



H. Cámara de Diputados de la Nación

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación...

**PROYECTO DE LEY: REGULACIÓN DEL TRABAJO CANINO PARA
EL BIENESTAR ANIMAL**

TÍTULO I - Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º.- Ámbito de aplicación. La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen entre los trabajadores/as caninos/as y los/as propietarios/as o tenedores/as de canes y/o cualquiera que requiera los servicios del trabajador/a canino/a para obtener un beneficio en su provecho, de conformidad a lo establecido en el segundo párrafo del art. 3º de esta ley, cualquiera fuere la modalidad de contratación, la cantidad de horas diarias o las jornadas semanales que sean ocupados para tales labores.

Las disposiciones del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias resultan de aplicación al presente régimen en todo lo que resulte compatible y no se oponga a su naturaleza y modalidades propias.

ARTÍCULO 2º.- Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo a los efectos de la presente ley, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a realizar actos o prestar servicios a favor de canes de terceros, o realice tareas afines a favor de un empleador/a, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

ARTÍCULO 3 °.- Aplicabilidad. Se considerará trabajador/a canino/a a toda persona humana que realice trabajos de paseo y/o recreación y/o adiestramiento, y/o cualquier otra actividad que involucre labores con canes, en forma permanente u ocasional y de manera rentada.

Se considera empleador/a a la persona, sea humana o jurídica, o al conjunto de ellas, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador/a canino/a.

ARTÍCULO 4°.- Categorías de trabajadores:

a) Paseadores/as de Perros: Los paseadores/as de caninos/as son profesionales capacitados para el cuidado, paseo y recreación del can.

b) Peluqueros/as Caninos/as: Los peluqueros/as caninos/as tienen como actividad principal cuidar el manto realizando sesiones de cepillado y/o corte de pelo y/o baño, ya sea por cuestiones de salud del can y/o estéticas.

c) Adiestradores/as Caninos/as: Los/as adiestradores/as caninos/as son especialistas formados/as y capacitados/as para integrar la convivencia entre perros y personas, potenciar su desarrollo como animales sociales, determinar y recuperar problemas emocionales y/o conductuales en los perros, desarrollar sus capacidades cognitivas, y/o enriquecer su vida a través de actividades sociales o deportivas.

d) Auxiliares Veterinarios: Los y las auxiliares veterinarios/as son profesionales que trabajan en hospitales y/o clínicas. Están capacitados/as para desarrollar ciertas habilidades de asistencia al veterinario/a ejerciendo labores de enfermería. Entre sus funciones se encuentra atención al cliente en tienda, sujeción de animales en consulta, aseo, llevar la historia clínica del paciente, recoger muestras de orina, realizar radiografías, curar heridas, realizar cuidados

durante la hospitalización y asistir al veterinario/a.

La clasificación dentro de las categorías establecidas en la presente, se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen, con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.

ARTÍCULO 5°.- Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

ARTÍCULO 6° - Principio de libertad horaria. Las personas trabajadoras podrán determinar libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre que sean compatibles con las tareas para las que fueran requeridas. Se considera jornada de trabajo a los fines de esta ley, todo el tiempo durante el cual la persona trabajadora esté a disposición de la parte empleadora.

TÍTULO II - Del Contrato de Trabajo en General

ARTÍCULO 7°.- Elementos de trabajo. La parte empleadora proveerá a sus trabajadores/as todos las herramientas y elementos necesarios para el desempeño de sus tareas:

- a) Las herramientas deben encontrarse en buen estado de uso y conservación, que no signifique un riesgo para el trabajador o trabajadora ni para el can;
- b) La reposición de cualquier herramienta o elemento cuando el desgaste o deterioro por el uso habitual lo haga necesario estará a cargo del empleador/a;
- c) Será responsabilidad de la parte empleadora disponer de un lugar adecuado con el fin de asegurar, fuera del horario laboral, el debido resguardo de las

herramientas de trabajo que estuvieren a cargo del trabajador/a.

ARTÍCULO 8.- Libreta de trabajo. Todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en el régimen de esta ley, deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.

ARTÍCULO 9.- Sistema de Registro Simplificado. El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), establecerá un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo del trabajador canino.

ARTÍCULO 10.- Salario mínimo. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo Canino (CNTC), y su cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que eventualmente se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo. Hasta tanto se constituya la CNTC, el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ARTÍCULO 11.- Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;
- b) al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

TÍTULO III - Licencia Ordinaria

ARTÍCULO 12.- Licencia ordinaria. El/la trabajador/a gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas. A los fines de computar su antigüedad laboral, se tomará el tiempo desde que comenzó su actividad.

ARTÍCULO 13.- Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, el/la trabajador/a deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

La licencia anual se gozará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.

ARTÍCULO 14.- Época de goce licencia por vacaciones El trabajador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleador con treinta (30) días de anticipación. Las vacaciones se gozarán entre el 1° de octubre y el 30 de abril de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleado/a para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.

ARTÍCULO 15.- Retribución. Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas.

TÍTULO IV

Comisión Nacional de Trabajo Canino

ARTÍCULO 16.- Integración. La Comisión Nacional de Trabajo Canino (CNTC) será el órgano normativo propio de este régimen legal, y estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de los empleadores/as y de las trabajadoras/as; cuyo número será de un (1) miembro por cada uno de las partes.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo del representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

ARTÍCULO 17.- Sede. Asistencia. El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.

ARTÍCULO 18.- Designaciones. Los integrantes de la CNTC serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de empleadores/as y trabajadoras/as serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos. Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

ARTÍCULO 19.- Duración en las funciones. Los integrantes de CNTC durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

ARTÍCULO 20.- Asistencia legal y técnico administrativa. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la CNTC dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio, acorde las funciones de coordinación y asistencia que le correspondan.

ARTÍCULO 21.- Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la CNTC:

- a) dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador;
- c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo, sin perjuicio de los mejores derechos que eventualmente se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen;
- e) interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta

ley, cuando fuese menester;

f) asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;

g) solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;

h) celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;

i) realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores/as que actúen en el ámbito de la CNTC y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

j) determinar las condiciones para la extinción del vínculo por falta de aptitud del can.

k) la creación de una Caja Asistencial de Necesidades Económicas conformada por aportes del Estado y los empleadores a fin de cubrir garantizar los ingresos de trabajadores y trabajadoras tras la finalización del vínculo laboral.

l) la creación del Registro Nacional de Trabajadores Caninos (RNTC). En él deberán inscribirse obligatoriamente los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el régimen de la presente ley, mediante un sistema electrónico.

TÍTULO V - Disposiciones Finales y Complementarias.

ARTÍCULO 22.- Alcance. La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional. Sus disposiciones son de orden público y en

ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables que las establecidas, las cuales podrán ser mejoradas en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

ARTÍCULO 23.- Autoridad de aplicación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 24.- Reparación y prevención de riesgos del trabajo. Los/as trabajadores/as comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

ARTÍCULO 25.- Vigencia. Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 26.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Vanesa Siley

Sergio Palazzo

Hugo Yasky

Pablo Carro

Carlos Cisneros

Jose Gomez

Mario Manrique

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto tiene por objeto la regulación del trabajo canino para el bienestar animal a fin de garantizar las condiciones de trabajo y profesionalismo en la actividad para quienes la desarrollan en sus distintas categorías, así como la integridad y salud de los canes y la seguridad de sus tenedores.

¿Por qué es necesaria una ley especial?

Los trabajadores caninos ya sea que se desempeñen como peluqueros, paseadores y adiestradores de perros o auxiliares veterinarios cumplen con los tres requisitos para una relación laboral: **dependencia económica, técnica y jurídica**. Estos trabajadores reciben órdenes específicas sobre cómo realizar su trabajo, cumplen con jornadas laborales y directrices establecidas, perciben un salario de carácter alimentario, realizan trabajos durante periodos prolongados de tiempo y usan herramientas de trabajo proporcionadas por el empleador. Además, no asumen riesgos empresariales o de negocio.

Es importante destacar que, el régimen de monotributo está diseñado para profesionales que no tienen una relación de dependencia continua. Por ejemplo, un profesional que realiza un trabajo puntual de obra o servicio y luego emite una factura, o aquellos que venden bienes, tienen una relación menos continua y no subordinada. Sin embargo, los trabajadores caninos no solo se encuentran subordinados sino que prestan servicios a las mismas familias, pet shop y veterinarias (empleadores) durante un periodo que puede alcanzar hasta los 15 años, teniendo así una continuidad laboral prolongada.

Actualmente estos trabajadores cuando se enferman o sufren una lesión durante el desempeño de sus actividades no cuentan con respaldo jurídico, económico ni sanitario. Como resultado, deben suspender sus actividades sin recibir remuneraciones. Carecen de derechos laborales básicos como licencias, cobertura ante enfermedad, vacaciones pagas, aguinaldo, entre otras. A menudo, los trabajadores caninos desempeñan jornadas de trabajo que realizan durante todo el año para los mismos empleadores, incluso en la mayoría de los casos la relación perdura en el tiempo y se prolonga durante años.

Es importante destacar que, muchos trabajadores caninos incluso tienen las llaves de la casa para recoger y devolver a los perros. Esto indica el llamado “*intuitus personae*”, donde el empleador elige al trabajador canino por sus características específicas. La confianza depositada en estos trabajadores es similar a la que se tiene con trabajadores de casas particulares o personal de asistencia familiar, y está muy lejos de la relación contractual de un simple prestador de servicios.

Entonces, **¿por qué es necesario pensar en una ley especial?** La actividad tiene características únicas que no se ajustan a los regímenes laborales actuales.

En primer lugar, un trabajador canino puede tener varios empleadores de forma simultánea en periodos prolongados de tiempo que pueden variar desde 6 meses a 15 años. Asimismo, es importante destacar que, en la actualidad un trabajador canino trabaja con hasta 20 empleadores, ya sean familias, pet shop, veterinarias o locales que trabajen con animales de compañía.

Además, hay tres partes en este vínculo laboral: el trabajador canino, el animal de compañía y el empleador. Esta particularidad de un animal de compañía mediando el vínculo plantea situaciones específicas, como aptitud física del can al momento de realizar la tarea, la muerte del animal, o las mudanzas de barrio o ciudad de los empleadores, entre otras situaciones que deben ser contempladas.

En estos casos que mencionamos, el vínculo laboral puede terminar sin culpa de ninguna de las partes. Actualmente, un trabajador que lleva 10 años paseando al mismo perro puede quedarse sin trabajo de la noche a la mañana sin derecho a percibir una compensación económica por razones como las mencionadas.

Población actual de animales de compañía. Nuevo Paradigma.

La cantidad de perros por familia, y el cambio de paradigma dado por el concepto de familias multiespecies, hace que los trabajadores caninos sean una población laboral en sostenido crecimiento. Es de prever que esta dinámica de expansión continúe en los años venideros, en función de distintos factores.

En primer lugar, el crecimiento en la cantidad de animales de compañía, y especialmente de perros, en contextos urbanos. Estimaciones preliminares indican que hoy existen alrededor de 20 millones de animales de compañía en el país. Contamos con un conjunto de estadísticas oficiales referidas al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Encuesta Anual de Hogares, módulo de Tenencia Responsable y sanidad de perros y gatos), que indican un sostenido crecimiento. El último relevamiento, publicado en 2023 pero realizado en 2022 indica que en la ciudad habitan 490.000 perros y 365.000 gatos aproximadamente, cifras que representan 16 perros cada 100 personas. La estadística muestra cómo ha ido aumentando la proporción de hogares con mascotas, en las series realizadas 2003-2007-2014-2018-2022. Se calcula que en la actualidad -influido por un crecimiento acelerado en la adopción de mascotas- este número se acercaría a los 600.000 perros solo en la Ciudad de Buenos Aires. Asimismo, en la Ciudad de Buenos Aires existen más perros que niños menores de 10 años, lo que da una magnitud de la **demanda de trabajadores caninos en el futuro próximo.**¹

¹https://www.clarin.com/ciudades/chicos-perros-curioso-dato-consolida-tendencia-ciudad_0_phS2O95fyF.html?srsId=AfmBOopbie49YebFqsiEGDXYZ9S5UupNBzeZmwB3X2G3xuUr9xY8-NDF

Carácter federal de la actividad

Las actividades laborales comprendidas en este proyecto de ley se encuentran presentes en todas las ciudades del país. Existen sin dudas especificidades que diferencian los grandes centros urbanos de aquellos intermedios o pequeños. Es en las grandes ciudades y en particular en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que se hacen especialmente visibles las tareas de los paseadores. Se calcula que en CABA realizan sus tareas un total de 5.000 paseadores/as, un cuarto del total del país. Mientras tanto, la actividad de peluquería canina, como adiestramiento y otras actividades caninas se destacan por su expansión y alta demanda en el conjunto del territorio nacional.

Beneficios

a) Beneficios para los Trabajadores:

- **Reconocimiento y derechos laborales:** Este proyecto tiene como base fundamental reconocer a los trabajadores caninos del país y brindarles los derechos laborales que merecen. Desde obra social, vacaciones pagas, licencias por enfermedad, licencias por maternidad, jubilación, y muchos otros derechos que esta población de trabajadores tiene negada desde hace años.
- **Impacto en poblaciones desfavorecidas:** Ciertas características de los trabajadores caninos hacen que el presente proyecto de ley resulte especialmente importante, dado el impacto potencial sobre la dinámica de empleo de poblaciones caracterizadas por niveles de desempleo superiores a la media general, empleo precario e informalidad, tales como la población joven y mujeres.

b) Beneficios para empleadores

- **Trabajador capacitado:** Mencionamos anteriormente el concepto de familias multiespecie. Hoy en día los perros son parte de la familia y su cuidado requiere capacitación y formación constante para garantizar el bienestar animal. Con este proyecto, buscamos formalizar el trabajo canino, brindando capacitación oficial y un registro de trabajadores, garantizando el cuidado y bienestar del perro, evitando situaciones de maltrato animal.
- **Formalización y registro:** Conocer los antecedentes de la persona que se contrata, historia laboral y si tiene o no denuncias por maltrato animal, es parte fundamental de los beneficios que obtienen los empleadores con este proyecto. Muchos trabajadores caninos ingresan al hogar cuando no hay nadie. Conocer su trayectoria y antecedentes es una garantía para la familia que los contrata.

Según el informe elaborado por el Centro de Innovación de los Trabajadores y las Trabajadoras (CITRA), realizado en el año 2023, la incorporación de los trabajadores caninos a éste Régimen Especial, incorporará a más de 90.000 trabajadores al Régimen de Seguridad Social.

Así, la implementación del Régimen de regularización laboral de los/as trabajadores/as caninos, **coadyuvará al fortalecimiento del régimen previsional**, a través de un flujo de aportes y contribuciones sustantivos, de trabajadores/as mayoritariamente jóvenes y que hoy se encuentran también en su gran mayoría por fuera del sistema previsional.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento del presente proyecto.