



## PROYECTO DE LEY

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

### **“RÉGIMEN PERMANENTE DE FORMALIZACIÓN LABORAL, PROTECCIÓN INTEGRAL DEL TRABAJO y DE LA PRODUCCIÓN”**

#### **TÍTULO I**

##### **PROTECCIÓN INTEGRAL DEL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN NACIONAL**

**Artículo 1° – Objeto.** La presente ley tiene por objeto la protección integral del trabajo y de la producción, como pilares fundamentales del desarrollo económico y social, mediante la actualización, fortalecimiento y aplicación efectiva de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 y sus modificatorias, promoviendo el empleo digno, registrado y socialmente protegido, la preservación del poder adquisitivo del salario y condiciones de trabajo justas y equitativas.

**Artículo 2° – Principios rectores.** El presente régimen se rige por los principios de protección del trabajo, primacía de la realidad, continuidad de la relación laboral, progresividad de los derechos sociales, no regresividad y justicia social.

**Artículo 3° – Prioridad de la formalización.** En toda política pública vinculada al empleo, el Estado nacional priorizará la formalización laboral por sobre cualquier criterio meramente recaudatorio o sancionatorio.

#### **TÍTULO II**

##### **DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO**



**Artículo 4° – Derecho al trabajo.** Toda persona tiene derecho a acceder a un trabajo libremente elegido, productivo y socialmente útil, con protección contra el desempleo y las formas de exclusión laboral.

**Artículo 5° – Derecho a la Redistribución justa.** El Estado garantizará mecanismos de redistribución justa de la riqueza que aseguren una participación equitativa de los trabajadores en los beneficios del desarrollo económico.

**Artículo 6° – Derecho a la capacitación y formación laboral.** Toda persona trabajadora tiene derecho a la capacitación y formación laboral continua, adecuada a los cambios tecnológicos y productivos, en pos de promover condiciones dignas para la empleabilidad y la promoción social.

**Artículo 7° – Derecho a condiciones dignas y equitativas de trabajo.** El trabajo debe prestarse en condiciones dignas, equitativas, seguras y respetuosas de la dignidad humana, garantizando límites razonables de jornada y descanso adecuado.

**Artículo 8° – Derecho a la preservación de la salud y a la integridad psicofísica.** El Estado y los empleadores deben garantizar la preservación de la salud y la integridad psicofísica de las personas trabajadoras, adoptando medidas de prevención de riesgos laborales y protección de la salud mental.

**Artículo 9: Derecho irrenunciable al Sueldo Anual Complementario.** El sueldo anual complementario (SAC), de conformidad a la legislación vigente, constituye un derecho irrenunciable, integrante de la remuneración, no pudiendo ser sustituido, compensado por otros conceptos salariales.

**Artículo 10 – Derecho al bienestar.** El trabajo debe permitir a la persona trabajadora y a su familia un nivel de vida adecuado, asegurando condiciones materiales compatibles con el bienestar general.



**Artículo 11 - Derecho a Huelga.** El derecho de huelga es un derecho fundamental de naturaleza colectiva, inherente a la condición de las personas que trabajan y expresión legítima de la acción colectiva destinada a la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales.

**Artículo 12 – Derecho a la seguridad social.** Toda persona que trabaja tiene derecho a la seguridad social integral, irrenunciable y de carácter solidario, con cobertura ante las contingencias sociales.

**Artículo 13 – Derecho a la protección integral de la familia.** El Estado garantizará la protección integral de la familia de la persona trabajadora mediante políticas de cuidado, licencias, asignaciones y servicios sociales adecuados.

Toda norma, acto, disposición administrativa, reglamentaria, contractual o convencional, vigente o a dictarse en el futuro, cualquiera sea su jerarquía o fuente, que desconozca, restrinja, suprima o desnaturalice los derechos fundamentales reconocidos en el presente capítulo y en la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, será nula de nulidad absoluta y de pleno derecho.

Las autoridades administrativas, judiciales y todo funcionario público deberán actuar de oficio en consecuencia, absteniéndose de aplicar tales disposiciones y adoptando las medidas necesarias para asegurar la plena vigencia y efectividad de los derechos aquí reconocidos.

### **TÍTULO III**

#### **TRABAJO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITALES**

**Artículo 14 – Ámbito de aplicación.** Las disposiciones del presente título son aplicables a las actividades laborales desarrolladas mediante plataformas



digitales, aplicaciones informáticas o sistemas algorítmicos que organicen, asignen, controlen o evalúen la prestación de servicios.

**Artículo 15 – Presunción de laboralidad.** Se presume la existencia de relación laboral cuando la plataforma ejerza dirección, organización o control—incluido el control algorítmico— sobre la prestación del servicio, sin perjuicio de prueba en contrario.

**Artículo 16– Transparencia algorítmica.** Las plataformas deberán informar de manera clara y accesible los criterios de asignación de tareas, evaluación, reputación y desvinculación.

**Artículo 17 – Régimen de promoción para plataformas.** Las plataformas digitales podrán acceder al régimen de formalización previsto en esta ley aun ante controversias sobre el encuadre jurídico del vínculo, priorizando la registración efectiva y la protección social.

**Artículo 18 – Responsabilidad de las plataformas digitales.**

Las empresas titulares, operadoras o explotadoras de plataformas digitales, aplicaciones informáticas o sistemas algorítmicos comprendidos en el presente título serán consideradas sujetos responsables a los efectos laborales, previsionales, de seguridad social, de higiene y seguridad en el trabajo y de protección del ingreso, cuando se verifiquen los presupuestos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

En particular, dichas plataformas serán responsables por:

- a) la registración laboral de las personas que presten servicios bajo su dirección, organización o control, aun cuando éste se ejerza mediante medios tecnológicos o algorítmicos;
- b) el pago de remuneraciones, incluido el Sueldo Anual Complementario, vacaciones, licencias, y toda otra prestación de carácter salarial o alimentario;



- c) el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, aportes y contribuciones previsionales, cobertura de riesgos del trabajo y asignaciones familiares;
- d) la garantía de condiciones de trabajo dignas y seguras, incluyendo la preservación de la salud y la integridad psicofísica;
- e) la prohibición de represalias, bloqueos, desactivaciones o desvinculaciones arbitrarias fundadas en el ejercicio de derechos laborales o colectivos.

La utilización de figuras contractuales civiles, comerciales, tecnológicas o de intermediación no podrá ser invocada para excluir, limitar o desnaturalizar las responsabilidades previstas en el presente artículo, las cuales revisten carácter de orden público laboral.

Toda cláusula contractual, término de uso, política interna o diseño algorítmico que tenga por efecto directo o indirecto eludir las responsabilidades establecidas en este artículo será nula de nulidad absoluta y de pleno derecho.

## **TÍTULO IV**

### **CONVERSIÓN DE POLÍTICAS ASISTENCIALES EN EMPLEO FORMAL**

**Artículo 19 – Articulación con políticas de ingresos.** Las políticas asistenciales de ingresos deberán articularse con el presente régimen a fin de facilitar la transición progresiva hacia el empleo formal, sin pérdida inmediata de derechos ni ingresos.

**Artículo 20 – Compatibilidad transitoria.** Establécese un régimen de compatibilidad transitoria entre programas sociales y empleo registrado, conforme lo determine la reglamentación.



## **TÍTULO V**

### **DISPOSICIONES PARA LA PROTECCIÓN SOCIAL**

#### **Artículo 21.- Ingreso Familiar de Emergencia para personas desocupadas.**

**Créase el Ingreso Familiar de Emergencia para Personas Desocupadas**, destinado a trabajadoras y trabajadores que hubieran perdido su empleo como consecuencia de procesos de crisis, reestructuración, cierre o reducción sustancial de actividad de empresas declaradas en crisis, conforme los criterios que establezca la autoridad de aplicación.

El Ingreso Familiar de Emergencia tendrá carácter transitorio, excepcional, el plazo de 24 meses, y será no contributivo, tiene como finalidad garantizar la continuidad de ingresos durante el período de transición hacia la reinserción laboral, evitando la pérdida inmediata de derechos sociales y el pasaje a situaciones de informalidad.

La prestación tendrá por finalidad asegurar condiciones materiales básicas de subsistencia, promover la inclusión social y facilitar la reinserción laboral y la formalización del empleo, en el marco de las políticas previstas en la presente ley.

La percepción del Ingreso Familiar de Emergencia será compatible con la participación en programas de capacitación, formación profesional, reconversión laboral y procesos de regularización del empleo, y no podrá implicar renuncia, compensación ni afectación de derechos laborales, previsionales ni créditos de carácter alimentario.

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará los requisitos de acceso, el monto, la duración y los mecanismos de actualización del beneficio, priorizando criterios



de equidad territorial, composición del grupo familiar y situación socioeconómica, conforme a los principios de progresividad y justicia social.

**Artículo 22: Financiamiento del Ingreso Familiar de Emergencia para Personas Desocupadas.**

El Ingreso Familiar de Emergencia para Personas Desocupadas será financiado prioritariamente con la reasignación y reducción de los créditos presupuestarios destinados a gastos de representación, viáticos, ceremonial, protocolo, publicidad institucional y otros gastos discrecionales de las autoridades superiores del Estado Nacional, conforme las partidas que determine la Ley de Presupuesto General de la Administración Nacional.

A tales efectos, el Poder Ejecutivo Nacional deberá efectuar las adecuaciones presupuestarias necesarias, garantizando que la implementación del beneficio no implique disminución alguna de los recursos destinados a políticas de salud, educación, seguridad social ni derechos sociales esenciales.

La reasignación prevista en el presente artículo tendrá carácter obligatorio, específico y finalista, y no podrá ser sustituida por endeudamiento ni por la reducción de otras partidas sociales.

**TÍTULO VI.- SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO**

**Artículo 23:** Sustitúyase el Artículo 121 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744), por el siguiente texto:

ARTÍCULO 121.- Concepto.

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones devengadas por todo concepto durante el año



calendario o durante el período efectivamente trabajado, conforme lo dispuesto en el artículo 103 de la presente ley, cualquiera sea la modalidad de contratación, forma de pago, duración del vínculo o sistema de organización del trabajo, incluyendo las relaciones laborales mediadas por tecnologías digitales, plataformas o aplicaciones.

El sueldo anual complementario tiene carácter alimentario, es indisponible, irrenunciable y constituye una remuneración diferida, no pudiendo ser sustituido, absorbido ni compensado por pagos de otra naturaleza.

**Artículo 24:** Sustitúyase el Artículo 122 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744), por el siguiente texto:

ARTÍCULO 122.- Épocas y modalidad de pago.

El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas:

- a) la primera, con vencimiento el 30 de junio;
- b) la segunda, con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe de cada cuota será equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre, respectivamente, cualquiera sea la modalidad de liquidación salarial.

A los fines de determinar la segunda cuota, el empleador deberá efectuar una estimación del salario correspondiente al mes de diciembre. En caso de existir diferencias con el salario efectivamente devengado, la misma deberá ser integrada conjuntamente con la liquidación final del mes de diciembre.





Mediante convenio colectivo de trabajo, podrá establecerse el pago anticipado parcial del sueldo anual complementario, siempre que se garantice en todos los casos el monto total legalmente previsto y no se afecte su carácter alimentario.

**Artículo 25:** Sustitúyase el Artículo 123 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744), por el siguiente texto:

**ARTÍCULO 123.-** Extinción del contrato de trabajo. Pago proporcional.

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la persona trabajadora o sus derechohabientes tendrán derecho a percibir de manera inmediata y automática la parte proporcional del sueldo anual complementario correspondiente al período efectivamente trabajado en el semestre en curso.

Dicho importe se calculará como la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante la fracción del semestre trabajado hasta el momento de la extinción, y deberá ser abonado conjuntamente con la liquidación final, sin necesidad de intimación previa.

## **TÍTULO VII**

### **RÉGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES Y DE CUIDADO**

**Artículo 26:** Incorpórese al texto de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744), y modificatorias, el artículo 157 bis, conforme el siguiente texto:

**ARTÍCULO 157 bis.-** Principio de corresponsabilidad y cuidado.



Las licencias previstas en el presente capítulo y en los artículos 177 y concordantes se interpretarán y aplicarán conforme al principio de corresponsabilidad en las tareas de cuidado, garantizando la protección integral del niño, niña o adolescente, de las personas con discapacidad y del grupo familiar, con independencia de la condición gestante, no gestante o adoptante de la persona trabajadora.

**Artículo 27:** Incorpórese al texto de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744), y modificatorias, el artículo 157 ter, conforme el siguiente texto:

**ARTÍCULO 157 ter.- Indemnidad económica durante el goce de licencias.**

El ejercicio de las licencias previstas en el presente capítulo y en los artículos 177 y concordantes no podrá dar lugar, directa ni indirectamente, a la pérdida, reducción o afectación de la remuneración, adicionales salariales, premios, incentivos, bonificaciones o suplementos vinculados a la asistencia, productividad o desempeño, cuando la inasistencia se encuentre legalmente justificada.

Toda disposición reglamentaria, convencional o administrativa que condicione el goce efectivo de las licencias a la pérdida de conceptos remunerativos se considerará nula de pleno derecho, por resultar incompatible con los principios de corresponsabilidad en las tareas de cuidado, protección integral y no regresividad de los derechos laborales.

**Artículo 28:** Sustitúyase el Artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744), y modificatorias, conforme el siguiente texto:



**ARTÍCULO 158.- Licencias especiales.** La persona que trabaja gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio o unión convivencial debidamente acreditada, DIEZ (10) días corridos.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, CINCO (5) días corridos.
- c) Por fallecimiento de padre, madre, hermano o hermana, TRES (3) días corridos.
- d) Para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, entendida como aquella respecto de la cual la persona trabajadora ejerza responsabilidades de cuidado efectivo y habitual, conviviente o cónyuge, DOS (2) días por evento, con un máximo de VEINTE (20) días por año calendario, continuos o discontinuos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria, DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.
- f) En los casos en que la persona que trabaja sufra violencia de género y deba ausentarse de su puesto de trabajo, ya sea durante toda la jornada o parte de ella, contando con justificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas, podrá ausentarse justificadamente hasta un máximo de VEINTE (20) días por año, prorrogables mediante certificación del equipo interviniente.
- g) Las personas pretensas adoptantes gozarán de DOS (2) días, con un máximo de DOCE (12) días por año, para visitar al niño, niña o adolescente desde el inicio de las visitas previas a la guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento judicial.



h) La persona trabajadora contará con una licencia de DOS (2) días, con un máximo de SEIS (6) días por año, para el cuidado o acompañamiento del cónyuge o conviviente que realice técnicas de reproducción médicamente asistida. La licencia será de TRES (3) días, con un máximo de DIEZ (10) días por año, cuando existan hijos o hijas menores de edad a cargo.

**Artículo 2:** Sustitúyese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

**ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar.** Conservación del empleo. Licencias por nacimiento y adopción.

Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se establece lo siguiente:

**a) Persona gestante**

Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta OCHENTA Y UN (81) días posteriores al mismo.

La persona gestante podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, la que en ningún caso podrá ser inferior a TREINTA (30) días, acumulándose el período restante al descanso posterior.

En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior la totalidad del lapso no gozado antes del parto, hasta completar CIENTO VEINTISÉIS (126) días.

Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por TREINTA (30) días adicionales por cada hijo o hija a partir del segundo.



En los supuestos de nacimiento prematuro, la licencia se extenderá por TREINTA (30) días adicionales.

En caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente, diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por CIENTO OCHENTA (180) días adicionales.

En todos los casos, las extensiones se adicionarán al período de licencia obligatoria.

**b) Persona no gestante**

Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por un plazo de NOVENTA (90) días.

De dicho período, QUINCE (15) días deberán gozarse de manera inmediata posterior al nacimiento, pudiendo utilizarse los días restantes dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores.

Serán aplicables las mismas extensiones previstas en el inciso a) para los supuestos de nacimientos múltiples, nacimiento prematuro y discapacidad o enfermedad crónica del hijo o hija, las que se adicionarán al período de licencia obligatoria.

**c) Persona adoptante**

Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por un plazo de NOVENTA (90) días.

De dicho período, QUINCE (15) días deberán gozarse de manera inmediata a la notificación fehaciente de la resolución judicial que



otorgue la guarda con fines de adopción, pudiendo utilizarse los días restantes dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores.

En caso de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por TREINTA (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo.

Si se tratara de niños, niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente, diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días, la licencia se incrementará en CIENTO OCHENTA (180) días adicionales.

#### **d) Comunicación**

Las personas trabajadoras comprendidas en los incisos a), b) y c) deberán comunicar fehacientemente al empleador o empleadora la situación correspondiente, mediante:

1. certificado médico que indique la fecha presunta de parto;
2. partida o certificado de nacimiento;
3. notificación fehaciente de la resolución judicial de guarda con fines de adopción, según corresponda.

#### **e) Goce efectivo y asignaciones**

Durante los períodos de licencia previstos en el presente artículo, las personas trabajadoras conservarán su empleo, gozarán de las asignaciones del sistema de seguridad social y tendrán derecho a la percepción de una suma equivalente a la retribución imponible neta de aportes, conforme a la normativa vigente. El ejercicio de estas licencias se considerará licencia con goce efectivo, en los términos de los artículos 157 bis y concordantes de esta ley.

#### **f) Estabilidad durante la gestación**



Garantízase a la persona gestante el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación, el cual tendrá carácter de derecho adquirido desde el momento de la notificación fehaciente prevista en el inciso d).

Cuando la persona gestante deba permanecer ausente de su trabajo por un período mayor como consecuencia de enfermedad derivada del embarazo o parto, debidamente certificada, y no pudiere reanudar tareas vencidos los plazos de licencia legal, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

## **TÍTULO VIII**

### **PRINCIPIO DE AUTONOMÍA Y OBLIGATORIEDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Artículo 29: Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N.º 23.546 (t.o. 2004), el que quedará redactado de la siguiente manera:

#### **“ARTÍCULO 6°.- Homologación de las convenciones colectivas de trabajo.**

Las convenciones colectivas de trabajo serán homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, mediante un acto administrativo de carácter reglado.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días contados desde la recepción de la solicitud, y se limitará exclusivamente a la verificación del cumplimiento de los requisitos formales y de legalidad, quedando expresamente prohibida toda valoración vinculada a criterios de oportunidad, mérito,



conveniencia económica, política salarial, metas macroeconómicas o impacto fiscal.

Transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento expreso, la convención colectiva se considerará tácitamente homologada, adquiriendo plena vigencia y fuerza obligatoria desde la fecha de su celebración.

Cualquier acto u omisión de la autoridad administrativa que implique la demora, condicionamiento, desconocimiento o inaplicabilidad de una convención colectiva válidamente celebrada será nulo de pleno derecho, por violar la garantía constitucional de la libre negociación colectiva consagrada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.”

## **TÍTULO IX**

### **DEL CONSEJO DEL CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL**

**Artículo 30:** Sustitúyase el artículo 138 de la Ley 24.013 Ley de Empleo”, el quedará redactado de l siguiente manera:

#### **ARTÍCULO 138. — Convocatoria y actualización obligatoria.**

El Consejo deberá ser convocado de manera obligatoria y automática con una periodicidad no inferior a tres (3) veces por año, independientemente de que medie o no petición de alguno de los sectores representados.

En cada convocatoria, el Consejo deberá expedirse necesariamente sobre la actualización del salario mínimo, vital y móvil.

La falta de convocatoria en los plazos establecidos constituirá incumplimiento de las obligaciones legales del Poder Ejecutivo Nacional.





**Artículo 31:** Modifíquese el artículo 139 a la Ley 24.013, Ley de Empleo”, el que quedará redactado de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 139.— Determinación obligatoria del salario mínimo.**

El salario mínimo, vital y móvil, garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el que deberá expedirse obligatoriamente en cada una de las convocatorias previstas en el artículo 138.

A tal efecto, el Consejo deberá considerar, como base, los datos de la situación socioeconómica, la evolución del costo de vida, el valor de la canasta básica total, la evolución del índice de precios, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre dichas variables, con el fin de preservar el poder adquisitivo del salario mínimo.

**Artículo 32:** Modifíquese el artículo 140 a la Ley 24.013, Ley de Empleo”, el que quedará redactado de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 140.— Derecho al salario mínimo, vital y móvil.**

Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en el Régimen de Trabajo Agrario, en la Administración Pública Nacional y en todas las entidades y organismos en los que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se determine de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.



El salario mínimo, vital y móvil establecido conforme a esta ley constituye un piso salarial universal, inderogable, de orden público laboral, y será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Nación.

## **TÍTULO X**

### **DERECHO A HUELGA**

#### **Artículo 33 – Derecho de huelga como derecho fundamental**

El derecho de huelga es un derecho fundamental de naturaleza colectiva, inherente a la condición de las personas que trabajan y expresión legítima de la acción colectiva destinada a la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales.

#### **Artículo 34.- Libre ejercicio**

El derecho a huelga, conforme a lo dispuesto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, corresponde a los trabajadores y a las trabajadoras, así como a sus organizaciones sindicales, con independencia de su forma de constitución o grado de reconocimiento formal,

El ejercicio del derecho de huelga no podrá ser condicionado a autorizaciones previas, requisitos formales irrazonables ni restricciones que alteren o desnaturalicen. Su reglamentación deberá limitarse a garantizar su ejercicio compatible con la protección de otros derechos fundamentales, conforme a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y no regresividad.

#### **Artículo 35: Servicios esenciales**



En los servicios esenciales, entendidos como aquellos cuya interrupción pueda afectar la vida, la salud o la seguridad de la población, la determinación de los servicios mínimos a mantener durante la huelga corresponderá prioritariamente al acuerdo entre las partes.

En caso de no arribarse a dicho acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será competencia exclusiva de la justicia del trabajo que intervendrá a pedido de parte, con carácter excepcional, mediante resolución fundada y aplicando criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, limitándose estrictamente a la protección de los derechos fundamentales comprometidos.

El ejercicio del derecho de huelga realizado, conforme a la Constitución Nacional y a la presente ley, no generará responsabilidad civil, penal, administrativa ni disciplinaria alguna para las organizaciones sindicales ni para sus dirigentes.

Las decisiones judiciales que se adopten en este marco tendrán carácter temporal, serán revisables y no podrán imponer cargas que tornen ilusorio o ineficaz el ejercicio del derecho de huelga.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 36**— Orden público laboral. Las disposiciones de la presente ley son de orden público.

**Artículo 37** — Reglamentación. El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente ley dentro de los noventa (30) días de su publicación.

**Artículo 38**— Vigencia. La presente ley entrará en vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial.

**Artículo 39**—Comuníquese al Poder Ejecutivo.



EDUARDO VALDÉS  
DIPUTADO NACIONAL

## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley tiene por objeto consolidar en un único cuerpo normativo un régimen permanente de formalización laboral, protección integral del trabajo y regulación del trabajo mediado por plataformas digitales, partiendo



de una concepción del trabajo como derecho humano fundamental, eje de la cohesión social, la producción nacional y el desarrollo económico sostenible.

La iniciativa se inscribe en la tradición protectoria del Derecho del Trabajo argentino, recogida en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, pero asume, al mismo tiempo, la necesidad de actualizar el marco normativo frente a transformaciones profundas en la organización del trabajo, los procesos productivos y las tecnologías digitales, que han generado nuevas formas de precarización, informalidad y exclusión laboral.

De esta manera, desde la perspectiva histórica, a través del presente proyecto nos hemos propuesto recuperar y actualizar el Decálogo de los Derechos del Trabajador, proclamado en 1947 por Juan Domingo Perón, y que posteriormente fuera incorporado al constitucionalismo social argentino, como una de las expresiones más tempranas y sistemáticas del reconocimiento del trabajo como derecho humano fundamental y como eje ordenador del desarrollo económico y social.

Dicho Decálogo, impulsado en el marco de las transformaciones sociales del siglo XX, consagró por primera vez en forma expresa un conjunto de derechos que hoy integran el núcleo duro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, entre ellos el derecho al trabajo, a una retribución justa, a la capacitación, a condiciones dignas y seguras, a la preservación de la salud, al bienestar, a la seguridad social, a la protección de la familia y a la defensa de los intereses profesionales.

Estos principios no constituyen meras formulaciones históricas o declaraciones programáticas, sino que anticiparon estándares que luego serían recogidos por el derecho constitucional argentino, en particular por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y por los principales instrumentos internacionales de



derechos humanos con jerarquía constitucional, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En este sentido, el proyecto asume que el Decálogo de los Derechos del Trabajador expresa una matriz jurídica histórica y vigente, cuyo contenido conserva plena actualidad frente a los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo, tales como la informalidad estructural, la precarización laboral, la fragmentación productiva y la expansión de nuevas formas de organización del trabajo mediadas por tecnologías digitales.

La decisión de desarrollar cada uno de estos principios como derechos operativos, exigibles y protegidos por cláusulas de nulidad frente a cualquier disposición regresiva responde a la necesidad de reafirmar el carácter de orden público social del derecho laboral, impedir su degradación normativa y garantizar que el progreso tecnológico y productivo no se realice a costa de la dignidad de las personas que trabajan.

Así, el proyecto no introduce una ruptura con la tradición jurídica nacional, sino que se inscribe conscientemente en una línea de continuidad histórica, que concibe al trabajo como fundamento de la justicia social, a la producción como función social y al Estado como garante indelegable de un piso mínimo de derechos laborales indisponibles.

Sin lugar a duda, en estos tiempos que corren, la persistencia de elevados niveles de informalidad laboral constituye una deuda estructural del Estado argentino, con impacto directo en la pérdida de derechos laborales, la fragmentación del sistema de seguridad social y la debilidad del mercado interno.

Frente a ello, el proyecto propone abandonar enfoques coyunturales, fragmentados o meramente sancionatorios, para establecer un régimen



permanente de formalización preferente del empleo, que priorice la registración efectiva, la ampliación de derechos y la inclusión social.

Este enfoque transversal parte de una premisa central: no hay desarrollo productivo sostenible sin trabajo registrado, ni política social eficaz sin integración al sistema laboral y de seguridad social. En tal sentido, la articulación entre políticas asistenciales de ingresos y empleo formal prevista en el Título IV busca transformar programas de transferencia en trayectorias laborales protegidas, evitando rupturas abruptas de ingresos y garantizando procesos de transición razonables y progresivos.

En el mismo sentido, el Título I del proyecto define expresamente a la presente ley como una ley de protección del trabajo y de la producción, superando falsas dicotomías entre derechos laborales vs. desarrollo económico. El trabajo digno, adecuadamente remunerado y protegido, no constituye un obstáculo para la producción, sino su condición de posibilidad.

En este marco, se recuperan principios reconocidos históricamente por el derecho internacional del trabajo y por la comunidad internacional, en particular aquellos vinculados a la fijación de un salario mínimo vital, suficientemente dinámico para preservar el poder adquisitivo frente a los procesos inflacionarios. Tales principios fueron tempranamente reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo y reafirmados por la Carta de las Naciones Unidas, cuyo artículo 55 establece el deber de los Estados de promover niveles de vida adecuados, trabajo permanente y condiciones de progreso económico y social.

El Título II desarrolla un catálogo expreso de derechos fundamentales del trabajo, retomando y actualizando el Decálogo de los Derechos del Trabajador, que constituye una de las bases del constitucionalismo social argentino. Lejos de una enumeración declamativa, cada derecho es formulado como derecho



operativo, exigible y de aplicación directa, abarcando el derecho al trabajo, a la redistribución justa de la riqueza, a la capacitación, a condiciones dignas, a la salud, al bienestar, a la seguridad social y a la protección integral de la familia.

En coherencia con los principios irrenunciables de progresividad y no regresividad de los derechos sociales, el proyecto establece una cláusula expresa de nulidad absoluta para toda norma, acto o disposición que desconozca o desnaturalice estos derechos fundamentales, imponiendo a las autoridades administrativas y judiciales el deber de actuar de oficio para garantizar su plena vigencia. Esta previsión fortalece el control de legalidad y constitucionalidad del sistema laboral, y reafirma su carácter de orden público social.

El Título III aborda uno de los desafíos más relevantes del mundo del trabajo contemporáneo: las relaciones laborales mediadas por plataformas digitales, aplicaciones y sistemas algorítmicos. El proyecto reconoce que la innovación tecnológica no puede ser utilizada como mecanismo de evasión de responsabilidades laborales ni de degradación de derechos.

Resulta particularmente llamativo y jurídicamente inconsistente que, en un contexto en el que se verifican con creciente nitidez los elementos típicos de una relación de trabajo —dirección, organización, control y ajenidad—, se pretenda excluir de manera apriorística la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 a las relaciones laborales desarrolladas mediante plataformas digitales.

La mediación tecnológica, lejos de desdibujar la relación laboral, ha sofisticado las formas de ejercicio del poder de dirección, sustituyendo instrucciones humanas directas por sistemas algorítmicos de asignación de tareas, evaluación de desempeño, fijación de ingresos, calificaciones y eventuales desvinculaciones. Negar la aplicabilidad del régimen laboral general en estos





supuestos implica privilegiar la forma por sobre la realidad, en abierta contradicción con uno de los principios estructurales del derecho del trabajo argentino.

Por ello, el proyecto establece una presunción de laboralidad cuando existan elementos de dirección, organización o control —incluido el control algorítmico—, garantiza la transparencia de los sistemas de asignación y evaluación, y habilita expresamente el acceso de las plataformas digitales al régimen de formalización laboral, aun cuando subsistan controversias jurídicas sobre el encuadre del vínculo. De este modo, se prioriza la registración efectiva, la protección social y la vigencia de los derechos laborales, evitando que discusiones meramente formales operen como un obstáculo para la tutela del trabajo humano.

La presente regulación no crea un régimen excepcional ni paralelo para el trabajo en plataformas, sino que reafirma la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo como norma general, en coherencia con el principio de primacía de la realidad, la progresividad de los derechos sociales y los estándares internacionales que prohíben la utilización de innovaciones tecnológicas como mecanismos de elusión de responsabilidades laborales.

El Título V **El Ingreso Familiar de Emergencia como instrumento de protección del trabajo y transición al empleo formal** se concibe como una **herramienta excepcional y transitoria de protección social**, orientada a garantizar un **piso mínimo de subsistencia** a los hogares cuyos integrantes en edad laboral se encuentran excluidos del empleo registrado.

Lejos de constituir una política asistencial permanente o desvinculada del mundo del trabajo, el Ingreso Familiar de Emergencia se inscribe en una **estrategia integral de formalización laboral**, actuando como mecanismo de



**sostén material durante los procesos de capacitación, reconversión productiva e inserción laboral**, en articulación con las políticas previstas en la presente ley.

La experiencia reciente ha demostrado que, en contextos de crisis económicas profundas, amplios sectores de la población quedan transitoriamente fuera del mercado de trabajo formal, aun conservando plena capacidad laboral. En tales circunstancias, la ausencia de un ingreso mínimo garantizado no solo profundiza la exclusión social, sino que **obstaculiza la búsqueda de empleo, debilita la formación laboral y empuja a la informalidad estructural**.

En este sentido, el Ingreso Familiar de Emergencia cumple una **función preventiva y ordenadora**, evitando que la falta absoluta de ingresos derive en situaciones de indigencia, endeudamiento o inserción en formas de trabajo precario o no registrado. Su compatibilidad expresa con programas de capacitación, formación profesional y regularización del empleo refuerza su carácter de **política de transición al trabajo formal**, y no de sustitución del salario.

Desde el punto de vista constitucional y convencional, la medida se encuentra plenamente justificada en el **derecho al trabajo, al bienestar y a la seguridad social**, reconocidos por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y por los instrumentos internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, en particular el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que impone a los Estados la obligación de adoptar medidas para garantizar condiciones mínimas de existencia digna.

Asimismo, el diseño del Ingreso Familiar de Emergencia responde al **principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales**, en tanto se trata de una prestación limitada en el tiempo, focalizada en la población desocupada y orientada a su reinserción laboral, evitando la consolidación de situaciones de dependencia permanente del Estado.



Finalmente, la decisión de financiar esta prestación mediante la **reasignación de gastos discrecionales de las autoridades nacionales y el uso de rentas financieras del Estado** expresa una definición clara de prioridades públicas: en situaciones de emergencia social, el sostenimiento del ingreso básico de quienes se encuentran excluidos del trabajo debe prevalecer sobre erogaciones no esenciales, reafirmando el carácter social del presupuesto público y la centralidad del trabajo como organizador de la vida económica y social.

En síntesis, el Ingreso Familiar de Emergencia previsto en el presente proyecto no constituye un fin en sí mismo, sino un **instrumento transitorio al servicio de la formalización laboral, la protección del trabajo y la reconstrucción del tejido productivo**, en coherencia con los objetivos generales de la ley.

En el Título VI se actualiza el régimen del Sueldo Anual Complementario, reafirmandolo como derecho irrenunciable, de carácter alimentario e integrante de la remuneración, y adecuándolo a realidades laborales con ingresos variables, modalidades atípicas y trabajo en plataformas. La reforma preserva la estructura histórica del aguinaldo, pero elimina ambigüedades que han permitido prácticas regresivas o elusión del derecho.

Resulta oportuno recordar que la historia normativa del aguinaldo reconoce como fecha clave el 20 de diciembre de 1945, cuando el gobierno nacional dictó el Decreto N.º 33.302, mediante el cual se creó el Instituto Nacional de Remuneraciones y se dispuso el pago de una retribución anual complementaria. Dicha medida fue impulsada en el marco de las políticas laborales desarrolladas desde la entonces Secretaría de Trabajo y Previsión, orientadas a la mejora de las condiciones salariales y a la institucionalización de derechos sociales básicos.



La implementación del aguinaldo encontró una fuerte resistencia por parte de sectores del empresariado, lo que derivó en conflictos colectivos de relevancia, incluyendo la declaración de huelga por parte de la Confederación General del Trabajo y la posterior respuesta patronal mediante medidas de fuerza. Este proceso puso de manifiesto el carácter estructural del debate en torno a la distribución del ingreso y al reconocimiento de derechos laborales.

Finalmente, el 20 de diciembre de 1946, el Congreso Nacional sancionó la Ley N.º 12.921, que otorgó rango legal al Sueldo Anual Complementario, consolidándolo como una política de Estado y estableciendo su pago con carácter obligatorio. De este modo, el aguinaldo dejó de ser una medida administrativa para convertirse en un derecho laboral plenamente reconocido por ley, integrando el salario y fortaleciendo el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras.

En el Título VII introduce una concepción moderna e integral de las licencias laborales, basada en el principio de corresponsabilidad en las tareas de cuidado, alineada con los estándares internacionales en materia de derechos de la niñez, discapacidad, igualdad y protección de la familia. Se garantiza la indemnidad económica durante el goce de licencias, se amplían y sistematizan las licencias especiales, y se refuerzan los regímenes de gestación, no gestación y adopción, reconociendo la diversidad de configuraciones familiares y situaciones de cuidado.

Otro de los puntos centrales del proyecto lo constituyen el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, dotándolo de obligatoriedad, periodicidad cierta, criterios objetivos y consecuencias jurídicas frente a la inacción, a fin de garantizar la plena vigencia del salario mínimo, vital y móvil consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.



La experiencia acumulada desde la sanción de la Ley 24.013 demuestra que, si bien el Consejo del Salario se encuentra formalmente previsto como órgano permanente de concertación tripartita, su funcionamiento efectivo ha quedado sujeto a una elevada discrecionalidad del Poder Ejecutivo Nacional, tanto en lo relativo a su convocatoria como a la actualización del salario mínimo. Esta situación ha derivado, en los hechos, en una pérdida sostenida del poder adquisitivo del salario mínimo, vaciando de contenido una de las garantías constitucionales más relevantes del derecho del trabajo argentino.

La falta de convocatorias regulares, la ausencia de criterios legales obligatorios para la determinación del salario mínimo y la inexistencia de consecuencias jurídicas ante la omisión estatal han transformado al Consejo del Salario en un órgano reactivo y excepcional, cuando la ley lo concibe como estructural y permanente. Ello no solo afecta a los trabajadores y trabajadoras de menores ingresos, sino que debilita el ordenamiento general del mercado de trabajo, al erosionar el piso salarial que debe servir como referencia para la negociación colectiva y como herramienta de formalización del empleo.

En este sentido, el proyecto propone transformar la facultad discrecional de convocatoria en una obligación legal expresa, estableciendo una periodicidad mínima de reuniones y la exigencia de que el Consejo se expida obligatoriamente en cada convocatoria sobre la actualización del salario mínimo. Asimismo, se incorporan criterios objetivos mínimos que deben ser considerados de manera fundada, tales como la evolución del costo de vida, la canasta básica total, el índice de precios y la situación socioeconómica general, con el fin de preservar el poder adquisitivo del salario mínimo.

La reforma propuesta no invade ni limita la negociación colectiva, sino que, por el contrario, la fortalece. En el sistema constitucional argentino, el salario mínimo cumple la función de piso inderogable de orden público laboral,



mientras que las paritarias, reguladas por la Ley 23.546, operan “hacia arriba”, mejorando las condiciones salariales y laborales según la realidad de cada sector o actividad. Cuando el salario mínimo se encuentra desactualizado o desvirtuado, las paritarias se ven forzadas a negociar desde la urgencia, concentrándose en recomponer ingresos básicos en lugar de discutir mejoras reales. Un salario mínimo efectivo y actualizado devuelve a la negociación colectiva su rol histórico y constitucional.

El proyecto se inspira, asimismo, en experiencias de derecho comparado ampliamente consolidadas, en particular el modelo francés, en el cual la actualización del salario mínimo es obligatoria, periódica y basada en criterios objetivos, con mecanismos automáticos de adecuación frente a la inflación. Lejos de debilitar la negociación colectiva, dicho modelo ha demostrado que un piso salarial fuerte y previsible contribuye a ordenar el mercado de trabajo, reducir la informalidad y fortalecer el diálogo social.

Desde esta perspectiva, la iniciativa se inscribe en una concepción del salario mínimo no solo como garantía individual, sino también como instrumento de política económica y social, orientado a la protección del ingreso, la reducción de la desigualdad y la promoción del trabajo formal.

Un salario mínimo licuado por la inflación o por la inacción estatal no combate la informalidad: la reproduce. Por el contrario, un salario mínimo efectivo constituye un incentivo a la registración y un factor de ordenamiento del sistema laboral en su conjunto.

Finalmente, la previsión expresa de consecuencias jurídicas ante la falta de convocatoria del Consejo del Salario responde a la necesidad de evitar que la omisión administrativa neutralice derechos constitucionales. No se trata de introducir sanciones desproporcionadas, sino de afirmar que la inacción frente



a una obligación legal genera responsabilidad institucional, en resguardo de la supremacía constitucional y del principio de legalidad.

En síntesis, el presente proyecto no propone una reforma aislada ni fragmentaria, sino la construcción de un sistema normativo coherente, orientado a formalizar, proteger e integrar, preservando las conquistas históricas del Derecho del Trabajo argentino y proyectándolas hacia los desafíos del siglo XXI. Se trata de una ley que afirma que no hay justicia social sin trabajo digno, ni producción sostenible sin derechos laborales efectivos.

Por todo lo expuesto, se solicita a los Sres/as legisladores/as el acompañamiento y la aprobación del presente proyecto de ley.

EDUARDO VALDÉS  
DIPUTADO NACIONAL

