



**PROYECTO DE LEY  
DE MODERNIZACIÓN LABORAL,  
FONDO DE CESE LABORAL OPTATIVO  
Y REGULACIÓN DE PLATAFORMAS DIGITALES**

---

**EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN  
ARGENTINA,**

**REUNIDOS EN CONGRESO,**

**SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:**

---

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1° — Objeto.**

La presente ley tiene por objeto modernizar el régimen laboral vigente mediante la actualización de las normas indemnizatorias, registrales y sancionatorias; la incorporación de principios de proporcionalidad y buena fe procesal; la reducción de la litigiosidad disfuncional; la digitalización de certificaciones laborales; la creación de un Fondo de Cese Laboral Optativo; la reducción de los costos laborales indirectos y ocultos del empleo formal; y la regulación de la actividad de los trabajadores que prestan servicios mediante plataformas digitales, promoviendo el empleo registrado, la previsibilidad normativa y la seguridad jurídica.

---

**TÍTULO II**

**MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

**(LEY 20.744, T.O. 1976)**

**Artículo 2°** — Incorpórese el artículo 9 bis a la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 9 bis — Principio de proporcionalidad.

Todas las multas y sanciones previstas en esta ley deberán graduarse conforme la gravedad del incumplimiento, el daño ocasionado, la reiteración de la conducta y el comportamiento del empleador o del trabajador, quedando prohibidos los automatismos sancionatorios.”

---

**Artículo 3°** — Incorpórese el artículo 9 ter a la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 9 ter — Buena fe procesal.

No procederán sanciones, incrementos indemnizatorios ni multas por el solo inicio de una acción judicial.

Solo corresponderán sanciones cuando se acrediten conductas maliciosas, temerarias, obstructivas o fraudulentas.”

---

**Artículo 4°** — Incorpórese el artículo 9 quater a la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 9 quater — Controversia jurídica razonable.

Existirá controversia jurídica razonable cuando concurren jurisprudencia contradictoria, ausencia de doctrina consolidada o conflicto interpretativo relevante sobre el alcance de la norma aplicable.

La controversia jurídica razonable no excusa el pago de rubros incontrovertidos ni justifica demoras administrativas o judiciales.”

---

**Artículo 5°** — Sustitúyase el artículo 245 de la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 245 — Indemnización por antigüedad.

En los casos de despido sin justa causa, la indemnización será equivalente a un (1) mes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

La base de cálculo será la mejor remuneración mensual normal y habitual del último año o el promedio de las remuneraciones normales y habituales de los últimos doce

(12) meses, aplicándose la opción más favorable al trabajador.

La base no podrá exceder el triple del promedio de las remuneraciones del convenio colectivo de trabajo aplicable, salvo que ello implique una reducción superior al treinta y tres por ciento (33%) de la remuneración real del trabajador o cuando éste acredite gastos estructurales significativos debidamente probados.”

---

**Artículo 6°** — Incorpórese el artículo 245 bis a la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 245 bis — Tope máximo indemnizatorio.

La indemnización prevista en el artículo 245 no podrá exceder el equivalente a diez (10) mejores remuneraciones mensuales, normales y habituales.

El juez podrá apartarse excepcionalmente del tope cuando su aplicación resulte manifiestamente irrazonable, debiendo fundarlo expresa y específicamente.

El tope no será aplicable a trabajadoras embarazadas, trabajadores con discapacidad ni representantes sindicales con tutela legal.”

---

**Artículo 7°** — Sustitúyase el artículo 232 de la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 232 — Preaviso.

El plazo de preaviso será de quince (15) días corridos para ambas partes.

Cuando el trabajador registre una antigüedad superior a diez (10) años, el plazo será de treinta (30) días corridos.”

---

**Artículo 8°** — Sustitúyase el artículo 233 de la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 233 — Integración del mes de despido.

La integración del mes de despido procederá únicamente cuando el empleador otorgue preaviso y el trabajador preste tareas hasta una fecha que no complete el mes calendario.

No corresponderá la integración cuando se abone la indemnización sustitutiva del

preaviso.”

---

**Artículo 9°** — Sustitúyase el artículo 80 de la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 80 — Certificación laboral. Multas graduadas.

El empleador deberá entregar la certificación laboral dentro de los treinta (30) días de extinguida la relación laboral.

Ante incumplimiento, la autoridad administrativa o judicial intimará su emisión o corrección dentro del plazo de diez (10) días.

El incumplimiento dará lugar a multas graduadas conforme la gravedad del caso:

- a) veinte por ciento (20%) de la mejor remuneración mensual ante incumplimiento leve;
- b) una (1) mejor remuneración mensual ante incumplimiento grave;
- c) tres (3) mejores remuneraciones mensuales ante incumplimiento gravísimo.

Vencido el plazo sin cumplimiento, la autoridad competente emitirá la certificación en formato digital.”

---

**Artículo 10°** — Manténgase sin modificación los artículos 121 y 156 de la Ley 20.744 (t.o. 1976).

### **TÍTULO III**

#### **MODIFICACIONES A LA LEY 24.013**

##### **(EMPLEO)**

**Artículo 11°** — Sustitúyase el artículo 8° de la Ley 24.013, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 8° — Incremento indemnizatorio por falta de registración.

El trabajador tendrá derecho a un incremento indemnizatorio equivalente a:

- a) treinta por ciento (30%) cuando la registración sea parcialmente correcta;
- b) cincuenta por ciento (50%) cuando la registración sea falsamente configurada;
- c) cien por ciento (100%) cuando no exista registración.

El incremento será reducido en un cincuenta por ciento (50%) cuando el empleador regularice en forma espontánea o dentro del plazo de intimación administrativa o judicial.”

---

**Artículo 12°** — Sustitúyase el artículo 9° de la Ley 24.013, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 9° — Multas por falta de registración.

La falta de registración laboral dará lugar a multas graduadas conforme la gravedad del incumplimiento, considerando la cantidad de trabajadores afectados, la reiteración de la conducta y la conducta del empleador.

Las multas serán reducidas en un cincuenta por ciento (50%) cuando el empleador regularice la situación dentro del plazo otorgado.”

---

## **TÍTULO IV**

### **MODIFICACIÓN A LA LEY 25.323**

**Artículo 13°** — Sustitúyase el artículo 2° de la Ley 25.323, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 2° — Incremento indemnizatorio por mora injustificada.

El incremento indemnizatorio procederá únicamente cuando el empleador incurra en retardo injustificado o mala fe en el pago de las indemnizaciones debidas, conforme las siguientes escalas:

- a) cinco por ciento (5%) ante incumplimiento leve;
- b) diez por ciento (10%) ante incumplimiento grave;
- c) hasta veinte por ciento (20%) ante incumplimiento gravísimo.

No procederá el incremento cuando exista controversia jurídica razonable en los términos del artículo 9 quater de la Ley de Contrato de Trabajo.”

---

## **TÍTULO V**

### **REGISTRO FEDERAL DIGITAL DE CERTIFICACIONES LABORALES**

**Artículo 14°** — Creación.

Créase el Registro Federal Digital de Certificaciones Laborales como sistema obligatorio,

gratuito y de alcance nacional para la gestión digital unificada de las certificaciones laborales.

**Artículo 15°** — Autoridad de aplicación.

El Registro funcionará en el ámbito de la Administración Federal de Ingresos Públicos o el organismo que en el futuro la reemplace.

**Artículo 16°** — Efectos.

La emisión de certificaciones laborales a través del Registro Federal Digital tendrá plena validez legal y liberará al empleador de obligaciones formales redundantes ante otros organismos.

## **TÍTULO VI**

### **FONDO DE CESE LABORAL OPTATIVO**

**Artículo 17°** — Creación.

Créase el Fondo de Cese Laboral Optativo como régimen alternativo a la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

---

**Artículo 18°** — Naturaleza jurídica.

El Fondo funcionará bajo la forma de fideicomiso de administración, con patrimonio separado, inembargable y de titularidad individual de cada trabajador.

---

**Artículo 19°** — Adhesión.

La adhesión al Fondo requerirá el consentimiento expreso y escrito del empleador y del trabajador.

Una vez formalizada la adhesión, el régimen indemnizatorio previsto en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo quedará sustituido por el presente Fondo respecto de esa relación laboral.

---

#### **Artículo 20° — Aportes.**

El empleador aportará mensualmente al Fondo un monto equivalente al ocho por ciento (8%) de la remuneración mensual normal y habitual del trabajador.

La reglamentación establecerá un cronograma de implementación gradual del porcentaje de aportes para micro, pequeñas y medianas empresas conforme la Ley 24.467, sin que el plazo total pueda exceder los treinta y seis (36) meses.

Los aportes efectuados al Fondo computarán como tiempo de servicio con aportes a los efectos del Sistema Integrado Previsional Argentino, aplicándose la proporcionalidad correspondiente.

---

#### **Artículo 21° — Prestación sustitutiva.**

En caso de despido sin justa causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la totalidad del saldo acumulado en su cuenta individual del Fondo.

En caso de renuncia o despido con causa, el trabajador percibirá el cincuenta por ciento (50%) del saldo acumulado.

---

#### **Artículo 22° — Portabilidad.**

El saldo acumulado en la cuenta individual del Fondo será portable y acompañará al trabajador en todos sus empleos posteriores, cualquiera sea el empleador.

---

#### **Artículo 23° — Disponibilidad y plazo de pago.**

El pago del saldo correspondiente deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días hábiles de notificada la extinción del vínculo laboral.

El incumplimiento del plazo dará lugar a intereses equivalentes a la tasa activa del Banco de la Nación Argentina más dos (2) puntos porcentuales.

---

#### **Artículo 24° — Principios de inversión.**

Los fondos deberán invertirse conforme los principios de seguridad, liquidez, diversificación, rentabilidad sostenible y preservación del valor real del capital.

---

**Artículo 25° — Activos permitidos.**

El Fondo podrá invertirse en:

- a) títulos públicos nacionales ajustados por CER o UVA;
  - b) títulos emitidos por organismos multilaterales de crédito;
  - c) obligaciones negociables con calificación mínima de grado de inversión;
  - d) acciones de oferta pública hasta un máximo del veinte por ciento (20%) del portafolio;
  - e) fondos comunes de inversión de renta fija;
  - f) plazos fijos hasta un máximo del diez por ciento (10%);
  - g) créditos hipotecarios o productivos securitizados.
- 

**Artículo 26° — Activos prohibidos.**

Queda prohibida la inversión del Fondo en:

- a) criptoactivos;
  - b) derivados financieros, salvo aquellos utilizados exclusivamente con fines de cobertura;
  - c) instrumentos no autorizados por los organismos de control competentes.
- 

**Artículo 27° — Rentabilidad y capitalización.**

El saldo individual se capitalizará mensualmente y se actualizará conforme el Coeficiente de Estabilización de Referencia (CER).

Los gastos de administración no podrán superar el uno por ciento (1%) anual sobre el



patrimonio administrado promedio.

---

**Artículo 28° — Transparencia y auditoría.**

El fiduciario deberá publicar trimestralmente la composición del portafolio, la rentabilidad nominal y real y los gastos administrativos.

El Fondo será auditado por la Sindicatura General de la Nación y la Auditoría General de la Nación.

---

**Artículo 29° — Inembargabilidad y heredabilidad.**

Los fondos serán inembargables, salvo por deudas alimentarias hasta el veinte por ciento (20%) del saldo.

En caso de fallecimiento del trabajador, el saldo será entregado íntegramente a sus derechohabientes conforme el orden sucesorio vigente o a los beneficiarios designados.

---

**Artículo 30° — Fondo de Garantía Estatal y supervisión.**

Créase el Fondo de Garantía de Cuentas Individuales de Cese Laboral, destinado a cubrir los saldos de los trabajadores en caso de quiebra, fraude o insolvencia grave del fiduciario.

Créase el Consejo de Supervisión del Fondo de Cese Laboral Optativo, integrado por representantes del Estado Nacional, de las organizaciones empresariales, de las organizaciones sindicales y expertos independientes, con funciones de control, supervisión y evaluación del sistema.

**TÍTULO VII**

**RÉGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES**

**Artículo 31° — Objeto.**

El presente Título tiene por objeto regular la prestación de servicios realizada mediante plataformas digitales, garantizando condiciones mínimas de transparencia, seguridad y

previsibilidad, sin alterar la naturaleza autónoma o dependiente de la relación jurídica conforme la realidad económica del vínculo.

---

**Artículo 32°** — Definición de plataforma digital.

A los efectos de esta ley, se entiende por plataforma digital a toda persona humana o jurídica que administre, gestione o intermedie, mediante aplicaciones informáticas o tecnologías digitales, servicios prestados por terceros a usuarios, consumidores o comercios.

---

**Artículo 33°** — Categorías de trabajadores.

Reconócese las siguientes categorías:

- a) trabajador de plataforma independiente, que presta servicios de manera autónoma sin subordinación técnica, jurídica ni económica;
  - b) trabajador autónomo dependiente, que presta servicios de manera autónoma pero con dependencia económica relevante respecto de una única plataforma;
  - c) trabajador en relación de dependencia, cuando concurren los elementos de subordinación técnica, jurídica y económica conforme la Ley de Contrato de Trabajo.
- 

**Artículo 34°** — Trabajador autónomo dependiente.

Será considerado trabajador autónomo dependiente quien reúna, de manera concurrente, al menos dos (2) de los siguientes parámetros:

- a) el ochenta por ciento (80%) o más de sus ingresos mensuales provienen de una única plataforma;
- b) la plataforma determina unilateralmente la tarifa base del servicio;
- c) la plataforma establece penalidades por cancelación, rechazo o inactividad;
- d) la plataforma asigna el orden o secuencia de las tareas;

e) la plataforma bloquea, suspende o restringe el acceso al sistema de forma unilateral.

---

**Artículo 35° —** Transparencia algorítmica.

Las plataformas deberán informar electrónicamente a los trabajadores, en lenguaje claro y accesible:

- a) los criterios utilizados para la asignación de tareas;
  - b) los factores que afectan la reputación, calificación o posicionamiento;
  - c) las razones objetivas de bloqueos, suspensiones o restricciones;
  - d) el funcionamiento general del algoritmo en su versión operativa.
- 

**Artículo 36° —** Prohibición de bloqueos arbitrarios.

Los bloqueos o suspensiones deberán ser fundados y notificados electrónicamente.

El trabajador podrá presentar descargo dentro de los cinco (5) días corridos.

La plataforma deberá resolver el planteo dentro de los diez (10) días corridos.

Vencido el plazo sin resolución, el bloqueo se levantará automáticamente, sin perjuicio de su eventual reimposición fundada.

---

**Artículo 37° —** Aportes, cobertura y seguros.

Las plataformas deberán efectuar a favor de los trabajadores autónomos dependientes:

- a) el pago íntegro del componente previsional correspondiente al régimen que resulte aplicable;
- b) una contribución mensual equivalente al uno por ciento (1%) de la facturación generada por el trabajador, destinada a capacitación y protección social complementaria;
- c) la contratación obligatoria de seguros de responsabilidad civil, accidentes personales,

gastos médicos e ingreso de reemplazo temporario;

d) una compensación por gastos operativos equivalente al diez por ciento (10%) de la tarifa por servicio.

---

**Artículo 38° — Herramientas de trabajo.**

Los trabajadores serán responsables de sus herramientas de trabajo, salvo que la plataforma imponga equipamiento específico, en cuyo caso deberá proveerlo sin costo o compensar su valor.

---

**Artículo 39° — Protección de datos personales.**

El tratamiento de datos personales de los trabajadores deberá ajustarse a la legislación vigente, garantizando el acceso, rectificación y portabilidad de la información vinculada al desempeño en la plataforma.

---

**Artículo 40° — Derechos colectivos.**

Los trabajadores autónomos dependientes podrán constituir asociaciones, negociar condiciones colectivas no laborales y designar delegados ante la plataforma, sin que ello implique modificación automática de la naturaleza jurídica del vínculo.

---

**Artículo 41° — Registro Nacional de Plataformas Digitales.**

Créase el Registro Nacional de Plataformas Digitales en el ámbito del Ministerio de Capital Humano, como requisito obligatorio para operar legalmente en el país.

---

**Artículo 42° — Autoridad de aplicación.**

El Ministerio de Capital Humano será la autoridad de aplicación del presente Título y dictará las normas complementarias necesarias para su implementación.

---

**Artículo 43° —** Infracciones.

Constituyen infracciones: operar sin inscripción; incumplir deberes de transparencia; efectuar bloqueos sin procedimiento; omitir aportes o seguros; vulnerar la protección de datos; u obstruir derechos colectivos.

---

**Artículo 44° —** Sanciones y procedimiento.

Las infracciones serán sancionadas con apercibimiento, multa, suspensión o cancelación del registro, conforme la gravedad, reiteración y conducta de la plataforma, garantizando el debido proceso administrativo y judicial.

**TÍTULO VIII**

**REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES INDIRECTOS**

**Y COSTOS OCULTOS DEL EMPLEO FORMAL**

**CAPÍTULO I**

**SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA Y MITIGACIÓN DEL RIESGO JURÍDICO**

**Artículo 45° —** Objeto.

El presente Título tiene por objeto reducir los costos laborales indirectos y los costos ocultos asociados al empleo formal mediante la simplificación administrativa, la previsibilidad normativa, la mitigación del riesgo jurídico y la reconversión de sanciones económicas en incentivos al cumplimiento, sin afectar la recaudación fiscal ni los derechos previsionales y jubilatorios.

---

**Artículo 46° —** Principio de neutralidad fiscal y previsional.

Las medidas establecidas en este Título deberán implementarse garantizando que no se reduzca la recaudación destinada al Sistema Integrado Previsional Argentino ni se afecte el financiamiento de la seguridad social.

---

**Artículo 47°** — Cuenta Laboral Única Digital.

Créase la Cuenta Laboral Única Digital, de carácter obligatorio y gratuito, como plataforma integrada para la gestión unificada de las obligaciones laborales, previsionales y de la seguridad social.

La utilización de la Cuenta Laboral Única Digital generará presunción de cumplimiento formal de las obligaciones registrales, salvo prueba en contrario.

---

**Artículo 48°** — Eliminación de cargas formales redundantes.

La carga de información en la Cuenta Laboral Única Digital eximirá al empleador de la presentación de declaraciones, formularios o comunicaciones duplicadas ante distintos organismos del Estado.

---

**Artículo 49°** — Reconversión de multas administrativas.

Las multas laborales y previsionales de carácter administrativo que no deriven de fraude, trabajo no registrado doloso o reincidencia grave podrán reconvertirse, a opción del empleador, en créditos de cumplimiento laboral aplicables a capacitación, regularización de empleo, aportes al Fondo de Cese Laboral Optativo o mejoras en seguridad y salud laboral.

---

**Artículo 50°** — Seguro de riesgo jurídico laboral.

Autorízase la creación de seguros de riesgo jurídico laboral, de adhesión voluntaria, destinados a cubrir contingencias derivadas de litigios laborales, honorarios, costas y sanciones judiciales, bajo supervisión de la autoridad competente.

El pago de la prima no tendrá carácter remunerativo ni previsional.

---

**Artículo 51°** — Competencia en el sistema de riesgos del trabajo.

El Poder Ejecutivo Nacional promoverá mayor competencia, transparencia y eficiencia en el sistema de aseguradoras de riesgos del trabajo, pudiendo autorizar esquemas mutuales, sectoriales o de autoaseguro supervisado.

---

## **CAPÍTULO II**

### **FLEXIBILIDAD OPERATIVA Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

**Artículo 52°** — Banco de horas extraordinarias.

Los convenios colectivos podrán establecer sistemas de compensación horaria mediante bancos de horas, por los cuales las horas extraordinarias se compensen con tiempo libre equivalente con un recargo del veinticinco por ciento (25%) en tiempo.

---

**Artículo 53°** — Segmentación por tamaño del empleador.

La autoridad de aplicación establecerá esquemas diferenciados de cumplimiento y gradualidad normativa considerando el tamaño del empleador conforme la Ley 24.467, sin afectar derechos salariales ni previsionales.

---

**Artículo 54°** — Estabilidad normativa laboral.

Las disposiciones incorporadas por el presente Título no podrán ser modificadas por normas de inferior jerarquía durante un plazo mínimo de diez (10) años, salvo ley expresa del Congreso de la Nación.

---

**Artículo 55°** — Evaluación de impacto.

A los tres (3) años de entrada en vigencia, el Poder Ejecutivo Nacional remitirá al Congreso un informe de evaluación de impacto que incluya evolución del empleo formal, costos laborales y litigiosidad.

---

**Artículo 56°** — Capacitación de operadores.

El Ministerio de Capital Humano implementará programas de capacitación obligatoria para inspectores y operadores administrativos en la aplicación del presente Título.

---

**Artículo 57° — Protección del trabajador.**

Las medidas de este Título no podrán interpretarse en detrimento de los derechos salariales, previsionales ni de la seguridad social de los trabajadores.

---

**Artículo 58° — Aplicación supletoria.**

En lo no previsto en el presente Título, resultarán aplicables las disposiciones generales de la legislación laboral vigente.

---

**Artículo 59° — Reglamentación.**

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará el presente Título dentro de los ciento veinte (120) días de su entrada en vigencia.

---

**Artículo 60° — Orden público relativo.**

Las disposiciones de este Título serán de orden público en cuanto establezcan derechos mínimos y garantías procedimentales.

---

**Artículo 61° — Vigencia específica.**

El presente Título entrará en vigencia conjuntamente con la ley que lo incorpora.

**TÍTULO IX**

**CONVENIOS COLECTIVOS, ULTRAactividad**

**Y TRANSPARENCIA EN APORTES SINDICALES**



## **CAPÍTULO I**

### **ULTRAACTIVIDAD Y ACTUALIZACIÓN CONVENCIONAL**

#### **Artículo 62° — Objeto.**

El presente Título tiene por objeto racionalizar los costos laborales indirectos derivados de los convenios colectivos de trabajo, garantizando previsibilidad, transparencia y adecuación periódica a la realidad económica y productiva, sin afectar los salarios ni los derechos mínimos establecidos por la legislación laboral.

---

#### **Artículo 63° — Ultraactividad limitada.**

Los convenios colectivos de trabajo homologados conservarán su vigencia hasta ser reemplazados por uno nuevo, con las siguientes limitaciones:

- a) Las cláusulas salariales mantendrán ultraactividad por un plazo máximo de veinticuatro (24) meses desde el vencimiento del convenio.
- b) Las cláusulas no salariales mantendrán ultraactividad por un plazo máximo de treinta y seis (36) meses desde el vencimiento del convenio.

Vencidos dichos plazos sin acuerdo, las partes deberán someterse a conciliación obligatoria ante el Ministerio de Capital Humano.

---

#### **Artículo 64° — Arbitraje tripartito.**

Fracasada la instancia de conciliación, cualquiera de las partes podrá solicitar arbitraje tripartito obligatorio, cuyo laudo será vinculante por un plazo de doce (12) meses.

El laudo deberá ponderar la situación económica del sector, la productividad, la inflación acumulada y las convenciones colectivas comparables.

---

## **CAPÍTULO II**

### **TRANSPARENCIA Y LÍMITES EN APORTES SINDICALES**

---

**Artículo 65°** — Límite de aportes sindicales.

Los aportes y contribuciones a asociaciones sindicales, obras sociales sindicales y entidades vinculadas establecidos en convenios colectivos no podrán superar en conjunto el cinco por ciento (5%) de la masa salarial bruta del empleador, salvo acuerdo expreso y escrito entre las partes.

---

**Artículo 66°** — Transparencia en el uso de fondos.

Las asociaciones sindicales que perciban aportes deberán publicar anualmente estados contables auditados, discriminando el destino de los fondos.

---

**Artículo 67°** — Libertad sindical negativa.

Ningún trabajador podrá ser obligado a efectuar aportes o contribuciones a asociaciones sindicales sin consentimiento expreso, individual y revocable.

La falta de aportes no podrá afectar el goce de los derechos derivados del convenio colectivo aplicable.

---

**Artículo 68°** — Prohibición de represalias.

Queda prohibida toda forma de discriminación o represalia laboral fundada en la afiliación, no afiliación o decisión de no efectuar aportes sindicales.

---

**Artículo 69°** — Información al trabajador.

Previo a cualquier retención, el empleador deberá informar al trabajador el monto, destino y naturaleza de los aportes sindicales, así como su derecho a consentir o rechazar dicha retención.

---

**Artículo 70°** — Evaluación de impacto regulatorio.

Previo a la homologación de convenios colectivos que establezcan o modifiquen aportes sindicales, la autoridad de aplicación deberá elaborar una evaluación de impacto regulatorio sobre costos laborales.

---

**Artículo 71°** — Descuelgue por crisis empresarial.

Las empresas que acrediten situación de crisis económica grave podrán solicitar autorización para inaplicar temporalmente cláusulas no salariales del convenio colectivo, conforme procedimiento reglamentario y con garantías de participación de los trabajadores.

---

**Artículo 72°** — Actualización de categorías profesionales.

Los convenios colectivos deberán revisar y actualizar las categorías profesionales cada tres (3) años como máximo, adecuándolas a los cambios tecnológicos y organizativos.

---

**Artículo 73°** — Competencia en obras sociales sindicales.

Cuando existan dos o más obras sociales sindicales en un mismo sector, el trabajador podrá optar libremente por la de su preferencia una vez por año calendario.

---

**Artículo 74°** — Registro y publicidad.

Los convenios colectivos homologados deberán publicarse íntegramente y de forma gratuita en el sitio web de la autoridad de aplicación.

---

**Artículo 75°** — Sanciones.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Título dará lugar a sanciones administrativas graduadas conforme el principio de proporcionalidad.

---

**Artículo 76° — Reglamentación.**

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará el presente Título dentro de los ciento veinte (120) días de su entrada en vigencia.

---

**Artículo 77° — Aplicación supletoria.**

En lo no previsto, resultarán aplicables las disposiciones de la Ley 14.250 y la Ley 23.551, en tanto no se opongan a la presente ley.

---

**Artículo 78° — Orden público.**

Las disposiciones del presente Título son de orden público en cuanto establecen garantías mínimas de transparencia y libertad sindical.

---

**Artículo 79° — Vigencia interna.**

El presente Título entrará en vigencia conforme lo establecido en las disposiciones transitorias de la presente ley.

---

**Artículo 80° — Cláusula interpretativa.**

Las normas del presente Título deberán interpretarse de modo compatible con los convenios internacionales del trabajo ratificados por la República Argentina.

**TÍTULO X**

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 81° — Aplicación temporal.**

Las modificaciones introducidas por los Títulos II, III y IV se aplicarán exclusivamente a las relaciones laborales extinguidas con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley.

Los procesos judiciales en trámite se registrarán por la normativa vigente al momento de la extinción del vínculo laboral.

---

**Artículo 82° — Contratos vigentes.**

Los contratos de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley continuarán rigiéndose por el régimen indemnizatorio anterior, salvo que empleador y trabajador opten expresamente por adherir al Fondo de Cese Laboral Optativo.

La opción deberá formalizarse dentro de los ciento ochenta (180) días de reglamentado el Título VI.

---

**Artículo 83° — Adecuación de plataformas digitales.**

Las plataformas digitales que operen al momento de entrada en vigencia de la presente ley dispondrán de ciento ochenta (180) días corridos para adecuar sus sistemas, inscribirse en el Registro Nacional correspondiente y cumplir con las obligaciones establecidas en el Título VII.

Durante dicho plazo no se aplicarán sanciones, salvo mala fe manifiesta o reincidencia.

---

**Artículo 84° — Implementación del Fondo de Cese Laboral Optativo.**

El Poder Ejecutivo Nacional implementará el Fondo de Cese Laboral Optativo en las siguientes etapas:

- a) fase piloto, durante los primeros doce (12) meses, con adhesión voluntaria de empresas con más de quinientos (500) trabajadores;
- b) fase de expansión, durante los doce (12) meses siguientes, con adhesión voluntaria de empresas de todos los tamaños;
- c) fase de consolidación, a partir del mes veinticinco (25), en la que el Fondo será obligatorio para todas las nuevas contrataciones laborales, salvo que un convenio colectivo disponga expresamente lo contrario.

Los contratos vigentes a esa fecha podrán adherir voluntariamente.

---

**Artículo 85° — Capacitación institucional.**

El Ministerio de Capital Humano y el Poder Judicial implementarán programas de capacitación obligatoria para inspectores, funcionarios y magistrados en la aplicación de la presente ley, dentro de los ciento veinte (120) días de su entrada en vigencia.

---

**Artículo 86° — Evaluación de impacto.**

A los cinco (5) años de la entrada en vigencia, el Poder Ejecutivo Nacional remitirá al Congreso de la Nación un informe integral de evaluación de impacto que deberá incluir, como mínimo, evolución del empleo registrado, litigiosidad laboral, funcionamiento del Fondo de Cese Laboral Optativo y cobertura de trabajadores de plataformas digitales.

---

**TÍTULO XI**

**DEROGACIONES, VIGENCIA Y FORMA**

**Artículo 87° — Derogaciones.**

Deróguense todas las normas que se opongan a la presente ley.

---

**Artículo 88° — Vigencia.**

La presente ley entrará en vigencia a los noventa (90) días de su publicación en el Boletín Oficial.

---

**Artículo 89° — Orden público.**

Serán de orden público las disposiciones relativas al Fondo de Cese Laboral Optativo y al régimen de los trabajadores de plataformas digitales.

---

**Artículo 90° — Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.**

## FUNDAMENTOS

### **I. Introducción. Necesidad de una modernización laboral integral**

El régimen laboral argentino enfrenta desde hace décadas una tensión estructural entre la protección de los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad del empleo formal. Esta tensión se ha visto agravada por un marco normativo fragmentado, superpuesto y crecientemente judicializado, que ha derivado en elevados niveles de litigiosidad, costos laborales indirectos y desincentivos a la creación de empleo registrado, particularmente en micro, pequeñas y medianas empresas.

La presente iniciativa legislativa propone una modernización integral del sistema laboral, orientada a preservar los derechos sustantivos de los trabajadores, mejorar la previsibilidad jurídica, reducir la litigiosidad disfuncional y promover el empleo formal y productivo, sin afectar la recaudación previsional ni el financiamiento del sistema de seguridad social.

No se trata de una desregulación ni de una flexibilización regresiva, sino de una reconfiguración racional del sistema, alineada con estándares constitucionales, convenios internacionales del trabajo y experiencias comparadas exitosas.

---

### **II. Principios rectores del proyecto**

La ley se estructura sobre cuatro principios rectores fundamentales:

1. Proporcionalidad y razonabilidad, como criterios rectores de las sanciones laborales y procesales, evitando automatismos que distorsionan el sistema.
2. Buena fe procesal, a fin de desalentar conductas abusivas y litigios estratégicos carentes de sustento material.
3. Previsibilidad normativa, como condición necesaria para la inversión, la contratación y la formalización del empleo.
4. Protección efectiva del trabajador, asegurando el cobro de créditos laborales, la cobertura previsional y la preservación del valor real de las prestaciones.

Estos principios encuentran sustento en los artículos 14 bis, 16, 17, 28 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, así como en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de razonabilidad de las leyes y equilibrio de intereses.

---

### **III. Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo**

#### **a) Proporcionalidad, buena fe y controversia jurídica razonable**

La incorporación de los artículos 9 bis, 9 ter y 9 quater a la Ley de Contrato de Trabajo introduce criterios de proporcionalidad y buena fe procesal, eliminando sanciones automáticas desligadas de la gravedad real de la conducta.

La previsión expresa de la “controversia jurídica razonable” otorga seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores, evitando que la sola existencia de interpretaciones divergentes derive en sanciones punitivas, sin afectar el derecho del trabajador a percibir los rubros incontrovertidos.

---

#### **b) Reforma del régimen indemnizatorio**

La actualización del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo mantiene intacto el principio de indemnización por antigüedad, pero introduce reglas claras y objetivas para su cálculo, evitando distorsiones derivadas de remuneraciones extraordinarias o circunstancias excepcionales.

El tope máximo indemnizatorio incorporado mediante el artículo 245 bis se ajusta a estándares de razonabilidad y previsibilidad, con cláusulas de excepción debidamente fundadas para supuestos de vulnerabilidad específica, lo que asegura su compatibilidad constitucional.

---

#### **c) Preaviso, integración del mes de despido y certificación laboral**

Las modificaciones a los artículos 232, 233 y 80 de la Ley de Contrato de Trabajo tienden a eliminar superposiciones indemnizatorias y a ordenar el régimen de certificaciones laborales, incorporando un sistema de multas graduadas y mecanismos digitales que garantizan el acceso efectivo del trabajador a su documentación sin generar cargas innecesarias.



---

#### **IV. Regularización del empleo y sanciones proporcionales**

Las reformas introducidas a la Ley 24.013 y a la Ley 25.323 mantienen incentivos claros a la registración laboral, pero reemplazan esquemas punitivos rígidos por un sistema gradual y proporcional, que premia la regularización espontánea y desalienta el empleo informal sin fomentar litigiosidad artificial.

Este enfoque resulta especialmente relevante para las pequeñas y medianas empresas, principales generadoras de empleo en el país.

---

#### **V. Registro Federal Digital de Certificaciones Laborales**

La creación del Registro Federal Digital de Certificaciones Laborales constituye un avance decisivo hacia la modernización administrativa del sistema laboral. La digitalización reduce costos, elimina duplicaciones, mejora la trazabilidad y garantiza el acceso efectivo del trabajador a su información laboral, en línea con los principios de eficiencia y gobierno digital.

---

#### **VI. Fondo de Cese Laboral Optativo**

El Fondo de Cese Laboral Optativo representa una innovación estructural orientada a desjudicializar la extinción del vínculo laboral, asegurar el cobro efectivo de la prestación y preservar su valor real mediante mecanismos de capitalización y portabilidad.

El diseño del Fondo, basado en cuentas individuales, fideicomiso de administración, inembargabilidad, heredabilidad y supervisión estatal, garantiza la protección del trabajador y la previsibilidad para el empleador, evitando contingencias imprevisibles y litigios prolongados.

La incorporación de un Fondo de Garantía Estatal refuerza la seguridad del sistema y protege a los trabajadores frente a eventuales contingencias del fiduciario.

---

#### **VII. Regulación de los trabajadores de plataformas digitales**

El crecimiento de las plataformas digitales exige un marco normativo moderno que supere la dicotomía rígida entre trabajo dependiente e independiente.

El presente proyecto adopta un enfoque basado en la realidad económica del vínculo,

reconociendo categorías intermedias como el trabajador autónomo dependiente, y estableciendo derechos mínimos en materia de transparencia algorítmica, protección social, seguros, ingresos de reemplazo y derechos colectivos.

Este régimen evita tanto la precarización como la sobrerregulación, alineándose con las mejores prácticas comparadas y respetando los convenios internacionales del trabajo.

---

### **VIII. Reducción de costos laborales indirectos y ocultos**

La creación de la Cuenta Laboral Única Digital, la reconversión de multas administrativas en créditos de cumplimiento laboral y la habilitación de seguros de riesgo jurídico laboral constituyen herramientas orientadas a reducir el costo total del empleo formal sin afectar derechos ni recaudación.

Estas medidas permiten transformar un sistema sancionatorio puramente punitivo en un sistema preventivo e incentivador del cumplimiento.

---

### **IX. Convenios colectivos y aportes sindicales**

El proyecto introduce mecanismos de actualización periódica de convenios colectivos, limitación razonable de la ultraactividad y transparencia en los aportes sindicales, fortaleciendo la libertad sindical negativa y el derecho de información de los trabajadores.

Estas disposiciones no debilitan la negociación colectiva, sino que la modernizan, dotándola de mayor legitimidad, transparencia y adecuación a la realidad productiva.

---

### **X. Disposiciones transitorias y evaluación de impacto**

El régimen transitorio garantiza seguridad jurídica, respeto por los derechos adquiridos y una implementación gradual y evaluable del nuevo sistema, con mecanismos de revisión periódica por parte del Congreso de la Nación.

---

### **XI. Conclusión**

La presente ley propone un nuevo equilibrio laboral, que protege al trabajador, promueve el empleo formal, reduce la litigiosidad disfuncional y moderniza el sistema productivo argentino.



Se trata de una reforma estructural, responsable y constitucionalmente sólida, orientada al desarrollo económico, la inclusión social y la sostenibilidad del trabajo registrado en el siglo XXI.

Por todo lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto de ley.

**LIC. MARCELA MARINA PAGANO**  
**DIPUTADA DE LA NACION**