

BOLETÍN: 179

AÑO: 16

JULIO 2022

En Gaceta Oficial N° 6.712 (extraordinario) de fecha primero (20) de julio de 2022, fue publicada la Ley de Registro de Antecedentes Penales (LRAP). A continuación, presentamos nuestro acostumbrado análisis sobre su contenido y alcance desde la perspectiva laboral.

1. Objeto y finalidad:

De acuerdo con lo precisado en el artículo 1 de la LRAP, ésta tiene por objeto regular el registro de antecedentes penales en el marco de la garantía del derecho de las personas y el adecuado funcionamiento del sistema de justicia.

Según lo establece el artículo 2, tres son las finalidades de dicha Ley; a saber: (i) garantizar la idoneidad del registro de antecedentes penales, (ii) proteger los derechos y garantías de las personas con relación al registro de antecedentes penales; y (iii) asegurar que el registro de antecedentes penales cuente con la información necesaria, veraz y oportuna para el adecuado funcionamiento de la justicia.

2. Aspectos laborales:

2.1 Derecho a la confidencialidad:

Conforme a lo precisado en el artículo 7 de la LRAP, las personas tienen derecho a la



confidencialidad de la información que sobre ellas se encuentre en el registro de antecedentes penales "...para prevenir los efectos discriminatorios que puedan derivar de las penas y que puedan exceder el contenido de la sanción".

No obstante, la norma señala que quedan a salvo las excepciones previstas para garantizar los derechos humanos, el adecuado funcionamiento del sistema de justicia, el orden público y la seguridad y defensa de la Nación.

2.2 Prohibición de uso (derecho al trabajo):

Tal y como lo precisa el artículo 16 de la LRAP, se prohíbe a cualquier persona (jurídica o natural) en funciones de empleador, exigir a los candidatos a ocupar un cargo la presentación de antecedentes penales como requisito para postularse a una oferta de trabajo.

Es importante destacar que la norma no establece ningún tipo de excepción ni distinción en dicha materia, estableciendo multas de mil (1000) veces el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor de acuerdo a la tasa publicada por el Banco Central de Venezuela (BCV) en aquellos que casos que una personas (natural o jurídica) exija como requisito la presentación de antecedentes penales para asuntos relacionados con situaciones académicas, **laborales**, beneficios de salud en seguros, créditos bancarios, ingreso o permanencia en algún establecimiento o lugar; y/o cualquier otra situación de índole personal.

3. Vigencia y derogatorias:

Según lo expresa la disposición final única, la norma está en vigencia desde el pasado día veinte (20) de julio de 2022.

Igualmente, conforme a lo establecido en la disposición derogatoria única, la LRAP deroga la Ley de Registro de Antecedentes Penales publicada en la Gaceta Oficial N° 31.791 (ordinario) de fecha tres (3) de agosto de 1979.



LABLABOR

¡LA GUÍA DEL GERENTE
EXITOSO!

¿Ya conoces todo nuestro
portafolios?

[Servicio de Suscripción](#)

[Auditoría legal en materia Laboral
y de Seguridad Social](#)

[Calculadora laboral](#)

[Guía de Instrumentación Laboral
\(G-LAB\)](#)

[Reglamento Interno de Trabajo](#)

[Cursos on-line en materia laboral](#)

[Asesoría legal en materia Laboral y
de Seguridad Social](#)

[Negociación y resolución de
conflictos](#)

[Representación en litigios](#)

¿Qué esperas?

Visita nuestra página web y
descubre las mejores y más
sofisticadas herramientas para el
manejo de las relaciones laborales
diseñadas pensando en las
unidades de Gestión Humana.
Ingresa a:

www.lablabor.com.ve

VENTAJAS DE NUESTRO PORTAFOLIOS

✓ **Suscripción:** acceso inmediato a la base de datos jurídico laboral más completa de Venezuela, con la mayor velocidad y frecuencia de actualización.

✓ **Auditorías legales:** con informes emitidos en 48 horas luego de su ejecución.

✓ **G-Lab:** el sistema patentado más eficaz para documentar relaciones laborales, que disminuye contingencias (reclamos, demandas y sanciones)

✓ **Cursos virtuales de relevancia actual:** con la plataforma digital tecnológica más moderna

✓ **RIT:** el Reglamento Interno de Trabajo más robusto del mercado, que disminuye: vacíos legales, interpretaciones desfavorables y conflictos.

✓ **Asesoría permanente:** esquema preventivo que reduce en más de un 90% el índice de litigios en 24 meses.

✓ **Negociaciones laborales:** de la mano de profesionales altamente calificados para negociar conflictos individuales y colectivos.

✓ **Representación en litigios:** 95% de causas negociadas y respuestas favorables con eficacia entre 85% y 90%