



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

PROYECTO DE LEY

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

RÉGIMEN DE PERCEPCIÓN DEL SALARIO EN CRIPTOMONEDAS

Capítulo I

Parte general

Artículo 1º.- Objeto. La presente Ley tiene por objeto facultar a las y los trabajadores, así como a las personas humanas que realicen pequeñas exportaciones de servicios, percibir su remuneración en criptomoneda.

Artículo 2º.- Definiciones. A los fines de la presente Ley se entenderá por:

- a) Criptomoneda: Bien intangible representado en forma digital y que atribuye derechos o expectativas de participación potencial en la revalorización o rentabilidad de un proyecto asociado, que puede emitirse, inscribirse, conservarse o transferirse mediante un dispositivo de registro electrónico compartido, que permite identificar, directa o indirectamente, al propietario de dicho bien.
- b) Plataforma de intercambio: Plataforma que permite operar entre distintas criptomonedas, con una determinación del precio a partir de la oferta y demanda sin injerencia directa del intermediario. A efectos del presente inciso, se entiende por "Plataforma" a cualquier programa, sitio web, aplicación móvil, portal o tienda de comercio y/o subasta electrónica o similar, que cumpla esta función.



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

c) Directivas anticipadas: Decisión de la o el trabajador, vinculante para el empleador, destinada a la protección de su interés económico, que modifica la forma de pago del salario escogida en los términos de la presente Ley ante el cumplimiento de la o las condiciones preestablecidas.

d) Directivas anticipadas institucionales: Directivas anticipadas propuestas por una institución, sea pública o privada, que la o el trabajador puede hacer propias mediante su adhesión a las mismas, en los términos que establece la presente Ley y sus reglamentaciones.

Capítulo II

Remuneraciones en criptomoneda

Artículo 3º.- Remuneraciones laborales en criptomoneda. La o el trabajador podrá fijar, o percibir su remuneración total o parcialmente, en criptomonedas, bajo las condiciones que establece el presente Capítulo.

Las remuneraciones comprendidas en el presente Capítulo se encuentran exceptuadas del límite a los pagos en especie establecido en el segundo párrafo del artículo 107 de la Ley 20.774.

Artículo 4º.- Opción de la o el trabajador. La o el trabajador debe indicar de modo expreso su decisión de percibir su remuneración en criptomonedas, detallando:

- a) El porcentaje del salario total a percibir por este medio.
- b) La criptomoneda en la cual desea percibir su remuneración.
- c) En caso que opte por más de una criptomoneda, el porcentaje de la remuneración asignado a cada criptomoneda.
- d) La cuenta destino.
- e) Si esta decisión comprende el Sueldo Anual Complementario.
- f) Directivas anticipadas.
- g) La Plataforma de intercambio de referencia, que servirá de referencia para determinar la cotización de cada criptomoneda.



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

Artículo 5º.- Modificación o revocación de la opción. La decisión en los términos del artículo 4º de la presente Ley de percibir el salario en criptomonedas, la elección de la o las criptomonedas, los porcentajes, la cuenta destino y/o las directivas anticipadas son revocables por la simple manifestación del trabajador y producen efectos desde el día que notifica su voluntad.

Artículo 6º.- Obligaciones del empleador. Son obligaciones del empleador:

- a) Consignar en el recibo de sueldo, además de requisitos que la normativa impone, la información establecida en el artículo 4º de la presente Ley.
- b) Informar la remuneración bruta, los aportes, cargas patronales, descuentos por disposición normativa u orden judicial y demás conceptos en moneda de curso legal.
- c) Entregar constancia del pago al trabajador en la que conste, como mínimo, cuenta de origen y destino del pago, la cantidad de criptomoneda abonada, fecha del pago, y cotización de la o las criptomonedas al momento del pago.
- d) Asumir los costos de la transferencia de criptomonedas.

Artículo 7º.- Mora del empleador. En los casos que la parte empleadora no efectúe el pago en criptomoneda el día correspondiente, la o el trabajador tendrá derecho, sin perjuicio de los intereses y según le sea más beneficioso, a:

- a) Percibir la cantidad de criptomonedas equivalentes a su remuneración en moneda de curso legal al momento del efectivo pago, o
- b) Percibir la cantidad de criptomonedas que hubiera percibido en caso de efectuarse el pago en tiempo y forma.

Artículo 8º.- Cotización de las criptomonedas. En los casos que la o el trabajador no identifique la Plataforma de intercambio a los efectos de establecer la cotización, el empleador deberá utilizar la cotización de la Plataforma de intercambio que informe la autoridad de aplicación, sin perjuicio



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

de la posibilidad de utilizar otras cotizaciones más favorables a la o el trabajador.

El uso de una cotización más favorable a la o el trabajador no otorga derecho a considerar el valor del pago en especie como superior a la remuneración en moneda de curso legal destinada a dicho pago.

La cantidad de criptomoneda a percibir por la o el trabajador nunca podrá ser inferior a la cantidad de criptomoneda que la remuneración destinada a esta forma de pago pueda adquirir en la Plataforma de intercambio de referencia.

Artículo 9º.- Directivas anticipadas. Las y los trabajadores podrán establecer directivas anticipadas respecto de la forma de pago, las cuales serán vinculantes para el empleador. Las mismas deberán indicar las condiciones y consecuencias con precisión, pudiendo fundarse en:

- a) Cotización de la criptomoneda.
- b) Alertas de la Autoridad de Aplicación generales o respecto de la criptomoneda en particular.
- c) Adhesión a directivas institucionales, sean de entidades públicas o privadas.

Artículo 10.- Salarios determinados en criptomoneda. Las remuneraciones del trabajador podrán fijarse en cantidad de criptomoneda determinada, en los términos del presente artículo, respetando las siguientes condiciones:

- a) Debe existir el acuerdo de la o el trabajador y el empleador.
- b) Debe identificarse la criptomoneda, la cantidad de criptomoneda que integra la remuneración y la Plataforma de intercambio de referencia para determinar la cotización de cada criptomoneda.
- c) La remuneración pactada al inicio de la relación laboral no podrá ser inferior a TRES (3) VECES el salario mínimo, vital y móvil, o a la que fije la convención colectiva vigente. En los casos que exista relación laboral vigente, la remuneración pactada tampoco podrá ser inferior a la remuneración vigente.
- d) Ambas partes asumen las consecuencias de los incrementos y pérdidas de valor de la criptomoneda, siempre que la remuneración no resulte inferior a



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

DOS (2) salarios mínimos, vitales y móviles o al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la que fije la convención colectiva vigente, de ambas la mayor. En todos los casos, los costos de transferencia se encuentran a cargo del empleador.

e) El empleador deberá consignar en el recibo de sueldo, además de los requisitos que la normativa impone, la información establecida en el presente artículo, en las condiciones que la reglamentación determine. La remuneración bruta también deberá expresarse en moneda de curso legal, según la cotización de referencia al momento del pago, así como los aportes, cargas patronales, descuentos por disposición normativa u orden judicial y demás conceptos.

f) En los casos de mora en el pago de remuneraciones, la o el trabajador tendrá derecho, sin perjuicio de los intereses y según le sea más beneficioso, a percibir: i) la cantidad de criptomonedas pactada; o ii) la cantidad de criptomonedas equivalentes a su remuneración en moneda curso legal según las cotizaciones de referencia al momento que debió efectuarse el pago.

Las remuneraciones en los términos del presente artículo se encuentran exceptuadas de lo expresado en los artículos 7º y 10º de la Ley 23.928.

Artículo 11.- Renuncia a la remuneración fijada en criptomoneda. En todos los casos comprendidos en el artículo 10 de la presente Ley, la o el trabajador tiene el derecho a renunciar a la remuneración fijada en criptomoneda, optando por:

a) La remuneración que fije la convención colectiva; o

b) La remuneración pactada en criptomoneda según la cotización al inicio de la relación laboral ajustada por el Coeficiente de Variación Salarial (CVS) informado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), cuando esta sea más favorable.

La facultad reconocida en el presente artículo a la o el trabajador no le otorga derecho a una remuneración superior a la establecida en el presente inciso consecuencia de la cotización vigente de su remuneración en criptomoneda pactada, salvo acuerdo expreso con el empleador.

La renuncia de la o el trabajador a la remuneración fijada en criptomoneda en los términos del presente artículo no le otorga derecho a optar nuevamente por



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

dicha remuneración, siendo necesario un nuevo acuerdo con el empleador en los términos del artículo 10.

Lo dispuesto en el segundo y tercer párrafo del presente artículo no será de aplicación en los casos que exista coacción del trabajador u otros fraudes laborales para lograr la renuncia a la remuneración en criptomoneda pactada.

Artículo 12.- Prevención del fraude. Las remuneraciones y pagos que se realicen en los términos del presente Capítulo deberán respetar en todos los casos las siguientes condiciones:

- a) Las unidades de criptomoneda a percibir por la o el trabajador deben ser fungibles con otras unidades existentes en el mercado.
- b) La creación, cotización, mantenimiento u otras características esenciales de la criptomoneda no pueden depender directa o indirectamente del empleador.
- c) La cuenta en la cual se perciba la remuneración no debe ser accesible por el empleador, sea por sí o por medio de terceros.

Capítulo III

Disposiciones complementarias

Artículo 13.- Exportaciones de servicios de pequeños contribuyentes. Las personas humanas con residencia en la República Argentina que exporten servicios, con una facturación bruta anual que no exceda de las cien mil (100.000) unidades móviles de la Ley 27.442, están exceptuadas de la obligación de ingresar y liquidar en el mercado local de cambios los cobros de exportaciones de servicios, cuando existiera, cuando se cumplan todas las siguientes condiciones:

- 1) Se opte por adquirir criptomoneda por ese mismo valor o perciba el pago en criptomoneda.
- 2) La adquisición de criptomoneda y detalles de la operación debe declararse dentro de los diez (10) días hábiles a partir de la fecha de la percepción del cobro en el exterior o en el país, o de su acreditación en cuentas del exterior.



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

- 3) Vencido el plazo del inciso 2) se deberá, en un plazo no mayor a los cinco (5) días hábiles, cumplir la obligación de ingresar y liquidar en el mercado local de cambios el cobro por lo que no se haya destinado a la adquisición de criptomoneda en los términos del presente artículo.
- 4) No se encuentre inscripto en ningún registro nacional o provincial por deudas alimentarias.
- 5) No exista orden judicial ordenando el cese del presente beneficio a efectos de poder lograr el embargo de dichos montos.

Artículo 14.- Directivas anticipadas institucionales. Las directivas anticipadas institucionales en los términos de la presente Ley deberán contener una explicación de los riesgos asumidos, riesgos que se pretende evitar o mitigar, medidas destinadas para maximizar la rentabilidad o minimizar la pérdida económica, perfil de la persona destinataria y criterios para su diseño.

Las instituciones privadas para poder emitir directivas anticipadas deberán ser autorizadas previamente por la Autoridad de Aplicación que la presente Ley determine.

Las directivas institucionales a las que adhiera la o el trabajador no serán vinculantes para el empleador cuando estas no tengan una publicidad que permita su adecuado conocimiento, en los términos que determine la reglamentación de la presente Ley, y el empleador haya notificado de modo fehaciente a la o el trabajador de esta circunstancia.

Artículo 15.- Alertas. La autoridad de aplicación de la presente Ley y/o el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o área que en el futuro la reemplace, están facultadas a emitir alertas, de carácter general o particular, sea respecto de una criptomoneda, Plataforma de intercambio, directiva anticipada institucional, u otros aspectos vinculados al pago de salario en criptomoneda.

Las alertas serán informativas y de carácter no vinculante, salvo en los casos que la o el trabajador expresamente se haya adherido a las mismas.



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

Artículo 16.- Autoridad de aplicación. El Poder Ejecutivo Nacional designará a la autoridad de aplicación de la presente Ley.

Artículo 17.- Orden público. La presente Ley es de orden público y entra en vigencia a partir de los 180 días de su publicación.

El Poder ejecutivo Nacional debe reglamentar la presente ley dentro de los noventa (90) días a partir de su publicación.

Artículo 18.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.





"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

FUNDAMENTOS

Señor presidente.

I. Las bases del proyecto.

El presente proyecto de ley tiene por objeto permitir a las y los trabajadores en relación de dependencia y a las personas que realicen exportaciones de servicios, acceder al cobro de sus remuneraciones en criptomonedas.

Esta medida, además de fortalecer la autonomía de las y los trabajadores en relación de dependencia y autónomos, les ofrece un mecanismo moderno para conservar el poder adquisitivo de su remuneración sin que implique su conversión en divisas como la Ley 27.541 busca desalentar. Asimismo, este proyecto permite a los trabajadores autónomos que exportan servicios al exterior conservar el poder adquisitivo de su remuneración en el proceso de su ingreso al país.

Debe destacarse que, sin ser el objeto principal del presente proyecto, el pago de salarios en criptomoneda además permite ofrecer salarios más competitivos a las empresas de software radicadas en Argentina, industria que el Estado Nacional fomenta (Ley 25.992, Ley 27.506 y mod.) y encuentra problemas en este sentido (<https://www.argencon.org/prensa-y-comunicados/un-mercado-paralelo-de-trabajo-deteriora-el-ecosistema-de-las-industrias-del-conocimiento/> consulta: 02/06/2021).

En cuanto a las fuentes del presente proyecto, se recupera el único antecedente en este Honorable Congreso de la Nación (6055-D-2020) el cual se tiene presente para la definición de los conceptos pertinentes a la materia regulada. En este aspecto, el presente no regula toda la actividad vinculada a las criptomonedas o criptoactivos, sino sólo la remuneración a través de las primeras.

Siendo que nos encontramos ante un proyecto que habilita que las y los trabajadores perciban su remuneración a través de criptomonedas, actividad en

la cual la intervención o poder coactivo del Estado en muchos casos resulta ajeno, se propone un marco regulatorio que conjuga la autonomía de las y los trabajadores sobre su remuneración con una protección calificada ante su carácter alimentario y la existencia de una relación asimétrica entre las partes.

Siendo una actividad que requiere cierto grado de conocimiento profesional en el marco de un mercado sujeto de cambios repentinos (<https://www.cronista.com/finanzas-mercados/bitcoin-el-banco-central-y-la-cnv-lanzaron-duras-advertencias-sobre-los-riesgos-de-las-criptomonedas/> consulta 02/06/2021), como medida de protección de las y los trabajadores, este proyecto introduce el concepto de "directivas anticipadas" como instrucciones de salvaguarda del propio interés ante cambios repentinos entre la manifestación de voluntad de la o el trabajador y el momento del pago. Asimismo, se incorpora la posibilidad que la o el trabajador "adhiera" a directivas anticipadas institucionales, diseñadas por un equipo técnico que le permita suplir su desconocimiento en la salvaguarda del propio interés.

II. El pago de salarios en criptomoneda.

Como cuestión preliminar, el presente proyecto habilita: a) el pago de salarios en criptomoneda hasta el 100% de la remuneración, y b) la determinación del salario en criptomoneda, siendo ambas excepciones a lo dispuesto por la Ley de Contratos de Trabajo (art.107, segundo párrafo). Sin embargo, la criptomoneda debe ser fungible con otras de su misma especie, debe ser objeto de comercio y determinación de su precio a través de la oferta y demanda sin injerencia directa de los intermediarios y su creación, cotización, mantenimiento u otras características esenciales de la criptomoneda no pueden depender directa o indirectamente del empleador.

En consecuencia, estos requisitos para un pago válido en criptomonedas tiene por objeto impedir cualquier retorno de los sistemas de "vales" que en su momento la Ley de Contratos de Trabajo buscó erradicar, así como impedir cualquier poder del empleador sobre sus trabajadores a través de los salarios abonados.

a) Pagos en criptomonedas.



“2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

En el primero de los supuestos, la decisión de percibir el salario en criptomonedas y las condiciones del pago (criptomoneda, porcentaje del salario afectado, cuenta destino y otros aspectos) depende de la libre voluntad de la o el trabajador, así como su revocación o modificación.

Esta posibilidad de abonar salarios en criptomonedas, como equivalencia de una retribución pactada y expresada en moneda de curso legal, no afecta el correcto cumplimiento de las obligaciones del empleador, así como tampoco compromete el pago de las cargas sociales y patronales, a las cuales se adiciona lo pertinente al cumplimiento de las obligaciones que incorpora el presente proyecto (información respecto del pago en criptomoneda y constancia de la voluntad vigente del trabajador al momento del pago).

Por otro lado, siendo las criptomonedas activos sujetos a múltiples cotizaciones y fluctuaciones, el presente proyecto establece la posibilidad de establecer el valor de una plataforma de intermediación en su compra-venta (“Exchange” o “Plataforma de intercambio”) como referencia a efectos del pago, así como la cotización temporal más favorable al trabajador en los casos de mora del empleador, medida de disuade de especular con el salario del trabajador. Por último, en el presente proyecto se introducen las directivas anticipadas como mecanismo para proteger el salario de la o el trabajador ante cambios sustanciales de las criptomonedas, preservando su interés.

b) Salarios fijados en criptomonedas.

El segundo supuesto, es la posibilidad que las partes (trabajadora y empleadora) acuerden una retribución en criptomoneda. Este mecanismo de retribución reclamado por la industria del software permite a los trabajadores, por propia voluntad, asumir los riesgos de aprovechar los beneficios y pérdidas que implican las variaciones del mercado.

En consecuencia, ante todo se contempla la protección de las y los trabajadores que opten por este mecanismo de retribución al establecer un valor mínimo de salario al momento cero del mismo. De este modo, el salario pactado no puede representar menos de tres (3) salarios mínimos, vitales y móviles, la retribución establecida por las convenciones colectivas vigentes o la retribución vigente (en relaciones laborales en curso), la que sea mayor.



“2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

Este mínimo inicial se complementa con un valor mínimo para toda retribución posterior de la o el trabajador, implicado un límite a la pérdida que puede asumir. Esta cláusula que el presente régimen contempla implica la salvaguarda del derecho alimentario y de la dignidad de la persona en la relación laboral, límite infranqueable a cualquier convención entre partes o Ley que le permita sujetarse a las variaciones del mercado.

Este límite se establece en dos (2) salario mínimo, vital y móvil o el 75% de la retribución que determine la convención colectiva en los casos que resulte mayor. Como se advierte, el riesgo que asume la parte trabajadora es la diferencia entre la remuneración pactada y este mínimo inderogable. Asimismo, los beneficios en expectativa no se encuentran condicionados.

En concordancia con este carácter alimentario, en estos casos se reconoce la posibilidad de la o el trabajador de renunciar a la retribución en criptomoneda en favor de una retribución fijada en moneda de curso legal, implicando una renuncia a la pérdida y beneficios que la criptomoneda generaba. De este modo, podrá optar por la remuneración establecida en la convención colectiva (mínimo legal inderogable para estas retribuciones) o la remuneración inicial pactada actualizada por el Coeficiente de Variación Salarial (CVS) informado por el INDEC cuando este le resulte más favorable.

De este modo, se le permite a la o el trabajador retornar a un mecanismo de retribución con las seguridades y la comodidad propia de las relaciones laborales ordinarias, con una retribución con correlato en la pactada inicialmente por las partes. Este derecho se complementa con la prohibición expresa de reclamar como derecho adquirido una remuneración equivalente a la cotización de la vigente, circunstancia que protege a la parte empleadora ante el intento de proyectar en el tiempo cotizaciones favorables a la parte trabajadora.

En igual sentido, este derecho es exclusivo de la parte trabajadora a efectos de evitar que los empleadores impugnen las mejoras en la retribución de las y los trabajadores como consecuencia de este riesgo asumido. Sin embargo, el correlato del ejercicio de este derecho es la necesidad de un nuevo acuerdo para retornar a una retribución fijada en criptomoneda.

En los casos de retribución fijada en criptomoneda el presente régimen no contempla la posibilidad de directivas anticipadas debido a que el riesgo asumido y los límites de orden público al perjuicio de la parte trabajadora son elementos esenciales de esta relación laboral y del acuerdo de voluntades (sin



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

perjuicio del derecho de la o el trabajador de renunciar a este mecanismo de retribución).

En conclusión, este sistema de retribución introduce un riesgo de asumir los beneficios y pérdidas a ambas partes, pero asegurando la dignidad y el derecho alimentario de la parte vulnerable de la relación. En este aspecto, el presente régimen no obliga a las partes a asumir esta modalidad salarial, pero le brinda derecho a optar y asumir riesgos, con protección de la persona trabajadora.

III. Trabajadores autónomos exportadores de servicios.

Las y los trabajadores autónomos radicados en la Argentina que trabajan en el exterior mediante la exportación de sus servicios, los llamados "freelance", actualmente encuentran afectado el poder adquisitivo de su remuneración a través de la obligación de liquidar en el mercado de cambios local su cobro, más las comisiones que se les impone en el proceso (<https://maxifirtman.medium.com/qu%C3%ADa-definitiva-para-cobrar-d%C3%B3lares-por-trabajos-del-exterior-en-argentina-impuestos-y-1d8ad2683c85> consulta 02/06/2021).

En consecuencia, el presente proyecto reconoce que en el caso de personas humanas autónomas cuya facturación no exceda las cien mil unidades móviles anuales de la Ley 27.442, estas exportaciones tienen un sentido alimentario equivalente a la remuneración correspondiente a la relación de dependencia.

De este modo, se le permite optar por la adquisición de criptomoneda en los términos que en el presente proyecto se establecen, situación en la cual se le exceptúa de liquidar ese importe en el mercado de cambios local. En este aspecto, esta operación se rige por la transparencia de la tenencia de criptomoneda, siendo el objetivo del presente permitirle conservar el poder adquisitivo del cobro y no favorecer la evasión tributaria u otras conductas ilícitas.

En particular, se destaca que esta posibilidad, además de restringirse solo a personas humanas cuya facturación bruta no exceda el límite establecido, también se condiciona la inexistencia de deudas alimentarias (inscripción en los registros de alimentantes morosos presentes en las distintas jurisdicciones locales) u otra orden judicial que cese este beneficio.



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

Esta medida tiene por objeto, además de favorecer el cumplimiento voluntario de estas obligaciones alimentarias, incorporando una perspectiva de género en el abordaje de estas remuneraciones, impedir que estas personas beneficiadas persigan el incumplimiento de sus obligaciones o la posibilidad de evitar su cumplimiento forzado por el Poder Judicial.

IV. Medidas complementarias.

En las medidas de autoprotección de las y los trabajadores, el proyecto no solo introduce las directivas anticipadas, sino que en los casos que estas sean instituciones, se les impone ser acompañadas de la información que explicita los criterios de diseño. Asimismo, en el caso de entidades privadas, estas deben ser autorizadas por la autoridad de aplicación de la presente Ley a efectos de evitar un direccionamiento de los salarios de las y los trabajadores para el beneficio propio o de terceros por estos actores.

En esta materia, se establece también la publicidad de las directivas institucionales como garantía para el empleador a efectos que la protección del salario de la o el trabajador no le implique una carga extraordinaria.

Estas medidas son acompañadas por la posibilidad de la autoridad de aplicación y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de emitir alertas de carácter informativo, a efectos de poner en conocimiento a trabajadores y empleadores sobre alguna circunstancia pertinente al pago en criptomonedas. Asimismo, estas resultan vinculantes en los casos que la o el trabajador adhiera expresamente a las mismas.

Por último, le corresponde al Poder Ejecutivo Nacional designar la autoridad de aplicación, así como la reglamentación necesaria, debido a que se entiende que el presente proyecto combina cuestiones propias de la regulación laboral con cuestiones técnicas del mercado financiero y digital que pueden requerir un ejercicio coordinado de un órgano especializado en estas materias con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Como se expone, el presente proyecto busca que las y los trabajadores dispongan de una mayor autonomía y gobernanza de su salario, sin que esto implique una pérdida de derechos o exposición a situaciones de abuso en el marco de la relación laboral. Por los motivos expuestos, solicito a mis pares que aprueben el presente proyecto de ley.



"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

