

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y nuevas tecnologías: la necesidad de comenzar a pensar en la reconfiguración del Derecho del Trabajo.

Por Faustino Oro.

“Todos somos máquinas (...) sus vidas están programadas mecánicamente <<estímulo-respuesta-estímulo-respuesta>>, pero si no somos más que máquinas programadas para responder a estímulos ¿qué hacemos con la noción de entendimiento? Entendimiento es conocer la verdad aceptando que eres una máquina”
(Fragmento de capítulo de la 5ta temporada de “The Americans”).

1. Introducción.

Estando en duda si nos encontramos transitando la Cuarta Revolución Industrial y/o ingresando en la Quinta, lo que podemos decir –más allá de ello– es que las nuevas tecnologías (especialmente la Inteligencia Artificial) han llegado a nuestras vidas para quedarse y es necesario entonces que la totalidad del Derecho, pero especialmente el Derecho del Trabajo (el que aquí más nos interesa), realice una recapitulación adecuada de sus esquemas normativos, a los fines de poder llegar a cumplir con su misión: cuidar y proteger a quienes regulan, a quienes están dirigidas sus normas a los fines de contrarrestar el desequilibrio natural existente en toda relación laboral.

Todo ello no puede darse, sin perjuicio, sin tener una visión general del mundo que nos rodea: vivimos en un país (Argentina), en un continente (América Latina) y en una era (año 2025) donde las personas primero tenemos que estar en condiciones de obtener trabajo, segundo que sea registrado (aunque sea parcialmente), para luego, en caso de corresponder, sentarnos a buscar una adecuada composición general del esquema de protección.

Sumado a ello, la Argentina tiene una falencia histórica que la diferencia aún más del resto de los países latinoamericanos que la rodean (y no tanto): no hay acuerdos políticos a largo plazo, metas comunes a las que poder tener presentes a los fines de encontrar un rumbo como Nación más allá del color del partido político que gobierne en la Argentina. Los políticos se encuentran más pendientes de pelearse en el Congreso de la Nación que de sentarse a tratar de

encontrar soluciones a los problemas y/o desafíos que la sociedad tiene y/o pueda tener.

Trataré en el transcurso de la presente ponencia de intentar esbozar cuál o cuáles deberían ser los cambios que la legislación argentina convendría que haga para proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras en este estado actual del mundo y de la tecnología que nos rodea (y hasta ingresa en nuestro cuerpo).

Debo reconocer que no tenía hasta el XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (llevado adelante en Montevideo, Uruguay en septiembre de este año) claridad al momento de expresar mis pensamientos sobre el tema, pero luego del mismo puedo poner en palabras lo que preciso al respecto.

Espero ser claro y que les sea a Ustedes también interesante.

2. Desarrollo del tema.

2.1. El comienzo de una nueva era.

A entender de este autor, estamos alistándonos ante la Quinta Revolución Industrial (algunos autores igualmente sostienen que es la Cuarta, pero a los fines prácticos no cambia el eje del trabajo) con todo lo que ello conlleva para el Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo nace a la par de la aparición de la máquina y el cambio de paradigma en la forma de producción; desde la incorporación de la máquina a vapor (en la segunda mitad del siglo XVIII) hasta hoy han pasado más de 300 años durante los cuales el mejoramiento de las máquinas tenía una repercusión directa en la forma de trabajar y, por ende, en la persona humana que realizaba dicho trabajo.

Sumado a ello, con la tecnología que se viene incorporando desde la Cuarta Revolución Industrial, estamos viviendo un momento más que único en el mundo ya que la tecnología está llegando casi de manera uniforme a todo el mapamundi al mismo tiempo, diferencia sustancial con las anteriores revoluciones (más locales, más sectoriales, y que se daba de manera desigual y/o diversa).

Ahora bien, estamos ahora ingresando en un momento sustancialmente diferente a las anteriores etapas donde la frontera entre máquinas y humanos se

torna más difusa, ya que se expande de lo “artificial” de las máquinas para ingresar en la “inteligencia” de lo humano.

El elemento que permite esto es, ni más ni menos, que la Inteligencia Artificial, un término nacido en la Conferencia de Dartmouth en 1956 (cuyo campo se venía acuñando por lo menos diez años antes) que con los años fue desarrollándose de una manera tal que hoy en día es la “joya de la corona” en el mercado.

Podría utilizar hojas y hojas de esta ponencia definiendo de diferentes maneras qué es la Inteligencia Artificial pero no es el fin que me interesa explorar; sin perjuicio de ello, y dado que la definición no es uniforme, utilizaré para este trabajo la que considera que “la Inteligencia Artificial, o IA, es tecnología que permite que las computadoras simulen la inteligencia humana y las capacidades humanas de resolución de problemas” (Liliana Molina Soljan, 2025, pag. 21).

Sentado todo lo anterior, la situación de la Inteligencia Artificial tiene aún más complejidad cuando se toma dimensión de su aplicación –en conjunto- con otro elemento importante de esta nueva forma de tecnología: el algoritmo, al que podríamos definir –mínimamente- como el conjunto de operaciones que pretende hallar la solución al problema, haciéndolo siempre dentro de este sistema más global en el cual está inmerso.

El algoritmo no es uno solo, sino que como consecuencia de la utilización de la Inteligencia Artificial son cientos de constantes que se realizan a pedido de la Inteligencia Artificial para resolver un problema/situación.

A continuación, indagaremos entonces qué es lo que esta nueva revolución industrial trae como consecuencias en materias laborales.

2.2.¿Qué trae aparejado la Inteligencia Artificial junto con sus algoritmos?

Estamos observando que la Inteligencia Artificial trae aparejada para el sistema económico, de producción y/o prácticas empresariales un cambio de tal envergadura que está revolucionando definitivamente la forma de producir bienes y/o servicios y, por ende, la forma de desarrollo que requiere el

capitalismo moderno, obteniendo una mayor eficacia y productividad, pero con menor “costo” humano¹.

Se está esfumando así la noción de empresa y empresario en los términos que nuestra Ley de Contrato de Trabajo (LCT) impuso hace ya 40 años, llevando entonces a replantearnos un cambio en la noción de la empresa, de dependencia, de trabajador y hasta de trabajo mismo (lo que trae también otras consecuencias que analizaré a continuación).

Como expresamos anteriormente no puedo dejar de lado que estamos en Argentina, en el año 2025, inmersos en una globalización total donde la tecnología ha tomado un rol más que preponderante desde la pandemia COVID-19 (hasta el punto que el trabajo remoto y/o teletrabajo² cambio la forma de prestar servicios a lo largo y ancho del globo terráqueo).

A raíz de ello, tenemos entonces la convivencia entre la empresa “tradicional” (que veníamos teniendo hasta ahora) con las nuevas que muchos autores denominan “inmateriales”. Éstas últimas, traen aparejado (o pueden traer) no tener establecimiento físico para trabajar y/o que sea el domicilio mismo del trabajador, pérdida de los límites de jornada de trabajo, empleadores borrosos o no identificables, ejercicio de facultades de organización empresarial con ayuda de la Inteligencia Artificial (entre otras tantas); sumado a ello, la gestión algorítmica estará presente desde la selección del personal hasta la finalización del vínculo laboral con el trabajador/a, pasando por el control de trabajo y la forma en que –por ejemplo- se ejercen las directivas patronales.

Es verdad que no podemos mirar todo de manera negativa y no reconocer los posibles beneficios de la Inteligencia Artificial, que podría traer mejoras en las condiciones laborales y de la organización del trabajo que consecuentemente podría permitir a trabajador un desplazamiento laboral de tareas repetitivas y rutinarias hacia trabajo más complejos y creativos, dándole nuevas y más complejas oportunidades laborales y un pensamiento crítico.

Si bien es difícil pronosticar el efecto real de todo esto (ya que la repercusión en las economías trae complejidades aún mayores) nuestro deber como analistas del sistema es evaluar e imaginar las peores variables posibles

¹ Sabemos que –mal que nos pese- para la empresa el trabajador y/o trabajadora es un costo dentro de su sistema productivo.

² Conceptos para este autor, diferentes.

para evitar que las mismas sucedan o, si suceden, el sistema normativo esté preparado para dar una respuesta adecuada y –reitero- proteger al trabajador/a.

Podemos imaginar en un mundo donde el trabajador vaya creciendo exponencialmente a la par de la tecnología y que obtengamos que la mayoría de los y las trabajadores/as desarrollen sus tareas en tareas de media y alta complejidad; pero más allá de los deseos propios debemos reconocer que la historia de las Revoluciones Industriales vino atacando y limitando más que beneficiando a los y las trabajadores/as, por lo que debemos estar alertas.

En tal sentido (y en relación a la temática de este trabajo) no podemos olvidar, en palabras del profesor Pablo Topet, que “(...) La IA y los algoritmos refuerzan los poderes empresariales en su capacidad de tomar decisiones y de control desde un sitio privilegiado en una suerte de panóptico desde el que se accede a los cuerpos y las emociones que tienes laboran (...)” (2025, pág. 292).

“(...) Por otra parte, claro está que las incorporaciones masivas al sistema económico gozan de cierto consenso, aunque no exento de controversias. Se señala que los incrementos de productividad son incommensurables y por ello alentados y promovidos por las políticas públicas para el crecimiento y el desarrollo. Son los efectos sociales y en las personas que trabajan los que motivan preocupación, por cuanto se conjectura que, la IA y los algoritmos en su aplicación al mundo del trabajo, pueden afectar derechos fundamentales de quienes trabajan (...)”. (Topet, 2025, pág. 275).

Debemos entender, entonces, que este comportamiento inteligente que simula la inteligencia y capacidades humanas para resolver problemas, no es artificial ni inteligente, sino que es PODER. Por eso es que con esta nueva etapa de la revolución industrial es que el Derecho del Trabajo tiene un nuevo desafío: configurar un nuevo paradigma donde el sujeto no se esfuma y/o desaparece³, sino aquél donde se revaloriza su situación de sujeto de preferente tutela frente al avance de la tecnología y los embates de la nueva realidad laboral.

³ Como lo entiende la colega chilena Francisca Vial Herrera en su ponencia “La obsolescencia del derecho laboral: el trabajador sin rostro y la ley sin voz” presentada para el panel de Trabajo y nuevas tecnologías: límites éticos y jurídicos en el marco del XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

2.3. ¿Cómo buscar una solución posible?

Ahora bien, la pregunta que subyace dentro de toda esta teoría es ¿cómo hacer para lograr que la tecnología (hoy identificada con la imagen de la Inteligencia Artificial y los algoritmos pero que puede mutar rápidamente en un corto plazo a otro nuevo elemento) no desdibuje la figura del trabajador y trabajadora?

La búsqueda tiene que ser una Inteligencia Artificial con conciencia y respeto de los Derechos Humanos, una Inteligencia Artificial inmersa dentro de un mercado más humano que sea parte del nuevo cambio, que se adapte a las nuevas exigencias, pero sin perder el sentido humano en el camino, por eso es necesario reconocer que **EL SILENCIO, NO ES OPCION.**

La normativa europea viene avanzando al respecto (Reglamento Europeo de IA, por citar un ejemplo), Latinoamérica tiene algunas pocas normativas (como el caso de Perú y Chile, muy disimiles entre sí pero no por ello menos importantes) pero en nuestro país es casi nulo el tratamiento de este tema, solo pudiendo citar aquí en Argentina nada más que una pequeña mención en la Ley de Teletrabajo –Ley 27.555-.

“(...) Por eso, en el escenario actual, no alcanza con invocar valores ni recomendar buenas prácticas. Es preciso reconocer la función irremplazable del Derecho. No como freno a la innovación, sino como condición de su legitimidad. No como obstáculo al desarrollo, sino como garante de que el progreso técnico no se haga a costa de la dignidad humana. La ética puede sugerir lo deseable; la norma jurídica debe establecer lo debido. Y cuando se trata de trabajo humano, lo debido no puede dejarse a merced de los algoritmos (...)” (Mario Garmendia Arigón, 2025, pág. 263).

Es urgente en Argentina la necesidad de un marco jurídico donde los principios que deben guiar al derecho sean: justicia, equidad y dignidad, para la protección de los más débiles y vulnerables. No debemos olvidar que los valores constitucionales de la dignidad humana, la libertad y la igualdad fortalecen el desarrollo tecnológico, no se debilitan en su modo de acción.

Es así que debemos alinear la Inteligencia Artificial con valores humanos y cada avance tecnológico debemos también enfrentarlo colectivamente, como una comunidad global comprometida con los tres principios ut-supra detallados ya que detrás de cada algoritmo hay vidas humanas, y dichas vidas deben ser

protegidas con todas las normas legales (municipales, provinciales, nacionales e internacionales) que tengamos a nuestro alcance teniendo como faro la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional.

La legislación argentina tiene que tener como finalidad adaptar a nuestra sociedad y economía a la era digital, para crear un espacio digital seguro, accesible e inclusivo. Es el momento de ponerlo en agenda en los términos de la Resolución 2/23 de la UNESCO, en donde recomienda como principal acción que “(...) los Estados Miembros establezcan medidas eficaces, por ejemplo marcos o mecanismos normativos, y vean por que otras partes interesadas, como las empresas del sector privado, las instituciones universitarias y de investigación y la sociedad civil, se adhieran a ellas, sobre todo alentando a todas las partes interesadas a que elaboren instrumentos de evaluación del impacto en los derechos humanos, el estado de derecho, la democracia y la ética, así como instrumentos de diligencia debida, de conformidad con las orientaciones, incluidos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El proceso de elaboración de esas políticas o mecanismos debería incluir a todas las partes interesadas y tener en cuenta las circunstancias y prioridades de cada Estado Miembro (...)”⁴.

No se trata aquí de poner trabas a los cambios tecnológicos y/o evitar el crecimiento del empresario sino de recordar el fin último del Derecho del Trabajo, donde proteger a esa persona de preferente tutela (en palabras de la CSJN) sea el norte.

En dicho camino, se trata de reconfigurar entonces la normativa usando (o reutilizando) los principios que estuvieron, están y –seguramente- seguirán estando allí para regular la materia; se busca lograr un justo equilibrio entre la libertad empresarial y el respeto por los Derechos Humanos de todo trabajador/a.

Por eso es necesario agregar dentro de la ecuación, al momento de intentar adecuar la legislación laboral, a la ética, a la que podríamos definir como “la rama de la filosofía que estudia la conducta humana, sus principios morales

⁴ Adoptada el 23 de noviembre de 2021 en París, Francia (<https://www.unesco.org/es/legal-affairs/recommendation-ethics-artificial-intelligence>) y aprobado por LA SUBSECRETARIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS de la Nación mediante Disposición 2/2023 el 1 de junio de 2023.

y los valores que guían el comportamiento, distinguiendo lo correcto de lo incorrecto para orientar las decisiones hacia el bien común y la verdadera felicidad. Derivada del griego "ethos" (carácter o modo de ser), la ética reflexiona sobre las normas y costumbres para fundamentar una base teórica sobre la moralidad y las acciones individuales y sociales"⁵.

Entonces, como aquí estamos hablando de máquinas cuya intervención tendrá consecuencias en los trabajadores y trabajadoras pero que POR SI no tiene ética alguna, la legislación tendrá que regular **DIRECTAMENTE** la ética de los **HUMANOS** que diseñan, implementan y utilizan la Inteligencia Artificial.

"(...) Lo expuesto nos lleva a aseverar que los algoritmos de IA son capaces de analizar datos y a adoptar conclusiones tal mejor fundamentadas que los humanos, pero adolecen de la valoración ética de esas decisiones en el escenario en el que fueron arribadas. Por el momento, esta es una de las facultades exclusiva de los humanos (...)" (Liliana Molina Soljan, 2025, pag. 40).

Con todo ello, queda entonces estimar de qué manera aplicaremos la ética a la configuración de la tecnología, y para ello creo adecuado aplicar lo que la doctrina mayoritaria establece como los cinco principios éticos reconocidos: transparencia, equidad y no discriminación, no maleficencia, responsabilidad y supervisión humana y protección de la privacidad.

El de transparencia es aquél por el cual quienes desarrollan la Inteligencia Artificial deben proporcionar información y explicación sobre la misma, los algoritmos y datos utilizados como así también cualquier tipo de sesgo inherente en la misma.

El de equidad y no discriminación trae aparejado evitar desarrollar y/o utilizar la tecnología de manera injusta, principalmente con sesgos que puedan generar y/o producir desigualdades entre los trabajadores/as. A raíz de este principio es que tiene mucho peso la necesidad de insertar auditorias constantes en el proceso de automatización.

Por su parte, el de no maleficencia, insta a que la tecnología debe ser creada y adecuada para no realizar acciones maliciosas que puedan causar daños previsibles (como, por ejemplo, la manipulación de información o la vigilancia masiva); en caso de aparecer riesgos inevitables, el mismo sistema

⁵ Esta es la definición que la IA de google da al respecto.

debe desarrollar múltiples estrategias para que lograr la menor cantidad de daño posible.

Como cuarto principio, tenemos el de responsabilidad y supervisión humana, el que a su vez es el que más cuesta determinar ya que el mismo es claro en cuanto al concepto (la tecnología debe ser controlada por humanos), pero no hay unanimidad al respecto de determinar qué responsabilidad atribuir, como así tampoco sobre quién o quiénes debe recaer la misma⁶.

Finalmente, tenemos el principio de protección de la privacidad, que es el que tiene como fin el deber de garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales de quienes trabajan con dicha tecnología como de los que son receptores de la misma.

2.4. Conclusiones.

Debo reconocer que soy de los que considera que la LCT cuenta (o mejor dicho, contaba, antes de las reformas introducidas por el DNU 70/23 y la “Ley Bases”) con una redacción tal que permitía adaptar su contenido al caso concreto a pesar del transcurso de los años.

No se me escapa que la legislación no era perfecta (principalmente en temas relacionados a género y licencias) pero –repito- con su redacción acompañada de los demás instrumentos que conforman las fuentes del Derecho del Trabajo, teníamos un ordenamiento público laboral, susceptible de poder poner en valor al trabajador y/o trabajadora cuya situación la convoca a su auxilio.

Sin perjuicio de ello, ante los cambios rotundos que venimos teniendo en materia tecnológica, entiendo que ha llegado el momento en el cual la normativa argentina debe evolucionar necesariamente si queremos que el trabajador no desaparezca y se convierta en el objeto del trabajo en vez del sujeto de aquél, tratando siempre de tener como horizonte que no queremos la desaparición de la empresa y/o del empresario sino de proteger a la parte más débil del contrato de trabajo.

⁶ Un debate que tiene consecuencias en distintas ramas del Derecho, como por ejemplo en lo relativo a lo comercial y/o penal.

En base a todo ello, no es ocioso recordar aquí que el Derecho del Trabajo nace luego de la aparición de la Primera Revolución Industrial a los fines de llegar a proteger a los trabajadores y trabajadoras a los cuales el Derecho Civil no les daba una respuesta acorde para paliar la desigual situación en las que se encontraban frente a quien manejaba la empresa y ostentaba el poder.

Ese cambio tiene que venir de la mano de los históricos principios rectores de la materia, a los que se debe sumar la justicia, equidad y dignidad humana en conjunto con la ética que debe controlar y coordinar que las personas humanas que crean y/o manejan la tecnología no perforen la dignidad del trabajador.

En palabras del Dr. Mario Garmendia Arigón “La legislación obrera nació para corregir una desigualdad estructural derivada del capitalismo industrial. Aquel desequilibrio, que entonces se manifestaba a través de fábricas, jornadas extenuantes y patronos identificables, hoy adopta las formas más difuminadas de los perfiles algorítmicos, las decisiones automatizadas, la vigilancia digital y los sistemas de puntuación opacos. Pero la lógica subyacente no ha variado sustancialmente. Permanecen las relaciones de poder asimétricas que justifican una respuesta normativa fundada en los principios basales del Derecho del Trabajo” (2025, pág. 258).

Nuestros legisladores tienen entonces la obligatoriedad de tomar las riendas de este asunto, dejar de lado las disputas políticas electorales y buscar consensos a corto, mediano y largo plazo para lograr así tener una normativa laboral acorde a los tiempos que corren que permita a las empresas seguir desarrollando tecnología y aplicarla en nuestro país, pero también que haya un control acorde y directo a los fines de que las personas humanas que trabajan también puedan desarrollarse y no se transformen en objetos.

Ojalá, así sea.

Referencias Bibliográficas.

Molina Soljan, L. (2025). *Inteligencia Artificial. Desafíos Éticos y Jurídicos*. Buenos Aires: Hammurabi.

XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2025). *XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Fundación de Cultura Universitaria.

Topet, P. A. (2025). Inteligencia artificial, algoritmos y relaciones de trabajo: límites éticos y jurídicos. En *XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Fundación de Cultura Universitaria.

Garmendia, M. (2025). La historidicidad del Derecho del Trabajo frente a la transformación tecnológica. En *XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Fundación de Cultura Universitaria.

Vial Herrera, F. (2025). La obsolescencia del derecho laboral: el trabajador sin rostro y la ley sin voz. *XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Fundación de Cultura Universitaria.

<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/cradtss/article/view/5906/5305>