

PROYECTO DE LEY

Artículo 1°. - Modifíquese el Artículo 18 (Cfr. T.O Ley 6.347) de la Ley 265, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 18 - Se consideran infracciones muy graves, las siguientes:

a. las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, color, etnia, origen o ascendencia nacional, religión, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia, responsabilidades familiares o condición socioeconómica.

b. los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores;

c. la falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el inciso a) del Artículo anterior;

d. la cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales;

e. la violación de las normas relativas a trabajo de menores;

f. la violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos;

g. las acciones u omisiones del inciso h) del Artículo anterior que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

h. el incumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, conforme a la reglamentación del Decreto P.E.N 144/2022”

Artículo 2°. - La presente ley entra en vigencia cuando se cumpla el plazo establecido en el Artículo 6 primer párrafo del Decreto P.E.N 144/2022.

Artículo 3°. - Comuníquese, etc.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

En 2022 el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto 144/2022 mediante el cual reglamentó el Artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744).

Dicho artículo dispone: *"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 maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan."*

En sintonía con lo citado precedentemente, a través del Artículo 1 del Decreto reglamentario 144/2022 se determinó que: *"En los establecimientos de trabajo donde presten tareas CIEN (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo."*

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."

Los sucesivos artículos del acto administrativo se ocuparon de regular otros aspectos vinculados a la reglamentación realizada. A destacar entre ellos: el Artículo 2 dejó en claro que *"La habilitación y las condiciones de los espacios de cuidado deberá ajustarse a la legislación específica que rija en cada jurisdicción."*, el Artículo 4 reconoció la posibilidad de introducir el reemplazo de la obligación instituida por el pago de una suma no remunerativa y el Artículo 6 estableció por un lado, que la obligación de ofrecer los espacios de cuidado será exigible transcurrido el plazo de 1 año desde la entrada en vigencia del Decreto, por otro, que la falta de cumplimiento de la obligación será considerada -en el ámbito de la Jurisdicción Nacional- una infracción laboral muy grave en los términos del artículo 4° del Anexo II de la Ley N° 25.212 que ratifica el Pacto Federal del Trabajo.

Finalmente, el Artículo 7 invitó a las jurisdicciones locales a establecer una calificación similar ante el incumplimiento de la reglamentación.

Como es sabido, ésta invitación se introdujo en función de que el derecho de fondo, en materia laboral, está delegado a la Nación, mientras que, la normativa procesal -los procedimientos para asegurar la aplicación del derecho de fondo-, es competencia de las jurisdicciones locales.

En coincidencia con lo antedicho, el Artículo 44 de la Constitución local, en su párrafo segundo, reconoce que la Ciudad: ***"Ejerce el poder de policía del trabajo en forma irrenunciable, e interviene en la solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores."***

Todo el marco normativo reseñado anteriormente, es el que impone la necesidad de modificar la Ley 265 regulatoria de la Autoridad Administrativa del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, que ejerce el poder de policía. Cabe destacar que la mentada norma se ocupa de calificar las infracciones laborales entre leves, graves y muy graves. En ese sentido debe introducirse como infracción muy grave en el Artículo 18 de la Ley 265, el incumplimiento del Artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, conforme la reglamentación del Decreto 144/2022, ello a fin de armonizar la regulación local con la



LEGISLATURA

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

novedosa reglamentación dictada desde el Poder Ejecutivo Nacional, fortaleciendo la exigibilidad de la obligación en cuestión.

Por todo lo expuesto, solicitamos al cuerpo la aprobación del presente proyecto de ley.