



## PROYECTO DE LEY

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

### RÉGIMEN ESTATUTARIO DE REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

#### CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1º.- 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 2º.- 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 3º.- Definiciones.** A los efectos de la presente ley se entiende por:

- a) **Plataforma digital de trabajo:** Toda persona humana o jurídica que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones: 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) **Trabajador de plataformas digitales:** Toda persona humana que esté empleada o contratada para trabajar: a los efectos de la prestación de servicio organizada y facilitada por una plataforma digital de trabajo; a cambio de remuneración o pago; independientemente de la clasificación de su situación en el empleo;

c) **Intermediario:** 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) **Remuneración o pago:** El monto a percibir por 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 4º.- 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 5º.- Presunción de Laboralidad.** A los efectos de la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo, se establece un sistema de calificación basado en los siguientes 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 6º.- 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 7º.- 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 artículo 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 artículo, 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 8º.- Protección de datos.** Las plataformas digitales de trabajo están obligadas a proteger los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales que recopilen, almacenen y traten, y utilizarlos sólo 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 9º.- 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 10.- Derecho a la información:** Los trabajadores de plataformas digitales deberán ser informados sobre sus condiciones de empleo o contratación de forma fehaciente, 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 11.- 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 12.- 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 artículo 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 13. - Prohibición de Topes Artificiales y Cláusula Anti elusiva.** 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 14.- Derecho al Multiapping.** 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 15.- Pluriempleo y Calificación.** En los casos de *multiapping*, 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 16.- 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 bloqueo de notificaciones en la aplicación durante dicho período ("Modo Vacaciones")

#### CAPÍTULO IV:

### SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 17.- 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 18.- 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 19.- 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 20.- Instalaciones.** Las plataformas digitales de trabajo deberán proporcionar a los trabajadores de plataformas digitales acceso a instalaciones sanitarias y agua potable.

## **CAPÍTULO V:**

### **DERECHO COLECTIVO**

**ARTÍCULO 21.- 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 22.- 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 23.- Cartelera Gremial Digital.** La plataforma digital debe tener un espacio visible para comunicaciones sindicales, sin moderación empresarial ni ocultamiento algorítmico.

**ARTÍCULO 24.- Tutela Sindical y Algorítmica.** El "shadowbanning" o bloqueo silencioso a delegados será considerada práctica desleal.

## **CAPÍTULO VI:**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**ARTÍCULO 25.- 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 26.- Adecuación.** Las plataformas tendrán un plazo de noventa (90) días, desde la entrada en vigencia de la presente ley, para adecuar sus algoritmos.

**ARTÍCULO 27.- Reglamentación.** El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días contadas desde su promulgación.



**CAPÍTULO VII:**  
**DEROGACIONES**

**ARTÍCULO 28.-** Derógase el inciso f) del artículo 2° de la Ley N° 20.744.

**ARTÍCULO 29.-** Deróganse los artículos 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127 y 128 de la Ley N° 27.802.

**ARTICULO 30.** Comuníquese el Poder Ejecutivo.

**Diputada Nacional Kelly Olmos**

## FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto tiene por objeto establecer un régimen estatutario de regulación del trabajo en plataformas digitales, con la finalidad de abordar 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.



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

**Diputada Nacional Kelly Olmos**