



PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO,...
SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

MODERNIZACIÓN LABORAL

TITULO I

RÉGIMEN DE SIMPLIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGENCIA AUTOMÁTICA DE ACUERDOS COLECTIVOS DERIVADOS

CAPÍTULO I – MODIFICACIONES A LA LEY 14.250 (Convenciones Colectivas de Trabajo)

ARTÍCULO 1°.- Incorporase como artículo 4° bis de la Ley 14.250 (t.o. 2004), el siguiente texto:

"ARTÍCULO 4° bis.- Excepción de Homologación. No será necesaria la homologación estatal para aquellos acuerdos colectivos que se celebren en el marco de Convenios Colectivos de Trabajo o acuerdos macro ya homologados, siempre que cumplan concurrentemente con las siguientes condiciones:

a) Sean celebrados por las mismas partes signatarias del convenio o acuerdo marco original, o sus sucesores legítimos reconocidos; b) Su ámbito de aplicación personal y territorial sea igual o menor al del instrumento marco homologado; c) No contengan cláusulas que vulneren normas de orden público laboral indisponibles.

En estos supuestos, la vigencia *erga omnes* del acuerdo operará de pleno derecho a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial,



trámite que podrá ser instado por cualquiera de las partes signatarias.

ARTÍCULO 2°.- Sustitúyese el artículo 5° de la Ley 14.250, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 5°.- Publicación y Registro. Las convenciones colectivas y acuerdos deberán ser obligatoriamente registrados por la autoridad de aplicación a fines estadísticos y de control formal.

Sin perjuicio de ello, en los casos previstos en el artículo 4° bis, la falta de registro o la demora en el mismo por parte de la autoridad administrativa no obstará a la aplicación y obligatoriedad del acuerdo respecto de todos los trabajadores y empleadores de la actividad o categoría, siempre que se haya cumplimentado la publicación en el Boletín Oficial.

La publicación de los acuerdos referidos en el artículo 4° bis será gratuita para las partes signatarias, debiendo el Boletín Oficial dar curso a la solicitud dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de presentada."

CAPÍTULO II – MODIFICACIONES A LA LEY 23.546 (Procedimiento de Negociación Colectiva)

ARTÍCULO 3°.- Modifícase el artículo 6° de la Ley 23.546, agregándose el siguiente párrafo final:

"En los supuestos de acuerdos derivados o complementarios encuadrados en el artículo 4° bis de la Ley 14.250, las partes podrán optar por prescindir de la solicitud de homologación, procediendo directamente a su publicación. La autoridad de aplicación tomará conocimiento de lo actuado a los fines del registro, sin que su intervención tenga efectos suspensivos sobre la vigencia del acuerdo."

CAPÍTULO III – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 4°.- Las asociaciones sindicales con personería gremial y las representaciones de empleadores que celebren acuerdos bajo esta modalidad asumen la plena responsabilidad por la veracidad de la representación invocada y el contenido del acuerdo, manteniendo indemne al Estado por eventuales litigios

derivados de la falta de legitimidad de los firmantes.

TITULO II

RÉGIMEN DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL Y PROTECCIÓN DE LA CRIANZA

ARTÍCULO 5°. Modificación de Licencia por Gestación. Sustitúyase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 por el siguiente:

"Art. 177: Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los **treinta (30) días** anteriores al parto y hasta los **noventa (90) días** posteriores al mismo.

La persona gestante podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

Durante estos períodos, la persona trabajadora conservará su empleo y gozará de una asignación familiar por maternidad/gestación que le conferirá el sistema de seguridad social, equivalente a la retribución que hubiera percibido en su empleo."

ARTÍCULO 6°. Licencia para Progenitor No Gestante. Modifícase el inciso a) del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"a) Por nacimiento de hijo o adopción, para el progenitor no gestante: **treinta (30) días corridos**. Esta licencia será remunerada y podrá ser gozada en un periodo continuo o fraccionado en períodos no inferiores a siete (7) días dentro de los ciento veinte (120) días posteriores al nacimiento, según opción del trabajador."

ARTÍCULO 7°. Creación de la Licencia Parental Compartida. Incorpórese como artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el siguiente texto:

"Art. 177 bis: Período de Crianza Compartida. Finalizada la prohibición de trabajar establecida en el artículo 177, se establece un período de licencia parental extendida hasta que el niño o niña cumpla **un (1) año de edad**.

Este período podrá ser gozado de manera indistinta o alternada por



cualquiera de los progenitores, previo acuerdo entre ellos y notificación fehaciente a sus respectivos empleadores con 30 días de antelación. Durante este lapso, los trabajadores percibirán una asignación familiar por crianza equivalente al 100% de su remuneración bruta, a cargo del Sistema de Seguridad Social."

ARTÍCULO 8°. Derecho a la Jornada Híbrida o Reducida. Incorpórese como artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el siguiente texto:

"Art. 177 ter: Reincorporación Gradual. Una vez finalizada la licencia postparto obligatoria y durante el transcurso del primer año de vida del niño o niña, el progenitor gestante tendrá derecho a optar por una de las siguientes modalidades de trabajo, salvo que la naturaleza de la tarea lo haga manifiestamente imposible:

a) Trabajo Híbrido o Remoto: Prestación de tareas de manera no presencial, total o parcialmente, manteniendo la remuneración íntegra.

b) Jornada Reducida: Reducción de la jornada laboral diaria con una reducción proporcional del salario.

El empleador que deniegue esta opción deberá fundamentar por escrito la imposibilidad técnica u operativa de otorgarla. La negativa injustificada será considerada una falta grave laboral."

ARTÍCULO 9°. Derogación de la Excedencia. Deróguense los artículos 183, 184, 185 y 186 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, eliminándose el instituto de la excedencia y absorbiéndose sus fines en la Licencia Parental Compartida establecida en el artículo 3° de la presente ley.

ARTÍCULO 10°. Financiamiento. Las prestaciones dinerarias derivadas de las licencias establecidas en la presente ley serán financiadas por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y el Régimen de Asignaciones Familiares, a fin de no incrementar el costo laboral directo para el empleador y evitar discriminación en la contratación.

TITULO III

FINANCIAMIENTO BANCARIO DE INDEMNIZACIONES LABORALES

ARTÍCULO 11°. Sustitúyase el artículo 277 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:

"Artículo 277. — Pago en juicios laborales. Integridad y financiamiento.

El pago de las indemnizaciones y créditos laborales derivados de sentencias condenatorias o acuerdos homologados, judicial o administrativamente, deberá efectivizarse mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y a favor del trabajador. Queda prohibido el pago fraccionado o en cuotas directamente al trabajador, debiendo éste percibir la totalidad de su crédito en un solo acto, salvo la excepción prevista en el párrafo siguiente respecto a la fuente de financiamiento.

Financiamiento Bancario y Subrogación: A los fines de facilitar el cumplimiento de la obligación sin afectar el carácter alimentario del crédito laboral, el Banco de la Nación Argentina otorgará al empleador comprendido en la Ley 24.467 condenado o acordante una línea de financiamiento de otorgamiento inmediato para la cancelación total de la deuda.

El Banco depositará la totalidad del monto en la cuenta judicial o del trabajador, subrogándose de pleno derecho en los derechos de cobro contra el empleador. **Este crédito a favor del Banco de la Nación Argentina conservará, en caso de concurso preventivo o quiebra del empleador, el mismo grado de privilegio especial y general que la legislación vigente otorga al crédito laboral de origen al cual fue afectado.**

Condiciones de devolución: El empleador deberá reintegrar el financiamiento al Banco de la Nación Argentina bajo las siguientes modalidades:

a) Micro PyMES: Financiación en hasta **dieciocho (18)** cuotas mensuales, iguales y consecutivas.

b) Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES): Financiación en hasta **doce (12)** cuotas mensuales, iguales y consecutivas.

En ambos casos, el capital adeudado se ajustará mensualmente de acuerdo a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el INDEC, devengando un interés compensatorio fijo del **tres por ciento (3%) anual** sobre saldos ajustados.

La responsabilidad del pago íntegro y oportuno al trabajador es

indelegable. La falta de acceso al crédito bancario por causales imputables exclusivamente al empleador no lo exime de la obligación del pago único e inmediato."

TITULO IV

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 12°. Modificación de la jornada legal. Modifícase el artículo 1° de la Ley 11.544, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"La duración del trabajo en establecimientos públicos o privados, sea cual fuere su naturaleza, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena, salvo las excepciones previstas en esta ley y las que se establezcan por vía de Convenio Colectivo de Trabajo."

ARTÍCULO 13°. Esquema de gradualidad. La reducción de la jornada laboral establecida en el artículo precedente se implementará de manera progresiva y gradual en un plazo máximo de seis (6) años contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, de acuerdo al siguiente cronograma:

- a) A la entrada en vigencia: Se mantiene el tope de cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- b) Al cumplir el segundo año de vigencia: El tope semanal se reducirá a cuarenta y cinco (45) horas.
- c) Al cumplir el cuarto año de vigencia: El tope semanal se reducirá a cuarenta y dos (42) horas.
- d) Al cumplir el sexto año de vigencia: El tope semanal alcanzará el límite definitivo de cuarenta (40) horas.

ARTÍCULO 14°. Principio de indemnidad salarial. La reducción de la jornada laboral dispuesta en la presente ley no implicará, en ningún caso, una reducción en la remuneración de los trabajadores. Se garantiza la integridad salarial, debiendo ajustarse el valor de la hora de trabajo proporcionalmente para mantener el mismo salario neto y bruto percibido por la jornada previa a la reducción.



ARTÍCULO 15°. Rol de la Negociación Colectiva. Facúltase a las asociaciones sindicales con personería gremial y a las cámaras empresariales representativas a negociar, a través de los Convenios Colectivos de Trabajo, los aspectos operativos de la implementación de la reducción de jornada. Dichos acuerdos podrán establecer:

- a) La distribución de las horas a lo largo de la semana
- b) La promediación de horas en ciclos plurisemanales, hasta un máximo de cuatro (4) semanas, respetando el promedio de cuarenta (40) horas semanales y los descansos legales.
- c) Regímenes especiales para actividades continuas, por turnos o estacionales.

TITULO V

MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 16° (Objeto). La presente ley tiene por objeto la modernización del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), adaptando sus facultades de fiscalización y sanción a las nuevas modalidades de producción y prestación de servicios, con el fin de erradicar el trabajo no registrado y garantizar la protección social de los trabajadores.

ARTÍCULO 17° (Ámbito de Aplicación). La autoridad de aplicación ejercerá sus facultades de fiscalización sobre todas las modalidades de trabajo, incluyendo expresamente:

- a) El trabajo prestado en establecimientos físicos tradicionales;
- b) El trabajo gestionado a través de plataformas digitales y aplicaciones móviles.
- c) El trabajo remoto, teletrabajo y trabajo a domicilio.
- d) Las cadenas de valor deslocalizadas y
- e) Toda forma de tercerización, subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra, cualquiera sea la modalidad jurídica adoptada para su instrumentación.

CAPÍTULO II: DEL ALTA AUTOMÁTICA Y PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD

ARTÍCULO 18° (Alta Administrativa de Oficio). Facúltase a la autoridad de inspección del trabajo, nacional o provincial, a proceder a la inscripción inmediata, provisional y de oficio ante el Sistema Único de la Seguridad Social (ARCA) de todo trabajador que sea encontrado prestando tareas sin la debida registración. El alta se otorgará con fecha de inicio al momento de la constatación o la que surja de la prueba recabada en el acto inspectivo.

ARTÍCULO 19° (Carácter de la Medida e Inversión de la Carga de la Prueba). El acto administrativo de alta automática gozará de presunción de legitimidad y ejecutoriedad. La inscripción se mantendrá firme salvo prueba en contrario. Corresponderá exclusivamente al empleador la carga de desvirtuar la presunción de laboralidad mediante la presentación de prueba fehaciente en sede administrativa, dentro del plazo perentorio de cinco (5) días hábiles desde la notificación. El silencio o la insuficiencia probatoria del empleador consolidará el alta definitiva y habilitará la determinación de deuda por aportes y contribuciones omitidos.

CAPÍTULO III: HERRAMIENTAS DE FISCALIZACIÓN DIGITAL

ARTÍCULO 20° (Domicilio Electrónico y Actuaciones Digitales). Autorízase a la inspección del trabajo a realizar notificaciones, requerimientos y actuaciones mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs). Las notificaciones cursadas al Domicilio Fiscal Electrónico del empleador tendrán plena validez legal.

ARTÍCULO 21° (Transparencia Algorítmica). En los supuestos de trabajo mediante plataformas digitales, la autoridad de aplicación tendrá la facultad de exigir a las empresas la información sobre los algoritmos y parámetros utilizados para la asignación de tareas, calificaciones y sanciones, a fin de determinar la existencia de subordinación técnica, jurídica o económica.

CAPÍTULO IV: PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA FISCALIZACIÓN

ARTÍCULO 22° (Derecho de Colaboración Sindical). Reconócese a las asociaciones sindicales con personería gremial representativas de la actividad el derecho a actuar como colaboradores de la inspección del trabajo. A tal efecto, podrán

designar representantes o delegados autorizados para acompañar a los inspectores de la autoridad de aplicación durante los procedimientos de fiscalización y relevamiento en los lugares de trabajo, con el objeto de cooperar en la detección de irregularidades.

ARTÍCULO 23° (Obstrucción a la Participación Sindical - Falta Muy Grave). El empleador que impida, obstaculice, demore el ingreso o restrinja el ejercicio del derecho de acompañamiento y colaboración de los representantes sindicales durante el acto inspectivo, incurrirá en una infracción calificada como **Falta Muy Grave**.

ARTÍCULO 24° (Régimen Sancionatorio). La infracción tipificada en el artículo precedente será sancionada conforme los parámetros y montos establecidos para las infracciones muy graves en el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo (ratificado por Ley 25.212) y sus normas modificatorias y complementarias, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por obstrucción a la labor de la autoridad administrativa del trabajo.

CAPÍTULO V: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 25° (Federalismo). Invítese a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir al mecanismo de Alta Automática establecido en el Artículo 18° de la presente ley y a adecuar sus procedimientos sancionatorios locales a lo dispuesto en el Capítulo IV, coordinando su implementación a través del Consejo Federal del Trabajo.

TÍTULO VI

COMITÉS MIXTOS DE SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 26°.- Objeto. Créanse los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo como órganos paritarios y colegiados, con el objetivo de velar por la protección de la vida, la salud psicofísica y la integridad de las personas trabajadoras, así como el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.



ARTÍCULO 27º.- Ámbito de Aplicación. Las disposiciones de la presente son obligatorias para:

- a) Todos los establecimientos o explotaciones del sector privado, cualquiera sea la naturaleza de su actividad.
- b) El Sector Público Nacional, sus entes centralizados, descentralizados y autárquicos.
- c) Las empresas del Estado y sociedades con participación estatal mayoritaria.

ARTÍCULO 28º.- Constitución Obligatoria. La constitución del Comité Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo será obligatoria en todo establecimiento, empresa o lugar de trabajo donde se desempeñen cincuenta (50) o más trabajadores/as, independientemente de la modalidad contractual.

CAPÍTULO II: INTEGRACIÓN Y REPRESENTACIÓN

ARTÍCULO 29º.- Composición Paritaria. El Comité estará compuesto por un número igual de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

ARTÍCULO 30º.- Representación de los Trabajadores. La representación de la parte trabajadora en el Comité Mixto será ejercida exclusivamente por los delegados del personal o miembros de las comisiones internas electos conforme a la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, pertenecientes a la asociación sindical con personería gremial más representativa.

Cuando existan delegados de personal o miembros de comisiones internas pertenecientes a más de una representación sindical con personería gremial, la integración del Comité se hará en forma proporcional a la cantidad de trabajadores que representa cada organización sindical en el establecimiento o lugar de trabajo.

ARTÍCULO 31º.- Cantidad de Representantes. A falta de disposición específica en el Convenio Colectivo de Trabajo, la cantidad de representantes se determinará siguiendo la escala de representación sindical en la empresa prevista en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551. La parte empleadora designará igual número de representantes.

ARTÍCULO 32º.- Duración de los Mandatos. Los representantes de trabajadores y empleadores en los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo durarán en sus cargos por el mismo plazo de la representación sindical en

la empresa y continuarán ejerciendo dicha representación hasta la designación de su reemplazante.

ARTÍCULO 33º.- Participación Técnica. Los responsables de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de los Servicios de Medicina del Trabajo participarán obligatoriamente en las reuniones del Comité en carácter de asesores técnicos. Su participación será con voz pero sin voto, a los fines de brindar el soporte profesional necesario para la toma de decisiones de los representantes paritarios. En las mismas condiciones podrán participar representantes de la Autoridad de Aplicación o profesionales y técnicos o técnicas con competencia en la materia que fueran invitados por acuerdo del Comité.

ARTÍCULO 34º.- Empresas con menos de 50 trabajadores. En establecimientos de 10 a 49 trabajadores, las funciones serán ejercidas por un Delegado de Prevención, elegido por la organización sindical con personería gremial de entre los delegados del personal.

CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 35º.- Articulación Convencional. Las partes signatarias de los Convenios Colectivos de Trabajo podrán, mediante la negociación colectiva:

- a) Establecer mayores derechos y facultades para el Comité.
- b) Modificar la cantidad de integrantes, siempre que se respete la paridad.
- c) Definir aspectos operativos y de funcionamiento del Comité, sin perjuicio de las facultades reglamentarias que el mismo posea.

CAPÍTULO IV: FUNCIONES Y FACULTADES

ARTÍCULO 36º.- Funciones. Son funciones del Comité Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, la promoción de la seguridad y el resguardo de la salud y los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral.

- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos y la promoción de la seguridad y la salud en el ambiente laboral, proponiendo al empleador o a la empleadora la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes, así como la elaboración de normas de sana convivencia en el ámbito de trabajo.
- c) Participar en la elaboración de los planes de formación en materia preventiva.
- d) Contribuir en la prevención de la violencia y del acoso en el trabajo así como de cualquier otra forma de discriminación.
- e) Fomentar un clima de cooperación en el lugar de trabajo y la colaboración entre trabajadores y trabajadoras y sus empleadores a fin de promover la salud; prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambientales de trabajo;
- f) Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia;
- g) Realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos;
- h) Proponer las modificaciones o correcciones que estime necesarias respecto de planes y programas de prevención de riesgos, métodos y procedimientos
- i) Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- j) Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos consultores u organismos o entidades externos, cuando lo estime necesario;
- k) Emitir opinión en la materia de su competencia, respecto de cambios a implementarse en el proceso productivo, en las instalaciones, en la organización del trabajo, en el uso de materias primas, en la fabricación o elaboración de nuevos productos y de todo otro cambio que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de las trabajadoras y trabajadores o en las condiciones de seguridad en el trabajo, incluyendo la incorporación de nuevas tecnologías e inteligencia artificial. Cuando no hubiere consenso para la emisión de una única opinión, cada representación podrá efectuar exclusivamente en nombre propio, de lo que se dejará constancia en los registros del comité.

- I) Acceder a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por profesionales o técnicos o por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- II) Poner en conocimiento del empleador las deficiencias detectadas en la materia de su competencia y solicitarle la adopción de medidas necesarias.
- m) Toda otra actividad tendiente al cumplimiento de los fines establecidos por la presente.

ARTÍCULO 37º.- Facultad de Suspensión de Tareas. En caso de riesgo grave e inminente, el Comité o los representantes de los trabajadores podrán disponer la paralización de tareas en el sector afectado, sin pérdida de remuneración para los trabajadores, hasta que se restablezcan las condiciones de trabajo seguro.

ARTÍCULO 38º.- Responsabilidad. Los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo no sustituyen ni excluyen las responsabilidades de los empleadores y/o las de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y/o del Estado.

ARTÍCULO 39º.- Funcionamiento.- Los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo dictarán dentro de los sesenta (60) días corridos de su constitución su Reglamento de Funcionamiento Interno y en su primera reunión elegirá entre sus miembros quienes ejercerán anualmente la presidencia y la secretaría del mismo, los que no podrán representar al mismo sector. Si no hay acuerdo, se decidirá por sorteo.

Se establece la alternancia obligatoria entre las representaciones de trabajadores y del empleador para el ejercicio de la Presidencia y Secretaría

El reglamento deberá contemplar, como mínimo:

1. las condiciones y plazos para la convocatoria a reuniones ordinarias, las que deberán tener una periodicidad, al menos, mensual.
2. las condiciones y plazos para la convocatoria a reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las representaciones.
3. Las condiciones para la fijación del temario de las reuniones.

Las reuniones del Comité Mixto deberán llevarse a cabo en los lugares y horario de trabajo, debiendo computarse como tiempo de trabajo efectivo a todo efecto el que demanden las reuniones y/o tareas encomendadas por el Comité a sus miembros. Si



por circunstancias extraordinarias el Comité debiera reunirse o realizar actividades fuera de los lugares de trabajo, los viáticos o gastos que ello demande correrán por cuenta del empleador.

De lo actuado por el Comité se deberá llevar registro en un Libro de Actas rubricado por la autoridad de aplicación.

CAPÍTULO V: AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y REGISTRO

ARTÍCULO 40º.- Autoridad de Aplicación. Designase como Autoridad de Aplicación de la presente ley a la Designase a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la que actuará en coordinación con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

ARTÍCULO 41º.- Registro de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo. Créase en el ámbito de la Autoridad de Aplicación el Registro Nacional de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo. Es obligación del empleador inscribir el Comité Mixto dentro de los diez (10) días de su constitución, informando su integración y la designación de los responsables de los Servicios de Higiene y Seguridad. La inscripción será requisito para la rúbrica de los libros de actas correspondientes.

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN SANCIONATORIO Y PRÁCTICAS DESLEALES

ARTÍCULO 42º.- Infracciones. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado conforme al Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales (Anexo II de la Ley Nº 25.212 - Pacto Federal del Trabajo).

Se tipifican específicamente como INFRACCIONES MUY GRAVES:

- a) La falta de constitución del Comité Mixto o la falta de designación del Delegado de Prevención cuando corresponda.
- b) La omisión de inscribir el Comité en el Registro Nacional creado por la presente.
- c) El incumplimiento de la decisión de paralización de tareas adoptada por el Comité ante riesgo grave e inminente.

ARTÍCULO 43º.- Práctica Desleal. Sin perjuicio de las sanciones administrativas, será considerada Práctica Desleal en los términos del artículo 53 de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, toda conducta del empleador que:

- a) Impida, obstaculice o dilate injustificadamente la constitución o el funcionamiento del Comité Mixto.
- b) Niegue información necesaria para la labor del Comité.
- c) Adopte represalias contra los miembros del Comité o contra los trabajadores por el ejercicio de las facultades previstas en esta ley.

Estas conductas serán pasibles de las sanciones y multas judiciales previstas en el artículo 55 de la Ley N° 23.551.

CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 44º.- Cronograma de Implementación Progresiva. La obligación de constituir los Comités Mixtos y/o designar a los Delegados de Prevención, así como su inscripción registral, será exigible conforme al siguiente cronograma, contado a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley:

1. Establecimientos con más de quinientos (500) trabajadores: A los noventa (90) días corridos.
2. Establecimientos con más de doscientos cincuenta (250) y hasta cuatrocientos noventa y nueve (499) trabajadores: A los ciento veinte (120) días corridos.
3. Establecimientos con más de cien (100) y hasta doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores: A los ciento ochenta (180) días corridos.
4. Establecimientos con menos de cien (100) trabajadores: Dentro del plazo máximo de un (1) año.

ARTÍCULO 45º.- Mandatos del Primer Comité. El mandato del primer Comité Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo que se constituya en el establecimiento o lugar de trabajo, durará hasta completar el mandato vigente de la representación sindical en la empresa. En el mismo supuesto, la presidencia y secretaría serán ejercidas hasta el 31 de diciembre del año de la constitución.



CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 46°.- Invítese a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente para su aplicación al régimen de empleo público local.

TÍTULO VII

RÉGIMEN ESTATUTARIO DE REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 47°.- Objeto. La presente ley tiene por objeto regular la relación existente entre plataformas digitales de trabajo y los trabajadores que prestan servicios a través de ellas, garantizando derechos laborales fundamentales, seguridad social y transparencia algorítmica.

ARTÍCULO 48°.- Ámbito de Aplicación. Quedan comprendidas en este régimen las plataformas digitales que, mediante algoritmos desarrollan, organizan y facilitan la oferta y demanda de servicios prestados por personas humanas en el territorio de la República Argentina.

ARTÍCULO 49°.- Definiciones.

- a) La expresión «plataforma digital de trabajo» designa a toda persona humana o jurídica que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones: i) desarrolla, organiza y facilita trabajo realizado por personas humanas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicios, a petición del destinatario o del solicitante; independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica;
- b) La expresión «trabajador de plataformas digitales» designa a toda persona humana que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación de servicio organizada y facilitada por una plataforma digital de trabajo; ii) a cambio de remuneración o pago;

independientemente de la clasificación de su situación en el empleo;

- c) El término «intermediario» designa a toda persona humana o jurídica que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales, en virtud de relaciones contractuales con la plataforma digital de trabajo y con el trabajador de plataformas digitales, o en el marco de una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y el trabajador de plataformas digitales;
- d) Los términos «remuneración» o «pago» designan el monto debido a un trabajador de plataformas digitales, de acuerdo con la clasificación de su situación en el empleo, a cambio del trabajo realizado.

CAPÍTULO II: CALIFICACIÓN DEL VÍNCULO

ARTÍCULO 50º.- Principio de Primacía de la Realidad. La determinación de la naturaleza jurídica del vínculo (dependiente o autónomo) se regirá por los hechos reales de la prestación, independientemente de la denominación que las partes o la plataforma hayan otorgado al contrato.

ARTÍCULO 51º.- Presunción de Laboralidad. Se establece un sistema de calificación basado en parámetros objetivos:

1. **Relación de Dependencia:** Se presume la existencia de un contrato de trabajo regido por la Ley 20.744 cuando concurren al menos **tres (3)** de los siguientes indicios objetivos:
 - a) La plataforma fija unilateralmente el precio del servicio o impone topes máximos.
 - b) La plataforma ejerce facultades disciplinarias o penaliza el rechazo de tareas.
 - c) La plataforma supervisa la prestación en tiempo real, ya sea mediante geolocalización constante y/o control de tiempos.
 - d) La obligación de utilizar indumentaria o equipamiento provisto u homologado por la empresa.

- e) El cobro centralizado por la plataforma.
 - f) **Habitualidad y Carga Temporal:** Cuando el trabajador acredite un promedio de conexión activa igual o superior a veinte (20) horas semanales consideradas en un ciclo mensual, o la realización de una cantidad mínima de servicios que denote una actividad principal, en este último caso, según se determine por negociación colectiva.
2. **Trabajo Autónomo Vinculado:** Se considerará trabajo autónomo cuando el prestador mantenga y NO alcance los umbrales de habitualidad del inciso anterior, caracterizándose además por:
- a) Facultad de fijar tarifas propias o superiores a la base.
 - b) Libertad absoluta de rechazo de pedidos sin penalización.
 - c) **Esporadicidad:** La prestación de servicios se realiza de manera ocasional, discontinua o por un volumen de horas o servicios inferior al parámetro de habitualidad, configurando un ingreso complementario.

CAPÍTULO III: DERECHOS COMUNES Y PROTECCIONES ESPECÍFICAS

ARTÍCULO 52º.- Flexibilidad Horaria y Derecho a la Desconexión. Independientemente de la calificación del vínculo, se garantiza la libertad del trabajador para determinar sus franjas horarias y el Derecho a la Desconexión Digital, sin que ello implique sanciones o discriminación algorítmica.

ARTÍCULO 53º.- Transparencia Algorítmica. Las plataformas digitales de trabajo deberán:

- a) Informar en lenguaje claro las variables que influyen en la asignación y evaluación de tareas, precios, sistema de puntuación o "scoring", premios y penalizaciones. Ante decisiones automatizadas que impliquen suspensión o despido, el trabajador tiene derecho a exigir una revisión humana y una explicación motivada.
- b) Informar a los trabajadores de plataformas digitales, antes de su empleo o contratación, y a sus representantes o a las organizaciones

representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, sobre: el uso de sistemas automatizados, basados en algoritmos o en métodos similares, con fines de seguimiento o evaluación del trabajo o de generación de decisiones relativas al trabajo; la medida en que el uso de tales sistemas automatizados tiene un impacto en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en el acceso al trabajo.

- c) Garantizar que el uso que hagan de los sistemas automatizados mencionados en el presente no vulnere los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En particular, dicho uso no deberá: i. dar lugar a ninguna discriminación directa o indirecta contra los trabajadores de plataformas digitales, incluyendo remuneración y acceso al trabajo; ii. tener efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales, incluidos los derivados del incremento de los riesgos de accidentes del trabajo y peligros psicosociales.
- d) Cuando faciliten la información exigida en el inciso b) del presente, notificar dicho uso a la autoridad competente, y en particular: los principales parámetros que repercuten en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso al trabajo, y la importancia relativa de estos parámetros; el grado de intervención humana en el proceso de toma de decisiones; cualesquiera cambios introducidos en los apartados mencionados. Estos aspectos deberán ser considerados en la negociación de los convenios colectivos.

ARTÍCULO 54º.- Protección de datos. Las plataformas digitales de trabajo deberán garantizar que los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales que se recopilen, almacenen, traten y utilicen solo en la medida estrictamente necesaria para los fines de su empleo o contratación.

En particular, queda prohibida la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento y el uso de datos personales:

- a) relativos a conversaciones privadas, incluidas las mantenidas con representantes de los trabajadores; relativos a la afiliación a organizaciones de trabajadores o la participación en sus actividades;
- b) obtenidos cuando los trabajadores de plataformas digitales no estén ofreciendo ni realizando trabajo;
- c) relativos a la salud física y mental y otros datos sensibles, salvo cuando sea necesario para prevenir riesgos graves o inminentes para la salud o la vida, o según dispongan la legislación nacional, las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales pertinentes.

ARTÍCULO 55º.- Remuneración Garantizada. Para los trabajadores encuadrados en relación de dependencia, se garantiza un ingreso mínimo por hora de conexión efectiva no inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil o Convenio Colectivo aplicable.

Las plataformas digitales de trabajo deberán proporcionar regularmente a los trabajadores de plataformas digitales, sin importar la calificación de la relación de empleo, información precisa y fácilmente comprensible sobre su remuneración y toda deducción que pudiera haberse efectuado.

Las plataformas digitales de trabajo tienen prohibido el cobro comisiones u otros gastos a los trabajadores de plataformas digitales.

ARTÍCULO 56º.- Derecho a la información: Los trabajadores de plataformas digitales deberán ser informados sobre sus condiciones de empleo o contratación de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible

Los contratos entre los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo deberán incluir por lo menos información sobre:

- a) la identidad y los datos de contacto de las partes contratantes;
- b) la naturaleza del trabajo que se va a realizar;
- c) el uso de los sistemas automatizados;
- d) los motivos por los que se podría suspender o desactivar la cuenta de un trabajador de plataformas digitales, o se podrían dar por terminados su empleo o contratación;

- e) el método para determinar la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales, así como las posibles deducciones, si las hubiere;
- f) la legislación pertinente que regula las condiciones de empleo o contratación.

ARTÍCULO 57º.- Cobertura de Riesgos del Trabajo. Cualquiera sea la modalidad de contratación los trabajadores de plataformas digitales contarán con cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo, la que se encontrará a cargo de la plataforma digital de trabajo.

ARTÍCULO 58º.- Sistema de Encuadramiento Previsional Dinámico y Automatizado. Créase un régimen de movilidad automática administrado por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA):

1. **Reporte Mensual:** Las plataformas informarán mensualmente el tiempo de conexión/servicios de cada prestador.
2. **Alta Automática:** Cuando se superen los umbrales previsto en el art. 5 inc. 1) La Agencia de Recaudación y Control Aduanero otorgará el Alta de oficio como trabajador dependiente por el período mensual comprendido.
3. **Baja y Pase a Monotributo:** Si no se alcanza el umbral, se procesará automáticamente la Baja y se mantendrá el encuadre en el Régimen Simplificado.
4. **Salud:** Se garantiza la continuidad de la cobertura de Obra Social independientemente de la alternancia de regímenes.

ARTÍCULO 59º. - Prohibición de Topes Artificiales y Cláusula Antielusiva. Queda prohibido configurar algoritmos para limitar la asignación de tareas con el fin de impedir que un trabajador alcance el umbral de habitualidad.

Se presumirá fraude laboral ante una desconexión forzosa o reducción injustificada de pedidos previa al cumplimiento del umbral. En tal caso, la Agencia de Recaudación y Control Aduanero, otorgará el alta retroactiva en relación de dependencia, procediendo a determinar de oficio los aportes omitidos, sin perjuicio de la aplicación

de las sanciones previstas por falta de registración de la relación.

ARTÍCULO 60º.- Derecho al Multiappiing. Se reconoce el derecho a trabajar simultáneamente para plataformas competidoras, exceptuándose al trabajador de plataformas digitales del deber de no concurrencia. Cualquier cláusula de exclusividad será nula de nulidad absoluta.

ARTÍCULO 61º.- Pluriempleo y Calificación. En los casos de *multiappiing*, el vínculo se calificará individualmente por plataforma:

1. **Pluriempleo:** Si supera el umbral en varias plataformas, todas serán empleadoras en proporción a la jornada.
2. **Régimen Mixto:** Si supera el umbral en una/s pero no en otra/s, será dependiente de la primera y autónomo en la segunda.
3. **Prevalencia:** Ante dudas o jornada excesiva, se considerará empleadora principal a la que registre mayor volumen de actividad.

ARTÍCULO 62º.- Vacaciones. Las licencias anuales ordinarias deberán gozarse de manera simultánea en todas las plataformas. La fecha será coordinada con la Plataforma Principal y notificada a las secundarias, quienes deberán concederla obligatoriamente en el mismo período. Se abonarán de manera independiente y las plataformas activarán un "Modo Vacaciones" que bloquee notificaciones.

CAPÍTULO IV: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 63º.- Elementos de Trabajo. La plataforma proveerá, en el caso de los trabajadores dependientes, o facilitará el acceso financiado, en el caso de los trabajadores autónomos, a los elementos de seguridad, equipo y herramientas de trabajo.

ARTÍCULO 64º.- Salud y Seguridad en el Trabajo. Las plataformas digitales de trabajo deberán informar a los trabajadores de plataformas digitales y brindar:

- a) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) el equipo utilizado para trabajar a través de plataformas digitales de trabajo, en la medida en que sea razonable y factible, no presente ningún peligro para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales;

- c) ropa y equipos de protección personal apropiados a fin de prevenir, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud.

ARTÍCULO 65º.- Prevención. Las plataformas digitales de trabajo deberán adoptar disposiciones apropiadas, en la medida en que sea razonable y factible, para prevenir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la evaluación de todos los riesgos laborales y la adopción de medidas adecuadas de prevención y control.

ARTÍCULO 66º.- Instalaciones. Las plataformas digitales de trabajo deberán proporcionar a los trabajadores de plataformas digitales, según proceda en función de la naturaleza del trabajo realizado, acceso a instalaciones sanitarias y agua potable.

CAPÍTULO V: DERECHO COLECTIVO

ARTÍCULO 67º.- Libertad Sindical. Se garantiza la libre agremiación, negociación colectiva y huelga del trabajador de plataformas digitales, resultando aplicables las disposiciones generales en la materia en cuanto no sean objeto de regulación especial.

ARTÍCULO 68º.- Representación Sindical en la Empresa. A los efectos de la representación sindical en la empresa la plataforma digital se considera el "establecimiento", debiendo garantizarse a los fines electorales la participación de trabajadores con servicios en los últimos 3 meses.

ARTÍCULO 69º.- Voto Electrónico. Se habilita el voto remoto seguro y auditable con autenticación biométrica.

ARTÍCULO 70º.- Cartelera Gremial Digital. La plataforma digital debe tener un espacio visible para comunicaciones sindicales, sin moderación empresarial ni ocultamiento algorítmico.

ARTÍCULO 71º.- Tutela Sindical y Algorítmica. El "shadowbanning" o bloqueo silencioso a delegados será considerada práctica desleal.

ARTÍCULO 72º.- Asambleas. Queda garantizado el derecho a la desconexión



concertada para asambleas virtuales, debiendo mediar un preaviso de 24 horas a la plataforma digital.

CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 73º Resolución de conflictos. Los trabajadores de plataformas digitales tienen derecho al acceso a mecanismos de solución de conflictos y vías de recurso y reparación en el territorio en el que residan o realicen un trabajo a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente del lugar en el que esté establecida la plataforma

ARTÍCULO 74º.- Las plataformas tendrán un plazo de noventa (90) días para adecuar sus algoritmos.

TITULO VIII

REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES PARA IMPULSAR EL EMPLEO ASALARIADO FORMAL PRIVADO

ARTÍCULO 75º.- Sustitúyase el artículo 22º de la Ley N° 27.541 por el siguiente:

Artículo 22: De la base imponible sobre la que corresponda aplicar la alícuota prevista en el primer párrafo del art. 19, se detraerá mensualmente por empleador un importe de pesos UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL (\$1.750.000) en concepto de masa salarial bruta por la nómina de personal dependiente. Dicho importe ascenderá a DOS MILLONES SEISCIENTOS MIL (\$2.600.000) cuando la nómina de personal dependiente incluya un mínimo de 25% de trabajadoras y trabajadores con edades entre los 18 y los 25 años.

Los importes antes mencionados podrán detraerse cualquiera sea la modalidad de contratación, adoptada bajo la Ley de Contrato de Trabajo, ley 20.744, to. 1976 y sus modificatorias, el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, ley 26.727 y el régimen de la industria de la construcción establecido por la ley 22.250, sus modificatorias y complementarias.

Los importes de la detracción se actualizarán desde enero de 2026, sobre la base de las variaciones de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE) que suministre la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,



considerando las variaciones acumuladas de dicho índice correspondiente al mes de octubre del año anterior al del ajuste respecto al mismo mes del año anterior.

Quedan excluidos del beneficio dispuesto en este Artículo los empleadores que:

- a. figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) creado por la Ley N° 26.940 y sus modificatorias, por el tiempo que permanezcan en ese registro; y/o
- b. incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio establecido por el presente artículo. Se entiende por “prácticas de uso abusivo” el hecho de producir sustituciones de personal bajo cualquier figura o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas, así como también cualquier otro supuesto que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA).

La exclusión se producirá en forma automática desde el momento en que ocurra cualquiera de las causales indicadas en los incisos a) y b) de este artículo.

El incumplimiento de las situaciones indicadas en el párrafo anterior, producirá el decaimiento de los beneficios, debiendo el empleador, por las alícuotas diferenciales de contribuciones patronales, ingresar las contribuciones con destino a la seguridad social no abonadas por haberse acogido al régimen, más los intereses y sanciones que pudieran corresponder, en los términos y condiciones que, a esos efectos, establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA).”

ARTICULO 76º. Dé forma.

OLMOS, KELLY

TOLOSA PAZ, VICTORIA

MICHEL, GUILLERMO

FÉLIX, EMIR

LUQUE, JUAN PABLO

TODERO, PABLO



FUNDAMENTOS

HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN:

Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad con el objeto de someter a su consideración el presente Proyecto de Ley de Modernización Laboral de carácter integral y estructural, destinado a actualizar el marco normativo de las relaciones de trabajo en la República Argentina, recuperando distintas iniciativas que atraviesan el debate del mundo del trabajo en la actualidad. El objetivo central es alinear nuestra legislación con altos estándares aspiracionales de bienestar, productividad y equidad social, a través de reformas fundamentales en áreas como: el fortalecimiento de la negociación colectiva, la instauración de un sistema moderno de corresponsabilidad parental, la reducción progresiva de la jornada de trabajo, el financiamiento bancario de las indemnizaciones laborales, el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo frente al empleo no registrado, la regulación estatutaria del trabajo en plataformas digitales, y la promoción de la formalización, en particular en las MIPYMES donde se concentra gran parte del empleo precario. Todo ello con el firme propósito de garantizar la protección social y promover la formalización del empleo y la justicia social.

I. Modernizar la dinámica de la negociación colectiva en Argentina.

Alineando nuestra legislación interna (Leyes 14.250, 23.546 y 23.551) con los principios de libertad sindical y autonomía de la voluntad colectiva emanados de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- 1. El Principio de No Injerencia y la Autonomía Colectiva** El sistema actual, que exige la homologación estatal para dar efecto erga omnes a cualquier modificación de un convenio, incluso las menores o salariales, constituye una injerencia administrativa excesiva que a menudo retrasa la aplicación de mejoras urgentes para los trabajadores. Si el Estado ya ha realizado el

control de legalidad y legitimidad de las partes en el Convenio Marco (homologación originaria), carece de lógica burocrática y jurídica someter a un nuevo filtro estatal a los acuerdos que se desprenden de ese mismo tronco normativo y entre los mismos actores.

2. **Simplificación y Celeridad** En contextos de alta dinámica inflacionaria o necesidad de reestructuración productiva rápida, la demora administrativa en el proceso de homologación (a veces de meses) genera incertidumbre jurídica y pasivos laborales ocultos. Este proyecto invierte la lógica: la presunción de legitimidad está en los actores sociales (Sindicato y Empresa/Cámara), y la vigencia se asegura mediante la publicidad.
3. **La Publicidad como Garante de la Oponibilidad** Se sustituye el acto administrativo de homologación por el acto material de publicación en el Boletín Oficial para este tipo de acuerdos. Se garantiza la gratuidad de dicha publicación para no imponer barreras económicas al ejercicio de la libertad sindical. Se establece claramente que el Registro es una obligación del Estado para mantener el orden administrativo, pero que su ineficiencia o demora no puede ser utilizada como excusa para negar la fuerza obligatoria de un acuerdo legítimamente publicado.

Esta reforma empodera a los actores sociales, reduce la carga burocrática del Estado y garantiza que los acuerdos alcanzados lleguen al bolsillo del trabajador y a la organización de la empresa en tiempo real.

Aborda, además, la demorada reforma del régimen de licencias parentales establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, instaurando un sistema moderno de corresponsabilidad en la crianza.

II. La obsolescencia del régimen actual de división sexual del trabajo y la necesidad de un cambio de paradigma

La Ley de Contrato de Trabajo, norma rectora de las relaciones laborales en nuestro país, data de 1974. Su redacción original responde a un modelo de organización social y familiar de mediados del siglo XX, caracterizado por una clara división sexual del trabajo: el hombre como proveedor económico y la mujer como responsable exclusiva de las tareas de cuidado y del ámbito doméstico.

El artículo 158 vigente, al otorgar apenas dos (2) días corridos de licencia por paternidad, no solo invisibiliza el rol del padre o progenitor no gestante en la crianza temprana, sino que cristaliza la desigualdad. Envía un mensaje legal contundente: el cuidado es asunto de mujeres. Esta asimetría tiene un efecto nocivo directo en el mercado laboral, generando lo que se conoce como "penalización por maternidad". Para el empleador, la contratación de mujeres en edad fértil se percibe como un "costo mayor" o un "riesgo organizativo" frente a la contratación masculina, perpetuando la brecha salarial y el "techo de cristal".

1. Ampliación de la licencia para la persona gestante y protección de la salud

La modificación del artículo 177 busca extender el periodo de prohibición de trabajar, elevando la licencia postparto a noventa (90) días, sumados a los treinta (30) días previos. La evidencia médica y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que un periodo de recuperación y lactancia más extenso favorece sustancialmente la salud del binomio madre-hijo/a. El régimen actual de 45 días postparto resulta a todas luces insuficiente para garantizar una lactancia materna exclusiva sostenida y una recuperación puerperal adecuada.

2. Hacia la corresponsabilidad en la crianza: el rol del progenitor no gestante

La reforma del artículo 158 es quizás el punto de inflexión cultural más relevante de este proyecto. Pasar de dos (2) a treinta (30) días de licencia para el progenitor no gestante no es solo un derecho del trabajador, sino un derecho del niño a ser cuidado por ambos padres. Asimismo, es una medida de acción positiva para la igualdad de género: al aumentar la presencia del padre en el hogar, se democratizan las tareas

domésticas y se reduce la carga mental y física que recae desproporcionadamente sobre la mujer.

3. Del sistema de "Excedencia" al sistema de "Cuidado Compartido"

El actual instituto de la excedencia (situación de excedencia sin goce de sueldo), previsto en el artículo 183 de la LCT, se ha convertido en un mecanismo expulsivo y clasista. Solo aquellas familias con un respaldo económico suficiente pueden permitirse que la mujer deje de percibir ingresos durante tres a seis meses. Para la inmensa mayoría de la clase trabajadora, la excedencia es impracticable, forzando un retorno prematuro al trabajo o la renuncia al empleo.

Este proyecto propone su eliminación y reemplazo por una **Licencia Parental Compartida** remunerada por la Seguridad Social, extendida hasta el año de vida del niño. Al permitir que este periodo sea gozado indistintamente por cualquiera de los progenitores, se fomenta que las familias decidan libremente cómo organizarse, sin que la presión económica sea el factor determinante.

4. Adaptación a las nuevas realidades laborales: Trabajo Híbrido

La experiencia global post-pandemia ha demostrado la viabilidad del trabajo remoto. Incorporar el derecho a solicitar esquemas de trabajo híbrido o jornadas reducidas durante el primer año de vida (Art. 177 ter) es una herramienta de retención de talento y de humanización del trabajo. Permite que la reincorporación al mercado laboral no sea traumática y sea compatible con la continuidad de la lactancia y el cuidado.

5. Encuadre Constitucional y Convencional

Esta iniciativa honra el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional en lo referente a la "protección integral de la familia". Asimismo, se alinea con los compromisos internacionales asumidos por la República Argentina, específicamente la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

III. Pago de indemnizaciones

En este proyecto, asimismo se propone introducir una modificación sustancial al régimen de pago de sentencias y acuerdos laborales, conciliando dos intereses fundamentales que, en la coyuntura actual, aparecen en tensión: el carácter alimentario e integral del crédito del trabajador y la necesidad de sostener la viabilidad económica de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMES).

Iniciativas recientes han propuesto permitir el pago de indemnizaciones en cuotas, trasladando el costo financiero y el riesgo de insolvencia al trabajador despedido. Esta solución vulnera el principio de integridad del pago y desnaturaliza la función reparadora de la indemnización laboral.

La reforma aquí propuesta invierte esa lógica mediante la intervención virtuosa del Banco de la Nación Argentina. Se establece que sea la entidad bancaria oficial quien asuma el financiamiento, abonando la totalidad del crédito al trabajador en un solo acto. De esta manera, el trabajador sale inmediatamente de la relación conflictiva con su crédito satisfecho.

Correlativamente, se otorga al empleador PyME el beneficio de cancelar dicha deuda con el Banco en plazos de 12 a 18 meses, con una tasa de interés razonable (ajustable por IPC + 3% anual), evitando la descapitalización abrupta o el cierre de la fuente de trabajo.

Finalmente, para resguardar el patrimonio del Banco de la Nación Argentina, se establece expresamente que el crédito resultante de esta operatoria gozará, en caso de concurso o quiebra del empleador, de los mismos privilegios especiales y generales que la Ley de Concursos y Quiebras asigna a los créditos laborales. Así, se garantiza que el esfuerzo financiero del Estado cuente con las máximas garantías de recupero, sin desproteger al eslabón más débil de la relación laboral.

IV. Reducción de la jornada laboral

El proyecto tiene también por objeto actualizar la normativa laboral argentina en materia de jornada legal de trabajo, cuya matriz principal data de 1929, alineándola con las tendencias globales de bienestar, productividad y derechos humanos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha marcado el rumbo en esta materia. Si bien el Convenio N.º 1 (1919) estableció las 48 horas, instrumentos posteriores han instado a la reducción. Fundamentalmente, el Convenio N.º 47 consagra el principio de la semana de 40 horas, y la Recomendación N.º 116 (1962) sugiere a los Estados miembros la reducción progresiva de la jornada sin disminución del salario. Argentina, al mantener las 48 horas, se encuentra rezagada respecto a los estándares modernos que priorizan la salud y la seguridad en el trabajo (reconocido como principio fundamental por la OIT en 2022).

El mundo atraviesa una ola de modernización en este aspecto, demostrando que la reducción es viable económicamente si se hace con gradualidad.

Por citar algunos ejemplos, Chile aprobó recientemente la "Ley de las 40 Horas" (Ley 21.561), que reduce la jornada de 45 a 40 horas en un esquema gradual de 5 años. Colombia, mediante la Ley 2101 de 2021, estableció la reducción de 48 a 42 horas semanales, también de forma escalonada y actualmente se encuentra en debate en México la reducción a 40 horas semanales. En Europa, países como Francia (35 horas) o España (40 horas, con debate actual para reducir a 37.5) demuestran que jornadas más cortas se correlacionan con mayor productividad por hora trabajada (PIB/hora). Incluso en Estados Unidos, la jornada legal se rige por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por su sigla en inglés), estableciendo una semana estándar de 40 horas (8 horas/día, 5 días), que exige pago de horas extras por toda hora trabajada más allá de 40 en una semana.

Por otro lado, entendiendo la heterogeneidad del entramado productivo argentino, este proyecto no impone un formato rígido de distribución horaria. Delega en la negociación colectiva (art. 14 bis CN) la facultad de adaptar la reducción a la realidad



operativa de cada sector (industria, servicios, agro), permitiendo modelos flexibles (como la semana de 4 días o bancos de horas) siempre que se respete el nuevo máximo legal, la intangibilidad del salario y el descanso entre jornadas.

La reducción de la jornada no solo beneficia la salud física y mental de los trabajadores, permitiendo una mejor conciliación familiar, sino que también incentiva la reorganización productiva empresarial y tiene el potencial de redistribuir el empleo existente.

V. Actualización y fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo

El proyecto propone una actualización y fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en la República Argentina. El mismo ha transitado un largo camino desde la creación del Departamento Nacional del Trabajo en 1907 y la sanción de la Ley 4661. A lo largo de más de un siglo, el Estado ha buscado tutelar los derechos de los trabajadores adaptándose a los cambios políticos y sociales. Sin embargo, como bien señalan los especialistas en la materia, la estructura tradicional de fiscalización — concebida para la fábrica del siglo XX y basada casi exclusivamente en la visita presencial del inspector— enfrenta hoy desafíos existenciales que ponen en riesgo su eficacia.

La realidad productiva del siglo XXI ha mutado drásticamente. La irrupción de la economía de plataformas, la gestión algorítmica del trabajo, la deslocalización productiva y el teletrabajo han generado nuevas formas de evasión de la normativa laboral que la "inspección tradicional" no logra captar a tiempo. La burocracia administrativa actual permite que, aún detectada la irregularidad, el restablecimiento de los derechos del trabajador se dilate en el tiempo, perpetuando la desprotección y fomentando la competencia desleal.

El presente proyecto de ley tiene por objeto dotar al Estado de herramientas ágiles y contundentes para combatir el trabajo no registrado en esta nueva era. Para ello, se instituye la facultad de "Alta Administrativa de Oficio". No resulta admisible que, ante



la constatación fáctica de un trabajador prestando servicios en la clandestinidad, el Estado se limite a labrar un acta; el Estado debe garantizar la cobertura inmediata de la Seguridad Social, invirtiendo la carga de la prueba hacia el empleador, quien deberá demostrar lo contrario si pretende desvirtuar la presunción de laboralidad.

Asimismo, entendemos que la capilaridad y la presencia territorial de las organizaciones sindicales son un recurso insustituible en la lucha contra el fraude laboral. Por ello, este proyecto incorpora formalmente a las asociaciones sindicales como colaboradores de la inspección, otorgándoles la facultad de acompañar los procedimientos. Para que este derecho no sea letra muerta, se tipifica la obstrucción a la labor sindical en el acto inspectivo como una "Falta Muy Grave", equiparando su gravedad a la obstrucción de la propia autoridad pública, conforme los parámetros del Pacto Federal del Trabajo (Ley 25.212).

VI. Salud, seguridad y prevención de riesgos en el trabajo

El proyecto viene además a dar respuesta a una demanda incuestionable como la mejora en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. No es aceptable, en pleno siglo XXI, que la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras sigan siendo, en demasiadas ocasiones, la variable de ajuste de la rentabilidad empresarial o de la desidia administrativa.

En este sentido, el proyecto procura la democratización de la gestión de los riesgos laborales. Venimos a proponer un cambio de paradigma en el que el trabajador deja de ser un sujeto pasivo para convertirse en actor protagónico de su propia seguridad.

La experiencia nacional e internacional demuestra que los sistemas de seguridad laboral diseñados unilateralmente por la parte empleadora, o gestionados exclusivamente por servicios técnicos externos, son insuficientes. Nadie conoce mejor los riesgos, los ritmos y las exigencias del puesto de trabajo que quien pone el cuerpo todos los días en la línea de producción, en la oficina o en la atención al público.



La creación de los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos institucionaliza el diálogo social. No se trata de quitarle al empleador su facultad de dirección, sino de enriquecerla con el saber práctico de los trabajadores. La prevención no se hace "para" los trabajadores, sino "con" los trabajadores.

Esta iniciativa encuentra su piedra angular en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en los compromisos internacionales asumidos por nuestro país.

Es imperativo destacar que la participación de los trabajadores no es una sugerencia vaga, sino una exigencia normativa concreta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Convenio 155 (Artículos 19 y 20): Establece taxativamente que "la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización".

La Recomendación 164 (Párrafo 12): Avanza sobre cómo debe darse esa cooperación, especificando expresamente la necesidad de nombrar "delegados de seguridad de los trabajadores" y la creación de "comités paritarios de seguridad e higiene".

Asimismo, debemos resaltar un hito histórico reciente que da urgencia a este debate: en junio de 2022, la 110.^a Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la decisión de elevar "un entorno de trabajo seguro y saludable" al rango de Principio y Derecho Fundamental en el Trabajo.

Por otro lado, no estamos proponiendo un salto al vacío. Provincias como Santa Fe (Ley Provincial N° 12.913) y Buenos Aires (Ley Provincial N° 14.408) han demostrado que la implementación de Comités Mixtos reduce la siniestralidad, mejora el clima laboral y aumenta la productividad al disminuir el ausentismo. Ha llegado el momento de nacionalizar estos estándares, terminando con la asimetría que hace que un trabajador tenga mejores herramientas para la protección de su salud y seguridad dependiendo de la provincia en la que trabaje.



Asimismo la ley abarca tanto al sector privado como al Sector Público Nacional, reconociendo que el Estado debe ser el primer empleador en dar el ejemplo.

Y para asegurar su cumplimiento, hemos incorporado un régimen de sanciones ya que no queremos una ley decorativa sino una herramienta de transformación real.

Entendiendo la heterogeneidad del tejido productivo nacional, el proyecto contempla un cronograma de implementación escalonado, dando plazos mayores a las PyMEs para adecuarse, pero sin renunciar a la obligatoriedad de la protección. La prevención es una inversión, no un gasto.

VII. Trabajo en plataformas digitales

Este proyecto, también aborda la problemática de la denominada "economía de plataformas" cuya irrupción en el mundo ha generado una zona gris jurídica que oscila entre la innovación y la precarización. En tal sentido se busca resolver esa tensión mediante un Sistema Dual con Parámetros Objetivos, superando el falso dilema "flexibilidad vs. derechos".

Rechazamos la idea de que la tecnología justifique la supresión del artículo 14 bis de la Constitución. Por ello, proponemos un sistema pragmático:

- **Objetividad:** Si la plataforma controla precios y sanciones, y el trabajador cumple una carga horaria habitual (fijada en 20 horas semanales), es empleo dependiente. Si hay libertad real y esporadicidad, es autónomo.
- **Dinamismo:** Creamos el "Alta Automática" en seguridad social, eliminando la burocracia mediante el cruce de datos, permitiendo que el encuadre legal acompañe la realidad del mes a mes.
- **Realismo:** Legalizamos el multiapping y el pluriempleo, adaptando la ley a la calle, donde el repartidor usa tres aplicaciones a la vez.

Asimismo, introducimos la Transparencia Algorítmica y la protección contra el despido automatizado, garantizando que un algoritmo no esté por encima del debido proceso.



Este proyecto “nivela la cancha” para las empresas y devuelve la dignidad y seguridad a los trabajadores.

VIII. Progresividad para impulsar el empleo asalariado formal

Por último, el proyecto, aborda la problemática de la informalidad, a partir de la reducción progresiva de las contribuciones patronales como mecanismo para impulsar el empleo asalariado formal

La informalidad laboral en Argentina representa un desafío estructural que, durante décadas, ha condicionado el desarrollo socioeconómico del país. Este fenómeno no solo implica la privación de derechos fundamentales para el trabajador —dejándolo desprotegido frente a imposiciones laborales del empleador, contingencias de salud, accidentes o seguridad social— sino que también distorsiona la economía en su conjunto. Las empresas que operan bajo la normativa vigente enfrentan una competencia desleal, mientras que el Estado ve limitada su capacidad recaudatoria y la equidad de su sistema de seguridad social.

En Argentina, conforme a los últimos datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) en el segundo trimestre de 2025, el fenómeno de la informalidad alcanza al 42,8% de la población ocupada, afectando a alrededor de 9 millones de trabajadores. Esta realidad se traduce en un escenario de profunda precariedad, dado que supone el ejercicio de actividades económicas por fuera de los marcos normativos laborales, tributarios y de la seguridad social. Del universo del trabajo informal, el segmento ocupacional que concentra el mayor número de trabajadores es el del empleo asalariado en establecimientos productivos del sector privado (es decir, excluyendo el sector público y el trabajo de casas particulares), el cual representa poco más de la mitad del total de las personas ocupadas en situación de informalidad laboral (alrededor de 4,6 millones en el total país). La incidencia de la informalidad también se encuentra muy extendida en este segmento ocupacional, en el segundo trimestre de 2025, el 41% del total de los asalariados en unidades productivas no están registrados.

Un aspecto relevante a considerar es que la problemática de la informalidad laboral en unidades productivas privadas encuentra su núcleo en las microempresas. La información de la EPH revela que los establecimientos de hasta cinco empleados no solo agrupan a más de la mitad del total del empleo no registrado, sino que tres cuartas partes de su dotación de personal carece de registro. Esta situación evidencia que, aunque la informalidad responde a múltiples causas, la debilidad estructural de estas unidades, marcada por una escasa productividad y una prácticamente nula capacidad contributiva, es el factor determinante del empleo no registrado.

El régimen actual de contribuciones patronales posee un carácter regresivo al imponer una carga porcentual uniforme tanto a micro emprendimientos como a grandes empresas. Este esquema ignora la marcada heterogeneidad de la estructura productiva argentina, donde coexisten empleadores con niveles de productividad y capacidad contributiva sumamente dispares. Ante este escenario, se propone implementar un mínimo no imponible por empleador aplicable a la masa salarial bruta. Este mecanismo permite establecer una alícuota efectiva decreciente en función del tamaño de la firma; de este modo, a menor dotación de personal, menor es la carga relativa de contribuciones patronales que debe afrontar la unidad empleadora.

A diferencia del esquema vigente de la Ley 27.541 que aplica un mínimo no imponible (o deducción según la terminología utilizada en la normativa) por trabajador con valores hoy desactualizados, esta propuesta plantea una suma hipotética de entre \$ 1.750.000 y \$2.600.000 (actualizable anualmente por RIPTE) que se deduce de la masa salarial imponible total de la empresa. Considerando la estructura salarial de octubre de 2025, el impacto de esta medida es estratégico:

- Para la microempresa (hasta tres trabajadores): Elimina el costo de las contribuciones patronales, facilitando el ingreso de trabajadores al sistema formal.
- Para la pequeña y mediana empresa: Reduce la alícuota efectiva de manera sustancial.
- Para la gran empresa: Mantiene la carga tributaria casi inalterada, dado que el

monto deducible se vuelve marginal frente a nóminas salariales de gran volumen.

Por otro lado, **se establece un estímulo diferencial para el empleo joven**, de forma tal de impulsar el trabajo registrado formal en uno de los segmentos etarios de mayor informalidad.

Asimismo, la propuesta contempla la exclusión de este beneficio para aquellos empleadores que incurran en la contratación de empleo no registrado y, por esta situación, se encuentren inscriptos en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL). Esta disposición genera un incentivo determinante para la formalización: mientras que el cumplimiento normativo reduce a cero el costo de las contribuciones para los micro empleadores, la persistencia en la informalidad conlleva la pérdida total del beneficio sobre el resto de la nómina hasta tanto se regularice la situación laboral del personal.

Una virtud distintiva de esta propuesta que la diferencia de otros regímenes de incentivos para PyMEs, es la eliminación de los 'efectos umbral'. En este esquema, la expansión de la nómina nunca provoca la exclusión súbita del beneficio; por el contrario, la incorporación de nuevos trabajadores no actúa como un factor de penalización. El enfoque de un mínimo no imponible por empleador garantiza que la alícuota efectiva se ajuste de manera progresiva y moderada hacia el nivel general conforme aumenta la dotación de personal, asegurando una transición suave que no desincentiva el crecimiento de la empresa.

La viabilidad de esta reforma reside en su eficiencia fiscal. Debido a que la mayor parte del empleo registrado se concentra en las grandes empresas, el impacto sobre la recaudación global sería acotado; sin embargo, la medida beneficiaría a una amplia mayoría de micro empleadores, cuya nómina de personal es reducida. Simulaciones basadas en la estructura de empleo a octubre de 2025 demuestran que, al fijar un mínimo no imponible mensual de \$2.600.000, los empleadores con hasta tres trabajadores obtendrían una exención del 100%. Pese al alivio masivo para este sector vulnerable, el costo para el sistema de seguridad social (ANSES) representaría



apenas un 0,6% de la recaudación total.

Incluso este costo inicial podría ser neutralizado o revertido: el incentivo está diseñado para que miles de puestos de trabajo hoy sumergidos pasen a la formalidad, generando un flujo de nuevos aportes y contribuciones que robustecerán el sistema a mediano plazo.

En síntesis, esta es una propuesta para elaborar una estructura de contribuciones patronales a la seguridad social de carácter progresivo, que considere la heterogeneidad de la estructura productiva argentina, y que acompañe el crecimiento de las empresas sin generar desincentivos que impliquen la pérdida de beneficios.

Por lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento al presente Proyecto de Ley.

OLMOS, KELLY

TOLOSA PAZ, VICTORIA

MICHEL, GUILLERMO

FÉLIX, EMIR

LUQUE, JUAN PABLO

TODERO, PABLO

Índice

TÍTULO I.....	1
RÉGIMEN DE SIMPLIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGENCIA AUTOMÁTICA DE ACUERDOS COLECTIVOS DERIVADOS	1
CAPÍTULO I – MODIFICACIONES A LA LEY 14.250 (Convenciones Colectivas de Trabajo).....	1
CAPÍTULO II – MODIFICACIONES A LA LEY 23.546 (Procedimiento de Negociación Colectiva)	2
CAPÍTULO III – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	2
TÍTULO II.....	3
RÉGIMEN DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL Y PROTECCIÓN DE LA CRIANZA	3
TÍTULO III	4
FINANCIAMIENTO BANCARIO DE INDEMNIZACIONES LABORALES	4
TÍTULO IV	6
REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL	6
TÍTULO V.....	7
MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	7
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	7
CAPÍTULO II: DEL ALTA AUTOMÁTICA Y PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD	8
CAPÍTULO III: HERRAMIENTAS DE FISCALIZACIÓN DIGITAL	8
CAPÍTULO IV: PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA FISCALIZACIÓN	8
CAPÍTULO V: DISPOSICIONES FINALES	9
TÍTULO VI	9
COMITÉS MIXTOS DE SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO.....	9
CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
CAPÍTULO II: INTEGRACIÓN Y REPRESENTACIÓN	10
CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	11
CAPÍTULO IV: FUNCIONES Y FACULTADES	11

CAPÍTULO V: AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y REGISTRO	14
CAPÍTULO VI: RÉGIMEN SANCIONATORIO Y PRÁCTICAS DESLEALES.....	14
CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS	15
CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES FINALES	16
TÍTULO VII	16
RÉGIMEN ESTATUTARIO DE REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.....	16
CAPÍTULO II: CALIFICACIÓN DEL VÍNCULO.....	17
CAPÍTULO III: DERECHOS COMUNES Y PROTECCIONES ESPECÍFICAS	18
CAPÍTULO IV: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	22
CAPÍTULO V: DERECHO COLECTIVO	23
CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES TRANSITORIAS	24
TÍTULO VIII.....	24
REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES PARA IMPULSAR EL EMPLEO ASALARIADO FORMAL PRIVADO	24
FUNDAMENTOS	26
I. Modernizar la dinámica de la negociación colectiva en Argentina.	26
II. La obsolescencia del régimen actual de división sexual del trabajo y la necesidad de un cambio de paradigma	27
1. Ampliación de la licencia para la persona gestante y protección de la salud	28
2. Hacia la corresponsabilidad en la crianza: el rol del progenitor no gestante	28
3. Del sistema de "Excedencia" al sistema de "Cuidado Compartido"	29
4. Adaptación a las nuevas realidades laborales: Trabajo Híbrido	29
5. Encuadre Constitucional y Convencional	29
III. Pago de indemnizaciones	30
IV. Reducción de la jornada laboral.....	31
V. Actualización y fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo	32
VI. Salud, seguridad y prevención de riesgos en el trabajo.....	33



VII. Trabajo en plataformas digitales	35
VIII. Progresividad para impulsar el empleo asalariado formal.....	36