

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso...
sancionan con fuerza de ley:

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DEPENDIENTE PRESTADO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS

ARTÍCULO 1°.- **Ámbito de aplicación.** La presente ley tiene por objeto regular las relaciones jurídicas entre los administradores de plataformas digitales y los trabajadores que, sin obligación de asistencia permanente, presten servicios a través de ellas a petición de un usuario, destinatario o solicitante del servicio.

A los fines de la presente ley se entiende por:

a) **Plataforma digital:** toda persona humana o jurídica que, mediante tecnologías digitales, sistemas automatizados de toma de decisiones o gestión algorítmica, organice, gestione o controle, de forma directa, indirecta o implícita, el trabajo realizado por personas humanas como elemento necesario y esencial, a cambio de una contraprestación económica, con independencia de la calificación jurídica que las partes atribuyan a la relación o de la forma de contratación utilizada.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se encuentran particularmente comprendidas las plataformas dedicadas a la intermediación u organización de los servicios de transporte, logística, cuidados, mensajería, reparto o distribución de productos de consumo o mercancías, sin que ello constituya una enumeración taxativa ni excluya su aplicación a otras actividades.

b) Administrador de plataformas: toda persona humana o jurídica que administre una plataforma digital u otros medios tecnológicos de funcionalidad equivalente.

c) Intermediario: toda persona humana o jurídica que, mediante un contrato con la plataforma o en el marco de una cadena de subcontratación, ponga a disposición de terceras personas los servicios de los trabajadores de plataformas. Los intermediarios responderán en forma conjunta y solidaria con la plataforma digital por las obligaciones contraídas con los trabajadores de plataformas. Esta responsabilidad no alcanza a los usuarios del servicio.

ARTÍCULO 2°.- Presunción de la existencia de contrato de trabajo. La prestación de servicios en los términos del artículo 1° hace presumir la existencia de un contrato de trabajo entre la persona humana que los presta y la persona humana o jurídica que administra la plataforma digital, cualquiera sea la denominación que las partes le otorguen al vínculo.

Dicha presunción operará aun cuando se utilicen figuras no laborales, modalidades contractuales atípicas o mecanismos de intermediación de cualquier naturaleza. La prueba en contrario estará a cargo del administrador de la plataforma y no podrá fundarse exclusivamente en la voluntad de las partes ni en la denominación contractual.

ARTÍCULO 3°.- Forma y contenido del contrato. El contrato regulado por esta ley se rige por el principio de libertad de formas, salvo lo que dispongan las convenciones colectivas de trabajo.

Cuando el consentimiento se exprese por escrito o mediante suscripción o aceptación electrónica, el instrumento deberá estar redactado en forma clara, sencilla, accesible y en idioma castellano, e incluir como mínimo la siguiente información:

a) El sistema de asignación de tareas o servicios, incluyendo los criterios, parámetros y variables que utilizan los algoritmos o sistemas automatizados de toma de decisiones;

b) La estructura completa de la remuneración, que incluirá una suma mínima garantizada conforme al artículo 9° de esta ley, el monto o método de cálculo por cada servicio prestado, las posibles deducciones autorizadas y el procedimiento de liquidación y pago;

c) El procedimiento a seguir en caso de accidente, siniestro o de ser víctima de un delito durante el servicio o en ocasión del mismo;

d) El procedimiento a seguir en caso de devolución del producto, rechazo de servicios o cancelaciones;

e) El sistema de calificación, puntuación o valoración del trabajador por parte de la plataforma, los clientes u otros usuarios, incluyendo sus efectos sobre la asignación de tareas, la remuneración o la continuidad de la relación;

f) La zona o zonas geográficas de prestación de servicios asignadas;

g) Los motivos y procedimientos para la suspensión temporal, desactivación de la cuenta o terminación de la relación contractual del trabajador;

h) Las condiciones de tratamiento de datos personales del trabajador y el funcionamiento básico de los sistemas algorítmicos que inciden directamente en sus condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 4°.- Deber de información periódica. El administrador de la plataforma deberá informar semanalmente a los trabajadores, de manera clara y accesible, lo siguiente:

a) Los parámetros, reglas, instrucciones y ponderaciones en los que se basan los sistemas automatizados de toma de decisiones o gestión algorítmica para la asignación de tareas, así como los efectos de las calificaciones y métricas de desempeño recibidas;

b) Cuando el servicio implique movilidad, los kilómetros recorridos, el tiempo total de espera y el tiempo efectivo de prestación de servicios durante el período;

c) El detalle de los servicios o encargos realizados, con indicación de las remuneraciones devengadas por cada uno, las deducciones practicadas y el monto líquido a percibir;

d) Las calificaciones, puntuaciones o valoraciones recibidas, especificando su origen y sus consecuencias sobre la asignación futura de tareas o la continuidad de la relación;

e) La aseguradora de riesgos del trabajo a cargo de la cobertura prevista en la Ley N° 24.557 y sus modificatorias o la que en el futuro la reemplace.

Esta información deberá ser proporcionada por medios electrónicos o digitales que permitan su conservación y consulta posterior por parte del trabajador, sin costo alguno para éste.

ARTÍCULO 5°.- Transparencia algorítmica. Los trabajadores y los delegados del personal tienen derecho a acceder y recibir información completa, gratuita, veraz, adecuada, detallada y oportuna sobre el funcionamiento de los sistemas

automatizados de toma de decisiones y de gestión algorítmica que afectan o puedan afectar la prestación de servicios.

I. Los administradores de plataformas están obligados a proporcionar dicha información por escrito, en forma comprensible, en lenguaje claro y en soporte físico o digital verificable, incluyendo como mínimo:

a) Los criterios, variables, ponderaciones y reglas que rigen la asignación de tareas, la determinación de tarifas, promociones, bonificaciones y cualquier otra decisión relevante;

b) Las razones y parámetros que determinan suspensiones, bloqueos, desactivaciones de cuenta o cualquier otra medida que afecte el acceso al trabajo o las condiciones de prestación del servicio;

c) Las métricas individualizadas de desempeño del trabajador y los datos que las componen;

d) Las fuentes, categorías y finalidades de los datos personales utilizados en los sistemas automatizados;

e) La lógica general de los modelos algorítmicos aplicados, incluyendo el grado de intervención humana en las decisiones y los mecanismos de supervisión humana existentes.

Esta información deberá ser actualizada cada vez que se produzcan modificaciones sustanciales en los sistemas y, en todo caso, al menos una vez cada tres (3) meses.

II. Los administradores de plataformas deberán garantizar que el uso de sistemas automatizados no vulnere derechos fundamentales en el trabajo. En particular, dichos sistemas no podrán:

a) Generar discriminación directa o indirecta, especialmente en materia de remuneración, asignación de tareas o acceso al trabajo;

b) Producir efectos perjudiciales para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidos los riesgos psicosociales y el incremento de la siniestralidad.

Asimismo, deberán implementar un mecanismo efectivo que permita la interrupción inmediata de los sistemas automatizados cuando exista riesgo grave e inminente para los derechos fundamentales de los trabajadores. La autoridad administrativa del trabajo podrá requerir en cualquier momento las informaciones y documentación necesarias para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

ARTÍCULO 6°.- Revisión humana. Los administradores de plataformas deberán garantizar un mecanismo efectivo, debidamente identificable, accesible y gratuito de intervención humana responsable que permita revisar y, cuando corresponda, revertir o modificar cualquier decisión automatizada que afecte las condiciones de trabajo, incluyendo cualquier decisión que impacte en los derechos fundamentales del trabajador, en particular las referidas a la asignación de tareas, modificación de ingresos, suspensiones, bloqueos o desactivaciones.

El trabajador tendrá derecho a solicitar y recibir una explicación por escrito clara, individualizada y en lenguaje comprensible de los principales criterios, datos y elementos utilizados para adoptar la decisión automatizada, así como las razones de intervención humana en su caso. La explicación deberá ser brindada al trabajador en un plazo máximo de setenta y dos (72) horas desde su solicitud.

Las plataformas digitales deberán garantizar el acceso fácil y efectivo a mecanismos de solución de conflictos, que sean seguros, equitativos y eficaces, así como a vías de recurso y reparación.

ARTÍCULO 7°.- Jornada de trabajo. A los efectos de esta ley, se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre conectado a la plataforma mediante su cuenta personal o cualquier otro mecanismo de identificación, desde el momento de su ingreso hasta su desconexión voluntaria. Durante ese período, el trabajador se encuentra a disposición de la plataforma, la que sólo podrá asignarle tareas dentro de dicha jornada.

El trabajador tiene derecho a conectarse y desconectarse en los momentos que considere oportunos, sin obligación de permanencia continua ni asistencia mínima diaria. Asimismo podrá rechazar tareas sin sufrir represalias de ningún tipo.

La jornada de trabajo no podrá exceder los límites máximos diarios y semanales establecidos en la legislación y los convenios colectivos de trabajo aplicables. Entre el cese de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar una pausa mínima e ininterrumpida de doce (12) horas.

Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer reglas específicas sobre la jornada, los intervalos de desconexión y la remuneración del tiempo de conexión, siempre que resulten más favorables para el trabajador.

ARTÍCULO 8°.- Deber de seguridad. Los administradores de plataformas deberán adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, en consulta con las organizaciones sindicales. En particular, deberán:

- a) Realizar la evaluación de todos los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales derivados de la gestión algorítmica y de la intensidad del trabajo;
- b) Proporcionar información y formación periódica en materia de seguridad y salud en el trabajo, adaptada a las características de la actividad;
- c) Entregar, sin costo para el trabajador, el equipo necesario para prestar servicios y los elementos de protección personal adecuados, que no presenten peligro para la salud o la seguridad;
- d) Garantizar que los vehículos, bicicletas, motos u otros elementos utilizados cumplan con las normas de seguridad vigentes.

El trabajador tiene el derecho de abstenerse de realizar cualquier tarea, incluso cuando sea asignada por sistemas automatizados, cuando tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud, sin que ello implique consecuencias injustificadas o represalias de ningún tipo.

ARTÍCULO 9°.- Remuneración. La remuneración de los trabajadores de plataformas se regirá por los principios de transparencia, equidad y no discriminación.

La puesta a disposición del trabajador genera el derecho a una remuneración mínima garantizada equivalente al valor hora del salario básico del convenio colectivo aplicable o, en su defecto, al salario mínimo vital y móvil de los trabajadores jornalizados.

Esta remuneración se complementará con una retribución variable por cada servicio prestado o iniciado, calculada considerando como mínimo distancia, tiempo de realización y espera efectiva. La retribución variable se devengará aunque el servicio no se concrete por causa no imputable al trabajador.

Quedan excluidas del cómputo de la remuneración mínima las sumas abonadas en concepto de reembolso de gastos necesarios.

Queda prohibido que los administradores de plataformas o intermediarios trasladen al trabajador comisiones, tarifas, descuentos, multas o gastos vinculados a la prestación del servicio.

ARTÍCULO 10°.- Prohibición de trabajo de menores. Queda prohibida la contratación o la prestación de servicios de personas menores de dieciocho (18) años de edad en las actividades reguladas por la presente ley.

El administrador de la plataforma y, en su caso, los intermediarios serán solidariamente responsables por el incumplimiento de esta prohibición.

ARTÍCULO 11°.- Geolocalización. Los administradores de plataformas solo podrán utilizar sistemas de geolocalización de los trabajadores durante la jornada de trabajo definida en el artículo 7°, y exclusivamente con las siguientes finalidades:

- a) Asignar tareas o servicios;
- b) Optimizar rutas y mejorar la eficiencia del servicio;
- c) Garantizar la seguridad del trabajador o de terceros.

La geolocalización deberá desactivarse de forma automática e inmediata al momento de la desconexión voluntaria del trabajador. Cuando el trabajador no se encuentre realizando un servicio activo, podrá solicitar en cualquier momento la desactivación temporal del sistema, sin que ello genere consecuencia alguna ni afecte su calificación, asignación de tareas o continuidad de la relación.

Los datos de geolocalización solo podrán ser tratados con las finalidades autorizadas en este artículo y deberán ser suprimidos una vez cumplido el propósito para el que fueron recabados, salvo que deban conservarse por disposición legal o judicial.

ARTÍCULO 12°.- Reputación digital y portabilidad de datos. La reputación digital del trabajador constituye un derecho personal intangible. Se prohíbe su alteración, manipulación, menoscabo o utilización con fines discriminatorios, punitivos o que afecten su acceso al trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a acceder, en cualquier momento y sin costo, a todos los datos generados por su actividad en la plataforma, tanto durante la vigencia de la relación como después de su finalización. En particular, podrán obtener en formato interoperable, abierto, estructurado y de fácil lectura el historial completo de su desempeño, incluyendo métricas, tasas de cumplimiento, servicios realizados, calificaciones recibidas y toda otra información relevante para acreditar experiencia laboral.

Asimismo, tendrán derecho a conocer, controlar, rectificar, actualizar o suprimir los datos personales que el administrador mantenga sobre ellos, conforme a la Ley N° 25.326 y su modificatoria o la norma que en el futuro la reemplace.

Una vez extinguida la relación contractual, el administrador de la plataforma no podrá utilizar, procesar, transferir ni comercializar dichos datos, salvo requerimiento judicial o de autoridad competente.

El tratamiento de datos personales de los trabajadores solo podrá realizarse en la medida estrictamente necesaria para la prestación del servicio y el cumplimiento de

obligaciones legales. Queda prohibida la recopilación, almacenamiento, tratamiento o uso de datos personales relativos a:

a) Conversaciones privadas, incluidas aquellas mantenidas con representantes sindicales;

b) Afiliación sindical, participación en actividades gremiales o ejercicio de derechos colectivos;

c) Datos obtenidos cuando el trabajador no se encuentre conectado ni prestando servicios;

d) Datos sensibles relativos a la salud física, mental u otros datos protegidos por ley, salvo cuando sea indispensable para prevenir riesgos graves e inminentes para la vida o la salud del trabajador y conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 13°.- Acceso a estaciones sanitarias. Los administradores de plataformas que organicen o intermedien servicios de transporte, reparto, distribución u otras actividades realizadas predominantemente en el espacio público deberán garantizar a los trabajadores el acceso adecuado a estaciones sanitarias durante la jornada de trabajo.

A tal efecto, como mínimo, deberán cumplir las siguientes obligaciones:

a) Informar de manera clara, accesible y actualizada, a través de la aplicación o del medio digital utilizado, la ubicación de las estaciones sanitarias disponibles más cercanas;

b) Asegurar que el acceso a dichas instalaciones sea gratuito para los trabajadores;

c) Garantizar condiciones adecuadas de higiene, seguridad, iluminación, ventilación, descanso y abastecimiento de agua potable.

La autoridad administrativa del trabajo, en coordinación con las autoridades municipales o provinciales competentes, establecerá los criterios, condiciones y parámetros técnicos mínimos para el cumplimiento de estas obligaciones, incluyendo la cantidad y distribución geográfica de las instalaciones según la cantidad de trabajadores y la zona de operación.

ARTÍCULO 14°.- Libertad sindical. Los trabajadores de plataformas gozarán de los derechos de libertad sindical, organización sindical libre y democrática, negociación colectiva y huelga, reconocidos en la Constitución Nacional, en los tratados internacionales, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la República Argentina y en la legislación vigente.

La representación sindical será ejercida por la organización sindical correspondiente a la actividad en la que los trabajadores prestan sus servicios, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23.551.

A los efectos de garantizar la elección de los delegados de personal correspondientes, los administradores de plataformas deberán asignar a cada trabajador a un centro de trabajo, unidad operativa o domicilio legal específico, considerándose a tales fines como un establecimiento a los efectos de la Ley N° 23.551. Esta asignación se realizará de manera objetiva y proporcional, sin perjuicio de las disposiciones más favorables que establezcan los convenios colectivos de trabajo.

Los administradores de plataformas deberán:

a) Facilitar la comunicación entre los trabajadores y sus representantes sindicales, sin interferencia ni vigilancia;

b) Consultar con las organizaciones sindicales, con carácter previo y de buena fe, y con la asistencia de un experto técnico a su elección, los aspectos referidos en el artículo 5° de esta ley y cualquier otra modificación sustancial que afecte las condiciones de trabajo;

c) Proporcionar toda la información relevante y necesaria para la negociación colectiva, incluyendo la exigida por el artículo 5° y la que sea requerida por la autoridad administrativa del trabajo.

Queda prohibida toda práctica antisindical, incluyendo la discriminación por actividad sindical, la interferencia en la organización de los trabajadores o la utilización de sistemas automatizados para monitorear o desalentar la actividad gremial.

ARTÍCULO 15°.- Régimen sancionatorio. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo ratificado por la Ley N° 25.212, serán consideradas infracciones muy graves en los términos de su artículo 4°: la falta de transparencia algorítmica, la negativa a brindar revisión humana, la vulneración del derecho a la explicación individual, el menoscabo de la reputación digital y la portabilidad de datos, y la violación de la prohibición de trabajo de personas menores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 16°.- Aplicación supletoria. Supletoriamente se aplicará la legislación laboral vigente en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley.

En caso de duda o conflicto entre las disposiciones de esta ley y la legislación general, prevalecerá la norma que resulte más favorable para el trabajador.

ARTÍCULO 17°.- Vigencia. La presente ley entrará en vigencia el primer día del tercer mes posterior al de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 18°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Fundamentos

Señor Presidente:

La normativa que se propone parte de la necesidad de regular en forma adecuada la actividad de un universo de trabajadores especialmente precarizados. Lo señalado aparece luego de la sanción de la ley 27.802 y en el actual esquema de relaciones de poder político, como una exigencia inexcusable, en tanto la legislación vigente contraría las garantías y derechos consagrados en la Constitución Nacional y los tratados ratificados por nuestro país.

Hoy hablamos de algoritmos, como hace años hablábamos del tablero electrónico y mucho antes de la línea de montaje. Cambió la tecnología. Lo que no cambió es la necesidad de proteger, frente a la disparidad de fuerza contractual, a las personas que trabajan en relación de dependencia.

A nivel internacional, aún no existe un instrumento de la Organización Internacional del Trabajo referido específicamente a esta materia. No obstante lo cual, se debe tener en cuenta que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 113ª reunión, acontecida en Ginebra en junio de 2025, ha decidido inscribir en el orden del día de su 114ª reunión, un punto titulado "Trabajo decente en la economía de plataformas" para una segunda discusión con miras a la adopción de una norma particular.

En este sentido, el proyecto de resolución elaborado por la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas propone que, a los efectos de tal instrumento, la expresión "plataforma digital de trabajo" designe a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas

automatizados de toma de decisiones, organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante; independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica.

En esa dirección, se propone una definición amplia que contenga los distintos empleos que se configuran a través de la denominada economía de plataformas.

La ley 27.802, a contramano del denominado principio de primacía de la realidad, excluye del régimen laboral a los que denomina prestadores "independientes" de plataformas tecnológicas. La regulación propuesta, por el contrario, toma como punto de partida que el contrato de trabajo es un contrato realidad y que la naturaleza jurídica del nexo establecido entre las partes debe surgir de las modalidades mediante las cuales, en los hechos, queda materializada la prestación.

No debe perderse de vista que en el caso de las plataformas, el que ofrece el servicio no es el trabajador que lo presta, sino la empresa que recibe la demanda, fija de manera unilateral el precio y los criterios para adjudicar y retribuir la tarea, y mediante su algoritmo propone la ejecución del servicio a varios prestadores.

La idea es brindar un marco regulatorio adecuado a la relación que se constituye entre la empresa titular de la plataforma y las personas que se vinculan a ésta como prestadores de la fuerza de trabajo, en los términos y condiciones determinados por la plataforma, a fin de concretar el servicio al usuario, cliente o pasajero que lo demanda.

Cabe recordar que en uno de los primeros pronunciamientos referidos a la calificación jurídica del vínculo que une a la empresa que administra la plataforma y la persona que presta el servicio que demanda el usuario, el Tribunal para el Distrito del

Norte de California entendió, en la sentencia dictada en el caso "O'Connor v. Uber Technologies, Inc." el 11 de marzo de 2015, que entre los conductores de Uber y esta empresa existía una relación laboral. Con criterio similar, hace casi una década, más precisamente el 28 de octubre de 2016, un tribunal de trabajo de Londres resolvió, en el conocido caso "Aslam & Farrar v. Uber" que el trabajo de estos conductores se debe calificar como trabajo dependiente, y no independiente como pretendía Uber, citando a ese efecto las conclusiones del Tribunal de Distrito de California en el ya mencionado fallo "O'Connor" del 11 de marzo de 2015.

Tampoco podemos dejar de lado que en España, tiempo después de que el Tribunal Supremo determinara mediante la sentencia núm. 805/2020 del 23 de septiembre de 2020 la laboralidad del trabajo prestado por los repartidores de Glovo, la denominada Ley Rider modificó el texto del estatuto de los trabajadores para incluir dos previsiones referidas a las personas dedicadas al reparto realizado con la intermediación de aplicaciones informáticas: por un lado, una presunción de laboralidad de las referidas actividades de reparto (disposición adicional 23^a); y, por otro, el derecho de los representantes de tales trabajadores a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles (art. 64, ap. 4.d).

Además, debe tenerse en cuenta que el 9 de abril del corriente año la Suprema Corte bonaerense, en la causa "Ministerio de Trabajo c/ Rappi Argentina S.A.S. s/ apelación de resolución administrativa" (causa L. 128.287) rechazó los recursos extraordinarios interpuestos por la empresa contra la sentencia del Tribunal de Trabajo

Nº 2 del Departamento Judicial de La Plata que había confirmado la multa que le impuso la autoridad administrativa provincial por incumplir su deber de registrar los vínculos de cada uno de los repartidores relevados y de observar las normas laborales y de seguridad social.

También cabe tener en cuenta que, en la misma fecha, el mismo tribunal rechazó el recurso extraordinario de nulidad interpuesto por Repartos Ya S.A. contra la sentencia del Tribunal de Trabajo Nº 1 de La Plata que confirmó la resolución administrativa por la cual se declaró que los vínculos habidos entre la empresa y los repartidores relevados en los procedimientos de inspección, debían reputarse celebrados en el marco de la ley de contrato de trabajo. Allí sólo revocó el pronunciamiento de grado con relación a ocho personas respecto de las cuales la empresa desconoció la configuración de todo vínculo (causa L. 128.494, "Repartos Ya S.A. s/ apelación de resolución administrativa").

El proyecto incorpora un mecanismo objetivo para garantizar la elección de delegados de personal. Dado que en la modalidad de plataformas digitales no existe un establecimiento físico tradicional, se establece la obligación de asignar a cada trabajador a un centro de trabajo, unidad operativa o domicilio legal específico, a los efectos de la Ley Nº 23.551. Este mecanismo resulta indispensable para superar las dificultades que plantea la ausencia de un lugar físico de trabajo y permitir efectivamente el ejercicio del derecho a la representación sindical y a la elección de delegados, tal como ocurre con otras categorías como los viajantes de comercio o los trabajadores de casas particulares.

Por eso se propone regular mediante normas especiales el trabajo "dependiente" prestado con la intermediación de plataformas, en términos similares a

los del anteproyecto elaborado por el otrora Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el año 2021 y del Título IV del II Dictamen de minoría (Orden del Día N° 6 del 18 de febrero de 2026, páginas 134 a 140).

Es desde ese enfoque, el de considerar la situación particular de estos trabajadores, que se debe encarar la regulación legal y el tratamiento del tema en la negociación colectiva.

Por lo expuesto, solicito a mis pares que me acompañen en la aprobación del presente proyecto de ley.

HUGO MOYANO

JORGE TAINA

HUGO YASKI

JUAN MARINO

SABRINA SELVA

SANTIAGO CAFIERO

VICTORIA TOLOSA PAZ