

**ACUERDO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS
OBLIGACIONES DISPUESTAS POR EL ARTÍCULO 179 DE LA LEY
20.744 (T.O. 1976) Y EL DECRETO N° 144/2022**

Los representantes de la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CGT)**, señores Héctor Daer, DNI 14.585.960, Carlos Acuña, DNI 10.278.564, Alejandro Rene Salcedo, DNI 20.859.117, Noé Ruiz, DNI F05785268, Andrés Rodríguez, DNI 10.127.308 y Rodolfo Amado Daer, DNI 8.589.540 y de la **UNIÓN INDUSTRIAL ARGENTINA (UIA)** representada por los señores Daniel Funes de Rioja, L.E 4.536.032, Juan José Etala L.E. 8.037.607, Julio Gabriel Cordero DNI 17.200.369 y Laura Ruth Gimenez, DNI 32.019.781 en presencia de la **Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación**, Mag. Raquel Cecilia Kismer de Olmos y la **Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad**, Prof. Ayelén Mazzina.

Con el objetivo de establecer parámetros que coadyuven al adecuado cumplimiento de las obligaciones emergentes del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y del Decreto reglamentario N° 144/2022, garantizar el goce efectivo del derecho reglamentado y clarificar ciertos aspectos de la normativa reglamentaria para la puesta en práctica que, en función de las diversas variantes posibles, pudieran generar dudas al sector de los empleadores y empleadoras y,

Considerando:


Que resulta inminente la entrada en vigencia de las obligaciones emergentes de las normas referidas.

Que deviene de gran interés y preocupación tanto para los representantes de empleadores y empleadoras como de trabajadores y trabajadoras la implementación de la obligación emergente del art. 1° del Decreto reglamentario N° 144/2022 o de alguna de las posibilidades de reemplazo que la misma norma prevé.

Que a la fecha existen diferentes sectores que no han acordado la modalidad de implementación de la obligación de instalación de espacios de cuidado en los establecimientos alcanzados por la normativa o su reemplazo por las alternativas previstas en la misma.

Las Partes, en el marco del Diálogo Social, acuerdan:

Proponer, respecto de ciertos aspectos instrumentales para posibilitar el efectivo cumplimiento, pautas precisas de aplicación en relación a los siguientes tópicos:



1. En aquellos casos en los que el convenio colectivo aplicable al establecimiento no se hubiera previsto ningún régimen o modalidad respecto a la aplicación de la norma del Decreto reglamentario N° 144/2022 y no existiera tampoco ningún acuerdo al respecto, el empleador o la empleadora podrán reemplazar la obligación del artículo 1° del Decreto reglamentario N° 144/2022 por la modalidad de reintegro de gastos abonando transitoriamente, como mínimo, el monto dispuesto por el artículo 4° del mismo cuerpo legal, limitado a un plazo máximo de transición que se extiende desde el 23 de marzo hasta el 31 de julio de 2023.

2. En el caso de los trabajadores o trabajadoras que se desempeñen bajo la modalidad establecida por el artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y en la Ley 27.555 y su decreto reglamentario, el empleador o la empleadora podrán optar por el mecanismo de reemplazo de la obligación dispuesta por el artículo 1° del Decreto reglamentario N° 144/2022, en concordancia con lo previsto por el artículo 5° del mismo cuerpo legal, debiendo abonar, como mínimo, el monto establecido en el artículo 4 del Decreto reglamentario N°144/22.

3. Respecto al personal excluido del convenio colectivo de trabajo, los empleadores y empleadoras podrán reemplazar la obligación del artículo 1° del Decreto reglamentario N° 144/2022 por el régimen que hubiera sido acordado en el convenio colectivo que resulte aplicable al establecimiento donde preste servicios o, el convenio más favorable, en el caso que hubiera más de uno, debiendo abonar, como mínimo, el monto establecido en el artículo 4 del Decreto reglamentario N° 144/22.

4. Conforme se indica en forma expresa en los considerandos del Decreto reglamentario N° 144/22 , se entiende que el período comprendido en el derecho que se debe garantizar se extiende desde que el niño o niña tiene 45 días hasta que alcanza los 4 años de edad.

5. La aplicación del Decreto reglamentario N° 144/22 no afectará ni se aplicará en menoscabo de mejores derechos o condiciones que las que surjan de beneficios ya otorgados en forma unilateral por empleadores y empleadoras, o de los que se hayan acordado en convenios colectivos de trabajo, como de las prestaciones incorporadas por el inciso f) del art. 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, aprobada por la ley 20744, sin dar lugar en ningún caso a su acumulación.

6. Queda expresamente aclarado y convenido que los trabajadores y trabajadoras amparados por otros regímenes específicos, también se consideran incluidos dentro de las previsiones y beneficios del art 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y del Decreto reglamentario N° 144/22.

Buenos Aires, 16 de marzo de 2023.

ADHESION: La **CAMARA ARGENTINA DE LA CONSTRUCCION (CAC)**, representada en este acto por su Presidente Gustavo Weiss, DNI 10.076.199 viene a adherir y prestar conformidad con todo lo acordado, ratificando en especial la cláusula 6 del principal.