



PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de

LEY

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO EN ASOCIACIONES CIVILES, FUNDACIONES Y ENTIDADES RELIGIOSAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Objeto. La presente ley regula las relaciones laborales de quienes presten servicios personales en asociaciones civiles y fundaciones sin fines de lucro que desarrollen actividades de interés público o bien común, así como entidades de culto, garantizando tutela laboral, formalización, estabilidad y seguridad social adecuada a la especificidad del sector.

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación. La presente norma será de aplicación obligatoria para las personas que presten servicios bajo relación de dependencia en:

- a) Asociaciones civiles legalmente constituidas en el marco del Capítulo 2 del Título II del Libro Primero del Código Civil y Comercial de la Nación.
- b) Fundaciones legalmente constituidas en el marco del Capítulo 3 del Título II del Libro Primero del Código Civil y Comercial de la Nación.
- c) La iglesia Católica y las entidades religiosas inscriptas y reconocidas en el Registro Nacional de Cultos creado por la Ley N° 21.745.

Artículo 3°.- Exclusiones. Quedan excluidos del presente régimen:

- a) Voluntarios no remunerados que no se encuentren bajo subordinación jurídica.
- b) Prestadores independientes sin relación de dependencia.
- c) Personal comprendido en estatutos profesionales especiales incompatibles con la presente ley.

Artículo 4°.- Régimen supletorio. En todo lo no previsto expresamente en la presente ley serán de aplicación supletoria las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en cuanto resulten compatibles con la naturaleza y finalidad del presente régimen especial.

Artículo 5°.- Orden público. Las disposiciones de la presente ley son de orden público laboral. Toda convención individual o colectiva que suprima o reduzca los derechos reconocidos en la misma será nula y sin efecto.

CAPÍTULO II

RELACIÓN LABORAL

Artículo 6°.- Relación laboral y registración. Toda prestación personal, habitual y remunerada bajo subordinación técnica, jurídica o económica quedará comprendida en la presente ley y deberá registrarse desde el inicio efectivo de tareas mediante el sistema simplificado que establezca la reglamentación.

Artículo 7°.- Período de prueba. El contrato de trabajo celebrado en el ámbito de las entidades comprendidas en el artículo 2° de la presente ley se considerará a prueba:

- a) Durante los primeros ocho (8) meses, cuando la entidad empleadora ocupe entre once (11) y cien (100) trabajadores;
- b) Hasta un (1) año, cuando ocupen hasta diez (10) trabajadores.

Durante dicho período cualquiera de las partes podrá extinguir la relación laboral sin expresión de causa y sin obligación de preaviso, sin derecho a indemnización por antigüedad ni preaviso, con motivo de la extinción.

CAPÍTULO III

JORNADA Y REMUNERACIÓN

Artículo 8°.- Jornada de trabajo. La jornada de trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias



o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada superior a las semanales establecidas.

Sin perjuicio de ello, el trabajador podrá voluntariamente prestar tareas por encima de dicho límite cuando lo haga en atención al fin social de la entidad, debiendo tales horas ser compensadas o remuneradas conforme la legislación general sobre trabajo suplementario.

En ningún caso la invocación del fin social podrá justificar la imposición coactiva de jornadas superiores a los límites legales.

Artículo 9.- Modalidades contractuales. Las entidades comprendidas en el presente régimen podrán celebrar contratos de trabajo por tiempo indeterminado, a tiempo parcial, bajo modalidad de teletrabajo, por temporada, por plazo determinado o para la realización de proyectos o eventos específicos en cuanto resulten compatibles con la naturaleza y finalidad del presente régimen especial.

Artículo 10.- Remuneración mínima. La remuneración no podrá ser inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente, sin perjuicio de los adicionales que se establezcan por vía paritaria sectorial.

CAPÍTULO IV

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Artículo 11.- Concepto. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Artículo 12.- Épocas de pago. El sueldo anual complementario podrá abonarse en dos (2), tres (3) o cuatro (4) cuotas. En cada caso, los vencimientos máximos para su pago serán los siguientes:

a) En dos (2) cuotas: la primera, con vencimiento el 30 de junio; la segunda, el 18 de diciembre de cada año.

b) En tres (3) cuotas: la primera, con vencimiento el 30 de abril; la segunda, el 31 de agosto; la tercera, el 18 de diciembre de cada año.

c) En cuatro (4) cuotas: la primera, con vencimiento el 31 de marzo; la segunda, el 30 de junio; la tercera, el 30 de septiembre; la cuarta, el 18 de diciembre de cada año.

Artículo 13.- Extinción del contrato. Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derecho-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

CAPÍTULO V

VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14.- Licencia ordinaria. El personal comprendido en el presente régimen gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

- a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;
- d) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte (20) años.

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese el trabajador al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Artículo 15.- Accidentes y enfermedades inculpables. Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.



Artículo 16.- Licencias especiales. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, un mes;
- b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 17 de esta ley;
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, cinco (5) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano, tres (3) días corridos;
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Artículo 17.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo de la persona trabajadora gestante, durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo la persona gestante podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a siete (7) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos.

La persona trabajadora gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador. La misma conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda persona trabajadora gestante y a su cónyuge, durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la comunicación fehaciente a que se refiere este artículo.

En caso de que persona trabajadora gestante permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona trabajadora gestante, gozará de las licencias previstas en el artículo 15 de esta ley.

CAPÍTULO VI **SEGURIDAD SOCIAL Y SISTEMA SIMPLIFICADO**

Artículo 18.- Sistema simplificado de registración y aportes. Establécese para el sector comprendido en la presente ley un sistema simplificado y autónomo de registración y pago de aportes y contribuciones a la seguridad social.

El sistema deberá garantizar:

- a) Registración electrónica simple, inmediata y unificada ante la autoridad fiscal competente.
- b) Ingreso mensual consolidado de aportes y contribuciones con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), obra social y aseguradora de riesgos del trabajo.
- c) Escalas proporcionales determinadas en función de la jornada laboral pactada.
- d) Modalidades accesibles de pago bancarizado o digital que aseguren trazabilidad y simplificación administrativa.

La reglamentación deberá asegurar simplicidad operativa para las entidades sin fines de lucro y plena cobertura previsional y sanitaria para el trabajador.

CAPÍTULO VII **EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y PROTECCIÓN**

Artículo 19.- Indemnización por despido sin causa. En caso de despido sin causa justificada, y una vez cumplido el plazo de prueba, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, calculada sobre la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año.

La indemnización así determinada tendrá un tope máximo equivalente a cinco (5) sueldos.

El monto resultante podrá abonarse en cuotas mensuales, iguales y consecutivas, cuyo número no podrá exceder la cantidad de salarios que integren la indemnización reconocida.

Las cuotas devengarán intereses conforme la tasa pasiva promedio BCRA, en caso de mora.

El incumplimiento de dos cuotas consecutivas o alternadas producirá la caducidad automática del plan y tornará exigible la totalidad del saldo pendiente.

Artículo 20.- Despido con causa. El despido con causa deberá fundarse en incumplimiento grave debidamente acreditado conforme los principios generales del derecho del trabajo.

Artículo 21.- Suspensión por fuerza mayor institucional. Cuando la asociación o fundación se encuentre imposibilitada transitoriamente de cumplir sus obligaciones salariales por causas de fuerza mayor debidamente acreditadas, podrá suspender la relación laboral mediante acuerdo individual con el trabajador y homologación ante la autoridad administrativa del trabajo.

Durante dicho período deberán gestionarse mecanismos de asistencia estatal para la preservación del empleo.

CAPÍTULO VIII **AUTORIDAD DE APLICACIÓN**

Artículo 22.- Autoridad de aplicación. La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano de la Nación es la autoridad de aplicación de la presente ley y tendrá facultades de fiscalización, reglamentación e imposición de sanciones por incumplimiento.

Artículo 23.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días de su publicación.

Artículo 24.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



FUNDAMENTOS

El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer un régimen laboral específico para las personas que prestan servicios en asociaciones civiles, fundaciones y entidades religiosas, atendiendo a las particularidades propias del denominado tercer sector, actualmente regulado de manera fragmentaria por el ordenamiento jurídico vigente.

En la Argentina, miles de organizaciones desarrollan tareas esenciales vinculadas con la satisfacción de derechos fundamentales y la atención de necesidades sociales que, en muchos casos, el Estado no logra cubrir de manera suficiente. Estas entidades intervienen cotidianamente en ámbitos como la asistencia social, la salud comunitaria, la educación, la emergencia alimentaria, el acompañamiento de personas en situación de vulnerabilidad y la promoción de derechos humanos. Sin embargo, quienes trabajan en ellas se encuentran alcanzados por un régimen laboral concebido para estructuras empresariales tradicionales, sin contemplar las particularidades organizativas, financieras y funcionales de estas instituciones.

La totalidad de estas organizaciones carece de fines de lucro y orienta sus recursos exclusivamente al cumplimiento de su objeto social. En este contexto, la aplicación de un régimen laboral diseñado para actividades comerciales introduce rigideces y costos indirectos que desvían recursos esenciales del cumplimiento de su misión institucional, generando una tensión estructural que compromete su funcionamiento.

Asimismo, corresponde destacar que la gran mayoría de estas organizaciones no cuenta con subsidios ni convenios estatales permanentes que garanticen su financiamiento. En consecuencia, cada recurso destinado a cargas, contingencias o estructuras ajenas a su naturaleza implica detraer capacidad de acción en la atención de necesidades concretas. Este fenómeno no solo debilita a las organizaciones, sino que repercute de manera directa sobre las poblaciones destinatarias de sus acciones.

La ausencia de un marco normativo específico ha derivado en múltiples conflictos judiciales vinculados a relaciones laborales que, lejos de responder a incumplimientos deliberados, evidencian la inadecuación del régimen vigente frente a la realidad del sector. Esta situación genera incertidumbre, desalienta la formalización y pone en riesgo la continuidad de instituciones que cumplen un rol insustituible en la trama social.

El presente proyecto busca, en consecuencia, dotar de previsibilidad, equilibrio y adecuación al vínculo laboral en el ámbito del tercer sector, reconociendo sus especificidades sin desatender los derechos de las personas trabajadoras. Se propone así un marco normativo que permita compatibilizar la protección laboral con la sostenibilidad institucional de organizaciones que cumplen funciones esenciales en la sociedad.

Esta iniciativa se inscribe en un proceso más amplio de actualización del derecho laboral, orientado a adecuar sus herramientas a las dinámicas del siglo XXI, reconociendo nuevas formas de organización del trabajo y la necesidad de respuestas normativas más flexibles, razonables y acordes a la realidad social contemporánea.