

# **REGIMEN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES BAJO DEMANDA**

## **TÍTULO I** **CONDICIONES GENERALES**

### **Art. 1.- Ámbito personal.**

Se regirá por las disposiciones de la presente ley, la relación jurídica que vincula a las empresas dedicadas al reparto y entrega de productos diversos, que administran plataformas digitales, con las personas que trabajan que, sin obligación de asistencia permanente y por su iniciativa o decisión, prestan servicios desplazándose para llevar a cabo tal actividad en favor de dichas empresas,

### **Art. 2.- Contrato.**

La expresión del consentimiento, a los efectos de la celebración del contrato, no requiere formalidades. Para los supuestos en que se hubiese optado por la modalidad escrita, mediante la suscripción y aceptación electrónica, bajo la tipología de adhesión, el formulario deberá estar redactado en forma clara y sencilla y deberá especificar:

- a) Condiciones generales del vínculo.
- b) Sistema de asignación de viajes.
- c) Los criterios utilizados para establecer el algoritmo que determinan la asignación de la tarea.
- d) Remuneración, que se compondrá, en forma imperativa y en todos los casos, sin excepción, de una suma mínima garantizada en los términos del art.9 y una retribución por viaje.
- e) Zona geográfica asignada.
- f) Procedimiento a seguir en caso de accidente o ser víctima de un delito en la vía pública o en los espacios privados a los que el trabajador deba acceder, permanecer o transitar en ocasión del servicio.
- g) Procedimiento a seguir en caso de devolución del producto o rechazo de la recepción.
- h) Sistema y estándares de calificación del servicio por parte del empleador o de los proveedores y de los clientes.

Las partes, en ningún supuesto, podrán pactar condiciones menos

favorables para el trabajador y la trabajadora, que las que surjan de esta ley.

**Art. 3.- Modalidad de la prestación.**

Los trabajadores y las trabajadoras comprendidos en el presente régimen gozan del derecho de determinar su jornada de trabajo, poniéndose a disposición de las empresas, en los términos del artículo 6. Sin embargo, una vez que da inicio su jornada, están obligados a realizar los viajes o envíos que se les asignen, dentro de los términos del contrato, salvo causa justificada.

Los trabajadores y trabajadoras no podrán loguearse en más de una plataforma desde el inicio de la jornada y hasta la finalización de esta con la respectiva desconexión.

Las empresas, por su parte, deberán hacer conocer a los trabajadores y trabajadoras, de modo previo, las características de los viajes o envíos que se les asignen.

Las empresas deberán respetar, en la implementación de los algoritmos, el principio de igualdad y el de no discriminación.

**Art. 4.- Alta temprana.**

La Administración Federal de Ingresos Públicos dictará las reglamentaciones que permitan formalizar el Alta Temprana del personal comprendido en este Estatuto, mediante un trámite simplificado.

**Art. 5.- Tiempo de servicio**

Para todos los derechos concedidos al trabajador en esta ley, en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio, tanto el lapso efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, como el período anterior, cuando el trabajador, cesado por cualquier causa, reingresare a las órdenes de la misma empresa.

**TÍTULO II**  
**JORNADA DE TRABAJO**

**Art. 6.- Definición.**

Se considera jornada de trabajo a los fines de esta ley, todo el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora esté a disposición de la

empresa, a partir del logueo en la aplicación, hasta que se desconecta por su voluntad.

Se considera logueo el proceso por el cual el trabajador y la trabajadora acceden a la aplicación mediante su código personal, que implica el ofrecimiento voluntario para prestar servicios.

Las empresas podrán establecer, en ejercicio de las facultades de dirección y organización, un cupo máximo de aceptaciones de logueos, ya sea por día o por franjas horarias o por ambos, según las necesidades objetivas del servicio. Dicho cupo deberá obedecer a criterios cuantitativos y no se podrán establecer distinciones, ni preferencias arbitrarias, para el ingreso de los trabajadores a la aplicación.

El cupo máximo de aceptaciones de logueo, deberá ser oportunamente comunicado a todos los trabajadores y trabajadoras, en simultáneo, mediante la aplicación informática que gestiona la empresa.

**Art. 7.- Jornada máxima.**

La jornada semanal no podrá superar las 48 horas. El tiempo de descanso diario no podrá ser inferior a 12 horas, dentro de los límites establecidos por la ley 11544.

**Art. 8.- Horas suplementarias. Prohibición.**

Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias.

**TITULO III**  
**REMUNERACIONES**

**Art. 9.- Remuneración mínima garantizada.**

La mera puesta a disposición en los términos del artículo 6, genera el derecho a percibir una remuneración mínima garantizada, la que será equivalente al monto del salario básico convencional o, en su defecto, al mínimo vital y móvil, en proporción a la duración de la jornada, en cada periodo mensual.

**Art. 10.- Retribución por viaje.**

La remuneración mínima garantizada se incrementará con la retribución que se establezca por viaje, envío, entrega o distribución, considerando la distancia, el tiempo de realización y el lapso de espera. Esta retribución se devengará aun cuando el viaje, envío o entrega o distribución, no se haga efectivo por decisión o culpa del cliente o del proveedor.

**Art. 11.- Incremento de la retribución.**

La retribución por viaje se incrementará, al menos, en un 20%, cuando el servicio se preste con lluvias o tormentas.

La retribución total se incrementará en un 20% cuando el trabajador o trabajadora provea los elementos de trabajo concernientes a la movilidad o la infraestructura para el traslado de productos, adecuados al envío de mercaderías frías o calientes.

**Art. 12.- Propinas.**

Las propinas no se considerarán remuneración a ningún efecto y están exentas de rendición de cuentas.

**Art. 13.- Sueldo Anual Complementario.**

El sueldo anual complementario de los trabajadores y trabajadoras comprendidos en la presente ley, se cuantificará en la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el primer semestre de cada año y será abonado el día 30 de junio y en la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el segundo semestre de cada año y será abonado el día 18 de diciembre. En ambos casos se liquidará conforme el valor de la remuneración al momento del pago.

**Art. 14.- Recibos**

El recibo de pago electrónico deberá contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social de la empresa administradora de plataforma digital, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T).
- b) Nombre y apellido del trabajador o trabajadora, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.).

- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación.
- d) Total bruto de la remuneración básica. El número de días y horas trabajadas y los servicios efectuados en orden cronológico, así como la retribución asignada y el monto global del período liquidado.
- f) Importe de las deducciones que se efectúen por aportes jubilatorios u otras, autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que correspondan.
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- h) Constancia de remisión electrónica al trabajador o trabajadora.
- i) Lugar y fecha, que deberán corresponder al pago real y efectivo, mediante transferencia electrónica de la remuneración al trabajador o trabajadora, a la cuenta respectiva.
- j) Fecha de ingreso y antigüedad.

## TÍTULO IV VACACIONES

### **Art. 15.- Vacaciones.**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a vacaciones pagas sin exigencia de antigüedad mínima.

Para determinar la cantidad de días de vacaciones, se considerará un día de descanso por cada 120 horas trabajadas cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años y un día de descanso por cada 80 horas trabajadas cuando sea mayor.

### **Art. 16.- Comunicación.**

El trabajador o trabajadora deberá comunicar al empleador o empleadora, con una anticipación no menor de 30 días, el inicio de sus vacaciones, que se gozarán dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

### **Art. 17.- Retribución.**

El trabajador y la trabajadora percibirá una retribución durante el período de vacaciones, que se determinará según el valor que surja de dividir la totalidad de las remuneraciones devengadas en el año o período menor, según corresponda, por las horas trabajadas en dicho periodo, y de multiplicar luego dicho importe por la cantidad de días de vacaciones calculados en los términos del art.15.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser abonada a su inicio y será liquidada conforme el valor de la remuneración al momento del pago.

## **TITULO V** **PROTECCIÓN DE LA PERSONA GESTANTE**

### **Art. 18.- Prohibición temporal de logueo y continuidad de la relación.**

Los trabajadores o las trabajadoras gestantes no podrán loguearse durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del nacimiento. Deberán comunicar su embarazo con presentación del certificado médico, en el que conste la fecha presunta del parto. La relación seguirá vigente durante dicho período y la trabajadora o el trabajador será acreedora o acreedor de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán la percepción de una suma mensual, que se fijará de acuerdo al promedio de lo percibido en el último año o lapso inferior, según corresponda. Dicha suma mensual será liquidada conforme el valor de la remuneración al momento del pago.

### **Art. 19.- Presunción.**

Se presume, salvo prueba en contrario, que la extinción del vínculo dispuesta por la empresa administradora de la plataforma, obedece a razones de licencia por gestación, cuando fuese comunicada, dentro del plazo de 7 meses y medio, anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la trabajadora o el trabajador hubiese cumplido con la carga de notificar y acreditar en forma fehaciente el embarazo o, en su caso, el nacimiento. En tales condiciones, será acreedora o acreedor a una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones calculadas de acuerdo con lo previsto por el art. 29.

## TÍTULO VI

### RÉGIMEN DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

#### **Art. 20.- Fondo de reserva por enfermedad.**

Las empresas deberán efectuar, como reserva para cada trabajador y trabajadora, una contribución mensual a su cargo, equivalente a 3 remuneraciones diarias promedio, partiendo de lo abonado en los últimos 6 meses o lapso inferior según corresponda.

El capital acumulado, que permanecerá en el patrimonio de la empresa, estará destinado a solventar una prestación dineraria en los casos de ausencia por enfermedad o accidente no vinculados a la realización del servicio.

#### **Art. 21.- Incapacidad temporaria. Remuneraciones.**

Cuando el trabajador o trabajadora padeciera alguna incapacidad temporaria a raíz de una enfermedad o accidente no vinculados a las tareas, que le impida loguearse, lo pondrá en conocimiento de la empresa, quien le abonará una retribución proveniente de esa reserva y equivalente a la remuneración diaria promedio percibida en los últimos seis meses o lapso inferior, según el caso, hasta el alta comunicada por el trabajador o el agotamiento de la reserva. Dicha prestación dineraria será liquidada conforme el valor de la remuneración al momento del pago.

#### **Art. 22.- Existencia de saldo remanente al momento de la extinción.**

Si al finalizar la relación por cualquier causa, subsistiera un saldo remanente del capital acumulado, por no haberse agotado la totalidad del mismo con el pago de las prestaciones dinerarias indicadas en el artículo anterior, las empresas deberán abonar dicho saldo al trabajador o trabajadora, junto con la liquidación final.

## TÍTULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Art. 23.- Poder disciplinario. Comunicación. Límites.**

Las empresas podrán aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos del trabajador o trabajadora.

Toda medida disciplinaria dispuesta, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada al trabajador o trabajadora en forma electrónica.

Dentro de los 30 días corridos de notificada la medida, el trabajador o trabajadora podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la sanción, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho plazo, se tendrá por consentida.

El bloqueo, entendido como la imposibilidad del derecho de acceder a la aplicación y/o la interrupción luego del acceso, sin motivo justificado, se considerará sanción disciplinaria.

En ningún caso podrán considerarse incumplimientos del trabajador o trabajadora, las calificaciones negativas efectuadas por el cliente y motivadas por deficiencias o mal estado del producto, o por problemas originados en la asignación del servicio.

**TITULO VIII**  
**EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN**

**Art. 24.- Libertad de loguearse.**

Los trabajadores y las trabajadoras tienen el derecho de dejar de loguearse en forma definitiva, comunicando tal circunstancia a las empresas, a través de la aplicación.

**Art. 25.- Omisión de logueo. Extinción de la relación.**

Con excepción de la situación prevista en el artículo 21, transcurrido el plazo de 30 días corridos sin que el trabajador o la trabajadora se haya puesto a disposición o haya efectuado la comunicación prescripta en el artículo anterior, se considerará extinguida la relación, sin derecho a indemnización.

### **Art. 26.- Límite de bloqueo. Extinción de la relación.**

El bloqueo llevado a cabo por las empresas en los términos del tercer párrafo del artículo 23, durante un lapso mayor a 30 días en el término de un año, contados desde el primer bloqueo, produce la extinción automática de la relación y genera el cobro de la indemnización prevista en el artículo 28.

### **Art. 27.- Justa causa de extinción de la relación.**

Si se invocara una causa justificada, esta deberá configurar una injuria que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación, ajustarse a las limitaciones especificadas en el artículo 23 y ser notificada en forma fehaciente a través de la aplicación. Este tipo de extinción no generará indemnización, sin perjuicio del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a cuestionar la causa invocada.

### **Art. 28.- Indemnización.**

Si no se invocara causa o si la causa invocada no resultara acreditada, se generará, a favor de los trabajadores y de las trabajadoras, el derecho a ser indemnizados e indemnizadas mediante el pago de una suma equivalente a lo percibido durante un mes, por cada año de antigüedad o fracción mayor de 3 meses.

### **Art. 29.- Base de cálculo.**

La base de cálculo indemnizatoria se conformará mediante un promedio de lo percibido mensualmente por el trabajador o la trabajadora durante los seis meses inmediatamente anteriores a la extinción, o el lapso menor que en su caso correspondiera. Dicha indemnización será liquidada conforme el valor de la remuneración al momento del pago.

### **Art. 30.- Extinción del vínculo por matrimonio. Presunción.**

Se presumirá que la extinción del vínculo responde al matrimonio, cuando fuese dispuesta por la empresa sin invocación de causa o cuando no se acreditare la invocada y se llevare a cabo dentro de los 3 meses anteriores o los 6 meses posteriores a su celebración y siempre que haya mediado notificación fehaciente, la que no podrá llevarse a cabo con anterioridad o posterioridad a los plazos indicados. En tal caso, el trabajador o la

trabajadora será acreedor o acreedora a la indemnización prevista en el art. 19, último párrafo.

## **TÍTULO IX** **DERECHO DE INFORMACIÓN**

### **Art. 31.- Informaciones básicas.**

Las empresas están obligadas a informar a los trabajadores y trabajadoras, en forma semanal:

- a) Los criterios utilizados para establecer el algoritmo de asignación de tareas, con inclusión de los efectos de la falta de aceptación de pedidos y de las calificaciones de clientes y proveedores.
- b) Los kilómetros diarios recorridos por los trabajadores y las trabajadoras.
- c) Los encargos realizados y las remuneraciones diarias devengadas.
- d) Las calificaciones efectuadas por clientes y proveedores.

Asimismo, al inicio de la relación laboral, deberá individualizar la Aseguradora de Riesgos de Trabajo que prestará la cobertura en los términos de la ley 24557 y notificar los eventuales cambios durante el desenvolvimiento del vínculo.

## **TÍTULO X** **CONDICIONES Y ELEMENTOS DE TRABAJO**

### **Art. 32.- Condiciones de trabajo.**

Los trabajadores y las trabajadoras no estarán obligados a contar con dinero en efectivo para el desempeño de sus tareas. Las empresas deberán proveerlo, en caso de que lo consideren necesario para el servicio.

### **Art. 33.- Sistema de geolocalización.**

Las empresas tendrán el derecho de geolocalizar a los trabajadores y trabajadoras, exclusivamente, durante el tiempo en que éstos se encuentren logueados.

### **Art. 34.- Elementos de trabajo.**

Los elementos de trabajo podrán ser provistos total o parcialmente por las empresas. Son considerados elementos de trabajo imprescindibles:

- a) Medio de locomoción: bicicleta, moto o ciclomotor.
- b) Teléfono celular y chip.
- c) Infraestructura para el traslado de productos, adecuados al envío de mercaderías frías o calientes, la que deberá preferentemente encontrarse sujeta al medio de locomoción y no implicar una exigencia física respecto de quien lo conduce. El elemento que porta el trabajador no podrá superar los 10 kilos de peso.

Los elementos que sean provistos por las empresas, no se considerarán remuneración en ningún caso.

Los elementos de seguridad y protección personal, deberán ser provistos por las empresas, en especial: casco, rodilleras, chaleco con bandas reflectivas, así como los destinados a proteger des inclemencias del clima.

## **TÍTULO XI**

### **COMPENSACIÓN DE GASTOS Y RESARCIMIENTO DE DAÑOS**

#### **Art. 35.- Compensación de gastos.**

En el caso de que los elementos de trabajo indicados en el artículo anterior sean provistos por los trabajadores o las trabajadoras, las empresas deberán compensar los gastos ocasionados, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 segundo párrafo. Dicha compensación no se considerará remuneración a ningún efecto y será determinada por las partes, con arreglo a las siguientes pautas:

- a) En caso de pérdida por cualquier causa y sin culpa, o destrucción total o parcial, o deterioro por el uso normal, la empresa estará obligada a la reposición del elemento de trabajo o su compensación dineraria.
- b) En casos de medios de locomoción que utilizan combustible, se reintegrará el gasto total que haya requerido la prestación del servicio.
- c) El gasto en telefonía celular se reintegrará sobre la base del uso de datos de la compañía de telefonía mediante la cual se haya requerido la prestación del servicio.

#### **Art. 36.- Resarcimiento de daños.**

Las empresas están obligadas a resarcir a los trabajadores y trabajadoras

por los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del trabajo.

## **TÍTULO XII** **REPUTACIÓN DIGITAL Y PORTABILIDAD DE DATOS**

### **Art. 37.- Reputación digital y portabilidad de datos.**

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la intangibilidad de su reputación digital. Toda afectación o menoscabo de su dignidad y cualquier lesión de su honra están expresamente prohibidas y habilitan las acciones preventivas y de reparación del daño, previstas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

La reputación digital constituye un capital privado y portable del trabajador y de la trabajadora, quienes podrán acceder a todos los datos colectados por la empresa, referidos a sus personas, durante el vínculo y aún después de su finalización. Las empresas no podrán utilizar dichos datos, una vez extinguida la relación.

## **TÍTULO XIII** **SEGURIDAD E HIGIENE**

### **Art. 38.- Prohibición del trabajo de menores.**

Se prohíbe trabajar en actividades comprendidas en el art. 1 de la presente ley a las personas menores de 18 años de edad.

### **Art. 39.- Protección contra riesgos del trabajo.**

Las empresas garantizarán la protección de los trabajadores y trabajadoras contra todos los riesgos del trabajo. A tal fin, deberán suscribir un contrato con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, mediante un régimen simplificado, conforme la reglamentación que disponga el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y las normas complementarias que dicte la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

### **Art. 40.- Servicio permanente de seguridad e higiene.**

Las empresas deberán implementar un servicio permanente de seguridad de higiene, que evaluará periódicamente las condiciones y elementos de trabajo, indicados en el Título X.

**Art. 41.- Comisión especial.**

Créase la Comisión Especial de Seguridad e Higiene en el Trabajo del personal que presta servicios desplazándose, para las empresas que administran plataformas digitales comprendidas en la presente ley, con representación de trabajadores, trabajadoras y empresas en composición paritaria y participación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la que tendrá a su cargo, en el ámbito de su jurisdicción y sin perjuicio de los convenios que puedan celebrarse con las distintas provincias, el control e inspección del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, como así también las que hagan al cumplimiento de las normas de seguridad en el tránsito en la vía pública.

**TÍTULO XIV**  
**CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

**Art. 42.- Capacitación.**

Las empresas deberán capacitar a los trabajadores y a las trabajadoras, en forma previa al inicio de la relación. Dicha capacitación deberá incluir una reseña de las normas de tránsito, así como las concernientes a seguridad personal, y salubridad e higiene en caso de transporte y reparto de sustancias alimenticias.

**Art. 43.- Formación Profesional.**

Las empresas establecerán programas de formación profesional, que incluirán conocimientos y prácticas vinculadas a las nuevas tecnologías.

**TÍTULO XV**  
**DERECHOS COLECTIVOS**

**Art. 44.- Libertad Sindical.**

Los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales gozarán de los derechos de organización sindical libre y democrática, de negociación colectiva y de huelga, previstos en la Constitución Nacional, en las normas internacionales y en las leyes 14250, 14786, 23546 y 23551.

## **TÍTULO XVI**

### **SEGURIDAD SOCIAL**

#### **Art.45. – Alcance de la cobertura de seguridad social.**

Los trabajadores comprendidos en el artículo 1° del presente estatuto ley tendrán derecho a los beneficios de la seguridad social de los siguientes subsistemas, en las condiciones previstas en el presente título y su reglamentación:

- Sistema Integrado Previsional Argentino. Ley N° 24.241, sus modificatorias y complementarias.
- Régimen de Asignaciones Familiares. Ley N° 24.714, sus modificatorias y complementarias.
- Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud. Leyes N° 23.660 Y 23.661 y sus modificatorias y complementarias.
- Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo. Ley N° 24.013 y sus modificatorias y complementarias
- Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. Ley N° 19.032, sus modificatorias y complementarias.
- Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley N° 24.557, sus modificatorias y complementarias.

#### **Art. 46.- Cotizaciones a la Seguridad Social**

Las empresas mencionadas en el artículo 1° del presente quedan incluidas en el régimen de cotizaciones con destino a los subsistemas de seguridad social establecidos por las Leyes Nros. 19.032, 23.660, 23.661, 24.013, 24.241, 24.557 y 24.714 y sus respectivas modificatorias y complementarias, con sujeción al régimen de alícuotas establecido en el CAPÍTULO 3 del TÍTULO IV de la Ley N° 27.541 y sus normas reglamentarias.

Los trabajadores y las trabajadoras comprendidos en el presente estatuto quedan incluidos en el régimen de aportes personales con destino a los subsistemas de seguridad social establecidos por las Leyes Nros. 19.032,

23.660 y 24.241 y sus respectivas modificatorias y complementarias.

**Art. 47.- Régimen especial de percepción y retención.**

Establécese un régimen especial de percepción y retención de las cotizaciones con destino a los subsistemas de seguridad social mediante tarifa sustitutiva actualizable, por la cual las empresas mencionadas en el artículo 1° de la presente deberán declarar e ingresar los respectivos importes ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS. La reglamentación fijará los lineamientos para el cálculo de la referida tarifa, así como el procedimiento para su declaración, retención, ingreso y actualización.

**Art. 48.- Beneficios previsionales.**

A los fines de acreditar el tiempo de servicios con aportes requerido para acceder a las prestaciones enunciadas en el artículo 17 de la Ley N° 24.241, sus modificatorias y complementarias, los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente estatuto se computarán teniendo en cuenta la modalidad de prestación de los mismos, de acuerdo a las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

**Art. 49.- Cobertura de salud.**

En el caso de que los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el presente estatuto obtuvieran una remuneración mensual menor al valor a que hace referencia el artículo 3° del Decreto N° 921 del 9 de agosto de 2016, podrán ingresar de forma voluntaria una cotización con destino al Sistema Nacional de Seguro de Salud, para tener acceso a la cobertura del Programa Médico Obligatorio.

**Art. 50.- Cobertura de salud del grupo familiar primario.**

A los fines de incluir a su grupo familiar primario dentro de la cobertura del Programa Médico Obligatorio, el trabajador o la trabajadora podrá ingresar una suma adicional cuyo valor y forma de ingreso lo determinará la reglamentación.

**Art. 51.- Asignaciones familiares.**

Los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales a que hace referencia el presente estatuto tendrán derecho a las asignaciones familiares

establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 24.714, sus modificatorias y complementarias, de acuerdo a las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación, en atención a las particularidades de la modalidad de prestación de los servicios.

## **TÍTULO XVII** **DISPOSICIONES FINALES**

### **Art. 52.- Régimen de fuentes**

La Ley de Contrato de Trabajo será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;

El trabajador o trabajadora que haya prestado servicios más de 32 horas semanales, durante el plazo de seis meses seguidos y sin interrupción, tendrá derecho a reclamar a su empleador, sin desplazar la aplicación del estatuto, los mayores beneficios que podrían emerger de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, comparando cada una de las instituciones.

Asimismo, las disposiciones de esta ley no disminuyen ni reducen los mejores derechos que pudieran contener los contratos individuales, al momento de su sanción.

### **Art. 53.- Vigencia.**

La presente ley comenzará a regir a partir de los 90 días de publicada en el Boletín Oficial.