# DEL USUARIO AL DESARROLLADOR: QUIÉN RESPONDE CUANDO LA HERRAMIENTA LA CONSTRUYE QUIEN TRABAJA

**Gastón López Argonz**[1]

**Resumen**

La discusión sobre inteligencia artificial y trabajo suele presentar a la persona que trabaja como usuaria de herramientas que otro diseñó. Esta ponencia parte de una situación distinta: trabajadores sin formación profesional en programación que, con ayuda de agentes conversacionales, construyen sus propias aplicaciones para automatizar las tareas de su puesto. Relata un caso propio en la Justicia Nacional del Trabajo argentina, lo sitúa en un fenómeno que alcanza al empleo público y al privado, y discute dos problemas que abre para el derecho del trabajo: el daño que puede generar una herramienta diseñada por el trabajador en beneficio de su empleador, y la asimetría entre la transparencia que se exige a la asistencia algorítmica y la que nunca se exigió a la asistencia humana equivalente.

*Palabras clave: inteligencia artificial generativa – innovación impulsada por el empleado – principio de indemnidad – riesgo psicosocial*

**Abstract**

Discussions about artificial intelligence and work usually portray workers as users of tools designed by someone else. This paper starts from a different situation: workers with no professional programming background who, with the help of conversational agents, build their own applications to automate their job tasks. It reports a first-hand case in the Argentine labour courts, places it within a phenomenon reaching both public and private employment, and discusses two problems it raises for labour law: the harm a tool designed by the worker for the employer's benefit may cause, and the asymmetry between the transparency demanded of algorithmic assistance and that never demanded of equivalent human assistance.

*Key words: generative artificial intelligence – employee-driven innovation – principle of indemnity – psychosocial risk*

## I. Introducción

[1] Abogado (UBA). Relator de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Docente de grado y posgrado (UBA). Doctorando, Universidad de Salamanca.

Casi todo lo que se escribe sobre inteligencia artificial y trabajo se ocupa de dos cosas: las tareas que la tecnología reemplaza y las herramientas que las organizaciones compran para su personal. En ambos casos quien trabaja aparece como usuario de algo que otro decidió, diseñó y le entregó terminado.

Esta ponencia parte de otra situación. Existen hoy agentes capaces de escribir y ejecutar código a partir de instrucciones en lenguaje corriente. Eso permitió que trabajadores sin formación profesional en programación construyan sus propias herramientas, a medida de las tareas que hacen todos los días. No eligen entre las opciones del mercado: fabrican la que necesitan.

Yo soy uno de ellos. Trabajo hace más de veinte años en la Justicia Nacional del Trabajo y desde 2021 soy relator en la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Mi formación técnica se reduce a un curso básico sobre los lenguajes de programación más difundidos en el desarrollo web. Con esa base, y con ayuda de inteligencia artificial, construí un sistema para preparar proyectos de sentencia, un anonimizador de expedientes, una aplicación de liquidaciones y una plataforma para dar clases.

Esta comunicación relata ese caso, lo ubica en un fenómeno que atraviesa por igual al empleo público y al privado, y discute dos problemas que abre y todavía no tienen respuesta.

La tesis es que la caída de la barrera técnica para crear software cambia el trabajo de manera cualitativa. No se trata de hacer lo mismo más rápido, sino de que quien trabaja pasa a modelar su propio proceso, algo que antes requería un área de sistemas. Y lo hace sin ninguna de las salvaguardas del desarrollo profesional.

## II. El caso propio

### II.1. Veinte años en la Justicia y diez redactando sentencias

Conviene empezar por el contexto. En la Justicia Nacional del Trabajo, el juzgado más rápido tarda un año y medio en tramitar un expediente; otros, tres o cuatro. En segunda instancia ninguna Sala devuelve los expedientes dentro de los sesenta días que fija la ley: hay salas con causas ingresadas hace tres años (o más). Lo mismo sucede en la Corte Suprema de Justicia o en la Corte bonaerense. Quien reclama un despido puede pasar media década esperando.

Mi tarea es proyectar sentencias de segunda instancia: leo el expediente, reconstruyo qué se discutió, analizo la prueba y redacto un proyecto que respeta la estructura y el estilo de la Sala.

Es un trabajo que exige mucho conocimiento jurídico y poca creatividad formal: cada sentencia repite, con variaciones, el mismo esqueleto. Nadie de afuera se ocupa de automatizarlo.

Conviene decir algo que no suele escribirse. Frente a la demora, la exigencia de producción crece, pero el Estado no desarrolla herramientas ni incorpora personal. La ecuación que queda es estrecha: sostener el ritmo hasta que el cuerpo avise —las licencias psiquiátricas no son una rareza— o encontrar por cuenta propia cómo producir más sin perder la cabeza en el intento. Yo elegí lo segundo.

Lo que cambió no fue mi formación sino la herramienta: empecé a trabajar con agentes capaces de escribir código a partir de instrucciones en español corriente, sin necesidad de aprender a programar para pedirles resultados complejos.

### II.2. Construir para la función judicial

Lo primero que hice fue mirar mi propio proceso de trabajo y separarlo en etapas: analizar la prueba, reconstruir el trámite y los agravios, redactar cada considerando, liquidar la condena y darle formato al documento final.

En lugar de pedirle a la máquina una sentencia entera, construí seis módulos, cada uno especializado en una etapa, con las reglas de estilo de la Sala incorporadas: lenguaje inclusivo, prohibición de citar jurisprudencia no verificada, formato de fechas, apellidos en versalita, fórmulas para costas y honorarios. Nada de eso lo decide la herramienta: son mis criterios, escritos una vez y aplicados de manera uniforme.

Conviene precisar qué hace y qué no hace cada módulo, porque ahí está la diferencia entre asistencia y delegación. Los módulos de prueba no valoran: están programados para informar de manera objetiva qué dijo un testigo, qué contestó un oficio o qué concluyó la pericia contable, sin extraer consecuencias jurídicas. El módulo de agravios tampoco resuelve: identifica el agravio a partir del texto de la expresión de agravios y me pregunta cómo quiero resolverlo y con qué fundamentos. Recién con esa respuesta mía el agente devuelve un texto redactado según mis instrucciones de lenguaje y con la jurisprudencia que tiene en una carpeta compartida. La valoración de la prueba y la decisión sobre cada agravio siguen siendo enteramente mías; lo que se automatiza es la extracción ordenada de información y la redacción posterior.

Uno de esos módulos merece mención aparte: antes de que cualquier dato del expediente llegue a un modelo, un sistema propio lo anonimiza. Nada de lo que cuento tendría sentido si se hiciera exponiendo datos de trabajadores, empresas o terceros.

Después construí una aplicación web de liquidaciones laborales, que calcula indemnizaciones, vacaciones, aguinaldo y multas, y devuelve el considerando redactado junto con la planilla de cada cuenta: la evolución de las planillas de Excel que compartí durante años con compañeros y compañeras. Lo que antes era una tarea manual y propensa al error pasó a ser un proceso verificable, donde cada número tiene su fórmula a la vista.

### II.3. Construir para la docencia

Desde 2013 soy docente ad honorem, por concurso, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Menciono la gratuidad del cargo porque explica lo que sigue: quien sostiene una tarea más de una década sin remuneración, y viajando una hora hasta la facultad, no lo hace por interés económico sino por el amor a la docencia y para devolver algo a la universidad pública en la que se formó. Pero esa vocación no cubre lo que la institución no provee.

La pandemia lo dejó a la vista. Audiencias y clases pasaron a ser virtuales de un día para el otro, y la solución de emergencia fue la misma en el tribunal y en la facultad: aplicaciones extranjeras de uso general, con sus limitaciones y sus riesgos. Hubo intrusiones que, aprovechando conocimientos mínimos de programación y la escasa protección de esas plataformas, permitían compartir pantalla y proyectar cualquier contenido. El robo de datos era un riesgo claro. Y estaban los límites del plan gratuito: las reuniones se cortaban a los cuarenta minutos, grave si se tomaba una testimonial. Terminé pagando mi propia suscripción para poder tomar audiencias y dar clases. Es decir, por un lado, pagaba para hacer mejor mi trabajo; por el otro, no solo daba clases gratis en la universidad pública: además tenía que pagar para poder darlas.

Al volver a la presencialidad, la justicia pudo volver a trabajar como antes (aunque algunas oficinas mantuvieron trabajo hibrido). Sin embargo, el material digital de las clases virtuales quedó sin canal para compartirse durante la clase. De ahí nació Presenta, una aplicación que comparte la pantalla de mi dispositivo con los estudiantes, para que sigan la presentación en tiempo real desde sus teléfonos. Es gratuita y está disponible para cualquier docente.

Junto con la barrera para construir software cayó otra, menos comentada: la de tener dónde ponerlo. Por el costo anual de un almuerzo cualquiera registra un dominio propio y aloja allí sus herramientas, sin depender de un tercero.

Las ventajas de una herramienta a medida son enormes. Pero una aplicación que enlaza dispositivos, con toda la información que guardan, genera un riesgo mayor que el que busca resolver, y ese riesgo queda en manos de quien la desarrolla. Otra vez, los datos se encuentran en peligro.

## III. Qué cambia cuando el trabajador construye

### III.1. Un fenómeno con nombre viejo y forma nueva

Lo que describo no es nuevo del todo. La literatura sobre innovación impulsada por el empleado sostiene hace quince años que quien mejor conoce las ineficiencias de una tarea es quien la hace (Kesting y Ulhøi, 2010; Høyrup, 2010).

Lo nuevo es que hoy esa innovación puede tomar la forma de software. Se llama vibe coding a la construcción de programas mediante conversación en lenguaje natural, y el dato revelador es quién la practica: cerca del 63% de quienes usan estas herramientas no son desarrolladores (Vercel, 2025). Del otro lado, la mayoría de los programadores profesionales dice que no forma parte de su trabajo. El fenómeno es, sobre todo, de gente que no programa. Que quien trabaja elija su herramienta ya estaba medido: el Work Trend Index de Microsoft y LinkedIn (2024), sobre 31.000 personas en 31 países, encontró que el 78% de quienes usan inteligencia artificial en el trabajo llevan sus propias herramientas a la organización. El vibe coding agrega el paso siguiente: no solo la eligen, también la fabrican.

Esto encaja con la lectura de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual el efecto predominante será el aumento de las tareas antes que la sustitución de los puestos (Gmyrek et al., 2025). El trabajador-desarrollador es una forma intensa de ese aumento: fabrica una capa tecnológica entre él y su tarea.

### III.2. Lo que todavía no sabemos

Conviene ser honesto con la evidencia. Hay datos sólidos sobre adopción y sobre vibe coding, pero no existe una investigación laboral representativa que mida cuántos trabajadores no

programadores construyen aplicaciones propias, con qué autonomía, dentro o fuera de la jornada, y quién las mantiene cuando su creador se va.

Ese vacío es en sí mismo un hallazgo: el fenómeno avanza más rápido que su conceptualización jurídica y estadística. Explica por qué esta ponencia adopta la forma de un relato en primera persona: en un campo sin encuestas representativas, el testimonio de quien está adentro es una de las pocas fuentes disponibles.

Lo que sí se observa es que estas prácticas no se sostienen en soledad. Ante la falta de formación institucional, quienes construyen se agrupan: foros, grupos de mensajería, jornadas informales donde se comparten instrucciones, errores y soluciones. Yo mismo integro un colectivo que crece y dedica buena parte de su tiempo a formar colegas en el uso responsable de estas herramientas.

### III.3. La brecha

Mientras tanto se abre una diferencia grande entre quienes usan estas herramientas y quienes ni saben lo que pueden hacer. Suele presentarse como una brecha entre generaciones, y algo de eso hay: un estudio de la London School of Economics sobre casi tres mil trabajadores midió un uso del 82% entre la generación Z, nacida entre 1997 y 2012, y del 52% entre los baby boomers, nacidos entre 1946 y 1964 (The Inclusion Initiative, 2025). Pero el factor decisivo no es la edad sino la formación: usa estas herramientas el 93% de quienes recibieron capacitación y el 57% de quienes no. El 68% no recibió formación alguna en el último año.

También hay brecha dentro de una misma generación. Una encuesta de 2026 entre 1.302 abogados estadounidenses graduados el mismo año encontró que el 48% usaba inteligencia artificial de manera frecuente u ocasional, el 30% tenía acceso y casi no la usaba, y el 22% no la usaba (NALP Foundation y NALP, 2026). Misma cohorte, tres mundos distintos.

En el ámbito judicial el dato es más incómodo. Una encuesta de la UNESCO (2024), con participantes de 96 países, encontró que el 44% de los operadores judiciales ya usaba herramientas de inteligencia artificial, pero solo el 9% había recibido capacitación o lineamientos institucionales. El 73% consideró que debía haber reglas obligatorias. La difusión informal llegó años antes que la respuesta de las instituciones.

El desfasaje no es solo de formación. El Work Trend Index de 2026, sobre 20.000 trabajadores del conocimiento en diez países, midió a la vez la capacidad individual y la preparación de la

organización, y encontró un 10% en lo que llama agencia bloqueada: personas que desarrollaron la destreza pero trabajan en organizaciones que no tienen cómo aprovecharla. Identificó además un 16% de usuarios avanzados que emplean agentes para tareas de varios pasos y rediseñan sus flujos de trabajo (Microsoft y LinkedIn, 2026).

En Argentina hay señales del mismo desfasaje. La Corte Suprema autorizó en 2025 una partida de apenas $100.000 para ensayar con modelos de lenguaje y presentó un buscador de jurisprudencia con resúmenes automáticos; el Consejo de la Magistratura aprobó un asistente virtual desarrollado por personal propio. Hay infraestructura y proyectos; lo que casi no aparece, al menos en el fuero laboral, es capacitación.

## IV. Los riesgos

### IV.1. Datos, confidencialidad y el interés de la organización

El riesgo más concreto es simple: quien carga información de trabajo en una herramienta de acceso público la entrega a un tercero.

En el sector público se exponen datos que la institución custodia por mandato legal y que nadie eligió entregar. En Argentina hay un caso documentado. En 2025, un juez penal de Esquel usó una herramienta de acceso general para redactar parte de los fundamentos de una condena y volcó en ella datos de partes, testigos y peritos sin anonimizar, contra el protocolo de su tribunal. Lo delató una frase que quedó pegada en la sentencia. La Cámara Penal la anuló de oficio, aunque el Superior Tribunal revocó esa nulidad por entender que el proceso no controla cómo piensa un juez sino lo que escribe (Cámara en lo Penal de Esquel, 2025; STJ del Chubut, 2026). El problema no es ese caso, sino la cantidad de casos que no llegarán nunca a conocerse.

En la empresa privada el riesgo es doble. Por un lado, los datos de sus propios trabajadores. Por el otro, algo que en el sector público no tiene equivalente: la información que hace al desarrollo de productos y a la posición competitiva de la empresa. Quien copia y pega un contrato en negociación, o el código de un programa en desarrollo, en una herramienta cuyos términos autorizan al proveedor a reutilizar lo ingresado no compromete la privacidad de nadie, pero puede comprometer el patrimonio de la organización. Y lo hace sin intención de dañar: lo hace para trabajar mejor.

El marco argentino aplicable sigue siendo la Ley 25.326, del año 2000. Hay proyectos de reforma en trámite, pero ninguno se convirtió en ley: la norma que rige es anterior a todo lo que estamos discutiendo.

### IV.2. Seguridad informática

Acá aparece el problema que más me interesa, porque lo viví: quien construye una herramienta sin formación en seguridad informática no sabe qué es lo que no sabe.

El proyecto de la Suprema Corte bonaerense exige, antes de desplegar un sistema, probar su resistencia frente a ataques de inyección de instrucciones, extracción y envenenamiento de datos. Son riesgos reales y perfectamente invisibles para quien aprendió a construir conversando con un modelo. Ninguna de mis herramientas pasó por una prueba así, y tampoco hizo falta por la estructura que se les dio; pero para saber eso hay que conocer. El propio Vercel lo advierte: esa accesibilidad abre oportunidades y riesgos a la vez, porque muchos usuarios no saben asegurar lo que crean.

El costo de esa informalidad está medido. El informe de IBM sobre filtraciones de datos encontró que una de cada cinco organizaciones sufrió brechas vinculadas a inteligencia artificial no gobernada, con un costo adicional considerable, y que la mayoría carecía de políticas de gobernanza (IBM Security, 2025). Existen marcos técnicos para ordenar esto, como el del NIST o la ISO/IEC 42001, pero están pensados para organizaciones, no para quien construye por su cuenta.

### IV.3. Las respuestas institucionales y el problema del mientras tanto

La respuesta institucional llegó tarde y dispersa. En Argentina, sin ley nacional, cada jurisdicción resolvió por su cuenta. Alcanza con dos ejemplos de caminos distintos.

Río Negro eligió regular la conducta. Por Acordada 15/2024 aprobó un protocolo obligatorio para magistrados, funcionarios y empleados, y por Acordada 22/2025 lo extendió a los auxiliares externos tras detectar presentaciones con jurisprudencia inexistente. No creó sanciones nuevas: aplicó potestades correctivas ya existentes y, en el mismo acto, encomendó un plan de capacitación. Sanción y formación juntas.

Córdoba, donde se celebra este congreso, eligió construir. Su Tribunal Superior aprobó Jurisemia, un buscador semántico de jurisprudencia desarrollado por áreas propias del Poder

Judicial, con guía de anonimización y servidores propios; tras dos años de prueba interna se abrió al público en agosto de 2026. En paralelo desarrolló DACIA, que actualmente cuenta con la capacidad de automatizar el análisis de demandas ejecutivas fiscales.

Pero la respuesta más interesante para esta ponencia no es provincial sino federal. En julio de 2024, la Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales, junto con el laboratorio de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires y una red de escuelas judiciales y universidades, lanzó un programa piloto de inteligencia artificial generativa en la Justicia argentina. No partió de una norma sino de la práctica: magistrados, funcionarios y empleados de todo el país registraron, de manera voluntaria, sus interacciones reales. El informe preliminar sistematizó 2.845 interacciones sobre 1.007 planillas (JUFEJUS y UBA-IALAB, 2025).

Dos de sus conclusiones importan acá. La primera es que el informe le puso nombre al fenómeno: distingue un modelo By IT, gestionado centralmente por el área técnica, de un modelo By User, en el que el usuario final emplea la herramienta de manera autónoma; constató una tendencia predominante hacia el segundo y anticipó soluciones administradas y, en algunos casos, diseñadas por los propios usuarios. La segunda es que reconoce que los agentes suelen acceder a estas aplicaciones con licencias gratuitas o contratadas de manera personal, sin intermediación del Poder Judicial.

El texto más elaborado es el bonaerense, y es el único que se ocupa de algo parecido a lo que hago yo. Reconoce en su primer considerando que la inteligencia artificial ya está incorporada a la administración de justicia de manera formal e informal. Alcanza a jueces, funcionarios, agentes y empleados, y se aplica a todo el ciclo de vida de los sistemas: no regula solo el uso, regula el desarrollo. Su artículo 13 dispone que toda solicitud de desarrollo o utilización debe remitirse a la autoridad de aplicación: la primera respuesta normativa argentina a quien construye su propia herramienta. Está en consulta pública y es orientador.

El reglamento clasifica los sistemas por nivel de riesgo, y mis herramientas caen a ambos lados de la línea. La anonimización de resoluciones y la gestión documental son de bajo riesgo. El análisis de jurisprudencia y la generación de propuestas de resolución son de alto riesgo, y requieren análisis de impacto algorítmico, informe de la comisión, autorización del tribunal, registro público y plan de monitoreo: ninguno de esos requisitos puede cumplirlo una persona sola.

En el plano comparado, Colombia y Brasil dictaron marcos obligatorios para sus poderes judiciales, y España prohibió a jueces y magistradas usar sistemas no facilitados oficialmente (CGPJ, 2026). Esta última tiene un detalle revelador: alcanza solo a jueces y magistrados, es decir, no a quienes redactan materialmente. En Europa, el Reglamento de Inteligencia Artificial clasifica como de alto riesgo los sistemas que asisten a la autoridad judicial en la interpretación de los hechos y del derecho, aunque prevé que no toda aplicación listada alcanza ese nivel cuando realiza tareas preparatorias; sus obligaciones fueron aplazadas hasta diciembre de 2027.

Queda un problema que ninguna de estas normas resuelve y que vale igual para un tribunal y para una empresa. Es razonable esperar que algún día exista una herramienta institucional, segura y auditada. La pregunta es qué ocurre mientras tanto, y qué ocurre si esa herramienta, cuando llegue, no alcanza el nivel de las del mercado. La respuesta es la misma en los dos sectores: si la plataforma del empleador no satisface lo que la tarea exige, quien trabaja seguirá recurriendo a la que sí lo hace.

## V. Dos discusiones desde adentro

### V.1. El principio de indemnidad

Las páginas anteriores describen trabajo público, pero el problema es común a toda relación de trabajo, porque en todas rige el principio de indemnidad: quien trabaja no debe sufrir daño a causa del trabajo que presta para otro. Cambian las normas que lo receptan; no cambia el principio.

La pregunta es qué significa ese principio cuando el riesgo lo genera una herramienta que construyó la propia persona que trabaja. Conviene distinguir dos planos.

El primero es la salud. Cuando la exigencia de producción crece y la organización no incorpora personal ni provee herramientas, quien trabaja queda ante una alternativa que no debería enfrentar: sostener el ritmo hasta enfermar o resolver por su cuenta lo que la organización no resolvió. La sobrecarga, la extensión encubierta de la jornada y el desgaste son riesgos psicosociales que el empleador debe prevenir.

El mismo informe dimensiona esa tensión: el 65% teme quedarse atrás si no se adapta rápido, el 45% siente que es más seguro cumplir los objetivos actuales que rediseñar su trabajo, y solo el 13% dice que se lo reconoce por reinventar cuando el resultado no llega de inmediato. Presión para transformarse, sin reconocimiento. Que la salida la haya encontrado la propia

persona no vuelve privado el problema: la herramienta responde a una falla de organización del trabajo.

El segundo plano es la seguridad informática y la protección de datos, y el riesgo corre en dos direcciones. Hacia quien trabaja, que puede quedar expuesto a responsabilidad disciplinaria, administrativa o penal por una filtración que no buscó y cuyo mecanismo no comprende. Y hacia la organización, que responde frente a terceros por los datos que custodia y que, si es una empresa, puede ver comprometida información sensible para su posición en el mercado. Es de las pocas situaciones donde el interés de ambas partes coincide.

Y ahí la dificultad práctica. Para cumplir el deber de prevención, el empleador debería supervisar cómo su personal usa y construye estas herramientas. Pero eso ocurre casi siempre en un dispositivo a la vez laboral y personal, y supervisarlo implica invadir la esfera privada que las mismas normas laborales protegen. Cuanto más protege, más invade. El deber de indemnidad y los límites al poder de control apuntan en direcciones opuestas, y la inteligencia artificial los pone en colisión frontal por primera vez.

Hay un dato que el propio informe federal constató: estas herramientas suelen usarse con licencias gratuitas o pagadas del bolsillo de quien trabaja. Se emplean los medios que provee el empleador o, mucho más frecuentemente, los que cada uno consigue, pero siempre para hacer el trabajo y en beneficio de quien emplea. El fruto de esa herramienta no queda en el patrimonio de quien la construyó: queda en el expediente que sale antes, en la clase que se da mejor, en el producto que llega primero al mercado. Si el beneficio se atribuye a la organización, es difícil sostener que el costo y el riesgo queden íntegramente sobre quien trabaja. Cuando yo pagaba mi propia suscripción para tomar audiencias, el servicio de justicia funcionaba con mi dinero.

De ahí la salida razonable: si el deber de prevención no puede cumplirse por vigilancia, solo puede cumplirse por formación y por provisión de herramientas seguras. Es lo que hizo Río Negro al ordenar, junto con las sanciones, un plan de capacitación. Y tiene respaldo en el Convenio 142 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Argentina (OIT, 1975).

Lo presento como propuesta, no como descripción del derecho vigente: es lo que creo que hay que discutir.

## V.2. La transparencia asimétrica

El proyecto bonaerense impone informar en el expediente la herramienta usada, el modelo, la empresa proveedora, la fecha, para qué y cómo se usó, y marcar con comillas o cursiva los textos que produjo.

Comparto que estas herramientas obligan a extremar la responsabilidad. De hecho, quienes las usan lo asumen: el 86% dice que trata lo que produce la IA como punto de partida y no como respuesta final, y que sigue siendo responsable de pensar (Microsoft y LinkedIn, 2026). Pero hay una asimetría difícil de justificar.

En otros sistemas judiciales, la participación de quien redacta materialmente la sentencia se estudia desde hace décadas. En los Estados Unidos, la participación sustantiva de los law clerks en la elaboración de las decisiones de la Corte Suprema es un fenómeno de larga data. Los estudios históricos sitúan en las décadas de 1950 y 1960 su transformación desde funciones predominantemente auxiliares hacia una intervención integral en el trabajo de los despachos judiciales. Hacia mediados de los años noventa, un antiguo asistente del juez John Paul Stevens estimaba que los law clerks producían "bastante más de la mitad" del texto de las opiniones publicadas; el propio Chief Justice William Rehnquist reconoció, por su parte, que sus asistentes preparaban el primer borrador de "casi todos" los casos y que, en ocasiones, la decisión publicada permanecía "relativamente sin cambios" respecto de aquel borrador. La evidencia estilométrica posterior reforzó esta impresión: Rosenthal y Yoon comprobaron que la variabilidad estilística de las opiniones de la Corte, relativamente baja entre 1900 y 1950, aumentó de manera sostenida desde mediados del siglo XX, tendencia que interpretan como fuerte evidencia de una creciente dependencia de los jueces respecto de sus asistentes en el proceso de redacción judicial (Rosenthal y Yoon, 2011).

En el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la elaboración de las decisiones tampoco constituye una tarea exclusivamente individual del juez. Los magistrados y abogados generales cuentan con référendaires o asistentes jurídicos, cuya intervención varía según las prácticas de cada gabinete y puede extenderse desde la investigación jurisprudencial y la preparación de memorandos hasta la propia redacción de sentencias o conclusiones. Bobek (2014) describió esta última función como la de un ghost writer (escritor fantasma): alguien que redacta la decisión, pero nunca la firma. El autor considera, de hecho, que la redacción de una decisión en una jurisdicción suprema constituye actualmente una empresa colectiva y reconoce que los

référendaires ejercen una innegable influencia intelectual sobre la toma de decisiones del Tribunal.

Dos observaciones. En Argentina esa discusión no se dio nunca: las sentencias se presentan como obra exclusiva de quien las firma, y la participación de los relatores jamás fue transparentada a la sociedad. Y, más importante, ni siquiera donde el debate existe se propuso informar en cada sentencia qué párrafos escribió el clerk o el référendaire: se discute la influencia, no se exige la divulgación caso por caso.

El relator argentino, además, no equivale al law clerk estadounidense, un recién graduado que rota en uno o dos años: se parece más al référendaire europeo, que puede pasar décadas en el mismo tribunal, y esa permanencia le da un peso propio.

La firma judicial es, desde siempre, el mecanismo que resuelve esto: firmar es asumir como propio lo que otro pudo haber redactado. Si funcionó durante un siglo para absorber el trabajo de relatores y référendaires, no veo razón de principio para que no absorba el de una herramienta que ese mismo relator opera bajo su control.

Mi propuesta no es suprimir toda información sino hacerla coherente con la estructura del propio reglamento. Si el texto gradúa los sistemas por nivel de riesgo, la carga de informar debería seguir esa gradación: nada para los usos de bajo riesgo, y para el resto una constancia general y única, en lugar de enumerar herramienta, modelo, proveedor, fecha y modo de uso con marcado tipográfico de cada fragmento. Una carga desproporcionada estigmatiza además el uso declarado y empuja el resto a la clandestinidad, que es lo que el reglamento quiere hacer aflorar.

No es una idea aislada. El informe federal advierte que las disposiciones que exigen autorizaciones específicas o el deber de informar explícitamente el uso pueden volverse obsoletas cuando la inteligencia artificial ya viene integrada por defecto en el procesador de texto o en el correo, y propone criterios de razonabilidad y proporcionalidad según el tipo de acto procesal, los derechos en juego y el grado de estandarización de la tarea (JUFEJUS y UBA-IALAB, 2025).

Vale agregar que los casos conocidos no fueron fallas de divulgación sino de verificación. Informar el uso no habría evitado ninguno. En Esquel, de hecho, el juez pidió expresamente el texto sin citas: eliminó justamente aquello que permitía controlar la fundamentación.

Queda una pregunta de fondo. Si existe un déficit de transparencia sobre cómo se producen las sentencias, no empieza con la inteligencia artificial: la inteligencia artificial lo vuelve visible. Sería la primera vez en décadas que el Poder Judicial se pregunta en serio quién escribe materialmente sus decisiones. Si la respuesta va a ser que hay que informarlo, esa exigencia no puede recaer solo sobre la herramienta y dejar intacta la práctica humana que la precede.

## VI. Conclusiones

La barrera técnica para construir software cayó, y con ella una división que el derecho del trabajo daba por sentada: la que separaba a quien usa una herramienta de quien la produce. Hoy una persona puede convertir su conocimiento del puesto en una aplicación que funciona. Eso desplaza hacia su esfera cotidiana decisiones que antes eran del empleador: qué tecnología usar, cómo diseñarla, mantenerla y asegurarla.

De ese desplazamiento se siguen tres conclusiones, válidas tanto para una administración pública como para una empresa.

La primera es que prohibir no funciona: la adopción informal ya ocurrió, y la propia Suprema Corte bonaerense lo reconoce. Bloquear herramientas sin ofrecer alternativas equivalentes ni formación produce clandestinidad, no cumplimiento.

La segunda es que la formación dejó de ser un beneficio para volverse una condición, y que la responsabilidad de proveerla es compartida. Del Estado en primer término, que debería alfabetizar en estas herramientas desde la escuela, como ya hacen otros países. De los empleadores, públicos y privados, que introducen la tecnología o toleran que se introduzca y se benefician de ella. Y de quienes trabajan, que no pueden desentenderse de comprender lo que usan a diario. El Convenio 142 da fundamento para reclamar esa política, y el estudio de la London School of Economics muestra por qué conviene: la capacitación, y no la edad, separa a quien aprovecha estas herramientas de quien queda afuera.

La tercera es que hace falta una gobernanza que incluya lo que se construye desde abajo. Los inventarios de sistemas registran el software que la organización compra; deberían registrar también el que su propio personal fabrica, con un procedimiento proporcionado a quien lo hace. El artículo 13 del proyecto bonaerense apunta en la dirección correcta, pero exige un trámite que una persona sola difícilmente pueda cumplir.

Una advertencia final: buena parte del material citado está en movimiento. El reglamento bonaerense puede dejar de ser un proyecto en cualquier momento y los plazos europeos ya se corrieron una vez. Esa inestabilidad es parte del argumento: las instituciones corren detrás de una práctica que sus propios trabajadores ya adoptaron.

**Referencias**


Bobek, M. (2014). The Court of Justice of the European Union (Research Paper 2/2014). College of Europe, Department of European Legal Studies.

Cámara en lo Penal de Esquel. (2025, 15 de octubre). Carpeta Judicial n.º 6209, Provincia del Chubut c/ P. R. A.

Consejo General del Poder Judicial. (2026). Instrucción 2/2026, sobre la utilización de sistemas de inteligencia artificial en el ejercicio de la actividad jurisdiccional. Boletín Oficial del Estado, 27.

Consejo Superior de la Judicatura. (2024). Acuerdo PCSJA24-12243, sobre lineamientos para el uso responsable, seguro y ético de la inteligencia artificial en la Rama Judicial.

Conselho Nacional de Justiça. (2025). Resolução n.º 615, de 11 de março de 2025.

Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., Troszyński, M. (2025). Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure (Working Paper 140). Organización Internacional del Trabajo.

Høyrup, S. (2010). Employee-driven innovation and workplace learning: Basic concepts, approaches and themes. Transfer: European Review of Labour and Research, 16(2), 143-154.

IBM Security. (2025). Cost of a data breach report 2025. IBM Corporation.

JUFEJUS y UBA-IALAB. (2025). Resultados preliminares del programa piloto de uso estratégico y responsable de IA generativa en la Justicia argentina.

Kesting, P. y Ulhøi, J. P. (2010). Employee-driven innovation: Extending the license to foster innovation. Management Decision, 48(1), 65-84.

Microsoft y LinkedIn. (2024). Work trend index annual report: AI at work is here. Now comes the hard part.

Microsoft y LinkedIn. (2026). 2026 work trend index annual report: Agents, human agency, and the opportunity for every organization.

NALP Foundation y NALP. (2026). Law school alumni employment and satisfaction study.

Organización Internacional del Trabajo. (1975). Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 142).

Rosenthal, J. S. y Yoon, A. H. (2011). Judicial ghostwriting: Authorship on the Supreme Court. Cornell Law Review, 96(6), 1307-1344.

Superior Tribunal de Justicia del Chubut. (2026). Queja fiscal en Carpeta Judicial n.º 6209.

Superior Tribunal de Justicia de Río Negro. (2024). Acordada 15/2024, protocolo de buenas prácticas para el uso de inteligencia artificial generativa.

Superior Tribunal de Justicia de Río Negro. (2025). Acordada 22/2025.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. (2026). Resolución SC 1719/26 y Anexo I, proyecto de reglamento para el desarrollo y uso responsable de la inteligencia artificial.

The Inclusion Initiative. (2025). Bridging the generational AI gap. London School of Economics and Political Science.

Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. (2026). Acuerdo Reglamentario n.º 1939, Serie A.

UNESCO. (2024). Global judges' initiative: Survey on the use of AI systems by judicial operators.

Unión Europea. (2024). Reglamento (UE) 2024/1689, sobre normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Diario Oficial de la Unión Europea.

Unión Europea. (2026). Reglamento (UE) 2026/1744. Diario Oficial de la Unión Europea, 24 de julio de 2026.

Vercel. (2025). The state of vibe coding. How English became the world’s faster-growing programming language. Disponible en: https://v0.app/vibecoding (recuperado el 31 de agosto de 2026).