

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

PROYECTO DE LEY DE ACTUALIZACIÓN DE LA REGULACIÓN
LABORAL DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES Y
ALGORÍTMICAS

Artículo 1. — Sustitúyese el artículo 23 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 23. Presunción de la existencia del contrato de trabajo: El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato o intermediación, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Artículo 2. — Sustitúyese el artículo 68 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 68. – Modalidades de su ejercicio: El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

El trabajador tendrá derecho a recibir de la empresa una explicación clara y fundada sobre toda decisión adoptada o respaldada por sistemas automatizados, algorítmicos o de inteligencia artificial que incida significativamente en las condiciones de trabajo o la aplicación de medidas disciplinarias.

Artículo 3. — Sustitúyese el artículo 71 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 71. – Conocimiento: Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste.

La empresa deberá informar a la autoridad administrativa, al trabajador y a la asociación sindical representativa de los trabajadores de la actividad donde presta servicios sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basa la gestión algorítmica, los sistemas de inteligencia artificial o cualquier otra tecnología que incida en el servicio, las condiciones de trabajo, la organización del trabajo o la toma de decisiones, brindando una explicación clara y sencilla sobre su funcionamiento, garantizando el acceso a una persona de contacto que pueda brindar explicaciones claras sobre el funcionamiento del sistema utilizado y sus efectos sobre la relación laboral. Cualquier modificación deberá ser informada en un plazo no mayor a las setenta y dos (72) horas.

Los trabajadores deben tener control sobre sus datos personales en poder de la empresa y pueden requerirlos en todo momento. Queda prohibida la sistematización de datos de los mismos. La reglamentación deberá disponer un mecanismo para la certificación de sistemas que confiera estas garantías.

Artículo 4. — Sustitúyese el artículo 146 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 146. — Recibos y otros comprobantes de pago especiales: “La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.

El trabajador tiene derecho a verificar el detalle, cuando los salarios se abonen por unidad de obra el pago efectuado por producción, comisión, viaje, envío, entrega o distribución.”

Artículo 5.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

VANESA SILEY

SERGIO PALAZZO

MARIO MANRIQUE

HUGO YASKY

BLANCA OSUNA

JOSE GOMEZ

MARINA SALZMANN

NATALIA ZARACHO

JULIA STRADA

KELLY OLMOS

HUGO ANTONIO MOYANO

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley, complementario del proyecto de ley de Actualización Laboral Exp N°2462-D-2026 presentado por diputados y diputadas de Unión por la Patria, se inscribe en una de las transformaciones más profundas que ha experimentado el mundo del trabajo desde los inicios de la Revolución Industrial: el surgimiento y veloz expansión de las plataformas digitales de intermediación laboral, cuyo modelo de negocios descansa en la externalización del riesgo empresario sobre los trabajadores y en la gestión de sus condiciones de labor mediante sistemas algorítmicos e inteligencia artificial.

Empresas de reparto, transporte, logística, servicios domésticos, trabajo freelance y teletrabajo han incorporado masivamente la intermediación tecnológica como forma de organización de la prestación laboral. Esta modalidad presenta, sin embargo, una característica estructural que la diferencia de cualquier otra forma de descentralización productiva: la subordinación no se ejerce ya a través de órdenes directas del empleador, sino mediante la asignación automatizada de tareas, la calificación digital del desempeño, la amenaza implícita de desactivación de cuenta y la acumulación de datos personales y laborales del trabajador sin control ni transparencia suficientes.

Frente a esta realidad, el ordenamiento jurídico argentino presenta vacíos normativos que han sido aprovechados sistemáticamente para negar la existencia del vínculo laboral y, con ello, privar a miles de trabajadores y trabajadoras de los derechos más elementales que el Estado de Derecho les reconoce: remuneración justa, jornada limitada, cobertura de la seguridad social, protección frente a accidentes y enfermedades, y derecho a la organización sindical.

Este proyecto guarda similitudes con los criterios estipulados por la OIT en el convenio 193 recientemente adoptado por la conferencia, particularmente en el reconocimiento de la primacía de la realidad como criterio para determinar

la relación laboral, en el acceso pleno a la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo y la libertad de asociación.

Entre los fundamentos planteados por la Organización Internacional del Trabajo para la adopción del texto se destaca que: *“la naturaleza y el crecimiento de la economía de plataformas, en particular de las plataformas digitales de trabajo, están transformando significativamente el mundo del trabajo”*. Lo cierto es que estas transformaciones requieren de acciones concretas para proteger a las personas trabajadoras.

La iniciativa que aquí se fundamenta no pretende obstaculizar la innovación tecnológica ni desconocer las particularidades organizativas de las plataformas digitales. Su propósito es, antes bien, asegurar que el progreso tecnológico no se traduzca en regresión de derechos, confirmando que en el ordenamiento constitucional argentino no existe espacio para formas de trabajo que, en los hechos, reproduzcan condiciones propias de la servidumbre o del trabajo precario e informal.

II. El anclaje constitucional: el artículo 14 bis y el trabajador como sujeto de preferente tutela.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional constituye el núcleo del orden público laboral en la Argentina. Consagra el principio cardinal de protección del trabajo en todas sus formas, estableciendo que las leyes asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; y organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

La norma constitucional tiene carácter operativo en lo que respecta a su núcleo esencial y programático en cuanto a las modalidades de su implementación legislativa. Pero en ambos casos impone una orientación inequívoca: el trabajo humano no es una mercancía, y quien lo presta merece la tutela preferente del

Estado frente a quien lo demanda y organiza, independientemente de las formas jurídicas que se utilicen para encubrir esa relación.

II.1. El fallo "Vizzoti" y la doctrina del trabajador como sujeto de preferente tutela.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el señero precedente "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido" (Fallos: 327:3677, del 14 de septiembre de 2004), reafirmó con fuerza inusitada el principio pro homine en materia laboral y estableció una doctrina que ilumina toda la interpretación del derecho del trabajo argentino.

En dicho pronunciamiento, la Corte sostuvo que el trabajador es un **"sujeto de preferente tutela constitucional"**, afirmando que *"el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos éstos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquél y del bien común"*. La sentencia estableció, asimismo, que las normas laborales que restringen derechos de los trabajadores deben ser sometidas a un escrutinio estricto de razonabilidad, y que toda restricción desproporcionada implica una violación al artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

La doctrina de "Vizzoti" no se agota en los límites de la indemnización por despido que fue su objeto inmediato. Su proyección sobre el conjunto del derecho del trabajo es pacíficamente reconocida por la doctrina y la jurisprudencia: establece que, frente a la desigualdad estructural entre el empleador y el trabajador, el Estado tiene no sólo la facultad sino la obligación de intervenir legislativamente para nivelar esa asimetría, y que las normas que amplíen la tutela del trabajador gozan de una fuerte presunción de constitucionalidad, mientras que las que la restrinjan deben justificarse con razones de peso.

Este principio adquiere particular relevancia frente al trabajo de plataformas, donde la desigualdad estructural es especialmente pronunciada: el trabajador enfrenta a un empleador que controla el algoritmo, fija unilateralmente las reglas del sistema, acumula información sobre el desempeño individual y

puede prescindir del trabajador con un simple *clic*, sin que éste tenga acceso a los criterios que motivaron la decisión.

II.2. El principio de irrenunciabilidad y el orden público laboral.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el Título I de la Ley de Contrato de Trabajo establecen que los derechos reconocidos al trabajador son irrenunciables. Esta característica no es una particularidad técnica del derecho del trabajo, sino la expresión normativa de un dato de la realidad: quien necesita trabajar para subsistir no puede negociar libremente las condiciones de su contratación. Toda renuncia de derechos laborales en ese contexto es el resultado de la necesidad, no de la autonomía, y se la considera nula de nulidad absoluta.

Las plataformas digitales han pretendido sortear este principio calificando a sus trabajadores como "socios", "colaboradores" o "emprendedores independientes". Sin embargo, la realidad de la prestación es inequívoca: existe una organización que fija las reglas, un algoritmo que asigna tareas, evalúa desempeño, establece zonas de trabajo y define precios, y existe un trabajador que, so pena de perder su fuente de ingresos, debe acatar esas reglas sin posibilidad de negociación real. Donde hay subordinación jurídica y económica, hay contrato de trabajo, con independencia del nombre que las partes le den al vínculo.

III. El bloque de convencionalidad: tratados internacionales con jerarquía constitucional y normas de la OIT.

El artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional otorga jerarquía constitucional a los principales instrumentos internacionales de derechos humanos. Entre ellos, son de aplicación directa al trabajo de plataformas los siguientes:

III.1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

El artículo 6 del PIDESC reconoce el derecho al trabajo, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un

trabajo libremente escogido o aceptado. El artículo 7 establece que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial: una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor; condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias; la seguridad y la higiene en el trabajo; igual oportunidad para todos de ser promovidos al trabajo apropiado; y el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha señalado en su Observación General N.º 18 que el derecho al trabajo no puede ser interpretado en un sentido meramente formal: exige que el trabajo sea libremente elegido y aceptado, y que las condiciones laborales sean dignas. La subordinación encubierta mediante algoritmos es incompatible con estos estándares.

III.2. Declaración Universal de Derechos Humanos y Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, así como a igual salario por igual trabajo, a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos obliga a los Estados a adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y de educación. Conforme a la doctrina del principio de progresividad y la prohibición de regresividad, la legislación laboral no puede retroceder en los niveles de protección ya alcanzados.

III.3. Otras normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Argentina ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT, todos ellos con vigencia directa en el ordenamiento interno. En particular, el Convenio

N.º 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio N.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) y el Convenio N.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) son de directa aplicación a los trabajadores de plataformas.

La OIT ha abordado específicamente la cuestión del trabajo de plataformas en su Informe "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral" (2017) y en las conclusiones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019), señalando la urgencia de adaptar los marcos regulatorios nacionales a fin de garantizar que la digitalización no se traduzca en precarización laboral. La Recomendación sobre la relación de trabajo (Nº198, 2006) establece que los Estados Miembros deben adoptar políticas que combatan las relaciones de trabajo encubiertas, incluyendo el uso de figuras jurídicas de derecho civil o comercial para disimular una relación de trabajo subordinada.

El presente proyecto se adecua íntegramente a estos estándares y, además, incorpora al derecho positivo argentino las recomendaciones que la OIT y la doctrina internacional han señalado como imprescindibles para tutelar a los trabajadores de plataformas digitales.

IV. Análisis artículo por artículo.

IV.1. Artículo 1.º — Modificación del artículo 23 de la LCT: fortalecimiento de la presunción de laboralidad.

Previo a la reforma laboral de la ley 27.802 que introdujo un párrafo para desvirtuar la presunción de existencia de contrato de trabajo prevista en el artículo 23 de la LCT, la misma ha sido el principal mecanismo de tutela frente al encubrimiento de las relaciones laborales mediante figuras de derecho civil. Así todo, la anterior versión había sido interpretada restrictivamente por sectores de la doctrina y la jurisprudencia, limitando su alcance cuando la prestación se canaliza a través de una plataforma digital o una aplicación tecnológica.

Por esta razón, la modificación propuesta, recupera el texto y explicita que la presunción opera igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales o intermediación. Esta precisión es fundamental: la interposición de una plataforma tecnológica no rompe el nexo de laboralidad cuando el trabajador presta un servicio personal, bajo las condiciones fijadas unilateralmente por quien explota la plataforma, a cambio de una retribución. La expresión "intermediación" engloba tanto a las plataformas digitales como a cualquier otra tecnología que pueda desarrollarse en el futuro, dotando a la norma de la vocación de permanencia que requiere toda disposición legislativa.

La incorporación del criterio del "empresario real" —tomado de la Recomendación N.º 198 de la OIT— permite distinguir al trabajador autónomo genuino del dependiente disfrazado: sólo quien asume efectivamente el riesgo empresarial, fija sus propias condiciones de trabajo, dispone de su propio capital y establece su precio en el mercado puede ser calificado como empresario. Quien recibe asignaciones de una plataforma, trabaja bajo sus normas y es evaluado por su sistema es, en cambio, un trabajador dependiente.

IV.2. Artículo 2.º — Modificación del artículo 68 de la LCT: gestión algorítmica como ejercicio del poder de dirección.

El artículo 68 de la LCT, en su versión previa a la modificación de la ley de modernización laboral regulaba el ejercicio de las facultades de dirección del empleador, estableciendo como límites la organización del trabajo, la dignidad del trabajador y la proscripción del abuso del derecho. La modificación propuesta retoma el texto anterior e incorpora expresamente la gestión algorítmica y los sistemas de inteligencia artificial como modalidades de ejercicio de ese poder de dirección.

Esta precisión tiene consecuencias jurídicas de primera magnitud. Al reconocer que el algoritmo es un instrumento del poder de dirección del empleador, se remueve toda posibilidad de argumentar que las decisiones adoptadas por un sistema automatizado no son imputables a la empresa. El empleador que utiliza un algoritmo para asignar tareas, medir rendimiento,

aplicar sanciones o desactivar cuentas ejerce su poder de dirección a través de ese algoritmo, y es responsable por sus efectos exactamente de la misma manera que si esas decisiones hubieran sido tomadas por un supervisor humano.

La norma consagra, además, el derecho del trabajador a obtener una explicación sobre cualquier decisión automatizada que lo afecte significativamente, incluyendo medidas disciplinarias. Este derecho, conocido en el derecho comparado como "right to explanation", está reconocido en el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD, artículo 22) y en diversas legislaciones nacionales. Su recepción en el derecho argentino del trabajo es una exigencia del principio de dignidad consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional: nadie puede ser sancionado, penalizado ni privado de su trabajo por decisión de una máquina sin que se le expliquen los motivos y sin que pueda plantear su punto de vista ante un ser humano con autoridad para revisar la decisión.

Asimismo, se impide la creación de una "reputación laboral digital" —el historial de calificaciones, cancelaciones, tiempos de entrega y otros indicadores acumulados por la plataforma— funciona en la práctica como un expediente laboral electrónico al que el trabajador no tiene acceso, que no puede impugnar y que puede determinar su exclusión del mercado de trabajo digital sin que mediara procedimiento alguno. Esta práctica es incompatible con el derecho a la intimidad y a la autodeterminación informativa consagrado en el artículo 43 de la Constitución Nacional y en la Ley N.º 25.326 de Protección de Datos Personales.

El artículo reconoce el derecho del trabajador a acceder, rectificar y recuperar los datos que de él tenga la empresa, y prohíbe la sistematización de datos que puedan configurar una reputación laboral digital susceptible de ser transmitida a terceros o de fundar decisiones discriminatorias.

IV.3. Artículo 3.º — Modificación del artículo 71 de la LCT: transparencia algorítmica y auditoría sindical

El artículo 71 de la LCT obliga al empleador a hacer conocer al trabajador los controles que se ejercen sobre la prestación. La modificación propuesta amplía significativamente este deber de información en el contexto del trabajo algorítmico: la empresa deberá informar sobre los parámetros, reglas e instrucciones en que se basan los sistemas de gestión algorítmica que afecten la toma de decisiones, y comunicar cualquier modificación.

El plazo de 72 horas para comunicar modificaciones algorítmicas responde a una realidad documentada: los sistemas de gestión de plataformas son objeto de actualizaciones frecuentes que pueden alterar drásticamente las condiciones de trabajo —reducción de tarifas, cambio de zonas de asignación, modificación de criterios de evaluación— sin que los trabajadores sean notificados. Esta práctica es incompatible con el principio de buena fe que rige la ejecución del contrato de trabajo (artículo 63 de la LCT) y con el deber de información patronal.

La incorporación del derecho sindical de auditoría algorítmica es uno de los aspectos más innovadores del proyecto y uno de los más urgentes. Las organizaciones sindicales, en su función representativa de los intereses colectivos de los trabajadores, no pueden ejercer esa función si no conocen los mecanismos que determinan las condiciones de trabajo de sus representados. La auditoría sindical con capacidad de detectar sesgos —sean estos de género, raciales, geográficos o de cualquier otra índole— es un instrumento imprescindible para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación, derechos consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en el Convenio N.º 111 de la OIT y en la Ley N.º 23.592 contra los actos discriminatorios.

IV.4. Artículo 4.º — Modificación del art 146 de la LCT: derecho a conocer el detalle

Mediante esta modificación, se reconoce el derecho del trabajador a verificar el pago efectuado por producción, comisión, viaje, envío, entrega o distribución. Este derecho de control es la contrapartida indispensable de la modalidad remuneratoria: quien cobra por unidad de obra tiene derecho a saber cuántas unidades produjo y cómo se calculó su remuneración. La opacidad de los sistemas algorítmicos de liquidación, en la que incurren sistemáticamente las plataformas, es incompatible con el deber de transparencia que impone el artículo 138 de la LCT en materia de recibo de haberes.

V. Conclusión

El presente proyecto de ley responde a una necesidad impostergable: la adecuación del ordenamiento jurídico laboral argentino a las transformaciones que ha producido la digitalización de la economía, garantizando que esas transformaciones no se realicen a costa de los derechos de los trabajadores.

Las modificaciones propuestas a la Ley de Contrato de Trabajo constituyen una respuesta sistemática, fundada en el texto del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, en las normas de la OIT y en la doctrina que emana del fallo "Vizzoti" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. No hacen otra cosa que confirmar que el trabajador, en el derecho argentino, es siempre un sujeto de preferente tutela constitucional, y que esa tutela no puede ceder ante ninguna novedad tecnológica, por más sofisticada que sea.

Tecnología y dignidad no son términos antagónicos. Las plataformas digitales pueden organizar el trabajo de manera eficiente y al mismo tiempo respetar los derechos de quienes las sostienen con su esfuerzo cotidiano. Este proyecto establece las reglas para que eso sea posible.



“2026 - Año de la Grandeza Argentina”

Por las razones expuestas, solicito a mis pares el acompañamiento del presente proyecto de ley.

VANESA SILEY

SERGIO PALAZZO

MARIO MANRIQUE

HUGO YASKY

BLANCA OSUNA

JOSE GOMEZ

MARINA SALZMANN

NATALIA ZARACHO

JULIA STRADA

KELLY OLMOS

HUGO ANTONIO MOYANO