



Salas maternoparentales: reglamentación del art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo¹

El jueves 23 de marzo comenzó a regir el decreto 144/22 reglamentario del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) sobre “salas maternas y guarderías”. Esta reglamentación llegó 48 años después, gracias a la lucha de muchas compañeras y compañeros de organizaciones sindicales que exigieron la reglamentación de este artículo, visibilizando la urgente necesidad de gestionar sobre los cuidados, y a una orden judicial dictada por la Corte Suprema en octubre del año 2021.

A continuación se presentan las novedades que trae dicho decreto y su situación actual. Luego se presentan diferentes negociaciones colectivas de trabajo en las cuales se ha regulado este beneficio a fin de observar el impacto que han tenido la reglamentación y el acuerdo firmado por la CGT y la UIA/CAC. Finalmente, se incluye un apartado donde se realizan algunas reflexiones en torno a la implementación y los alcances que efectivamente puede tener esta política.

¿Qué dice la reglamentación del artículo 179?

El decreto 144/22 estableció que en establecimientos de trabajo donde presten tareas 100 personas o más, independientemente de la modalidad de contratación o de quien sea formalmente el empleador, se deberá ofrecer espacios de cuidados para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras. Para cumplir con ello, la primera opción que ofrece la norma es la implementación de una sala en el espacio de trabajo; sin embargo, se detallan otras opciones en caso de decidir no hacerlo:

- asociarse con otros empleadores que estén a no más de 2 km de distancia e implementar la sala de manera conjunta;
- subcontratar la sala;
- pactar una suma no remunerativa a través de la negociación colectiva en concepto de “reintegro por gasto de guardería o trabajo de cuidado de personas” debidamente documentada que, como mínimo, sea el 40% del salario mensual de la categoría “Asistencia y cuidado de personas” correspondiente al Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares (Ley 26.844).

¹ Informe elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma. Equipo de trabajo: Luis Campos, Julia Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel. Abril, 2023 <http://ods.ctaautonoma.org.ar/>

¿Qué aspectos se pueden resaltar del decreto?

En primer lugar, el hecho de considerar tanto a trabajadoras como a trabajadores para la cantidad mínima por establecimiento, ya que la letra del artículo 179 refería sólo a un mínimo de “trabajadoras”, es decir, asociaba el cuidado de niños a las mujeres.

En segundo lugar, la norma considera a todos los trabajadores y las trabajadoras que realicen tareas en el establecimiento sin importar su modalidad de contratación o quien sea formalmente el empleador, así como incluye a trabajadores y trabajadoras bajo el régimen de teletrabajo, a quienes se les debe compensar el beneficio a través de una suma no remunerativa.

En tercer lugar, la habilitación de las diferentes opciones para aquellos empleadores y empleadoras que decidan no instalar una sala de cuidados en el establecimiento, facilita su rápida implementación reintegrando, aunque más no sea parcialmente, los gastos para cubrir el pago de jardines o la remuneración de quien esté empleado en el hogar para el cuidado de hijos durante la jornada de trabajo.

Por último, que el decreto establezca un porcentaje sobre una categoría de una escala salarial, permite que el monto a pagar se vaya actualizando a la par de la negociación salarial de ese sector, y no quede una suma fija plausible se deteriorarse con el tiempo.

A una semana de la entrada en vigencia del decreto 144/22, la CGT, la UIA y la CAC firmaron un acuerdo en presencia de la Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Ministra de Mujeres, Géneros y Diversidad, sobre la implementación de dicho decreto. Este acuerdo no se encuentra homologado al día de hoy y eso cuestiona su obligatoriedad más allá de los firmantes. No obstante, en el acuerdo se propone que por el término de cuatro meses (desde el 23 de marzo hasta el 31 de julio de 2023) se postergue la obligación de contar con salas maternoparentales en los lugares de trabajo y empiece a regir, durante ese tiempo, la modalidad de reintegro de gastos.²

La negociación colectiva de los espacios de cuidado en los lugares de trabajo

En la negociación colectiva este tema ha sido abordado luego del decreto mediante dos estrategias. Por un lado, actividades que lo incluyen por primera vez y replican el decreto con algunas interpretaciones propias para su implementación. Por el otro, actividades que

² Es decir, desde el 23 de marzo y por cuatro meses consecutivos, según este acuerdo la parte empleadora debería pagar el mínimo establecido en el decreto, es decir, el 40% del salario de la categoría “Asistencia y cuidado de personas” del Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares, lo que implica un valor a marzo de 2023 de \$33.393 mensuales. Se aclaró que esta suma se abonará siempre y cuando en el convenio colectivo aplicable al establecimiento no se hubiese previsto otro régimen o modalidad al respecto. Este acuerdo incluye a quienes realizan teletrabajo y además, a quienes estén por fuera del o de los convenio/s colectivo/s aplicables a los trabajadores del establecimiento en el cual presta servicios, debiéndose aplicar en esos casos el convenio que sea más favorable. Por último, el acuerdo establece que los y las trabajadoras de otros regímenes específicos estarán comprendidos también por lo establecido en el acuerdo. Sin embargo, no se especifica en este punto a qué regímenes se refiere ni cómo sería esto en cada uno de los mismos.

negociaron el ítem reintegros por cuidados sin mencionar al decreto ni a sus directrices para la implementación. Se trata principalmente de actividades que venían negociando estos reintegros y durante el 2022 actualizaron los montos quedando algunas por debajo de lo que establece el decreto 144/22 y otras por arriba.

Algunos ejemplos representativos del primer grupo son los siguientes:

- 18/01/2023 FAECyS y las cámaras del sector
- 10/01/2023 UOM (obreros) y cámaras correspondientes a la rama del acero
- 20/01/2023 ASIMRA (supervisores) y todas las cámaras del sector
- 13/03/2023 UTEDyC y las cámaras del sector de entidades civiles y deportivas

En el acuerdo mediante el cual se realizó la revisión salarial de la actividad del comercio celebrada el 18 de enero de 2023 entre la FAECyS y las cámaras del sector incluyó una cláusula retomando el decreto casi textual:

NOVENO: Las partes acuerdan que los empleadores podrán cumplir con lo establecido en el Decreto 144/2022 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.

En la industria metalúrgica, se registraron dos acuerdos de actividad: el primero, n° 312/23, celebrado el 10 de enero de 2023 firmado por la UOM (obreros) y las cámaras correspondientes a la rama del acero; y el segundo, n° 600/23, celebrado el 20 de enero de 2023 entre ASIMRA (supervisores) y todas las cámaras del sector, en el que en ambos casos replicaron lo establecido en el decreto:

SEGUNDA – REEMPLAZO DE LA OBLIGACIÓN DE ESTABLECER ESPACIOS DE CUIDADO POR PAGO DE REINTEGRO DE GASTOS

En el marco antedicho, y con vigencia desde la fecha indicada en la cláusula TERCERA, Las Partes acuerdan reemplazar la obligación establecida en el art.179 de la LCT, reglamentado por el art. 1° del Decreto 144/2022, de proveer espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo, por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o por trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados, por un valor mensual equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40 %) del salario mínimo mensual vigente correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que éste sea menor.

Además, se estableció que:

En el caso de que ambos progenitores trabajaran y reunieran las condiciones para tener acceso al beneficio establecido por el Decreto N° 144/2022 o a la prestación sustitutiva aquí establecida, el beneficio sólo será exigible por uno de ellos. A tal efecto, el trabajador que pretenda percibir el beneficio aquí previsto deberá completar y entregar a su empleador una declaración jurada de que el otro progenitor no lo está recibiendo, adjuntando asimismo copia del último recibo de haberes del mismo y constancia de su alta como trabajador dependiente ante la AFIP.

En este párrafo la cláusula interpreta el decreto 144/22 de modo restrictivo, ya que en ningún lugar de la norma se establece que sólo puede gozar del beneficio uno de los progenitores. Incluso, por tratarse de una cobertura de solo el 40% del total, frente al 100% que implicaría contar con una sala de cuidados en el establecimiento, resulta lógico y hasta deseable que ambos progenitores puedan cobrar el reintegro y así acercarse a la cobertura total del gasto ocasionado.

La negociación celebrada el día 13 de marzo de 2023, entre UTEDyC y las cámaras del sector de entidades civiles y deportivas, reconoce la vigencia del decreto, y al igual que los acuerdos de UOM y ASIMRA hace una interpretación restrictiva del mismo.

PRIMERO: REGIMEN DE GUARDERIA

1.1. Guardería o pago sustitutivo:

Cuando el establecimiento esté incluido por Ley, Decreto o Reglamentación legal, entre los que deban ofrecer espacios de cuidado o guarderías para niños y niñas, la obligación establecida en el art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (reglamentada por el Decreto 144/2022) o norma que en el futuro la reemplace, podrá ser sustituida, a elección del empleador, 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.

1.2. Valor de la suma no remunerativa:

El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas no podrá ser inferior a una suma 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 en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor, conforme lo establece el tercer párrafo del art. 4, del Decreto Reglamentario 144/2022 o el que lo sustituya en el futuro. El reintegro que exceda la pauta del 40% referida, será considerado como un reintegro voluntario por parte de las entidades empleadoras, manteniéndose el carácter no remunerativo establecido por el Dto. 144/2022.

Dentro de los acuerdos que actualizaron el monto del reintegro por "guardería" o "sala maternal" independientemente del dictado del decreto podemos citar como ejemplos:

- Septiembre de 2022: Sindicato de Trabajadores Perfumistas y la Cámara Argentina de la Industria de Cosmética y Perfumería
- Enero de 2023: última actualización del reintegro firmado en el CCT 42/89 entre FATSA y las cámaras de la industria de laboratorios
- Marzo de 2023: última actualización del reintegro negociado entre La Bancaria y las cámaras del sector

En la industria perfumista el acuerdo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Perfumistas y la Cámara Argentina de la Industria de Cosmética y Perfumería establece:

A) Art. 64: SALA CUNA

Las empresas comprendidas en la presente convención colectiva y que ocupen más de 25 trabajadores/as, deberán optar a los efectos del cuidado y alimentación de los hijos menores de 2 años por lo siguiente:

- Habilitar una sala cuna dentro del establecimiento
- Habilitar una sala cuna fuera del establecimiento.
- Contratar la empresa o la trabajadora, en forma directa, una guardería o persona física o jurídica que cumpla dicha función.

En el caso previsto en c) las empresas abonarán a la trabajadora a partir del 1 de noviembre de 2022, previa entrega de comprobante, la suma correspondiente al gasto con un límite de Pesos siete mil cuatrocientos treinta (\$7430.-) y asentarán en el recibo de sueldo el reintegro de gastos correspondiente, no remunerativos conforme art 103 bis LCT.

En el supuesto de que la trabajadora decida no contratar a una persona para el cuidado del bebé, las partes entienden que posee un gasto no sujeto a comprobante. Atento ello, las empresas le abonarán a la trabajadora a partir del 1 de noviembre de 2022 un importe fijo de Pesos cinco mil quinientos setenta (\$5570.-) que será remunerativo y se asentará en recibo con el concepto "Guardería".

Algunos temas para destacar en este acuerdo sobre los casos en los que se acuerde un monto: en primer lugar, el límite de trabajadores y trabajadoras por establecimiento para gozar del beneficio es menor al del decreto; sin embargo, desde el momento en que el decreto comienza a regir esta suma será diferencial según el tamaño del establecimiento: quienes presten tareas en lugares que empleen desde 25 y hasta 99 trabajadores, cobrarán el monto asignado en este acuerdo o en futuros que lo actualicen (por cierto muy por debajo del mínimo establecido en el decreto) y los que presten servicios en establecimientos de más de 100 personas deberán cobrar, por lo menos, el mínimo establecido en el decreto 144/22.

Por otro lado, y respecto a los requisitos para gozar de la suma, se establecen dos opciones: a- una suma reintegro contra entrega de comprobante que demuestre la contratación del servicio de cuidado (tal como lo aclara el decreto 144/22) y b- una suma menor a la anterior para aquellos trabajadores y trabajadoras que decidan no contratar el servicio, pero que al tener un niño a cargo incurrir en un gasto extra, que este monto intenta compensar. En el primer caso, la "suma reintegro", es no remunerativa y en el segundo caso, la "suma compensatoria", es remunerativa.

En este caso, una vez vigente lo dispuesto en el decreto 144/22 el universo de trabajadores y trabajadoras comprendidos por este acuerdo quedará fragmentado de la siguiente forma: trabajadores que presten servicio en establecimientos de menos de 25 personas (no cobrarán suma), trabajadores que trabajen en establecimientos entre 25 y 99 personas (cobrarán la suma vigente en el acuerdo y en los posteriores que la actualicen) y trabajadores que presten tareas en establecimientos de más de 100 personas, quienes deberían cobrar como mínimo lo que establece el decreto 144/22. Por otro lado, de los dos grupos de trabajadores que cobran asignación, la misma será diferente según si presenten o no comprobantes que acrediten el gasto en el servicio de cuidados de sus hijos.

En la industria de laboratorios el CCT 42/89 firmado entre FATSA y las cámaras del sector establece:

ARTICULO 45*: Sala Maternal: los establecimientos cuyo número de mujeres empleadas alcance al que fija la Ley, deberán habilitar una Sala Maternal que albergue a los niños hasta la edad de 5 años. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al previsto por la Ley podrán optar entre habilitar una Sala Maternal o abonar a las madres y por cada hijo hasta la edad de 5 años, una suma no remunerativa que a partir del 01/01/2022 será de PESOS VENTICUATRO MIL TRECE CON 34/100 (\$ 24.013,34) mensuales, será de PESOS VENTICUATRO CIENTO SETENTA Y DOS CON 47/100 (\$ 24.172,47) mensuales a partir del 01/02/2022, será de PESOS VENTICUATRO TRESCIENTOS TREINTA Y UNO CON 60/100 (\$ 24.331,60) mensuales a partir del 01/03/2022. (Conf. Acta Acuerdo del 03/02/2022).

Este monto se actualiza periódicamente con la paritaria sectorial y desde enero de 2023 está fijado en \$ 47.689,94, por encima del mínimo establecido en el decreto 144/22. A su vez, amplía la edad de cada hijo o hija y no fija un mínimo de trabajadores por establecimiento. Sin embargo, sólo alcanza a las madres, quedando fuera de sus alcances los trabajadores varones. De esta manera, en la actualidad los trabajadores que prestan servicios dentro de los laboratorios podrían clasificarse en tres grupos: trabajadoras mujeres dependientes directas del establecimiento, comprendidas en las disposiciones del CCT 42/89; trabajadoras mujeres dependientes de otras empresas que presten servicios en el establecimiento y trabajadores varones, en establecimientos que posean más de 100 trabajadores, comprendidos en el decreto 144/22; y trabajadoras mujeres dependientes de otras empresas que presten servicios en el establecimiento y trabajadores varones, en establecimientos que posean menos de 100 trabajadores, que no tienen acceso a ninguna prestación.

A diferencia de los ejemplos anteriores, encontramos el caso del sector bancario, donde a partir de 2022 se amplió el beneficio a todos los trabajadores y las trabajadoras del sector. La última cláusula incluida en la negociación de marzo de 2023 expresa lo siguiente:

NOVENA:

Asignación mensual por guardería

El adicional será incrementado a partir del 01/01/2023 y hasta el 30/06/2023 en los porcentajes establecidos en la cláusula PRIMERA y SEGUNDA del presente, según se detalla en el **ANEXO II**.

Aquellas entidades que paguen un concepto análogo, deberán abonar la diferencia existente siempre y cuando abonen una suma menor a los montos convenidos en este acuerdo.

En los casos en los cuales de la aplicación de los incrementos porcentuales dispuestos en la cláusula PRIMERA y SEGUNDA resulten importes mayores o mejores condiciones, serán de plena aplicación los que resulten más favorables al trabajador.

En cumplimiento de la cláusula octava del Acuerdo suscrito con fecha 4.5.22 a partir del 1.3.23 entra en vigencia la aplicación de la universalidad del adicional por guardería a todas las trabajadoras y trabajadores. En caso en que ambos trabajadores se desempeñen en relación de dependencia, solo percibirán una sola asignación por hijo a cargo comprendido en el sistema legal correspondiente, tomando la asignación que resulte más favorable al trabajador.

El monto del adicional, a diciembre de 2022, ascendía a \$38.346 resultando mayor al fijado por el decreto 144/22 y vale aclarar que el mismo fue actualizado con el mismo porcentaje acordado en la negociación paritaria de marzo de 2023. A diferencia de otros casos, resulta favorable que se utilice el mismo porcentaje para actualizar salarios y el “adicional guardería”, en tanto se asegura la misma recomposición.

Aspectos a considerar en la negociación colectiva de este beneficio

La sanción del decreto 144/22 constituyó un avance en tanto después de muchos años reglamenta un artículo de la Ley de Contrato de Trabajo que impacta directamente sobre la gestión de cuidado de hijos de trabajadores y trabajadoras. Por ahora todo indica que la mayoría de los establecimientos optarán por la opción de monetizar este “beneficio”. En este sentido y dado que dicha monetización debe realizarse a través de una negociación colectiva, detallamos a continuación algunos puntos clave para el momento de su negociación:

→ **Segmentación por tamaño de establecimiento**

La referencia al concepto “establecimiento” que realizan el art. 179 de la LCT y el decreto 144/22 puede llevar a confusión por cuanto el sujeto obligado es la empresa. Establecimiento y empresa pueden o no tener los mismos contornos. En otras palabras, no siempre los límites de una empresa coinciden con los de un establecimiento. Una empresa puede tener uno o varios establecimientos, mientras que en un establecimiento pueden coexistir trabajadores dependientes de una o varias empresas.

El decreto 144/22 incluyó algunas novedades y sumó confusiones: en primer lugar, reconoció que en un mismo establecimiento concurren trabajadores dependientes de distintas empresas. A los efectos de la cantidad mínima de trabajadores optó por una concepción amplia, incluyendo a todas las personas que realizan sus tareas en el establecimiento principal.

En segundo lugar, abrió las puertas para que las empresas obligadas se eximan de su cumplimiento pagando una suma equivalente como mínimo al 40% del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, siempre y cuando ello esté previsto en los convenios colectivos de trabajo.

La distinción según el tamaño del establecimiento podía justificarse en los términos del art. 179 de la LCT, cuando la única alternativa era la creación de espacios de cuidado en los lugares de trabajo. Sin embargo, al introducir la alternativa de reemplazar esta obligación por el pago de una suma de dinero resulta razonable volver a poner a la empresa en el centro de la atención.

En primer lugar, es necesario destacar que el concepto "establecimiento" está lejos de reducirse al espacio que está dentro de las cuatro paredes del lugar de trabajo. El art. 6 define "establecimiento" como "la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones". Esta definición es lo suficientemente amplia como para plantear su extensión a través de la negociación colectiva a la totalidad de los trabajadores de la empresa, o al menos a una parte importante de ellos, independientemente del lugar físico donde desempeñen sus tareas.

En segundo lugar, el espíritu y la intención de la norma son claros: generar mecanismos que permitan sostener las tareas de cuidado, ya sea a través de su organización por parte de los empleadores o por la vía de transferirle recursos a los trabajadores para que los apliquen a alguna de las modalidades previstas. La idea de establecer un piso mínimo de trabajadores tiene que ver con la razonabilidad de la inversión requerida (sería antieconómico construir un espacio de cuidado en establecimientos con una cantidad muy reducida de trabajadores) y con la capacidad económica de la empresa. Estos argumentos desaparecen cuando el beneficio es sustituido por el pago de una suma de dinero, por lo que en este caso correspondería extender la obligación también a las empresas que superen un número mínimo de trabajadores.

→ Sujetos que pueden cobrar el beneficio

Respecto a quién es el sujeto habilitado a cobrar el beneficio, lo cierto es que el decreto 144/22 nombra a los trabajadores y las trabajadoras que tengan niños a cargo durante su jornada de trabajo. La pregunta que surge es: en caso que existan dos tutores que trabajen bajo relación de dependencia sea en el mismo establecimiento o empresa o bien, con distintos empleadores y estén habilitados a cobrar el beneficio por estar monetizado, ¿pueden cobrarlo ambos? El decreto nada dice sobre casos como estos, por lo cual en principio ambos tutores podrían reclamarlo.

Sin embargo, en algunos de los acuerdos citados en este informe se estableció que sólo uno de los tutores a cargo puede cobrarlo y, de hecho, se pactan obligaciones de los trabajadores y trabajadoras para informar a sus empleadores sobre la situación del otro tutor o tutora, que le dan al empleador una facultad de control que va más allá de las exigencias del decreto 144/22, y que puede generar conflictos intra familiares lejanos a la intención original de la norma.

→ Trabajadores y trabajadoras comprendidos por la reglamentación

Por último, resulta necesario pensar quiénes son los trabajadores y trabajadoras comprendidos por esta reglamentación y quiénes quedan por fuera, en tanto esta normativa se inserta en un contexto en el que se viene problematizando hace mucho tiempo la gestión del cuidado y, de hecho, el año pasado ingresó al Congreso un proyecto de ley denominado “Cuidar en Igualdad” que avanza sobre algunas cuestiones vinculadas, fundamentalmente, al cuidado de hijos.

Quiénes quedan por dentro de esta reglamentación son todos y todas los trabajadores en relación de dependencia que se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). En su mayoría son quienes trabajan formalmente en el sector privado y algunas dependencias del sector público en establecimientos de más de 100 personas.

En relación a quienes quedan por fuera, la lista se vuelve un poco más larga: trabajadores y trabajadoras del sector público nacional, provincial y municipal que no se rigen por Ley de Contrato de Trabajo (que son la mayoría), docentes, trabajadores y trabajadoras judiciales, del Régimen de Trabajo del Personal de Casas Particulares, del Régimen de Trabajo Agrario, trabajadores y trabajadoras no registradas, y trabajadores del sector privado en establecimientos en los que el empleador defina que hay menos de 100 personas.

Todas estas personas no comprendidas por esta normativa también tienen necesidades respecto al cuidado y constituyen los sectores más vulnerados y postergados de las políticas laborales.