

En Gaceta Oficial Nº 6.686 (extraordinario) de fecha quince (15) de febrero de 2022 fue publicada la Ley de Reforma Parcial de la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (en lo sucesivo ("LA LEY").

Dicha norma, tiene implicaciones laborales, las cuales analizamos a continuación:

1. Vigencia:

De acuerdo con la Disposición Final Única, LA LEY está vigente desde su publicación en Gaceta Oficial, esto es, a partir del quince (15) de febrero de 2022, no obstante, su contenido estuvo disponible a partir del día trece (13) de abril del año 2022.

Aspectos laborales:

Esta norma toca dos aspectos que inciden directamente en el ámbito de las relaciones de trabajo; a saber: el régimen jurídico de la inamovilidad laboral del padre y la licencia de paternidad.

Del análisis entre la Ley derogada, el Proyecto de Ley ventilado ante la Asamblea Nacional y el contenido de LA LEY, se desprende idéntica redacción en cuanto a los artículos dedicados a los temas antes identificados (inamovilidad y licencia paterna). Sin embargo, es importante destacar que entre la Ley derogada y la actual norma, había sido publicada la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT) cuyo artículo 339 modificó el régimen















jurídico de protección a la paternidad asociado al ámbito de las relaciones de trabajo.

Por lo tanto, a continuación te presentamos qué instrumenta LA LEY respecto de ambos tópicos.

2.1 Inamovilidad Laboral del Padre:

2.1.1 Duración:

Según lo indicado en el artículo 10 de LA LEY, el padre -sin importar su estado civil- gozará de inamovilidad laboral hasta un año después del nacimiento del hijo. Por lo tanto, no podrá ser despedido, trasladado ni desmejorado, sin que exista justa causa y la misma haya sido previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

Es importante destacar que la norma no indica expresamente cuándo inicia la inamovilidad laboral por fuero paternal colocándonos en la misma situación existente antes del pronunciamiento vinculante proferido por la Sala Constitucional sobre la materia y en una eventual colisión respecto de lo establecido en la LOTTT. Igualmente, con la redacción publicada en Gaceta Oficial, podría interpretarse que se redujo a la mitad la inamovilidad laboral establecida en el artículo 339 de la LOTTT.

2.1.2 Inclusión del régimen de adopción:

Es necesario destacar que este derecho aplica también a quienes sean padres bajo el régimen de adopción, siempre que se trate de niños con menos de tres (3) años de edad. En este caso, el lapso que dura la inamovilidad laboral se computará a partir de la sentencia de la adopción respectiva.

2.1.3 Tribunal competente en caso de controversias que involucren a funcionarios públicos:

El artículo 10 de LA LEY en el caso de controversias relativas a la aplicación de esta norma a los funcionarios públicos, la misma se resolverá en los tribunales que con competencia en lo contencioso administrativo.



LABLAB®R

¡LA GUÍA DEL GERENTE EXITOSO!

¿Ya conoces todo nuestro portafolio?

Servicio de Suscripción

Auditoría legal en materia Laboral v 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

<u>Representación en litigios</u>

¿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

2.2Licencia de paternidad:

2.2.1 Duración:

Asimismo, el artículo 11 de LA LEY precisa que los padres disfrutarán de un permiso remunerado equivalente a catorce (14) días continuos contados a partir de la fecha del nacimiento del hijo. En el caso de enfermedad grave del hijo o complicaciones graves de salud que coloque en riesgo la vida de la madre la licencia de paternidad otorgada se extenderá por catorce (14) días más.

2.2.2 Partos múltiples:

De acuerdo con el artículo 11 de LA LEY en caso de partos múltiples, "... El permiso o licencia de paternidad remunerada prevista... Será de veintiún días continuos".

2.2.3 Fallecimiento de la madre:

De igual modo, precisa el artículo 11 de LA LEY que en el caso que fallezca la madre, el padre tendrá derecho a la licencia que le hubiere correspondido a ésta.

2.2.4 Inclusión de régimen de adopción:

Al igual que en la protección de inamovilidad laboral, LA LEY incorporó los casos de adopción en la aplicación de la licencia de paternidad a partir, en este caso, de la fecha que la adopción sea acordada por la sentencia definitivamente firme.

2.2.5 Irrenunciabilidad y efectos de la licencia de paternidad:

Según lo indica LA LEY, los permisos o

licencias de paternidad no son renunciables. Asimismo, se precisa que la duración de la licencia de paternidad debe computarse a los efectos de la prestación de antigüedad.

2.2.6 Continuidad o enlace vacacional:

El artículo 11 de LA LEY, establece como obligación patronal conceder o permitir (en forma inmediata a la conclusión de la licencia de paternidad) el disfrute de las vacaciones a que tenga derecho el trabajador, siendo que para ello baste sólo su solicitud.

2.2.7 Sistema de Seguridad Social y erogaciones:

Finalmente, destaca el artículo 11 de LA LEY que la licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social.

2.3 Demostración de paternidad:

A los fines de la procedencia de la protección de inamovilidad antes descrita, el padre sólo podrá acreditarse tal condición mediante el Acta de Inscripción del niño en el Registro Civil o en el Sistema de Seguridad Social.

En el caso de la licencia de paternidad, el trabajador debe presentarle al patrono el certificado médico de nacimiento del niño expedido por un centro de salud público o privado en el que conste su carácter de progenitor.

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%