

¿Hacia el diseño de una ley que regule el régimen laboral en las ONGs?

Autor:

Vítolo, Daniel Roque

Fecha de publicación: 01/09/2026

Cita: RC D 519/2026

Subtítulo:

Reflexiones al correr de la pluma.

Encabezado:

El motivo de estas líneas es convocar al mundo jurídico y social para reflexionar -juntos- respecto de un vacío silencioso que existe en nuestro ordenamiento jurídico; un vacío que afecta a miles de personas que dedican su vida social y profesional a causas que benefician a toda la comunidad. Y ese vacío -al que se refiere el autor- es el de la carencia de un régimen legal específico aplicable a los trabajadores de las organizaciones no gubernamentales -ONGs- denominadas genéricamente -entre nosotros- "Organizaciones de la Sociedad Civil".

Sumario:

I. Acerca de un sector distinto, muchas veces tratado como si no lo fuera. II. ¿Qué es lo que está en juego? III. ¿Es necesario -entonces- elaborar un régimen laboral específico para regular esta realidad distinta? IV. En este punto ha llegado la hora de la acción. V. Un informe de la OIT. VI. El desafío de la hora. VII. Algunas propuestas incluidas en el proyecto que diferencian el mismo del régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo. VII.1. Flexibilizaciones y modificaciones de costos (puntos críticos). VII.1.a. Extensión del período de prueba. VII.1.b. Fraccionamiento del aguinaldo (SAC). VII.1.c. Tope absoluto de indemnización por despido. VII.1.d. Pago de indemnizaciones en cuotas. VII.1.e. Jornada flexible y horas voluntarias. VII.1.f. Suspensión por fuerza mayor institucional. VII.2. Ampliación de licencias especiales (beneficios adicionales). VII.2.a. Licencia por paternidad. VII.2.b. Licencia por matrimonio. VII.2.c. Licencia por fallecimiento. VIII. A modo de conclusión.

¿Hacia el diseño de una ley que regule el régimen laboral en las ONGs?

I. Acerca de un sector distinto, muchas veces tratado como si no lo fuera

La "economía social y solidaria" -cuyas siglas son "ESS"- es un término genérico que abarca -a nivel mundial- una gran diversidad de unidades institucionales^[1] que se basan en valores y principios^[2]. A la luz de la creciente importancia de la ESS, es necesario aclarar de forma más precisa su definición.

Y así lo ha hecho la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al definirla como *"... un conjunto de empresas, organizaciones y entidades que realizan actividades económicas, sociales y ambientales de interés colectivo; bajo un modelo que antepone a las personas y el fin social por encima del capital"*.

Entre nosotros, estas entidades^[3], que se conforman jurídicamente como asociaciones civiles, simples asociaciones, fundaciones, cooperativas, iglesias, confesiones y entidades religiosas -entre otras- son conocidas como "Organizaciones de la Sociedad Civil" un concepto que incluye a todas ellas sin distinción, y tienen una gran tradición^[4]. En el curso de estas líneas me referiré a ellas de ese modo o -simplemente- aludiré a ellas simplemente como "ONGs"^[5].

Estas organizaciones no son empresas comerciales; no persiguen una ganancia ni consideran al lucro como su fin principal^[6], no tienen socios en sentido estricto, ni accionistas, y su financiamiento depende -en gran medida-

de contribuciones voluntarias realizadas por sus miembros y asociados, donaciones o cooperación nacional e internacional y llevan adelante muchos proyectos con plazos y presupuestos que ellas mismas -muchas veces- no terminan de controlar del todo.

No se trata de instituciones marginales ni secundarias de la vida social y económica de los países. Por el contrario, estas Organizaciones de la Sociedad Civil son -desde antigua data[7]- actores fundamentales del devenir económico y social en el mundo entero. En nuestro país -cabe destacar- estas organizaciones representan y contribuyen con más del 3,64 % del PBI argentino -equivalente y comparable con la contribución de toda la minería o de la construcción y superior a la de los otros países latinoamericanos-Chile, Brasil, México- y de la gran mayoría de países europeos, empleando a más de 650.000 asalariados formales, lo cual constituye el 12,5 % del empleo registrado; convocando a más de 1.750.000 voluntarios[8].

En la República Argentina estas organizaciones están conformadas jurídicamente de modos diversos, pues el 61,8 % de ellas se estructuran como asociaciones civiles, el 25,3 % como fundaciones, el 1,5 % como federaciones, el 1,9 % como simples asociaciones, el 0,3 % son entidades religiosas, el 0,1 % son sociedades de fomento, el 8,7 % son entidades informales -o de hecho- sin estructura jurídica alguna, y el 0,4 % conforman comunidades originarias[9].

En cuanto a la distribución territorial de estas organizaciones en nuestro país -de conformación federal-, el 50,6 % se han registrado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 22 % en la Provincia de Buenos Aires, el 7 % en la Provincia de Santa Fe, el 5,8 % en la Provincia de Córdoba, el 2,1 % en la Provincia de Entre Ríos, el 1,8 % en Mendoza, y el 10,7 % restante está distribuido entre las Provincias de Chaco -1,3 %-, Tucumán -1,1 %-, Río Negro -0,9 %-, Salta -0,9 %, Misiones -0,8 %-, Corrientes - 0,8 %- y las demás provincias -en su conjunto- el 4,1 % [10].

En la mayoría de los países -incluido la Argentina- la relación entre estas organizaciones con sus trabajadores -y con todos aquellos que le prestan servicios para el desenvolvimiento de su objeto y actividad[11]- está regida, en principio, por el mismo régimen laboral o relacional pensado para una fábrica, un banco o una cadena de supermercados[12].

Esto genera distorsiones y riesgos reales en el desenvolvimiento de estas organizaciones -lo cual ha sido señalado en numerosas publicaciones de todo tipo[13]-:

(i) *En el campo del financiamiento por proyectos*: una Organización de la Sociedad Civil puede recibir un fondo para proyectos que tienen un plazo de duración limitado -un determinado número de meses-, y ese fondo termina. El régimen laboral vigente en los países y de carácter general, no siempre distingue con claridad entre la finalización de un proyecto y un despido injustificado, lo que genera litigios innecesarios que llegan a representar cifras muy significativas desincentivando la contratación formal.

(ii) *En la naturaleza misma de la relación de trabajo*: muchas ONGs desarrollan su actividad con voluntarios, consultores, cooperadores y personal técnico bajo esquemas híbridos -o se establecen ingresos y permanencia bajo mecanismos de contratación "por objetivos", con plazos variables, que las leyes laborales no contemplan con precisión, generando inseguridad jurídica tanto para la organización como para la propia persona que presta su trabajo o su servicio-.

(iii) *En la sostenibilidad institucional*: sin un marco claro, las organizaciones más pequeñas -que son la mayoría- enfrentan ciertos riesgos legales que las grandes ONGs internacionales, con más recursos, pueden absorber. Y esto genera una desigualdad incluso dentro del propio sector social.

II. ¿Qué es lo que está en juego?

Cuando el marco legal de las relaciones laborales no encaja en la realidad operativa de un sector determinado de la economía o de la sociedad, -señalan los expertos- ocurren dos situaciones, y ambas son -ciertamente- negativas:

(a) En primer lugar, crece la informalidad. Organizaciones pequeñas, con recursos limitados y sin asesoría jurídica especializada, terminan contratando trabajadores de manera irregular no por mala fe, sino porque el régimen legal aplicable no es efectivo para regular la relación laboral específica y particular que se genera. Ello perjudica directamente a los trabajadores, que se quedan sin la protección que la ley laboral general pretende darles, y a las organizaciones que quedan innecesariamente expuestas al conflicto.

(b) En segundo lugar, este inconveniente o barrera se convierte en una suerte de desincentivación del trabajo en el sector de interés en los cuales se desenvuelven estas organizaciones, como son el ámbito de los derechos humanos, la protección ambiental y la asistencia social, precisamente en aquellos ámbitos y lugares donde más se necesita la acción de aquellas, en la medida en que la incertidumbre jurídica y económica agrega costos incrementales que encarecen y obstaculizan la posibilidad de sostener equipos de trabajo estables.

Y esto es de la mayor importancia, porque las Organizaciones de la Sociedad Civil son un importante factor de creación de empleo^[14] y podrían -ciertamente- potenciarse en este rol si contaran con regímenes legales particulares adecuados que apoyaran esa posibilidad.

A comienzos del siglo XXI un interesante trabajo de investigación realizado por un equipo de 27 investigadores -pertenecientes a varias redes científicas (CIRIEC, ACI, red EMES)- sobre el papel de las organizaciones de la economía social en la creación de empleos en 15 países de la Unión Europea, fue revelador en este sentido^[15].

El estudio ha sido dirigido por un equipo internacional formado por Rafael Chaves, José Luis Monzón, Danièle Demoustier, Enzo Pezzini, Roger Spear y Bernard Thiry. El informe quedó plasmado en un libro de 820 páginas que incluye un capítulo con las conclusiones generales del estudio, y 15 informes nacionales.

La obra finaliza con el corto capítulo mencionado, en el cual se reseñan las etapas del reconocimiento histórico de la economía social por las instituciones europeas; y ese informe final se divide en cuatro capítulos.

En el primer capítulo -redactado por David Vivet y Bernard Thiry- se define el campo de estudio, y criterios a partir de los cuales se definieron los tipos de organizaciones que se incluyeron en el mismo:

(a) la finalidad de servicio a los miembros (interés común o mutuo) o a la colectividad (interés general);

(b) la primacía de las personas sobre el capital,

(c) el funcionamiento democrático,

(d) la autonomía en la gestión en relación con los poderes públicos.

Tanto en ese momento como hoy -se indica en el estudio- muchas veces las fronteras del sector son algo borrosas y sujetas a discusión, pues al lado de un núcleo formado por las cooperativas, las mutuales y las asociaciones y fundaciones sin fines de lucro, existen organizaciones "periféricas", por ejemplo algunas organizaciones del sector sanitario o educativo que aunque tengan un estatuto de asociación o fundación, pueden considerarse como organizaciones parapúblicas; y la cuestión de su pertenencia al Tercer Sistema ha sido zanjada en función de cada contexto nacional, sobre la base de su funcionamiento interno y de las relaciones existentes entre la organización y sus usuarios o destinatarios.

En este tiempo -y como lo señalara Madeleine Richer^[16]-, cuando el empleo se ha convertido en uno de los principales problemas en prácticamente todos los países del mundo, la sistematización de la contribución que representan las organizaciones pertenecientes a un tercer sistema de economía social a la generación de puestos de trabajo, y la presentación una gran diversidad de medidas de apoyo a la economía social, en el proceso de identificar los aportes que la economía social ha hecho respecto del interés general, pueden contribuir -fuertemente- a un mayor reconocimiento de estas organizaciones y de sus contribuciones al bienestar colectivo -en particular en países en los cuales este reconocimiento es aún incipiente-.

III. ¿Es necesario -entonces- elaborar un régimen laboral específico para regular esta realidad distinta?

Los dirigentes sociales y la doctrina especializada en este campo han propugnado -tradicionalmente- intentar encontrar un mecanismo, sistema o regulación específicos para considerar las relaciones laborales en las ONGs, advirtiendo que tal búsqueda no consiste en crear un régimen de segunda categoría, con menos derechos para los trabajadores afectados, sino que se trataría, por el contrario, sólo de establecer un marco diferente que consistiría en:

(i) Reconocer la naturaleza tan particular y propia de buena parte del trabajo que se lleva adelante a través del sector, sin que ello implique precarización, sino sólo establecer claridad sobre la duración, renovación y finalización de contratos y relaciones laborales y jurídicas entre la organización y los trabajadores.

(ii) Regular con precisión las distintas figuras que se presentan en las relaciones laborales vinculadas a las ONGs, las que presentan características propias -es el caso del personal permanente, personal de proyecto, consultores, cooperadores y voluntarios- para que todos los involucrados puedan conocer con precisión los derechos y obligaciones comprendidos en la relación.

(iii) Todo ello manteniendo las protecciones esenciales que corresponden a los trabajadores en materia de seguridad social, indemnizaciones, licencias, no discriminación y libertad sindical.

(iv) Simplificar y desburocratizar el cumplimiento de las regulaciones laborales y legales por parte de organizaciones pequeñas y medianas, ya que muchas de ellas se encuentran sostenidas sólo por un pequeño grupo de personas comprometidas con su comunidad; organizaciones -éstas- que carecen de departamentos de recursos humanos y de departamentos de asesoría legal permanente.

En lo que hace a nuestro país, la Ley de Modernización Laboral 27802, sancionada en febrero de 2026^[17], no contiene disposición alguna sobre ONGs, organizaciones sin fines de lucro, entidades religiosas, voluntariado ni trabajadores del tercer sector. Ninguno de estos términos aparece en el articulado de la norma. Tampoco se establecen regímenes diferenciados para las relaciones laborales en este escenario^[18].

Lo que efectivamente contempla la ley, en su artículo 2 -relativo al ámbito de aplicación de la misma^[19]-, es excluir de su régimen a ciertos sujetos específicos^[20], tales como dependientes de la administración pública, personal de casas particulares, trabajadores agrarios, contrataciones de obra o servicios, trabajadores independientes, prestadores de plataformas tecnológicas, personal embarcado y personas privadas de libertad^[21].

Los trabajadores de las Organizaciones de la Sociedad Civil no figuran entre esas exclusiones; dicho de otro modo, estas organizaciones están siendo ignoradas y excluidas del sistema de excepciones, lo que en la práctica significa que sus trabajadores quedan comprendidos dentro el régimen general incluido en la reforma, exactamente igual que el personal de cualquier empresa comercial ordinaria.

IV. En este punto ha llegado la hora de la acción

Las personas que trabajan en el sector social eligieron dedicar su tiempo, esfuerzo y conocimiento, para que otros vivan mejor, muchas veces renunciando a mejores salarios y oportunidades en el sector privado, y la obra que llevan a cabo es de enorme significatividad social y también económica^[22]. Es responsabilidad nuestra -y del Estado- proveerles un marco legal que comprenda y regule su propia realidad, que las proteja de un modo efectivo, y que no las obligue a tener que escoger -a la hora de la dificultad en la continuación del emprendimiento- entre la informalidad y el cierre de su organización.

Se ha advertido por parte de estudiosos en la materia -con acierto- que legislar sobre esto no es un lujo técnico ni una sofisticación legislativa. Es, lisa y llanamente, reconocer que el trabajo por el bien común merece reglas hechas a su medida, y no un régimen que nunca se terminó de ajustar a la distinta naturaleza de estas Organizaciones de la Sociedad Civil.

De allí el reclamo de un estatuto laboral distinto para organizaciones que también son distintas.

Pero el camino a recorrer no está exento de piedras y obstáculos.

Muchas veces estas iniciativas han sido desalentadas o criticadas desde la doctrina, la política, los sindicatos y las organizaciones del trabajo sosteniendo el argumento de los peligros que presentaría la generación de una suerte de "puerta de entrada" a la desmembración del régimen laboral general. Se sostiene -para frenar iniciativas en este sentido- que cualquier figura contractual especial -eventual, por proyecto, a plazo fijo u otras- que se establezca con cierta particularidad terminará utilizándose como forma habitual de contratación en lugar de conformar un régimen de excepción, lo que en la práctica reducirá la estabilidad laboral del personal.

Del mismo modo, también se argumenta que lo que persigue -en realidad- la idea de consagrar una regulación de esta naturaleza es exclusivamente la reducción de indemnizaciones generando -de un modo encubierto- una precarización de las relaciones laborales, bajo la máscara de sostener que se trata de una mera adaptación sectorial.

Se proclama, para detener la iniciativa regulatoria -también- el temor a la fragmentación del Derecho Laboral, aludiendo que un régimen especial para un sector, por más justificado que esté en sus particularidades -según la lectura sindical- tentará y seducirá a que otros sectores reclamen lo mismo, erosionando el piso mínimo de derechos laborales unificado que hoy ofrece la Ley de Contrato de Trabajo 20744 y sus modificatorias, aún con los avances incorporados por la Ley de Modernización Laboral 27802[23].

Asimismo, la desconfianza hacia las figuras "híbridas" -consultores, voluntariado remunerado informalmente, entre otros- hace que los sindicatos vean estas categorías como mecanismos de disfraz de relaciones laborales de relación de dependencia reales, utilizadas para evitar aportes patronales y sindicalización.

Y a estas críticas hay que darles una consabida respuesta.

Es absolutamente necesario explicar y concientizar que la creación de un régimen particular para las Organizaciones de la Sociedad Civil no es atacar la libertad sindical ni es -tampoco- una propuesta para reducir las indemnizaciones mínimas, sino que -contrariamente- es una iniciativa que tiende a regular cuestiones más generales, y ordenar la formación, duración y renovación de contratos, donde -ciertamente- también deben hacerse retoques al régimen indemnizatorio, entre otros aspectos.

El derecho comparado puede darnos algunos ejemplos indiciarios de experiencias en este campo, como es el caso de España, donde se diferencian algunas figuras y, si bien no se establece un "régimen especial" único y unificado, distingue al menos con precisión legal desde el año 2006, entre categorías dentro del mismo marco del Estatuto de los Trabajadores[24].

Entre esas normas específicas se encuentran aquellas que establecen que los cooperadores internacionales tienen un régimen propio[25] con contrato escrito, seguro obligatorio para riesgos graves y derecho a reincorporación tras la misión y los voluntarios están expresamente excluidos del Derecho del Trabajo por la Ley de Voluntariado[26], aunque cierta jurisprudencia reciente les haya ido reconociendo derechos parciales -tales como límites de la jornada, descansos- procurando la protección de la integridad física[27].

Pero ello -se ha dicho acertadamente- se trata más de un modelo de "traje a medida por figura" que de un régimen único y específico para las ONGs.

Algunos de los lectores podrá advertirme que ciertos países de la región ya regularon el voluntariado[28] como figura separada del contrato de trabajo, que Perú[29] tiene su Ley General del Voluntariado[30] (Ley 28238)[31], que también la Argentina cuenta con la Ley de Voluntariado Social 25855, promulgada en 2004 y reglamentada por los Decretos 750/2010 y 942/2017, y que ellas promueven la participación solidaria de los ciudadanos en actividades sin fines de lucro y regula el vínculo formal entre los voluntarios y las organizaciones sociales-.

Esto es verdad.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que estas normas resuelven sólo una pequeña porción del problema, ya que sólo distinguen al voluntario no remunerado del trabajador dependiente, sin referirse en modo alguno a este último, al personal técnico contratado, a los consultores o al personal de proyectos -todos ellos figuras y protagonistas vitales de las Organizaciones de la Sociedad Civil-.

V. Un informe de la OIT

Un informe de la OIT sobre economía social y solidaria en la región confirma que ningún país latinoamericano posee -ciertamente- legislación laboral claramente diferenciada para el sector, sino que se han esbozado sólo principios generales sin traducción en reglas contractuales concretas.

Así ha sido señalado en el "Compendio de textos legislativos sobre la economía social y solidaria", que conforma el número 16 de la serie "Cooperativas y el Mundo del Trabajo" de la OIT, publicado en mayo de 2022, y que fuera elaborado como material de referencia para la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, donde gobiernos, sindicatos y empleadores discutieron por primera vez a nivel global una definición común de economía social y solidaria^[32].

Ese informe analizó veintitrés (23) leyes de todo el mundo -Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, México y Uruguay entre los países americanos, además de varios europeos y africanos- comparando cómo cada país define legalmente a las cooperativas, mutuales, asociaciones civiles y fundaciones.

Surge de dicho informe que, de las veintitrés (23) legislaciones analizadas, ninguna regula el régimen laboral de quienes trabajan en estas organizaciones. Lo que sí regulan, de manera consistente, es el estatus institucional de las organizaciones -cómo se constituye una asociación civil, una cooperativa o una fundación, sus principios de gobernanza democrática (en 21 de las 23 leyes), la prohibición o límite a la distribución de beneficios (en 18 de ellas), y en algunos casos se fijan incentivos fiscales o requisitos de registro ante autoridades de control-.

Es decir, que el informe confirma que hay un cuerpo legal desarrollado sobre qué es una organización de economía social y solidaria y cómo debe gobernarse, pero mantiene un vacío total sobre el modo de regular las relaciones de trabajo dentro de ellas.

Es del caso destacar -entonces- que ni siquiera en el compendio más completo de legislación comparada sobre economía social y solidaria que existe a nivel internacional -el de la OIT- puede encontrarse un solo país con un régimen laboral claramente diferenciado para el sector social.

VI. El desafío de la hora

Lo que hoy tenemos por delante, es el desafío de establecer y generar un debate serio, profundo y significativo de algo que no es un simple ajuste técnico del Derecho Laboral, sino la oportunidad de que Argentina se anime a hacer lo que ningún otro país de América Latina ha hecho todavía: *darle a quienes trabajan por el bien común un marco legal que entienda y refleje su propia realidad; diferente de aquellas de las empresas comerciales.*

El vacío legislativo -ha sido sostenido- no es una mera percepción ni una sensación -como a veces se invoca- sino un hecho verificable. Y este vacío legislativo tiene consecuencias muy negativas para el sector y para la sociedad en general, pues conlleva:

- (i) informalidad para los trabajadores más vulnerables del sector;
- (ii) incertidumbre jurídica para las organizaciones más pequeñas, y

(iii) un desincentivo silencioso para sostener en el tiempo el trabajo social, ambiental y de derechos humanos que más falta hace -justamente- donde los recursos escasean.

VII. Algunas propuestas incluidas en el proyecto que diferencian el mismo del régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo

El proyecto de ley bajo discusión propone que la Ley de Contrato de Trabajo 20744 -y sus modificatorias- (LCT) rija de manera supletoria en todo lo que no estuviera regulado en esta nueva norma especial, siempre que resulte compatible con su naturaleza, y resultaría -si es sancionado- de aplicación obligatoria para las personas que presten servicios bajo relación de dependencia en:

(i) Asociaciones Civiles legalmente constituidas en el marco del Capítulo 2 del Título II del Libro Primero del Código Civil y Comercial.

(ii) Fundaciones legalmente constituidas en el marco del Capítulo 3 del Título II del Libro Primero del Código Civil y Comercial.

(iii) La iglesia Católica -a pesar de su estatus jurídico especial- y las iglesias, confesiones y entidades religiosas inscriptas y reconocidas en el Registro Nacional de Cultos creado por la Ley 21745.

A su vez, quedarían excluidos de dicho régimen:

(a) Los voluntarios no remunerados que no se encuentren bajo subordinación jurídica:

(b) Los prestadores independientes sin relación de dependencia; y

(c) El personal comprendido en estatutos profesionales especiales incompatibles con dicha ley.

El Proyecto fue presentado formalmente en sociedad el 24 de agosto de 2026 en una jornada de "Conversatorio" que tuvo lugar en el Salón Rojo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, organizado por la Cátedra de mi Titularidad en esa alta casa de estudios, perteneciente al Departamento de Derecho Económico Empresarial, la cual contó con el auspicio de la Fundación Apolo y del Foro del Sector Social, participando como disertantes Mercedes Aranguren (Presidenta de la Confederación de la Sociedad Civil), Omar Aboud (miembro del Instituto de Diálogo Interreligioso), R.P. Guillermo Marcó (Director de la Pastoral Universitaria), Jorge Samouelian (consultor laboral), Ignacio Falcón (Fundación Apolo), Esteban Juanche (Asesor de la Secretaría de Trabajo de la Nación) y Virginia Chedrese (Poder Judicial), bajo la moderación de Enrique Cárrega (Especialista en Derecho Laboral y Gremial).

VII.1. Flexibilizaciones y modificaciones de costos (puntos críticos)

La iniciativa propone un régimen de flexibilización respecto de ciertos aspectos de la relación laboral que enumeraré someramente a continuación.

VII.1.a. Extensión del período de prueba

El plazo de este período se propone sea extendido considerablemente. Se propugna un período de prueba de hasta un (1) año para organizaciones con hasta 10 trabajadores, y de ocho (8) meses para aquellas que tengan entre 11 y 100 empleados. Durante este lapso, se propone permitir la extinción de la relación laboral sin causa, sin preaviso y sin derecho a indemnizaciones.

VII.1.b. Fraccionamiento del aguinaldo (SAC)

Para facilitar la administración financiera de las organizaciones, el sueldo anual complementario se propone pueda ser abonado en 2, 3 o hasta 4 cuotas a lo largo del año, distribuyendo los vencimientos específicos en los meses de marzo, abril, junio, agosto, septiembre y diciembre -combatiendo la desestacionalización de ingresos de estas entidades de bien común-.

VII.1.c. Tope absoluto de indemnización por despido

En caso de un despido sin causa legal, una vez superado el período de prueba, se propone fijar un tope máximo absoluto equivalente a cinco (5) sueldos para la indemnización por antigüedad -como ocurre con el régimen general de otros países, similar al caso de Uruguay^[33]-.

VII.1.d. Pago de indemnizaciones en cuotas

Se propone habilitar formalmente a las entidades a pagar el monto indemnizatorio en cuotas mensuales y consecutivas -que no superen la cantidad de sueldos integrados en la indemnización- con aplicación de intereses en caso de mora.

VII.1.e. Jornada flexible y horas voluntarias

El proyecto sugiere permitir un pacto de distribución semanal desigual de las 48 horas reglamentarias; e introduce la figura de las tareas voluntarias realizadas por encima del límite debido al "fin social de la entidad", las cuales deben compensarse o pagarse como suplementarias, pero cuya coacción queda expresamente prohibida.

VII.1.f. Suspensión por fuerza mayor institucional

Se propone autorizar la suspensión temporal de la relación laboral mediante acuerdo individual con el trabajador y homologación de dicha suspensión por ante la autoridad de aplicación ante situaciones de imposibilidad transitoria de pago de salarios por fuerza mayor.

Ello entre otras iniciativas.

VII.2. Ampliación de licencias especiales (beneficios adicionales)

A diferencia de las flexibilizaciones de costos anteriormente señalados, el proyecto propone ciertas licencias especiales pagas que resultan sumamente amplias:

VII.2.a. Licencia por paternidad

Se propone otorgar un (1) mes de licencia paga para el trabajador varón por el nacimiento de un hijo.

VII.2.b. Licencia por matrimonio

Se propone conceder diez (10) días corridos en este caso.

VII.2.c. Licencia por fallecimiento

El proyecto propone establecer cinco (5) días corridos por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijos o padres, y tres (3) días corridos por fallecimiento de hermano.

VIII. A modo de conclusión

Los fundamentos del proyecto argumentan -para su impulso legislativo- que, aplicar a las organizaciones sin fines de lucro -asociaciones civiles, fundaciones y entidades religiosas- un marco laboral concebido estrictamente para "estructuras empresariales tradicionales" de carácter comercial, introduce rigideces y costos indirectos perjudiciales para la función y el fin social que cumplen estas instituciones, sobre la base de entender que, al carecer -en principio- éstas de fines de lucro, y no contando -por lo general- con un financiamiento estatal garantizado, cada recurso desviado hacia contingencias o estructuras ajenas a su naturaleza debilita directamente su capacidad de atender necesidades sociales críticas.

De tal suerte formulo una invitación a los señores legisladores de nuestro país, a las organizaciones del sector social, a los sindicatos y a las academias a trabajar juntos para construir y buscar sancionar una ley de estas características, con el convencimiento de que proteger para mejor no es sinónimo de flexibilizar para peor.

Por el contrario, lo que se propone -a través de esta iniciativa- es flexibilizar para mejor, para proteger también para mejor; y ello en beneficio de todos.

- [1] Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad (CENOC). Organizaciones de la Sociedad Civil en Argentina. Similitudes y Diferencias, 2007.
- [2] En el caso de Argentina puede verse Campetella, Andrea, González Bombal, Inés y Roitter, Mario, Definiendo el sector sin fines de lucro en Argentina, Centro de Estudios de Estado y Sociedad, Nuevos Documentos CEDES (5) 2000, Buenos Aires, 2000.
- [3] Véase De Piero, Sergio, Organizaciones de la Sociedad Civil, Paidós, Buenos Aires, 2005.
- [4] En la Argentina, la existencia de organizaciones de la sociedad civil no es reciente ni novedosa. Muy por el contrario, antes de la formación del Estado Nacional, entidades privadas sin ánimo de lucro y con propósitos de bien público ya intervenían en las políticas culturales y sociales. Estas organizaciones eran de gran diversidad y respondían a múltiples intereses e ideologías y, entre el Estado y el mercado siempre hubo un extenso tejido asociativo que incluyó diferentes tipos de asociaciones. El de las organizaciones es un fenómeno antiguo, aunque con nuevas denominaciones. Véase Thompson, Andrés, "Beneficencia, filantropía y justicia social", en Thompson, Andrés (comp.), Público y privado. Las organizaciones sin fines de lucro en Argentina, Ed. Losada-UNICEF, Buenos Aires, 1995; ídem, Leiras, Marcelo, Relaciones entre Estado y sociedad civil en la Argentina: un marco de análisis, en Construyendo confianza: hacia un nuevo vínculo entre Estado y sociedad civil, Fundación CIPPEC, Buenos Aires, 2009; ídem González Bombal, Inés, ¿Entre el Estado y el mercado? ONGs y sociedad civil en la Argentina, en Thompson, Andrés (comp.), Público y privado. Las organizaciones sin fines de lucro en Argentina, Ed. Losada-UNICEF, Buenos Aires, 1995; ídem Campetella, Andrea y González Bombal, Inés, El desarrollo histórico del sector sin fines de lucro en la Argentina; debate con algunos modelos teóricos, Centro de Estudios y Sociedad, Nuevos documentos CEDES (10) 2000.
- [5] Los especialistas y las entidades -en general- suelen señalar que las organizaciones no gubernamentales, u ONGs, se denominaron así por primera vez en el artículo 71 de la Carta de las Naciones Unidas en 1945. Aunque las ONGs no presentan una definición fija o formal, generalmente se definen como entidades sin fines de lucro independientes de la influencia gubernamental (aunque pueden recibir financiación del gobierno). La diferencia entre las organizaciones sin fines de lucro (OSFL) y las ONG es mínima. Sin embargo, el término "ONG" no

se aplica normalmente a las organizaciones sin fines de lucro con sede en Estados Unidos. Por lo general, la etiqueta de ONG se otorga a las organizaciones que operan a nivel internacional, aunque algunos países clasifican a sus propios grupos de la sociedad civil como "ONG".

- [6] Véase Thomson, Andrés A., ¿Qué es el tercer sector en Argentina? Dimensión, alcance y valor agregado de las organizaciones sin fines de lucro, Editorial Cedes, Buenos Aires, 1995.
- [7] Véase Di Stefano, Roberto, Orígenes del movimiento asociativo: de las cofradías coloniales al auge mutualista en Roberto Di S. et al (2002), De las cofradías a las organizaciones de la sociedad civil. Historia de la iniciativa asociativa en Argentina 1776-1990, Gadis, Buenos Aires, 2002.
- [8] Puede verse el informe "Dimensionamiento de las OSC en Argentina. Un análisis y comparación internacional", Confederación de la Sociedad Civil, Buenos Aires, 2024.
- [9] Datos relevados por la Inspección General de Justicia en 2025.
- [10] Datos relevados por la Inspección General de Justicia en 2025.
- [11] Es que el factor humano enfocado en la misión es, en definitiva, lo que finalmente motoriza a la organización, y siendo así, la complejidad de ésta ubica la problemática de las entidades sin fines de lucro en un aspecto en donde aquel factor se ve determinado por el cabal propósito de aquellas. La misión, el factor humano y la organización se erigen en el eje determinante de los desarrollos. Y su cabal comprensión es de crucial importancia a fin de alcanzar un correcto análisis jurídico de las entidades sin fines de lucro. Véase Valente, Luis Alberto y Calcagno, Liliana Elsa, Misión y voluntariado en las entidades sin fines de lucro, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata, 2017.
- [12] Ley 20744 y sus modificatorias.
- [13] Puede verse la relación entre estas organizaciones y el Estado en Denda, Elena M., Rossi, Silvia y Plano, María Amanda, El tercer sector ¿es el tercero en Argentina?, Edulp, Facultad de Ciencias Económicas de La Universidad Nacional de La Plata, la Plata, 2013.
- [14] Hoy, estas organizaciones no sólo atienden problemas sociales de diversa índole como protección al medio ambiente, educación y cultura, niñez, discapacitados, salud, etc. sino que también son fuente generadora de ingresos y grandes e importantes empleadores, además del desarrollo colectivo e individual que generan. Véase Maglieri, Gustavo H., Organizaciones sin fines de lucro, FACES, 4 (5), 95-127, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Mar del Plata.
- [15] Véase Economía social y empleo en la Unión Europea, CIRIEC, Valencia, 2000.
- [16] Véase el comentario que respecto de dicho informe realizó Richer, Madeleine, en Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social, Vol. 1, núm. 2, noviembre, 2001, Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.
- [17] Véase Litterio, Liliana Hebe, Guisado, Héctor César, (Dirs.), Modernización Laboral, Ley 27802, Thomson Reuters, L.L., Buenos Aires, 2026.
- [18] Véase De Diego, Julián A., Régimen Laboral, Ley 27802, Thomson Reuters, L.L., Buenos Aires, 2026.
- [19] Véase Cosso, Julián, Ley 27802, Ley de Modernización laboral comentada, elDial.Libros, Buenos Aires, 2026.
- [20] Véase Maza, Miguel Ángel y Segura, Juan Martín, Guía para conocer la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo según la Ley 27802 de Modernización Laboral, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2026.

-
- [21] Véase Akerman, Mario, E., Modernización laboral, Ley 27802, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2026.
- [22] Véase Hasenfeld, Yeheskel, Organizaciones de servicios humanos (Human service organizations), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983.
- [23] Sobre esta reforma puede verse Segu, Gustavo R. (Coord.), Ley de Modernización Laboral. Análisis de los Principales temas de la reforma laboral, Erreius, Buenos Aires, 2026.
- [24] Véase González Del Rey Rodríguez, Ignacio y Menéndez Sebastián, Paz, El trabajo en el mercado no productivo y en otros ámbitos de interés social, KRK Ediciones, Madrid, 2024, donde los autores en el marco del proyecto de investigación: 'Las transformaciones de la legislación laboral contemporánea y el nuevo estatuto del trabajo', financiado por la Agencia Estatal de Investigación y la Unión Europea, ofrece una muestra de algunas emergentes formas de prestación de servicios y de organización del trabajo en el mercado no productivo y en ámbitos de interés social. En particular: el sector público, el tercer sector, el trabajo familiar y la asistencia personal.
- [25] Se trata del Real Decreto 519/2006.
- [26] Véase Benlloch Sanz, Pablo, La actividad en régimen de voluntariado, Aranzadi, Pamplona, 2007, donde el autor se ocupa del voluntariado como forma de colaboración social y principal exponente del trabajo no retribuido, el cual goza en la actualidad de una relevancia fuera de toda duda. En la presente obra se efectúa (i) un estudio integrado de la norma estatal española, Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado, (ii) de las diecisiete normas autonómicas y (iii) de las disposiciones reguladoras de los diferentes voluntariados especiales, esto es, de cooperación al desarrollo, cultural, deportivo, educativo, medioambiental y de protección civil.
- [27] Véase el "I Congreso Interuniversitario OIT sobre justicia social, trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible". Universidad Complutense de Madrid, 18 y 19 de noviembre de 2021, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2023, que trata de la Iniciativa interuniversitaria OIT para la justicia social, el trabajo decente y los objetivos de desarrollo sostenible, con el objetivo de dar cauces de participación a la colaboración entre la OIT y el mundo académico, que permitan disponer de la amplia e interesante producción académica que existe en España e Iberoamérica, que constituye un patrimonio sumamente valioso para la comprensión de los cambios que viene experimentando el mundo del trabajo.
- [28] A modo de ejemplo puede verse Espinosa, Olcay y Rubí, Sandra, Propuesta de mejora para la gestión del voluntariado en organizaciones de la sociedad civil caso: Crea, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2025.
- [29] Véase Naciones Unidas, Perú, Situación del Voluntariado en el Perú 2024, una publicación que conforma una invitación a reflexionar sobre el poder transformador del voluntariado y su papel fundamental en la construcción de un futuro más inclusivo, equitativo y sostenible. Este documento resalta la importancia de seguir fortaleciendo esta actividad esencial para que más personas, instituciones y comunidades se sumen al llamado global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y acercarnos más al cumplimiento de la Agenda 2030.
- [30] Es el instrumento legal que regula los derechos, deberes y condiciones del trabajo voluntario en organizaciones no gubernamentales e instituciones públicas dentro del territorio peruano.
- [31] Véase Maldonado Ayuso, Soledad, Vázquez Milla, Verónica, Sánchez Delgado, Carla, Méndez Aguirre, Mariana y Llallahui, Daysi, Estudios sobre la situación del voluntariado en el Perú: gestión, desafíos y propuestas de mejora, Universidad Antonio Ruiz de Montoya, 2025, donde se señala que el Perú tiene una larga tradición solidaria, y el voluntariado es una de sus formas más concretas. En los últimos años, este ha ganado importancia como una estrategia de participación ciudadana para abordar las necesidades de las poblaciones vulnerables. No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados, la información sobre el impacto del voluntariado en el desarrollo y la situación de las organizaciones de voluntariado en el país sigue siendo limitada.

-
- [32] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@coop/documents/publication/wcms_846634.pdf (Consultado el 31/08/2026).
- [33] En Uruguay, la indemnización por Despido (IPD) común o sin causa justa está tarifada por ley y depende del tipo de salario del trabajador (mensual o jornalero), sujeto a un límite legal máximo. Para los trabajadores mensuales corresponde (un) 1 mes de sueldo por cada año o fracción de año trabajado -cualquier fracción del primer año genera derecho al cobro de un (1) sueldo- con un tope legal de un máximo de seis (6) mensualidades -al cumplir los 6 años de antigüedad se alcanza el tope máximo-. Véase Barreto Ghione, Hugo, Manual de Derecho de Trabajo, Ediciones universitarias, Udelar, Montevideo, 2020.

© Rubinzal Culzoni. Todos los derechos reservados. Documento para uso personal exclusivo de suscriptores a nuestras publicaciones periódicas y Doctrina Digital. Prohibida su reproducción y/o puesta a disposición de terceros.