

Empleados de comercio: los empleadores podrán cumplir con el deber de habilitar salas maternas mediante el pago de una suma no remunerativa

Acuerdo salarial de fecha 18 de enero de 2023

En resumen

Mediante acuerdo salarial de fecha 18/01/2023 ("**Acuerdo**"), el Sindicato de Comercio y las Cámaras del sector acordaron que los empleadores podrán cumplir con la obligación de ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y tres años de edad mediante el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados.

En profundidad

El artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo establece el deber de ciertos empleadores de habilitar salas maternas y guarderías para niños, de acuerdo al número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación.

El Decreto 144/2022 ("**Decreto**"), reglamentario de dicho artículo, establece que en los establecimientos 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 45 días y tres años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo.

El Decreto también establece que en los Convenios Colectivos de Trabajo podrá preverse el reemplazo de esa obligación 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 y que, en tal caso, el monto a reintegrar por dicho concepto no podrá ser inferior al 40% del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y cuidado de personas" del personal con retiro de casas particulares o al monto efectivamente gastado, en caso de que éste sea menor.

Siguiendo la línea del Decreto, el Acuerdo establece que los empleadores del sector de comercio podrán optar por el pago de la suma de dinero no remunerativa, en lugar de habilitar los espacios de cuidado en el establecimiento. A su vez, el Acuerdo fijó el monto a reintegrar en el monto mínimo previsto por el Decreto, esto es, en el 40% del salario de la categoría "Asistencia y cuidado de personas" del personal con retiro de casas particulares o el monto efectivamente gastado, en caso de que éste sea menor.

Asimismo, el Acuerdo prevé que el empleador puede variar, mediante un ejercicio razonable, la forma de cumplimiento de la obligación prevista por el Decreto y que lo acordado por las partes permanecerá vigente hasta tanto no sea modificado por ellas.

Lo acordado para el sector de comercio puede marcar una tendencia que permita solucionar un tema complejo en otros sectores. En efecto, salvo en aquellos supuestos en que los trabajadores presten tareas en la modalidad de teletrabajo, en cuyo caso el empleador también puede optar por el pago de una suma dineraria no remunerativa, la obligación de ofrecer espacios de cuidado prevista por el Decreto resultará exigible a todos los empleadores a partir del 23/03/2023. Su falta de cumplimiento se considerará una infracción laboral de carácter muy grave, que expondrá a los empleadores a multas 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.

Empleados de comercio: los empleadores podrán cumplir con el deber de habilitar salas maternales mediante el pago de una suma no remunerativa

Contactos



Alberto Gonzalez-Torres

Socio

alberto.gonzalez-torres@bakermckenzie.com



Juan Manuel Cedolini

Asociado

juanmanuel.cedolini@bakermckenzie.com

© 2023 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

