



## **XLIII SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRÁCTICA PROFESIONAL**

*"Los desafíos de la enseñanza post pandemia frente a la formación del contador en el siglo XXI"*

Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de Cuyo  
Mendoza, 11 y 12 de agosto de 2022

---

### **Salas maternas y guarderías art 179 de la LCT y su reglamentación por el Decreto 144/2022**

---

#### **AUTORES:**

CP Cima, Daniel Benjamín

CP Lirusso, Maria Cecilia

CP Maciel, Federico Martín

CP Miriani, Débora Anabel

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS Y ESTADÍSTICAS

CÁTEDRA: PRÁCTICA PROFESIONAL DE APLICACIÓN JURÍDICA

## **Introducción**

Luego de casi 46 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en su versión original, se ha reglamentado el segundo párrafo del art 179, por el Decreto 144/2022 (BO 23/03/2022), en cumplimiento de lo ordenado por la CSJN.<sup>1</sup>

El artículo 179 – Descansos diario por lactancia, dice:

“Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. ***En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.***”

## **Principales disposiciones**

De la letra del Decreto 144/2022 (BO 23/03/2022) podemos indicar los siguientes aspectos:

### **a) Cantidad de personas que presten servicios en los establecimientos:**

Se estableció en 100 (cien) o más, el número de personas que se deben desempeñar en un establecimiento como umbral de exigibilidad, teniendo en cuenta aquellos dependientes de la empresa principal y de otras empresas en tanto presten servicios en el establecimiento principal (tercerizados), independientemente de las modalidades de contratación.

Se establece que la obligación deberá cumplirse durante toda la jornada de trabajo y, por lo tanto, entendemos que será de acuerdo a lo previsto en la Ley de jornada de trabajo (Ley 11544) o al CCT que resulte aplicable.

### **b) Independencia de género, aplicable a mujeres y hombres:**

Si bien la literalidad de la norma que se reglamenta alude a situaciones donde se trata de trabajadoras mujeres, una interpretación ajustada a derecho, conforme las cláusulas de la Constitución Nacional, especialmente en los artículos 14 bis, 75 incisos 22 y 23, obliga a contemplar en la reglamentación a todas las personas que trabajan, con independencia de su género.

<sup>1</sup>“Etcheverry, Juan Bautista y otros c/EN s/amparo Ley 16986”, confirmó la sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, por la que se condenó al Poder Ejecutivo Nacional a reglamentar, en el plazo de 90 (noventa) días hábiles, el artículo 179 LCT. 21/10/2021

### **c) Edad de los menores:**

La reglamentación dispone que deben ofrecerse espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad, inclusive, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo.

### **d) Habilitación y uso de los espacios:**

La habilitación y las condiciones de los espacios de cuidado deberán ajustarse a la legislación específica que rija en cada jurisdicción en la que se los implemente. El poder de policía en estos casos corresponderá a los gobiernos locales.

Se dispone que las empresas cuyos establecimientos de encuentren dentro de un mismo parque industrial, o bien a una distancia menor a 2 kilómetros entre sí, podrán disponer la implementación de los espacios de cuidado de manera consorcial dentro del radio mencionado.

Asimismo, los empleadores podrán subcontratar la implementación de los espacios de cuidado, en tanto los mismos cumplan con las condiciones establecidas al respecto.

### **e) Negociación colectiva de trabajo. Sustitución de la obligación por medio de un pago no remunerativo**

Los convenios colectivos de trabajo (CCT) podrán prever el reemplazo de la obligación de disponer el uso del sitio mencionado para el cuidado de niños (obligación en especie) 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.

Se considerará que los gastos están debidamente documentados cuando emanen de una institución habilitada por la autoridad nacional o autoridad local, según correspondiere, o cuando estén originados en el trabajo de asistencia, acompañamiento y cuidado de personas registrado bajo el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, previsto en la ley 26844.

### **f) Monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas**

El mismo no podrá ser inferior a una suma equivalente al 40% del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y cuidados de personas" del personal con retiro del régimen previsto en la Ley 26844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor.

Es decir que el piso será de \$ 19.801,20 (\$ 49.503 x 0,4) *Aclaración: Monto vigente a Junio 2022 (Resolución 2/2022)*, o el importe que se encuentre vigente al momento de la liquidación respectiva.

#### **g) Reintegro para trabajadores a tiempo parcial**

En los contratos de trabajo a tiempo parcial (art 92 ter LCT y modif.), el monto a reintegrar será proporcional al que le corresponda a un trabajador/a que preste servicios a tiempo completo.

#### **h) Trabajadores/as bajo el régimen de teletrabajo**

En el caso de la modalidad de contratación bajo el régimen de teletrabajo (art 102 bis LCT y Ley 27555), y de que la persona que trabaja estuviera anexada al establecimiento, la obligación de suministrar el espacio de cuidado mencionado podrá cumplirse a través del pago de una suma dineraria no remunerativa en las condiciones antes indicadas.

#### **i) Exigibilidad de la obligación**

La obligación de contar o poseer un espacio para el cuidado de los/as niños/as será exigible transcurrido el plazo de 1 año a partir de su entrada en vigencia, es decir desde el 23/3/2023.

Se consideró razonable conceder a los empleadores el plazo de 1 año, a efectos de que realicen las adecuaciones y gestiones pertinentes para el cumplimiento cabal de la obligación prevista en la norma que se reglamenta por medio del Decreto 144/2022.

#### **j) Falta de cumplimiento de la obligación. Sanciones**

La falta de cumplimiento de dicha obligación se considerará, en el ámbito de la jurisdicción nacional, una infracción laboral muy grave en los términos del artículo 4 del Anexo II de la ley 25212, que ratifica el Pacto Federal del Trabajo.

Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del 50% al 2.000% del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción por cada trabajador afectado.

<b>Periodo</b>	<b>SMVyM</b>	<b>Importe de la sanción</b>	
<b>Desde</b>	<b>Resolución 6/2022 (BO 11/05/2022)</b>	<b>Mínima</b>	<b>Máxima</b>
Junio 2022	\$45.540	\$22.770	\$910.800
Agosto 2022	\$47.850	\$23.925	\$957.000

## **k) Jurisdicciones locales. Invitación**

Se invita a las jurisdicciones locales a establecer una calificación a la infracción a dichas medidas como muy grave, similar a la determinada por la reglamentación.

## **l) Beneficios sociales**

Cabe recordar que la LCT (art. 103 bis) define a los beneficios sociales como las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador/a por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

En el inciso f) del artículo mencionado en el párrafo precedente, la LCT le otorga el carácter de beneficios sociales a los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal que utilicen los trabajadores con hijos de hasta 6 años de edad cuando la empresa no contare con dichas instalaciones.

## **m) Tratamiento en ganancias de los reintegros por guardería y/o salas maternas**

Conforme lo dispuesto en el artículo 111 de la Ley de impuesto a las ganancias (t.o. 2019), no se encuentran alcanzados con este gravamen los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o jardín materno infantil que utilicen los contribuyentes con hijos de hasta 3 años de edad cuando la empresa no contare con dichas instalaciones.

La exclusión relativa al reintegro documentado con comprobantes de gastos de guardería y/o jardín materno-infantil resulta de aplicación para hijos, hijas, hijastros e hijastras de hasta 3 años, siempre que revistan para el trabajador/a la condición de cargas de familia en los términos del apartado 2 del inciso b) del artículo 30 de la ley (cumplir el grado de parentesco, residir 6 meses dentro del período fiscal, encontrarse a cargo y no poseer ingresos superiores a la ganancia mínima no imponible).

## **n) Vigencia**

La reglamentación entró en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial, es decir, el día miércoles 23 de marzo de 2022.

## **Conclusión:**

Esta novedosa reglamentación, abre el camino para una permanente evolución y actualización en el derecho laboral, así como a críticas y debates.

- La envergadura de un establecimiento que posea una dotación de 100 o más empleados, tiene relación con los recursos disponibles. Pero, resulta un poco discriminatorio para el trabajador/a que se desempeña en pequeñas empresas de menos de 100 dependientes, que también debe conciliar su vida laboral y personal.

- También el cómputo del personal ocasiona algunas dificultades en la implementación práctica. Especialmente en dotaciones cercanas a 100 dependientes.

Por ejemplo: En un establecimiento con 90 personas, más 20 que pertenecen a empresas subcontratadas (comedor de empresas, vigilancia, limpieza de oficinas, logística, etc) de modo *estable y permanente*, estos últimos estarían incluidos en la norma. No obstante, si un empleador subcontratara con *carácter transitorio*, la nómina de este personal no debería incluirse. Por principio de razonabilidad y funcionalidad, estimamos que los trabajadores que hacen al número son cuando se trate de servicios habituales y no por servicios transitorios y/o extraordinarios. Esta omisión en la normativa estimamos traerá aparejado debates y opiniones en diversos sentidos.

- Para que la empresa, pueda sustituir el beneficio por una suma dineraria no remunerativa sólo lo podrá hacer por habilitación de CCT. Tal vez la normativa podría haber habilitado esta posibilidad de manera facultativa entre los actores sociales, posibilitando que el trabajador/a la cobre toda vez que le resulte más conveniente. Ya que no podrá gozarla mientras el CCT no lo habilite. Además, en los casos de trabajadores excluidos de convenio nunca pueden acceder a esta prestación dineraria, lo que no resulta justo ni equitativo.

- Genera una pregunta la convivencia entre esta disposición reglamentaria analizada y el art 103 bis de la LCT sobre los Beneficios sociales, aplicable a todas las empresas.

- Para finalizar, queremos mencionar algunos ejemplos de convenios y/o acuerdos, que vienen dando este tipo de prestaciones:

El CCT 122/75 Clínicas y Sanatorios, en su artículo 26 regula abonar un concepto de Sala Maternal.

La Obra Social de la Universidad Nacional de Rosario, brinda para sus afiliados un Reintegro por Guardería y/o Jardín de Infantes, en concepto de Subsidio.

En el CCT 130/75 de Empleados de Comercio, no hay un artículo que regule este tema, ya que data de 1975. Sin embargo, el sindicato tiene una filial en las principales ciudades y cada filial decide qué servicios quiere brindar a sus afiliados. En Rosario, el sindicato brinda un servicio de guardería y sala maternal.

El decreto ha omitido pronunciarse acerca de aquellos actores sociales que vienen dando este tipo de prestaciones, como los ejemplos antes mencionados que han otorgado este derecho de manera unilateral y/o con los sindicatos. Por lo tanto, queda articular en la práctica estos servicios que hoy se brindan, con

las exigencias de la nueva reglamentación. Estimamos que esta situación será objeto de debates y/o reformas.

El tiempo nos irá enseñando y surgirán seguramente doctrinas, jurisprudencias y aclaraciones, que nos permitirá modificar la normativa, siempre en búsqueda de una buena relación empleador-trabajador.

**Bibliografía:**

- Ley 20744, Decreto 144/2022, Ley Impuesto a las Ganancias y sus modificatorias, Resolución 6/2022 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social; Infoleg.
- “La reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo. Guarderías”. Autor: Vázquez, Eduardo; Errepar
- “El Poder Ejecutivo reglamentó las salas maternas y guarderías del art 176 LCT”. Autor: José L. Sirena; Errepar
- “Salas maternas y guarderías. Comentario acerca del artículo 179 de la LCT y su reglamentación por el Decreto 144/2022”. Autor: Eduardo O. Schield; Errepar.