá impacto en la legislación laboral, debiendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, regular y adaptar los sistemas y la legislación interna.

Asimismo, nuestra normatividad laboral y de seguridad social se igualaría a la normatividad de los países de nuestro continente.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La iniciativa busca que la licencia por paternidad sea financiada al igual que las licencias de maternidad por el seguro del trabajador, por lo que no generaría ningún costo para el Estado ni para le empresa. Además, busca proteger el interés superior del niño, el fortalecimiento de la relación paterno filial, la unidad familiar y la construcción de una sociedad con menor índice de machismo y reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa se vincula con la Decimo Primera Política relacionada a la Equidad y Justicia Social, concretamente la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; y a la Décimo Sexta Política referida al Fortalecimiento de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud.