

Información importante respecto de la aplicación del Art. 179 LCT sobre Guarderías y Salas Maternales (Dec. 144/22)

El jueves 23 de marzo entra en vigencia el Decreto 144/22 que reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), el cual obliga a las empresas, con más de 100 trabajadores en sus establecimientos, a contar con espacios de cuidado para menores entre 45 días y 3 años de edad.

La reglamentación del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) surge a partir del fallo “Etcheverry” (CSJN), donde se establece la obligación de poner en práctica la última parte del referido Art. 179 LCT y solucionar una omisión reglamentaria del PEN.

¿Qué establece la norma?

La norma recientemente reglamentada establece que *“..en los establecimientos de trabajo donde **presten tareas 100 personas o más, independientemente de las modalidades de contratación**, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo”*.

Asimismo, a los efectos del cómputo sobre la cantidad de personas que trabajan en cada establecimiento, el referido decreto reglamentario establece que *“..se tendrán en cuenta tanto las y los dependientes del establecimiento principal, como aquellas y aquellos dependientes de otras empresas, en tanto presten servicios en el establecimiento principal”*.

Resulta importante mencionar que **el computo en cuestión se debe realizar por cada unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa** (Art. 6 LCT), y que en dicho computo se debe contemplar personal propio, personal de otras empresas y personal contratado bajo cualquier modalidad.

Reintegro con suma No Remunerativa

La norma establece también que **esta obligación puede ser sustituida**, a través del convenio colectivo de trabajo, **por el pago de una suma dineraria no remunerativa**, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas.

Para el caso del personal comprendido por el CCT 130/75, dicha sustitución fue acordada con la contraparte sindical en el acta acuerdo de fecha 18 de enero de 2023, estableciéndose en la cláusula 9na. que *“las partes acuerdan que los empleadores podrán cumplir con lo establecido en el Decreto 144/22 reglamentario del artículo 179 de Ley N° 20.744, en la forma estipulada en el mismo, u optando por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados; pudiendo el empleador variar mediante un ejercicio razonable la forma de cumplimiento de dicha*

obligación, en el marco del decreto anteriormente citado. El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas será equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40%) del salario mensual correspondiente a la categoría “Asistencia y Cuidados de Personas” del Personal con retiro del régimen previsto de la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor. Las partes acuerdan que lo dispuesto en la presente cláusula permanecerá vigente hasta tanto no sea modificado por las mismas”.

Estos gastos deberán estar **debidamente documentados en el legajo del trabajador** para que el empleador pueda reintegrarlos, pudiendo tratarse de las siguientes variantes: los gastos de contratación de una institución habilitada a tal efecto, o bien del pago a una trabajadora de casas particulares que realice esas tareas de cuidado.

Monto del reintegro

El reintegro no puede ser inferior a una suma equivalente al 40% del salario mensual correspondiente a la categoría de “Asistencia y Cuidado de personas” con retiro del régimen de trabajadores de casas particulares (Ley 26.844), o al monto efectivamente gastado en caso que este sea menor.

Para el mes de **marzo 2023**, dicho salario asciende a la suma de **\$83.482,50**. Por lo tanto, **el monto mínimo a reintegrar en el corriente tiene un tope de \$33.933**, y siempre que esta posibilidad esté prevista en el convenio colectivo de trabajo respectivo.