



H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

La Cámara de Diputados y el Senado reunidos en el Congreso de la Nación sancionan con fuerza de ley:

SALAS INFANTILES EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO

Dentro de la Ley 20.744 (LCT)

ARTÍCULO 1° — En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de 50 (cincuenta) trabajadores, independientemente de las modalidades de contratación, el empleador deberá habilitar salas infantiles para niños/as hasta la edad de 5 (cinco) años, poniendo las mismas bajo la custodia de personal médico, psicopedagogo y cuerpo docente competente para garantizar el aprendizaje colectivo y la recreación de los niños/as que asistan al establecimiento. A su vez, debe contar con un comedor donde el niño/a cuente con desayuno, almuerzo y merienda.

La jornada de las salas infantiles debe durar lo mismo que la jornada laboral de la madre o el padre. La misma no debe ser cambiada en función de un régimen rotativo de trabajo durante la permanencia del niño/a en la sala infantil. Si el progenitor/a prefiriera (por razones de comodidad, distancia, etc.) dejar a su hijo/a en otra escuela infantil cercana a su domicilio, se le abonará el 100% (cien por ciento) del gasto de la misma contra la presentación de los recibos correspondientes.

A los efectos del cómputo de la cantidad de personas que trabajan en el establecimiento, 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.

En caso de que el establecimiento laboral contare con menos de 50 (cincuenta) empleados, el empleador debe asumir el 100% (cien por ciento) del gasto de una escuela infantil hasta la edad considerada en el presente proyecto.

ARTÍCULO 2° — Todas las disposiciones del Artículo 1° son igualmente obligatorias para todos los establecimientos de la Administración Pública Nacional y sus dependencias en todo el territorio nacional, así como para la Administración Pública de las Provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios.

ARTÍCULO 3° — De forma.

Vanina Biasi



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Presentamos nuevamente ante esta Cámara el proyecto de ley, por sexta ocasión consecutiva, tras repetidos bloqueos a su tratamiento por parte de los bloques capitalistas que predominan en esta institución. Es crucial atender una demanda esencial de las mujeres trabajadoras, especialmente en un contexto en el que los derechos conquistados con tanto esfuerzo por este colectivo están siendo constantemente amenazados por el gobierno de Javier Milei.

Reproducimos a continuación los fundamentos de su presentación bajo el N° de Expte. 2545-D-2022:

El presente establece la obligatoriedad del empleador de garantizar salas infantiles para niños/as hasta los cinco años de edad en los lugares de trabajo a partir de los 50 empleados, o asumir el 100% (cien por ciento) del gasto de una escuela infantil hasta la edad considerada en caso de ser preferencia del trabajador/a o de contar con un número inferior de empleados/as.

Estas disposiciones son mucho más ajustadas a las necesidades que viven las y los trabajadores en nuestro país que lo dispuesto por el reciente decreto del Poder Ejecutivo. En su decreto reglamentario, el gobierno establece la obligación de contar con salas materno paternas para los establecimientos laborales recién a partir de los 100 empleados y hasta los tres años de edad de los niños y niñas. En caso de que el empleador deba cubrir gastos particulares del trabajador o trabajadora para garantizar el cuidado de sus hijos/as, la reglamentación gubernamental tampoco garantiza la cobertura integral (del 100%) -y dicha medida queda establecida como una opción de la patronal para las empresas con más de 100 empleados. Para el pago de este monto no remunerativo, se indica un piso mínimo de las sumas dinerarias equivalente al 40% de la categoría “Asistencia y Cuidados de Personas” del Personal con retiro del régimen previsto en ley de trabajo de casas particulares. Al 1° de marzo la escala salarial para esa categoría laboral

indicaba un salario de \$37.973 mensuales. El piso por lo tanto es de \$15.189,20. Ahora bien, ese piso sólo es aplicable a las y los trabajadores que laboran en jornada completa y se reduce proporcionalmente si una trabajadora o un trabajador está contratado en una jornada reducida o media jornada.

Aunque esta suma supera con creces las establecidas en acuerdos paritarios como beneficios sociales en los convenios donde ya se encontraba garantizado el reintegro de gastos, lo cierto es que la posibilidad de sustitución beneficia superlativamente a las patronales pues el pago de dicha suma la exime de garantizar efectivamente los espacios de cuidado que tiene un costo mayor del que representa el pago de dichas sumas. También debe considerarse que la suma supliría en los hechos la obligación de la creación de espacios de cuidados con personal profesional idóneo para la atención de las infancias y deja a la deriva a las trabajadoras y trabajadores a procurarse el lugar de cuidado posible en función de sus reales ingresos.

Otra cuestión, es que el piso se encuentra atado a una “paritaria” que impone el Estado a las trabajadoras de casas particulares cuyos salarios se encuentran entre los más bajos casi en la línea de indigencia y siendo uno de los sectores de la clase obrera más precarizados. La sustitución que si bien no es incompatible desnaturaliza la obligación de la patronales y el derecho de las y los trabajadores a contar efectivamente con espacios de cuidados tal como lo dispone el artículo 179.

Para completar, el decreto del PEN da un plazo de un año para que sus disposiciones empiecen a regir.

Recordemos que el artículo 179 fue incorporado en el texto original de la ley de contrato de trabajo en 1974, y después de 48 años recién contamos con una norma que operativiza (limitadamente) dicho derecho, luego de que se llegara a la Corte producto de los sucesivos recursos que interpusieron los gobiernos de Cristina Kirchner y de Macri contra las primeras sentencias que reconocían el derecho.

Desde que la Corte dictó la sentencia pasó mucha agua debajo del puente. En enero de este año la Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CAC) envió una nota al ministro de Trabajo de la Nación, Claudio Moroni, en la cual ponían de manifiesto la posible “resistencia de los empleadores a contratar trabajadores con una expectativa etaria de posible paternidad/maternidad, distorsión del costo empresario y consecuente traslado a

precios, entre otros”, y continuaban diciendo en su comunicación “entendemos que la reglamentación puede y debe dar la opción al empleador de optar por ese reintegro debidamente documentado”. Los planteos de la Cámara Argentina de Comercio y Servicios eran y son representativos de todo el arco patronal.

Este lobby del sector empresarial de nuestro país es el que impuso los límites del decreto oficial, con absoluta complicidad por parte de la CGT y las CTA que vienen pavimentando la pérdida de conquistas de la clase obrera durante más de 40 años entregando los derechos de las y los trabajadores mediante la reforma de los convenios colectivos de trabajo.

Es una necesidad urgente tomar medidas para que la función laboral de la trabajadora y/o el trabajador no vaya en detrimento de la decisión de conformar una familia por parte de los mismos o que esta decisión no implique el abandono obligatorio de alguno de ellos a sus trabajos.

Representa un enorme esfuerzo para el y la trabajador/a mantener una familia cumpliendo con las necesidades de cuidado, cariño y dedicación que requiere un/a niño/a, y a la vez mantener su fuente de trabajo que es lo que constituye la única posibilidad de poder contar con el poder adquisitivo para alimentar y sostener dicha familia. Lo fundamental es la defensa de la integridad de la familia trabajadora.

Entendemos que el presente proyecto toma en cuenta la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes Nro. 26.061 a la vez que reconoce como una tarea del empleador garantizar la posibilidad de que su empleado/a pueda decidir conformar una familia bajo la contención y la protección social de quienes detentan el poder de otorgarle al trabajador/a sus medios de existencia.

A su vez, este derecho debe ser extensivo a los padres no solo porque defendemos la posibilidad de conformación de familias con personas del mismo sexo -atento a la Ley de Matrimonio igualitario Nro. 26.618- sino porque existe un gran bache en términos de reglamentación legislativa sobre aquellos casos en los que es el padre el único sostén de la familia, mientras que la madre se ocupa de la casa o trabaja por cuenta propia. Queremos dejar en claro que, en estos casos, debe ser a nombre del padre el derecho a utilizar la escuela infantil del establecimiento de trabajo, ya que la tarea de criar un niño no corre por cuenta de solo de uno de los padres. Esta idea aparece reforzada a partir de

la necesidad de combatir la imposición de que es la madre quien debe ocuparse de la crianza de los niños/as.

Por todos estos motivos, solicitamos el acompañamiento y la aprobación del presente Proyecto de ley para su pronto tratamiento.