



PROPUESTA:

RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL.

Introducción

Las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en Argentina han desempeñado históricamente un papel fundamental en el tejido social del país, generando impacto en áreas claves como el desarrollo social, la salud, la educación y la promoción de derechos. Sin embargo, a pesar de su relevancia, el marco normativo actual no contempla un régimen específico que regule de manera adecuada las condiciones laborales de los trabajadores del sector, lo que ha derivado en dificultades para asegurarles condiciones justas y equitativas.

Una de las principales dificultades que enfrentan las OSC es la incertidumbre en la obtención de recursos estables a lo largo del tiempo. Como resultado, muchas organizaciones no pueden afrontar el pago de aportes y contribuciones previsionales, de salud y de riesgos del trabajo, ni contar con personal técnico para la liquidación de sueldos. Esto lleva a que gran parte de su fuerza laboral se encuentre en condiciones de empleo precarias, ya sea mediante el uso inadecuado del monotributo o directamente sin registración.

Este proyecto de ley busca llenar ese vacío legal y generar mayor previsibilidad, estableciendo un "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Organizaciones de la Sociedad Civil" que permita formalizar el empleo en las OSC y asegurar derechos laborales básicos, inspirado en los lineamientos de la Ley 26.844 (Régimen Especial para Personal de Casas Particulares) y tomando como referencia las categorías de Monotributo de ARCA.

Objeto

Crear un Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), destinado a regular las condiciones de trabajo y la relación laboral entre dichas organizaciones y sus trabajadores, promoviendo un marco flexible y equitativo, adaptado a la realidad de estas entidades sin fines de lucro.

Ámbito de Aplicación

El presente régimen será aplicable a todo el personal contratado exclusivamente por **asociaciones civiles, fundaciones y simples asociaciones** constituidas legalmente e inscriptas en la República Argentina.



Modalidad de Contratación y Remuneración

El régimen contempla la contratación tanto en modalidad de tiempo completo, parcial, teletrabajo, como la contratación por proyectos o eventos específicos (conforme lo dispuesto por el “TITULO III De las Modalidades del Contrato de Trabajo” previstas por la Ley de Contrato de Trabajo -Ley 20.744-) como así también el empleado puede tener más de un empleo simultáneamente sin restricciones.

El salario mínimo del trabajador tomará como referencia lo establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el salario Mínimo Vital y Móvil o el que lo reemplace en el futuro para definir el valor hora o el valor mensual según lo que convengan las partes.

Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social y Riesgos del Trabajo

Los aportes y contribuciones previsionales, de salud y de riesgos del trabajo del personal de las OSC se determinarán conforme a una escala basada en las categorías de ingresos definidas por la ARCA para el Monotributo. Estas categorías permitirán ajustar los aportes y contribuciones según el nivel de ingreso del trabajador.

Despido sin justa causa - indemnización por antigüedad

- a) **Cancelación individual:** Pago directo del empleador al trabajador al momento de la desvinculación.
- b) **Fondo de cese laboral.** Este sistema funcionaría de manera similar al existente en la industria de la construcción, donde se realizan aportes mensuales para cubrir futuras indemnizaciones.
- c) **Seguro individual o colectivo:** Contratación de seguros a través de aseguradoras habilitadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación
- d) **Opciones para los empleadores:** contratar un **sistema privado de capitalización** a su costo.

Derechos del Trabajador

- a) Vacaciones pagas.
- b) Aguinaldo proporcional
- c) Aportes previsionales y obra social.
- d) Licencias por enfermedad, maternidad y otras establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo.
- e) Capacitación continua.



Las OSC empleadoras deberán:

- a) Cumplir con las obligaciones fiscales y previsionales establecidas en este régimen.
- b) El empleador deberá contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo.
- c) Proporcionar condiciones dignas de trabajo y seguridad laboral.
- d) En el caso de contrataciones mensualizados, la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Beneficios e Incentivos Fiscales

Incentivos a la Formalización del Empleo

Las OSC que regularicen la relación laboral de su personal conforme a este régimen gozarán de beneficios fiscales, tales como:

- ✓ Contribuciones patronales reducidas.
- ✓ Acceso a programas de formación y asistencia técnica del Estado.
- ✓ Habilitación para presentarse a Programas y Subvenciones del Estado para OSC.

Adecuación -

Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de ciento ochenta (180) días corridos contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación del personal de organizaciones de la sociedad civil. Transcurrido dicho plazo, aquellos trabajadores que se encontraren registrados bajo el régimen previsto por la Ley 20.744, se entenderá que optan por mantener el vínculo en dichos términos.

Blanqueo laboral

Los empleadores de las OSC podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas.

El Poder Ejecutivo nacional reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas en el artículo precedente.

Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el presente régimen tendrán derecho a computar hasta sesenta (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil únicamente a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la ley 24.241 y sus modificaciones para la



obtención de la prestación básica universal y para el beneficio de prestación por desempleo previsto en el artículo 113 de la ley 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados a los fines de la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia.

La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los noventa (90) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del presente título de la ley.

[Intención de asimilar el “blanqueo laboral” generado a través del “Régimen de Promoción del Empleo Registrado” previsto por los artículos 76 a 81 del TÍTULO IV - Promoción del empleo registrado- de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742, artículo 6° del Decreto N° 847/2024 y la Resolución General AFIP 5577/2024].

Equipo de Trabajo:

- Luciana Escati Peñaloza – Directora ejecutiva de la Federación Argentina de Enfermedades Poco Frecuentes – FADEPOF – Foro del Sector Social.
- Diego Muslera – Abogado especialista en Derecho Laboral
- Tomas Rigo – Abogado especialista en Derecho Laboral
- Equipo de abogados probono del Estudio Beccar Varela
- Jaqueline Jalabert - Directora de Relaciones con la Comunidad Académica y Sociedad Civil
- Marcelo Coppola – Abogado –

- Roberto Germino – Coordinador – integrante del Foro del Sector Social en el marco del convenio con la Unión Europea “Sociedad Civil en Red II”