

REPORTE LEGAL

Instrumento:

Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. (Publicada en G.O. Nro. 38.773 del 20 de septiembre de 2007)

Objeto:

Establecer los mecanismos de desarrollo de políticas para la protección integral a las familias, la maternidad y la paternidad así como promover prácticas responsables ante las mismas.

Implicaciones laborales relevantes:

1. Inamovilidad laboral del padre:

Indistintamente del estado civil, éste gozará de inamovilidad laboral hasta un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo.

En los procedimientos en materia de inamovilidad laboral previstos en la legislación del trabajo solo podrá acreditarse la condición de padre mediante el Acta de inscripción del niño o niña en el Registro Civil o en el Sistema de Seguridad Social.

(También aplica para padres por adopción según sentencia firme, siempre que se trate de menores de 3 años de edad).

2. Licencia de paternidad:

El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de 14 días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en



condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia.

Certificado Médico: El trabajador deberá presentar ante el patrono o patrona el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en el cual conste su carácter de progenitor.

Prórroga: En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un período igual (14 días continuos más).

Parto Múltiple: En este caso el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista será de 21 días continuos.

Fallecimiento de la Madre: En este caso el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a la madre.

Todos estos supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes.

La licencia de paternidad será sufragada por el sistema de seguridad social.

(También aplica para el trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de 3 años de edad. En estos casos, el permiso o licencia será contado a partir del momento en que adopción sea acordada por sentencia definitivamente firme).



Antigüedad y vacaciones:

Antigüedad: Los permisos o licencias de paternidad no son renunciables y deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador.

Disfrute de Vacaciones: Cuando un trabajador solicite inmediatamente después del permiso o licencia de paternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o patrona esta en la obligación de concedérselas.

Fecha de entrada en vigencia:

Desde su publicación en Gaceta Oficial, es decir, el **20 de septiembre de 2007.**