

“Entre la eficiencia y la dignidad: el impacto de la inteligencia artificial en el Derecho del Trabajo”

Gabmonth

Introducción

La irrupción de la inteligencia artificial en las relaciones laborales ha marcado un punto de inflexión en la historia del trabajo. Las transformaciones tecnológicas que antes se anunciaban como un futuro lejano hoy son parte del presente, sistemas capaces de aprender, evaluar, decidir y hasta sustituir tareas humanas se integran en la organización del empleo con una velocidad que desborda la capacidad de respuesta del derecho. Frente a este escenario, el Derecho Laboral argentino se enfrenta a un desafío inédito, preservar su función tuitiva y humanista en un mundo donde la racionalidad algorítmica amenaza con diluir los límites éticos y jurídicos que lo fundaron.

El trabajo, núcleo de la vida social y motor del desarrollo humano, se ve tensionado por una lógica productiva cada vez más despersonalizada. La automatización, la digitalización de servicios y la expansión del control tecnológico han redefinido las formas de trabajar, los espacios laborales y hasta la noción misma de subordinación. El empleador ya no es solo una figura humana: puede ser un sistema que mide, evalúa y decide en tiempo real el desempeño de una persona, en función de datos, métricas y predicciones. Este nuevo poder tecnológico abre preguntas urgentes sobre la privacidad, la libertad, la dignidad y la propia idea de justicia laboral.

En Argentina, el impacto de la inteligencia artificial carece todavía de un marco legal integral. Si bien existen resoluciones y programas que intentan regular su uso en la administración pública o en la protección de datos personales, el mundo del trabajo avanza a un ritmo que supera los esfuerzos normativos.

En este contexto, el desafío ético y político del Derecho Laboral es doble: por un lado, evitar que el avance tecnológico se convierta en una herramienta de exclusión, vigilancia o desigualdad; por otro, aprovechar su potencial para mejorar la calidad del empleo, prevenir riesgos y ampliar derechos. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, los tratados internacionales y los convenios de

la OIT ofrecen un anclaje sólido para repensar un Derecho del Trabajo acorde a la era digital, capaz de conjugar innovación con dignidad, eficiencia con justicia, productividad con humanidad.

La pregunta que guía este trabajo es ¿cómo asegurar que la tecnología sirva al ser humano, y no al revés? La respuesta no puede provenir solo de los códigos ni de los algoritmos, sino del diálogo entre la ética, el derecho y la política. Porque en el fondo, más allá de las pantallas, los datos o la automatización, el verdadero centro del debate sigue siendo el mismo: el valor del trabajo humano como pilar de la vida democrática y del orden jurídico argentino.

II. La revolución tecnológica y la mutación del trabajo

El trabajo humano atraviesa una transformación tan profunda que muchos autores ya no hablan de evolución, sino de revolución. Una revolución silenciosa, intangible, pero de consecuencias visibles en todos los ámbitos de la vida laboral. La inteligencia artificial, la automatización y la digitalización no solo modifican los procesos productivos, sino también la estructura misma sobre la que se edificó el Derecho del Trabajo moderno, la relación entre quien emplea y quien trabaja.

Desde sus orígenes, el Derecho Laboral nació para equilibrar una relación desigual, para proteger al trabajador subordinado frente al poder económico y organizativo del empleador. Sin embargo, el escenario actual desafía esos fundamentos. El empleador ya no es necesariamente una persona física ni una empresa tradicional: puede ser una aplicación, un sistema algorítmico o una plataforma que asigna tareas, fija precios, evalúa rendimientos y decide, mediante fórmulas matemáticas, quién trabaja y quién no. La subordinación ya no se ejerce solo a través de órdenes o jerarquías, sino por medio de datos, métricas y sistemas de puntuación.

No solo generó nuevas formas de empleo, sino también nuevas formas de dependencia. En el mismo proceso en que se crean ocupaciones ligadas a la economía del conocimiento, la robótica o la programación, se consolidan también nuevas desigualdades. La promesa de autonomía que traía consigo el trabajo digital se convierte, muchas veces, en una ilusión de libertad. El

trabajador conectado, disponible las veinticuatro horas, monitoreado por sistemas invisibles, termina siendo el rostro moderno de una vieja subordinación.

La pandemia del COVID-19 aceleró este cambio. En pocos meses, el teletrabajo pasó de ser una excepción a una regla global. Las empresas debieron adaptarse, pero los trabajadores también. Surgió una nueva cultura del empleo donde la presencialidad perdió protagonismo y el hogar se convirtió en oficina, aula y espacio de producción. Esta reorganización del trabajo, basada en la conectividad permanente, reforzó la dependencia tecnológica y evidenció los límites difusos entre la vida personal y la vida laboral. El control dejó de estar en la mirada del supervisor para trasladarse a los dispositivos, a los sistemas de gestión del rendimiento, a las plataformas que miden tiempos y movimientos con precisión milimétrica.

En la Argentina, este proceso se desarrolló en un contexto de fragilidad estructural del mercado laboral. Incluso los trabajadores formales muchas veces no alcanzan niveles dignos de satisfacción económica, y el empleo ya no garantiza la salida de la pobreza. En paralelo, millones de personas quedaron excluidas de la economía productiva por falta de capacitación tecnológica o acceso digital. La brecha tecnológica se traduce así en una nueva forma de desigualdad social y laboral, donde el conocimiento y la conectividad se convierten en criterios de inclusión o exclusión del mundo del trabajo.

La inteligencia artificial amplifica estas tensiones. A diferencia de la automatización clásica, que sustituía tareas manuales o repetitivas, la IA tiene la capacidad de reemplazar o asistir funciones intelectuales y profesionales. Hoy, algoritmos pueden redactar textos, diagnosticar enfermedades, diseñar estrategias legales o seleccionar personal. Lo que antes parecía patrimonio exclusivo del conocimiento humano, ahora puede ser simulado, optimizado y, en algunos casos, superado por sistemas computacionales.

Pero no todo es amenaza. La revolución tecnológica también abre oportunidades para repensar el trabajo y su sentido. La digitalización puede permitir mayor inclusión, flexibilidad y bienestar si se orienta éticamente. Los mismos dispositivos que vigilan pueden proteger; las mismas redes que aíslan pueden

conectar. La tecnología puede ser herramienta de dignificación, siempre que el centro del sistema siga siendo la persona y no la productividad.

El desafío, entonces, no es tecnológico, sino cultural y normativo. El Derecho del Trabajo argentino debe abandonar la pasividad y asumir un papel protagónico en esta transición. No se trata solo de incorporar nuevas normas, sino de reinterpretar los principios tradicionales —protección, igualdad, irrenunciabilidad, primacía de la realidad— a la luz de los nuevos modos de producción. La regulación no puede limitarse a perseguir el cambio, debe anticiparlo, guiarlo y humanizarlo.

La ley que se dicte en esta materia deberá ser integral, tuitiva y ética, capaz de proteger los derechos de quienes trabajan en entornos digitales, de evitar que la automatización profundice desigualdades y de garantizar transiciones justas para los trabajadores desplazados por la tecnología. Se requiere una mirada política y social que reconozca que la inteligencia artificial no es un simple instrumento técnico, sino una fuerza estructurante del nuevo orden económico y laboral.

En definitiva, el trabajo en la era de la inteligencia artificial no es el mismo que conocimos. Su transformación obliga a revisar categorías jurídicas, instituciones clásicas y valores fundantes. Pero también invita a imaginar un Derecho del Trabajo que no solo reaccione, sino que proponga; que no solo regule, sino que oriente. Un derecho que, sin renunciar a su misión histórica de justicia social, asuma el desafío de pensar el futuro del trabajo con humanidad, ética y visión democrática.

III. El vacío normativo y los nuevos marcos regulatorios

La inteligencia artificial irrumpió en el mundo del trabajo sin pedir permiso ni esperar reglamentaciones. Su avance, vertiginoso y transversal, colocó al Derecho en una posición incómoda, la de correr detrás de los hechos. La historia enseña que las normas siempre llegaron después de las transformaciones sociales, pero en este caso la distancia entre la realidad tecnológica y el derecho positivo parece abismal. Mientras los algoritmos ya deciden sobre

contrataciones, evaluaciones y despidos, la legislación argentina apenas comienza a esbozar sus primeras respuestas.

A diferencia de otros países, en la Argentina no existe aún una regulación integral que aborde el impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. No hay una ley que establezca con claridad los límites del control digital, la responsabilidad por decisiones automatizadas, ni las garantías éticas que deben acompañar el uso de tecnologías en el trabajo.

El Programa Nacional Integral de Inteligencia Artificial en la Justicia (Resolución 11/2024 del Ministerio de Justicia), la Resolución 161/23 de la Agencia de Acceso a la Información Pública sobre transparencia y protección de datos personales, la Disposición 2/23 de la Subsecretaría de Tecnologías de la Información que recomienda criterios para una IA fiable en el sector público, o la Mesa Interministerial sobre IA (Decisión Administrativa 750/23), son ejemplos de un Estado que intenta construir una política tecnológica aún sin una columna vertebral jurídica sólida. Estas normas marcan una voluntad de regulación, pero lo hacen de manera dispersa, sin una articulación específica en materia laboral.

El resultado es un vacío que no es solo normativo, sino también conceptual. El Derecho del Trabajo argentino, anclado históricamente en la lógica industrial y en la figura del empleador clásico, aún no logra incorporar categorías capaces de describir la complejidad del trabajo mediado por inteligencia artificial. La subordinación jurídica, la dependencia económica, la ajenidad del riesgo, la continuidad en la prestación: todas estas nociones se vuelven difusas cuando el “empleador” es un algoritmo que gestiona tareas en una plataforma, o cuando el control se ejerce desde la nube a través de un sistema de seguimiento digital.

Sin embargo, el desafío regulatorio no es únicamente técnico. Es, ante todo, ético y político. Porque el derecho no puede limitarse a describir la realidad, debe orientarla. Y en este caso, orientarla significa garantizar que la innovación tecnológica no se traduzca en precarización, discriminación o pérdida de derechos.

El panorama internacional ofrece algunas pistas. La Unión Europea ha dado un paso histórico con su Reglamento de Inteligencia Artificial, la primera ley del mundo destinada a regular el desarrollo y uso de sistemas de IA según niveles de riesgo. Según el cual cuanto mayor es la posibilidad de afectar derechos fundamentales, más estrictas deben ser las obligaciones de transparencia, supervisión humana y responsabilidad. El texto europeo introduce una noción clave, la de “control humano efectivo”, que busca evitar que decisiones sensibles como la contratación, evaluación o despido de un trabajador sean tomadas exclusivamente por algoritmos.

España, por su parte, ha incorporado en su legislación laboral la obligación de informar a los trabajadores sobre el uso de algoritmos en procesos de selección o en la gestión del empleo. Esta “ley Rider” se convirtió en un modelo de referencia, al reconocer explícitamente que la opacidad algorítmica es una forma moderna de asimetría de poder. En otras palabras, el derecho a saber cómo y por qué decide un sistema automatizado es una nueva dimensión del derecho a la información y a la transparencia laboral.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los documentos de trabajo recientes, como el N° 96 y el informe conjunto OIT Banco Mundial (2024), subrayan la urgencia de desarrollar políticas proactivas y centradas en la calidad del empleo, que garanticen transiciones justas y respeten los derechos humanos.

Todo esto demuestra que el desafío no es solo crear normas, sino construir una cultura jurídica del dato y del algoritmo. El Derecho del Trabajo deberá incorporar principios que antes no eran parte de su léxico habitual: transparencia algorítmica, trazabilidad de decisiones automatizadas, auditorías éticas, derecho a la desconexión digital y protección frente al sesgo discriminatorio. Son nociones nuevas, pero que prolongan la misma lógica protectora que animó su nacimiento a principios del siglo XX.

Desde la perspectiva ética, el problema se profundiza: ¿puede un algoritmo, diseñado para maximizar la eficiencia, respetar los valores humanos que sustentan el trabajo? ¿Cómo garantizar que las decisiones automatizadas no

repliquen prejuicios, discriminen o vulneren la intimidad de las personas? ¿Hasta qué punto es legítimo controlar cada gesto, cada pausa o cada interacción digital del trabajador en nombre de la productividad? Estas preguntas, que en el pasado pertenecían al terreno de la filosofía, hoy son parte del derecho positivo y exigen respuestas jurídicas concretas.

La respuesta no puede reducirse a una reforma legislativa aislada. Se requiere una mirada integral, una ley marco de inteligencia artificial y trabajo, que articule los aspectos éticos, jurídicos y técnicos. Una norma que defina responsabilidades claras para empleadores, proveedores de sistemas de IA y plataformas digitales; que reconozca derechos específicos para las personas trabajadoras frente al control tecnológico; y que garantice una supervisión pública permanente. Esa ley, además, deberá incorporar mecanismos de participación sindical, porque los sindicatos, como bien destacan los entrevistados, son quienes conocen de primera mano el impacto concreto de estas herramientas en cada sector productivo.

El Derecho Laboral argentino se encuentra, por tanto, en una encrucijada histórica, puede elegir entre permanecer anclado en las categorías del pasado o asumir el reto de regular el futuro. El vacío normativo no es un destino inevitable; es una oportunidad. Una oportunidad para reconstruir el pacto fundacional entre trabajo, justicia y dignidad, a la luz de una revolución tecnológica que redefine lo humano.

IV. Ética y dignidad en el trabajo digital

La tecnología ha modificado la manera en que trabajamos, pero también la manera en que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás.

El Derecho Laboral, más que cualquier otra rama del derecho, tiene una raíz ética. Nació para limitar el poder, para poner freno al abuso y para recordarle al mercado que detrás de cada contrato hay una persona. En la era digital, ese principio no ha perdido vigencia, por el contrario, se vuelve más urgente que nunca.

1. El nuevo poder: la vigilancia invisible

En el pasado, el control del empleador se ejercía de forma visible. Un supervisor observaba, evaluaba, daba órdenes. Hoy, el control se ha vuelto silencioso, inmaterial y omnipresente. Sensores, plataformas y algoritmos registran cada acción del trabajador: el tiempo frente a la pantalla, el ritmo de tipeo, la respuesta a un correo, la expresión facial en una videollamada.

El trabajador digital se enfrenta a una forma de vigilancia que no necesita mirar, porque todo lo mide. Este tipo de control, más que físico, es simbólico y psicológico, genera una autoexigencia constante, un estado de alerta permanente.

La ética del trabajo exige límites. Controlar no puede equivaler a invadir, y medir no puede justificar el agotamiento. La tecnología, usada sin criterios humanos, puede convertir el lugar de trabajo en un laboratorio de datos, donde las emociones y los comportamientos se analizan como variables productivas.

El Derecho debe entonces recuperar su función esencial: proteger la intimidad como una forma de libertad, incluso en entornos digitales. El poder algorítmico, sin regulación, corre el riesgo de convertirse en una versión sofisticada del antiguo panóptico, una mirada total que observa sin ser vista y condiciona sin prohibir.

2. Privacidad y control: los límites del dato

La inteligencia artificial trabaja con información, y el trabajador se ha convertido en una fuente inagotable de datos. Cada click, cada palabra, cada desplazamiento deja una huella. En el mundo del trabajo digital, el dato es la nueva materia prima.

Sin embargo, el uso de esa información abre dilemas éticos profundos. ¿Hasta dónde puede el empleador recolectar información sin violar la privacidad del

trabajador? ¿Qué sucede cuando los algoritmos utilizan datos personales para evaluar rendimiento o predecir comportamientos?

En Argentina, la Ley de Protección de Datos Personales (25.326) y la Resolución 161/23 de la Agencia de Acceso a la Información Pública ofrecen un marco inicial, pero insuficiente. El consentimiento informado, pilar del derecho a la privacidad, pierde sentido cuando aceptar una política de monitoreo se vuelve condición para conservar el empleo.

Desde una perspectiva ética, el uso del dato debe responder a tres principios: finalidad, proporcionalidad y transparencia. Es decir, solo puede recolectarse la información necesaria, para fines legítimos y de manera comprensible para quien la genera. Lo contrario sería tratar a la persona como un objeto de análisis y no como un sujeto de derechos.

La tecnología no puede transformar a los trabajadores en algoritmos de sí mismos. La dignidad humana implica un espacio de reserva, un margen de autonomía que ningún sistema tiene derecho a invadir.

3. Riesgos psicosociales: la fatiga del trabajador conectado

La hiperconectividad trajo consigo una nueva forma de agotamiento: la fatiga digital. El trabajo remoto, el control en línea y la presión por el rendimiento constante han desdibujado las fronteras entre la jornada laboral y la vida personal.

El trabajador ya no sale del trabajo, porque el trabajo lo acompaña. Las notificaciones, los mensajes y las métricas invaden el tiempo de descanso y generan una sensación de vigilancia permanente.

Esta situación afecta no solo la salud física, sino también la emocional. La Organización Internacional del Trabajo ha advertido sobre el aumento de riesgos psicosociales: estrés, ansiedad, aislamiento y pérdida del sentido colectivo del trabajo.

En este contexto, surge un nuevo derecho de naturaleza ética y jurídica: el derecho a la desconexión digital. Más que una garantía técnica, es una defensa de la libertad personal. Desconectarse no es un lujo, sino una forma de preservar la salud mental y la vida privada frente a un sistema que tiende a no detenerse nunca.

La ética del trabajo digital debe recuperar el valor del descanso, no como pausa productiva, sino como reconocimiento de la finitud humana.

4. Discriminación algorítmica: el sesgo de la máquina

Uno de los mitos más peligrosos de la inteligencia artificial es su aparente neutralidad. Se dice que las máquinas no discriminan, que los algoritmos deciden con objetividad. Pero la realidad demuestra lo contrario.

Los sistemas de IA aprenden a partir de datos humanos, y los datos humanos están llenos de prejuicios, estereotipos y desigualdades. Cuando un algoritmo analiza perfiles laborales, puede reproducir sin saberlo los mismos sesgos que históricamente han afectado a las mujeres, a las personas con discapacidad o a las minorías.

En materia laboral, esto puede derivar en una discriminación silenciosa y automatizada: el algoritmo no excluye por decisión moral, sino por cálculo estadístico. Pero el resultado es el mismo: desigualdad.

Por eso, tanto la ética como el derecho deben exigir transparencia algorítmica. Las decisiones automatizadas deben ser explicables, auditables y revisables. La opacidad tecnológica es incompatible con el principio de justicia.

La igualdad no puede depender de una ecuación. Debe seguir siendo una construcción política, humana y consciente.

5. La dignidad como frontera ética y jurídica

Frente a estos desafíos, la noción de dignidad humana se reafirma como el límite insuperable de toda innovación tecnológica. La dignidad no es un concepto abstracto, sino el reconocimiento del valor intrínseco de cada persona por el solo hecho de serlo.

En el trabajo, la dignidad implica no reducir al trabajador a un recurso ni a un número. Significa garantizar que la tecnología esté al servicio de la persona, y no la persona al servicio de la tecnología.

Este principio tiene raíz jurídica en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en los tratados de derechos humanos y en los convenios de la OIT, pero también una dimensión ética, no todo lo que es técnicamente posible es moralmente aceptable.

La inteligencia artificial puede optimizar procesos, pero no puede reemplazar el juicio moral, la empatía ni la deliberación humana. Por eso, el Derecho del Trabajo no debe adaptarse pasivamente a la técnica, sino orientarla según valores.

Regular la tecnología no es oponerse al progreso, sino asegurar que ese progreso no degrade lo humano. El trabajo, en definitiva, sigue siendo un espacio de realización personal, de cooperación y de construcción colectiva. La ética debe recordarle al derecho que ningún avance tecnológico puede justificar la pérdida de esa esencia.

6. Hacia una ética del trabajo digital

El siglo XXI exige una ética del trabajo digital: una reflexión práctica y normativa sobre el uso justo, responsable y humano de la tecnología. Esta ética no se limita a establecer límites, sino que propone una nueva cultura del trabajo.

Debe promover la transparencia, la equidad y la participación en el diseño de herramientas tecnológicas. Debe reconocer la corresponsabilidad de empresas, sindicatos, Estado y trabajadores en la gestión ética del cambio.

Como afirma la OIT, la transición hacia un trabajo digital digno requiere diálogo social, educación tecnológica y marcos regulatorios inclusivos. Solo así la innovación puede convertirse en motor de justicia y no de desigualdad.

En última instancia, el sentido de toda regulación ética es recordarnos que el trabajo, aún en su forma más digitalizada, sigue siendo una expresión de humanidad. Y que ningún algoritmo podrá reemplazar el valor moral del encuentro entre personas, del esfuerzo compartido y del derecho a construir una vida digna a través del trabajo.

V. Límites jurídicos y políticos del poder tecnológico

El avance tecnológico ha multiplicado las capacidades humanas, pero también sus vulnerabilidades. En el ámbito laboral, la inteligencia artificial representa una frontera inédita, una herramienta que promete eficiencia y objetividad, pero que al mismo tiempo amplía el poder de control sobre quienes trabajan. Los algoritmos ya no son simples instrumentos de apoyo; se han convertido en instancias de decisión. Evalúan, miden, seleccionan, predicen. Su lógica es precisa, pero también implacable. Frente a este nuevo escenario, el Derecho del Trabajo argentino se enfrenta a la necesidad urgente de repensar sus límites. No se trata de oponerse al progreso, sino de preservar aquello que da sentido al trabajo: la dignidad, la libertad y la justicia.

Durante décadas, las facultades de dirección y control del empleador se ejercieron bajo reglas claras. El derecho reconocía su existencia, pero también establecía que debían ejercerse de manera razonable y dentro de los fines legítimos de la empresa. Hoy, esa misma potestad se ha desplazado hacia sistemas tecnológicos que funcionan de forma autónoma, invisibles y, muchas veces, incuestionables. Lo que antes era una decisión humana ahora puede ser una inferencia estadística. La vigilancia ya no se manifiesta en una orden directa, sino en un conjunto de datos que orientan comportamientos, corrigen desvíos y determinan rendimientos. El control digital, revestido de neutralidad técnica, se vuelve más penetrante que cualquier supervisión tradicional.

En este nuevo marco, el principio de razonabilidad se erige como un límite esencial. Ninguna tecnología debería permitir un control que exceda los fines legítimos del trabajo ni que anule la libertad interior del trabajador. La automatización no puede justificar la desproporción ni la invasión de la vida privada. La eficiencia, elevada a dogma, no puede desplazar a la ética. Todo poder debe rendir cuentas ante la razón y ante la ley. La transparencia de los sistemas, la trazabilidad de sus decisiones y la posibilidad de revisión humana no son lujos normativos: son garantías democráticas. Allí donde no hay comprensión, no hay responsabilidad, y donde no hay responsabilidad, no hay derecho posible.

El Estado no puede permanecer como espectador de un proceso que redefine el trabajo, la economía y las formas de poder. Su papel no es únicamente técnico o administrativo: es político y moral. Debe garantizar que el progreso tecnológico se subordine a los principios de justicia social y a la protección del ser humano. La regulación de la inteligencia artificial no puede limitarse a acompañar la innovación; debe orientarla y ponerle límites. Sin esa intervención, la automatización corre el riesgo de consolidar desigualdades, profundizar brechas y degradar derechos.

El poder tecnológico, cuando no encuentra límites, se transforma en una forma moderna de concentración. No se acumula en fábricas ni en capital físico, sino en información. Quien controla los datos, controla las decisiones, y quien controla las decisiones, ejerce poder sobre las vidas. El Derecho del Trabajo, en su misión histórica de contener el abuso, debe extender su mirada a este nuevo terreno: los algoritmos son los nuevos empleadores invisibles, los sistemas digitales los nuevos instrumentos de dirección. Por eso, el principio de razonabilidad y la protección de la intimidad adquieren hoy una dimensión constitucional renovada. La libertad, en el trabajo del siglo XXI, no consiste solo en elegir una tarea, sino en poder conservar un espacio de humanidad frente al control constante.

Los límites jurídicos y políticos al poder tecnológico no son una barrera al desarrollo, sino una condición de su legitimidad. Allí donde la tecnología opera sin control, se erosiona el sentido mismo de la justicia. La ley debe garantizar que las decisiones automatizadas no sustituyan el juicio moral ni el

discernimiento humano. Debe asegurar que detrás de cada número siga habiendo una persona. Porque el trabajo no puede reducirse a un conjunto de métricas, ni la productividad puede medirse al precio de la libertad.

Regular la inteligencia artificial no significa detener la innovación. Significa darle un sentido. Significa recordar que el progreso, si no está guiado por valores, puede volverse un instrumento de dominación. El derecho tiene el deber de trazar las fronteras éticas del futuro, preservar el equilibrio entre la eficiencia y la dignidad, entre el dato y la conciencia, entre la técnica y la justicia. Los límites no son enemigos del progreso; son su medida humana. Allí donde el poder tecnológico amenaza con volverse absoluto, el Derecho debe volver a pronunciar su palabra más antigua y más necesaria: basta.

Conclusiones

El Derecho del Trabajo argentino se encuentra en una encrucijada histórica. El avance de la inteligencia artificial, la automatización y la digitalización del empleo no solo modifican las formas de producir y de organizar las tareas, sino que desafían los fundamentos mismos sobre los cuales se construyó la protección jurídica del trabajo. Lo que está en juego no es únicamente la actualización de un conjunto de normas, sino la preservación de un sentido, el del trabajo como expresión de humanidad, como espacio de libertad y como fuente de dignidad.

A lo largo de su historia, el Derecho Laboral ha demostrado una capacidad extraordinaria para adaptarse a los cambios de la economía y de la técnica. Surgió en el corazón de la Revolución Industrial para poner límites al poder económico y equilibrar una relación desigual. Hoy debe renacer en el corazón de la revolución digital para cumplir la misma función frente al poder tecnológico. Los algoritmos, los datos y la automatización son las nuevas fábricas invisibles del siglo XXI; y en ellas, la protección del trabajador vuelve a ser una urgencia moral antes que una cuestión técnica.

El vacío normativo existente en la Argentina respecto de la inteligencia artificial en el trabajo no puede interpretarse como una simple falta de legislación. Es también el reflejo de una falta de debate ético y político sobre el tipo de sociedad

que queremos construir. Regular la IA no es regular una herramienta, sino decidir qué valores queremos preservar en la era digital.

El principio de razonabilidad, la protección de la intimidad, la transparencia algorítmica y la rendición de cuentas no son tecnicismos jurídicos: son las formas contemporáneas de un mismo ideal de justicia. Allí donde antes se reclamaba seguridad e indemnización, hoy se exige comprensión y control humano sobre los procesos automatizados. El contenido cambia, pero la esencia permanece, el derecho a no ser reducido a una cosa, a no ser tratado como un medio sino como un fin en sí mismo.

El futuro del trabajo necesita orientación, límites y valores. La innovación debe servir al bienestar de las personas, no sustituirlo. La ética, en este contexto, se convierte en el corazón del derecho. Sin una brújula moral, la regulación se vuelve formalismo, y la técnica, deshumanización. La dignidad del trabajo no puede ser negociada ni delegada en sistemas automáticos. Por más eficiente que sea un algoritmo, nunca podrá comprender el valor del esfuerzo, la creatividad o el dolor humano. Es allí donde el derecho debe hablar, no con la frialdad del cálculo, sino con la voz cálida de la humanidad.

El Estado, por su parte, tiene la responsabilidad indelegable de construir un marco regulatorio que equilibre innovación y justicia. Su tarea no consiste solo en reaccionar ante los cambios, sino en anticiparlos y conducirlos. Debe garantizar la inclusión digital, la formación tecnológica y la participación ciudadana en el debate sobre el futuro del trabajo. No se trata de frenar el progreso, sino de hacerlo justo; no de temerle a la inteligencia artificial, sino de darle un rostro humano.

En última instancia, el Derecho del Trabajo deberá reescribir su misión en lenguaje contemporáneo, sin olvidar su origen. Debe volver a decir que el trabajo no es solo un medio de subsistencia, sino un espacio de reconocimiento, de dignidad y de vida en común. El verdadero desafío no está en adaptarse a la tecnología, sino en humanizarla.

Porque toda sociedad que olvida la centralidad del ser humano en el trabajo termina degradando su propia idea de justicia.

El porvenir del Derecho Laboral argentino dependerá, en definitiva, de su capacidad de sostener esa verdad elemental en medio del ruido de los algoritmos, que el trabajo es más que producción; es pertenencia, identidad y esperanza. Y mientras exista un trabajador que defienda su dignidad frente al poder, el Derecho del Trabajo seguirá cumpliendo su función más alta, recordarle a la sociedad que ningún progreso es auténtico si deja al ser humano detrás.

Bibliografía

RIOFRÍO MARTÍNEZ VILLALBA, Juan Carlos, La cuarta ola de Derechos Humanos: los derechos digitales, Revista Latinoamericana de Derechos Humanos 25 15 Volumen 25 (1), I Semestre 2014 (ISSN: 1659-4304)

ARESE, César, Derechos Humanos Laborales, Santa Fé, 2014

UGARTE CATALDO, José Luis, Derechos Fundamentales, tutela y Trabajo, Santiago, 2018

BENÍTEZ, Oscar Eduardo, «La hora del derecho a la desconexión», Revista de Derecho Laboral, COVID-19 y las relaciones de trabajo.

UGARTE CATALDO, José Luis, Derecho a la desconexión digital: editando un nuevo derecho, Trabajo y Derecho, No 111, marzo de 2024.

NINO, Carlos Santiago, Ética y Derechos Humanos, Buenos Aires, 1989

Jacovkis Pablo, Masello Diego, Granovsky Pablo, y Oliva Miguel. (2021) “La pandemia desnuda nuestros problemas más estructurales: un análisis de los impactos del COVID-19 en el mercado de trabajo argentino”. Trabajo y Sociedad, Núm. 36, 2021.