



Trabajo Final De Grado. Manuscrito Científico

EL IMPACTO DE LAS
NUEVAS TECNOLOGÍAS EN
EL DERECHO LABORAL
ARGENTINO

The Impact of New Technologies on Argentine Labor Law

*Carrera:
Abogacía*

*Autor:
Diego Mut Gelusini*

*D.N.I:
43.220.835*

*Número de Legajo:
VABG11453*

*Profesor Tutor:
Alfredo Jesús Salvai
Mirna Lozano Bosch*

San Juan, Argentina, Noviembre de 2024

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Resumen | 2 |
| Abstract | 3 |
| Introducción | 4 |
| <i>Contexto General</i> | 4 |
| <i>Problema de Investigación</i> | 11 |
| <i>Definición del Problema</i> | 11 |
| <i>Hipótesis</i> | 18 |
| <i>Objetivos</i> | 19 |
| Métodos | 23 |
| <i>Alcance de la Investigación</i> | 23 |
| <i>Enfoque</i> | 24 |
| <i>Diseño y Tipo de Investigación</i> | 24 |
| <i>Población, Muestra y Participantes</i> | 25 |
| <i>Técnicas de Recolección de Datos</i> | 25 |
| <i>Análisis de Datos</i> | 26 |
| Resultados | 27 |
| Discusión | 35 |
| <i>Interpretación de los Resultados</i> | 35 |
| <i>Limitaciones del estudio</i> | 37 |
| <i>Fortalezas y Aportes</i> | 39 |
| <i>Conclusiones</i> | 40 |
| <i>Recomendaciones</i> | 42 |
| Referencias | 45 |

Resumen

El presente estudio abordó el impacto de las nuevas tecnologías, particularmente la inteligencia artificial, la automatización y el teletrabajo, en el ámbito del derecho laboral argentino. A través de un enfoque metodológico mixto, se investigaron las transformaciones en las dinámicas laborales y su relación con los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, así como las implicancias normativas y sociales derivadas de estos cambios. El diseño no experimental y transversal permitió combinar técnicas de revisión exhaustiva de literatura, análisis de casos prácticos y entrevistas con expertos del ámbito jurídico y tecnológico. Los resultados reflejaron que la adopción de estas tecnologías no solo redefinió las relaciones laborales tradicionales, sino que también planteó desafíos significativos para la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en áreas como la estabilidad laboral, la privacidad y la equidad. Asimismo, se identificó una brecha entre la velocidad de los avances tecnológicos y la capacidad de adaptación del marco normativo actual, evidenciando la necesidad de reformas legislativas que promovieran un equilibrio entre innovación y justicia social. En conclusión, el estudio destacó que la integración tecnológica, si bien ofreció oportunidades para la modernización del sistema laboral, requirió un enfoque regulatorio que garantizara la dignidad, la igualdad y la sostenibilidad en las relaciones laborales.

Palabras claves: Derecho Laboral, Inteligencia Artificial, Automatización, Teletrabajo, Regulación Jurídica.

Abstract

This study addressed the impact of new technologies, particularly artificial intelligence, automation, and teleworking, in the field of Argentine labor law. Through a mixed methodological approach, the transformations in labor dynamics and their relationship with Economic, Social, Cultural, and Environmental Rights were investigated, as well as the normative and social implications derived from these changes. The non-experimental and cross-sectional design allowed for the combination of exhaustive literature review techniques, practical case analysis, and interviews with experts in the legal and technological fields. The results reflected that the adoption of these technologies not only redefined traditional labor relations but also posed significant challenges for the protection of workers' rights, especially in areas such as job stability, privacy, and equity. Additionally, a gap was identified between the speed of technological advances and the current regulatory framework's ability to adapt, highlighting the need for legislative reforms that promoted a balance between innovation and social justice. In conclusion, the study emphasized that technological integration, while offering opportunities for the modernization of the labor system, required a regulatory approach that ensured dignity, equality, and sustainability in labor relations.

Keywords: Labor Law, Artificial Intelligence, Automation, Teleworking, Legal Regulation.

Introducción

Contexto General

Evolución de las Tecnologías Digitales y su Impacto en el Trabajo y los Derechos Económicos, Sociales, Culturales Y Ambientales (DESCA)

Las tecnologías digitales han transformado diversos aspectos de la vida cotidiana y profesional, y el ámbito laboral no es una excepción. Desde la revolución industrial hasta la era digital actual, la evolución tecnológica ha reconfigurado la naturaleza del trabajo, introduciendo innovaciones que afectan tanto los procesos como la estructura del empleo. La inteligencia artificial (IA), el internet de las cosas (IoT) y la automatización son algunas de las tecnologías que están redefiniendo las prácticas laborales, creando nuevas oportunidades, pero también desafíos en el entorno laboral.

Según Dobratinich (2023), “los intercambios entre la tecnología y el saber se presentan inacabados. Las nuevas propuestas tecnológicas dejan obsoletos e inservibles de manera instantánea no solo a productos sino a teorías que no pueden acompañarlas. Surgirán en diferentes formas y lugares, con las más variadas estéticas, capaces de satisfacer aquellas necesidades que aún hasta el momento no se pensaban posibles”. Esta afirmación destaca la rapidez con la que las tecnologías emergentes pueden superar y transformar las prácticas y teorías previas, afectando tanto la economía como los derechos de los trabajadores, incluyendo los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA).

El dinamismo en la evolución tecnológica ha generado un cambio constante en las estructuras laborales tradicionales. Según Igolnikov (2020), la robótica y la inteligencia

artificial están impactando significativamente el derecho laboral, particularmente en Argentina, ya que las relaciones laborales están en constante cambio debido a estas innovaciones. Esto ha generado nuevas formas de trabajo que desafían las normativas laborales actuales y requieren un enfoque actualizado que garantice tanto la protección de los trabajadores como el respeto a los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. Específicamente, la transformación tecnológica tiene implicancias sobre el derecho al trabajo decente, la seguridad social, la igualdad de oportunidades y el bienestar laboral.

Transformación en el Entorno Laboral y DESCAs

La integración de la IA y la automatización en el entorno laboral ha llevado a un cambio fundamental en cómo se realizan las tareas y en la estructura de los empleos. La automatización ha comenzado a reemplazar tareas repetitivas y rutinarias, mientras que la IA está empezando a intervenir en la toma de decisiones y en la gestión de recursos humanos. Estos cambios traen consigo una serie de desafíos y oportunidades que afectan no solo la seguridad laboral y las condiciones de trabajo, sino también la efectividad de los derechos laborales y su conexión con los derechos económicos y sociales protegidos por los DESCAs.

Cárcova (2021) destaca que las transformaciones tecnológicas están afectando las relaciones laborales de manera compleja, creando un entorno donde las leyes laborales tradicionales se ven desafiadas por la irrupción de nuevas tecnologías. La tecnología no solo promete una mayor eficiencia, sino también una reconfiguración de los derechos laborales y la necesidad de nuevas regulaciones para proteger a los trabajadores en este entorno en evolución. Esto incluye proteger derechos tan fundamentales como el derecho

a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, la protección social y la seguridad en el trabajo.

Finquelievich (2019) señala que las políticas públicas deben adaptarse a las demandas de una fuerza laboral cada vez más tecnificada, con implicancias directas sobre la sociología del trabajo y el derecho laboral. La digitalización del trabajo, particularmente en el contexto de los DESCA, requiere marcos normativos que protejan a los trabajadores sin frenar el progreso tecnológico. Esto incluye la adaptación de las legislaciones laborales para salvaguardar los derechos a la salud laboral, la educación continua y la estabilidad económica de los trabajadores en un entorno laboral digitalizado.

Marco Teórico

Conceptos Clave

Digitalización: Definición y Alcance en el Contexto Laboral

La digitalización es un proceso que implica la incorporación de tecnologías digitales en las distintas áreas de la sociedad y la economía. En el contexto laboral, este fenómeno ha transformado significativamente la forma en que se organizan y desempeñan las actividades laborales. Según De Stefano (2018), la digitalización ha dado lugar a una "revolución en las formas de trabajo, impulsada por la automatización y el uso intensivo de inteligencia artificial" (p. 45). Este proceso ha permitido la aparición de nuevos modelos laborales, pero también ha presentado desafíos en términos de derechos laborales y seguridad social, requiriendo una urgente revisión de las normativas laborales tradicionales.

Derecho Laboral: Principios y Adaptación a Nuevas Realidades

El derecho laboral se basa en principios fundamentales como la protección del trabajador, la equidad en las relaciones laborales y la justicia social. Sin embargo, la digitalización y la aparición de nuevas tecnologías plantean retos importantes a estos principios. Igolnikov (2020) argumenta que "la irrupción de la inteligencia artificial y la robótica en el ámbito laboral exige una reconfiguración de los derechos laborales, adaptándolos a las nuevas formas de trabajo emergentes" (p. 33). En este sentido, los sistemas normativos deben evolucionar para proteger de manera efectiva los derechos de los trabajadores en el entorno digital.

Teletrabajo: Definición, Ventajas y Desventajas

El teletrabajo se define como la modalidad laboral en la que las tareas se realizan de manera remota, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC). Este modelo ha ganado relevancia en los últimos años debido a la pandemia de COVID-19 y la aceleración de la digitalización. Finkelievich (2019) resalta que el teletrabajo "representa una forma flexible de organización laboral, que mejora el equilibrio entre la vida personal y profesional, pero también plantea desafíos en términos de aislamiento social y erosión de los derechos laborales tradicionales" (p. 28). Aunque el teletrabajo ofrece ventajas en términos de flexibilidad y productividad, también puede generar problemas relacionados con la desconexión digital y la protección de la privacidad.

Protección de Datos Personales: Regulaciones y Desafíos en el Ámbito Laboral

La protección de datos personales se ha convertido en una preocupación central en el entorno laboral digitalizado, especialmente con el aumento del uso de herramientas de IA y sistemas automatizados para gestionar empleados. Rosenbaum (2019) destaca que "la digitalización del trabajo conlleva riesgos significativos para la privacidad de los empleados, ya que las tecnologías permiten la vigilancia continua y la recopilación masiva de datos personales" (p. 76). Los desafíos incluyen garantizar que las regulaciones de protección de datos, como las establecidas por el RGPD en Europa, sean aplicadas de manera efectiva en el contexto del trabajo remoto y digitalizado.

Teorías y Modelos Relevantes

Modelos de Adaptación Tecnológica en el Derecho Laboral

Existen varios modelos que buscan explicar cómo el derecho laboral puede adaptarse a las tecnologías emergentes. De Stefano (2018) sugiere un enfoque basado en la actualización continua de la legislación laboral, adaptando las normativas a medida que las tecnologías avanzan. Este enfoque resalta la importancia de una respuesta legislativa proactiva para evitar que los trabajadores queden desprotegidos frente a los cambios tecnológicos.

Teorías sobre la Gestión de Cambios Tecnológicos en el Trabajo

Las teorías sobre la gestión de cambios tecnológicos en el trabajo abordan cómo las organizaciones y los sistemas legales pueden manejar la incorporación de nuevas tecnologías en el entorno laboral. Mohadeb (2021) enfatiza que "la implementación de tecnología en el lugar de trabajo requiere un enfoque equilibrado que considere tanto los

beneficios económicos como las repercusiones sociales y legales" (p. 52). Esto implica diseñar estrategias que promuevan la innovación mientras se protegen los derechos laborales.

Antecedentes de Investigación. Antecedentes Relevantes

Estudios Previos en Argentina. Investigaciones sobre Teletrabajo y su Regulación

En Argentina, el teletrabajo ha sido objeto de análisis y regulación en respuesta a su creciente adopción y a las necesidades emergentes en el entorno laboral moderno. La Ley de Teletrabajo (Ley 27.555), promulgada en 2020, estableció un marco normativo que regula esta modalidad de trabajo, buscando equilibrar las responsabilidades y derechos de empleadores y empleados. Esta legislación surgió como una necesidad para adaptar el derecho laboral a las nuevas realidades del trabajo digitalizado, aceleradas en gran medida por la pandemia de COVID-19.

La Ley de Teletrabajo regula varios aspectos cruciales de esta modalidad laboral, incluyendo el derecho a la desconexión digital, la provisión de equipos necesarios para el desempeño de las tareas y la compensación por gastos relacionados con el teletrabajo. Estos elementos buscan garantizar que los empleados que trabajan desde casa mantengan condiciones laborales equitativas y que sus derechos sean protegidos de manera similar a los trabajadores presenciales.

Diversos estudios de caso han examinado cómo las empresas han implementado el teletrabajo bajo la nueva normativa. Estos estudios destacan tanto las buenas prácticas

adoptadas como las dificultades encontradas en la implementación práctica de la ley. Al proporcionar una visión integral de cómo la legislación se traduce en la práctica, estos estudios ofrecen una perspectiva valiosa sobre la efectividad de la normativa y las áreas que podrían beneficiarse de ajustes adicionales.

La promulgación de la Ley de Teletrabajo respondió a la necesidad de adaptar el derecho laboral a las nuevas realidades del trabajo digitalizado, especialmente aceleradas por la pandemia de COVID-19. La ley regula aspectos como el derecho a la desconexión digital, la provisión de equipos y la compensación por gastos. En este contexto, la ley se presenta como un intento de formalizar y estandarizar prácticas que, en muchos casos, ya se estaban llevando a cabo de manera informal.

Investigaciones como las de Carlos María Cárcova (2021) ofrecen una evaluación crítica de la ley, analizando su efectividad en la protección de los derechos de los trabajadores y su impacto en la relación laboral. Cárcova destaca que, si bien la ley representa un avance significativo, hay áreas que requieren ajustes para abordar desafíos específicos, como la supervisión del cumplimiento y la adaptación a diferentes sectores económicos. Estas observaciones subrayan la necesidad de una evaluación continua y de posibles reformas para mejorar la eficacia de la normativa en la práctica.

Diversos estudios de caso han examinado cómo las empresas han implementado el teletrabajo bajo la nueva normativa. Estos estudios destacan tanto las buenas prácticas adoptadas como las dificultades encontradas en la implementación práctica de la ley.

Buenas Prácticas Adoptadas: Muchas empresas han desarrollado y comunicado políticas internas detalladas que regulan el teletrabajo, incluyendo directrices sobre

horarios, disponibilidad, uso de equipos y herramientas, y procedimientos para solicitar y gestionar el teletrabajo. Además, han tomado medidas para garantizar que los empleados cuenten con el equipo necesario para trabajar de manera eficiente desde casa, y han implementado programas de capacitación y soporte para ayudar a los empleados a adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo.

Dificultades Encontradas: Sin embargo, la implementación de la ley también ha presentado desafíos. La necesidad de adaptar rápidamente las políticas y procedimientos a una nueva legislación ha generado dificultades, especialmente en empresas que no contaban previamente con estructuras para el teletrabajo. También se han observado problemas en la garantía de provisión adecuada de equipos y compensación por gastos, así como en la protección de datos y la seguridad de la información. La transición al teletrabajo también ha afectado la cultura organizacional, con algunas empresas enfrentando dificultades para mantener la cohesión y colaboración entre los equipos en un entorno remoto.

Problema de Investigación

Definición del Problema

En el contexto de la creciente digitalización y la introducción de nuevas tecnologías, el derecho laboral enfrenta desafíos significativos en cuanto a su regulación y aplicación. La incorporación de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial (IA), la automatización y el teletrabajo plantea cuestiones críticas sobre cómo adaptar el marco normativo laboral para proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores. La evolución tecnológica está transformando la naturaleza del trabajo y los procesos de

gestión, generando nuevas formas de empleo y alterando las tradicionales dinámicas laborales. Esta transformación exige una revisión exhaustiva de las normativas vigentes para garantizar que estas leyes sigan siendo efectivas y pertinentes.

Los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) desempeñan un papel crucial en este debate, ya que se refieren a la protección de los trabajadores y sus condiciones de vida frente a los cambios tecnológicos. El impacto de la IA y la automatización no solo afecta las estructuras laborales, sino también los derechos fundamentales de los trabajadores a condiciones de empleo dignas, a la protección de su integridad personal, y a un entorno laboral seguro y saludable, elementos que están intrínsecamente vinculados a los DESCAs. La protección de los derechos sociales, tales como el derecho a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado, debe ser reconsiderada en el marco de un entorno laboral que está cada vez más influenciado por tecnologías disruptivas.

Uno de los problemas centrales es la identificación y regulación de áreas desprotegidas o conflictivas que surgen con la integración de estas tecnologías en el entorno laboral. Aspectos como la protección de datos personales, la desconexión digital, y la adaptación de las condiciones laborales a las nuevas realidades tecnológicas requieren una consideración especial. La Ley de Teletrabajo (Ley 27.555) de Argentina, por ejemplo, ha abordado algunos de estos problemas, pero también ha dejado vacíos que necesitan ser llenados con ajustes normativos y actualizaciones legislativas. Desde la perspectiva de los DESCAs, la regulación de estas nuevas formas de trabajo debe garantizar que se mantengan los derechos fundamentales de los trabajadores, como el

derecho a la privacidad, la protección contra la explotación laboral y el acceso a un entorno de trabajo seguro.

La regulación actual puede no ser suficiente para enfrentar los desafíos y las complejidades que presentan las nuevas tecnologías, lo que crea un vacío en la protección de los derechos laborales y en la regulación efectiva de las nuevas formas de trabajo. Además, se deben tener en cuenta los derechos culturales, entendidos como el derecho de los trabajadores a participar en la vida cultural de la sociedad, que pueden verse afectados por las dinámicas cambiantes del mercado laboral digital. Esto incluye la necesidad de fomentar la formación continua y la reconversión laboral, garantizando así que los trabajadores puedan mantenerse competitivos en un mercado en constante evolución.

Preguntas de Investigación

¿Cómo afectan las nuevas tecnologías a los derechos laborales en Argentina?

Esta pregunta busca entender el impacto directo que la implementación de tecnologías emergentes tiene sobre los derechos y condiciones laborales en Argentina. Esto incluye cómo la automatización y la IA alteran la naturaleza del trabajo, las demandas y expectativas sobre los trabajadores, y las nuevas formas de empleo que están surgiendo. Asimismo, desde la óptica de los DESCAs, se analizará cómo estas tecnologías afectan la seguridad laboral, la privacidad de los trabajadores y la equidad en el lugar de trabajo, considerando derechos esenciales como la protección social y el acceso a condiciones de trabajo dignas.

¿Qué ajustes normativos son necesarios para abordar estos cambios?

Esta pregunta se centra en identificar las modificaciones necesarias en la legislación laboral para enfrentar de manera efectiva los desafíos que presentan las nuevas tecnologías. Esto incluye la evaluación de la Ley de Teletrabajo y otras normativas existentes para determinar qué áreas requieren reformas o nuevas regulaciones. Desde la perspectiva de los DESCAs, es imperativo que los ajustes normativos consideren no solo la actualización de los marcos legales para incluir nuevas formas de trabajo, sino también la salvaguarda de derechos sociales y económicos fundamentales. Esto garantizará que los avances tecnológicos no comprometan los derechos laborales y se mantengan los estándares mínimos de protección.

Fundamentación del Problema

El avance tecnológico, especialmente en áreas como la inteligencia artificial (IA), la automatización, y la digitalización, ha desafiado la capacidad del derecho laboral para responder a las nuevas exigencias del mercado laboral. La Ley de Teletrabajo (Ley 27.555) en Argentina es un ejemplo de cómo la legislación ha comenzado a abordar algunos de estos cambios, regulando aspectos como el derecho a la desconexión digital y la compensación de gastos en el teletrabajo. Sin embargo, estos esfuerzos legislativos siguen siendo insuficientes para abordar los retos que surgen a partir de la creciente automatización y la integración de tecnologías disruptivas en el entorno laboral. Según Igolnikov (2020), la robótica y la IA han comenzado a modificar profundamente las relaciones laborales, exigiendo un replanteamiento de los principios fundamentales del derecho laboral para mantener su relevancia y efectividad.

Las áreas más desprotegidas incluyen la protección de datos personales, la privacidad laboral, la supervisión digital y la creciente flexibilidad de las condiciones

laborales, que muchas veces reducen la seguridad laboral y los derechos adquiridos de los trabajadores. Esto se agrava en un contexto en el que la automatización podría desplazar a un número significativo de trabajadores, alterando no solo la forma en que se trabaja, sino también el acceso al empleo, la estabilidad laboral, y la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas.

Desde la perspectiva de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), el problema se torna aún más relevante, ya que la digitalización y las nuevas tecnologías afectan no solo los derechos laborales tradicionales, sino también otros derechos fundamentales. La incorporación de la tecnología puede alterar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores, afectando sus derechos a condiciones laborales justas, a la privacidad, y al acceso a un empleo digno y estable.

Relevancia del Problema en el Derecho Laboral Argentino

La relevancia de este problema radica en la necesidad imperiosa de que el derecho laboral argentino evolucione para hacer frente a las complejidades y desafíos que imponen las nuevas tecnologías. Si no se abordan estos temas con prontitud y de manera adecuada, existe el riesgo de que los trabajadores se vean cada vez más desprotegidos en un entorno laboral que cambia rápidamente y que tiende a priorizar la eficiencia tecnológica por sobre los derechos laborales.

Este problema es relevante no solo para los trabajadores que ya están inmersos en sectores tecnológicamente avanzados, sino también para aquellos en sectores que aún no han experimentado una transformación tecnológica significativa. A medida que la digitalización avanza y se expande a todas las industrias, los efectos de la falta de

regulación adecuada impactarán a una mayor parte de la población laboral, generando desigualdades y problemas de acceso al trabajo digno y estable.

Además, la revisión de la normativa es esencial para que Argentina pueda mantenerse competitiva en un contexto global donde las prácticas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores están siendo objeto de revisión y ajuste en muchas jurisdicciones. Países como España y Francia han comenzado a adoptar nuevas regulaciones para abordar los efectos de la digitalización en el trabajo, y la falta de adaptabilidad por parte de Argentina podría poner en desventaja tanto a los trabajadores como a las empresas nacionales frente a competidores internacionales.

La Implementación del Teletrabajo en Argentina Durante la Pandemia y sus Desafíos Post-Pandemia

Durante la pandemia del COVID-19, el teletrabajo se convirtió en una necesidad para muchas empresas en Argentina. Esta transición repentina reveló muchas de las lagunas existentes en la normativa laboral. Si bien el país ya contaba con la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555), promulgada en 2020, la implementación práctica de esta ley demostró que había áreas que aún no estaban lo suficientemente protegidas. A continuación, se presenta un ejemplo concreto que muestra la relevancia y la necesidad de adaptar el marco normativo a los desafíos actuales.

Un call center en Buenos Aires tuvo que adaptarse al teletrabajo cuando las restricciones de movilidad impuestas por la pandemia hicieron imposible el trabajo presencial. La empresa implementó sistemas de monitoreo digital para supervisar las actividades de los empleados desde sus hogares, incluyendo software de control de

productividad que registraba el uso de la computadora y tomaba capturas de pantalla en intervalos regulares. Sin embargo, esta medida generó preocupación entre los trabajadores, quienes argumentaron que sus derechos a la privacidad estaban siendo vulnerados.

La Ley de Teletrabajo establecía que los empleadores debían respetar el derecho a la desconexión digital y garantizar que no se vulnerara la privacidad de los empleados durante el trabajo remoto. No obstante, en la práctica, la ley no especificaba con claridad los límites del monitoreo digital y cómo debería implementarse para no afectar los derechos laborales. Esto dio lugar a situaciones conflictivas, como la imposición de metas de productividad extremadamente exigentes, monitoreos continuos durante la jornada laboral y la falta de regulación específica sobre el tiempo que los empleados debían estar conectados.

Desde la perspectiva de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), esta situación pone en juego varios derechos fundamentales. En primer lugar, la implementación del teletrabajo impactó directamente en los derechos económicos y sociales, ya que los trabajadores no solo se vieron obligados a asumir nuevos costos, como el pago del internet y la electricidad, sino que también enfrentaron dificultades para equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares, lo que afectó su bienestar general. Además, la privacidad de los empleados fue afectada, poniendo en riesgo el respeto a los derechos culturales y sociales relacionados con la dignidad y el desarrollo integral de los individuos.

La falta de especificidad en la normativa también reveló un vacío en la protección de estos derechos. Por ejemplo, la ley reconocía el derecho a la desconexión, pero no

ofrecía directrices claras sobre cómo las empresas debían regular el tiempo de trabajo y descanso. Esto resultó en empleados que, en la práctica, trabajaban más horas de las que habrían trabajado en un entorno presencial, generando un conflicto con los derechos laborales justos.

Este ejemplo refleja claramente la relevancia del problema. Las nuevas tecnologías, cuando no están adecuadamente reguladas, pueden llevar a la vulneración de derechos fundamentales reconocidos en los DESCAs, como el derecho a un trabajo digno, a condiciones laborales justas y equitativas, y a la privacidad. A medida que la digitalización del trabajo avanza, será fundamental que el derecho laboral argentino se adapte para proteger eficazmente a los trabajadores y garantizar que el progreso tecnológico no se convierta en una herramienta de explotación laboral o precarización de los derechos adquiridos.

Hipótesis

La creciente adopción de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, la automatización y el teletrabajo en el ámbito laboral argentino está generando transformaciones profundas en las relaciones laborales, afectando la estructura y condiciones de empleo tradicionales. Estas innovaciones tecnológicas, aunque ofrecen oportunidades significativas de aumento de la eficiencia y productividad, también plantean desafíos complejos que las normativas laborales actuales no contemplan plenamente. En particular, se observan lagunas en la protección de los derechos laborales fundamentales, en especial los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA).

La hipótesis plantea que la integración de estas tecnologías en el entorno laboral sin los debidos ajustes normativos incrementa el riesgo de precarización del trabajo, afectando tanto la estabilidad del empleo como las condiciones de trabajo dignas. Específicamente, surgen preocupaciones respecto a la vulneración de derechos fundamentales como la privacidad, la desconexión digital, la seguridad en el empleo, y la equidad en el acceso y permanencia en los puestos de trabajo.

Sin embargo, con la actualización y adaptación de la legislación laboral, orientada hacia la protección integral de los derechos de los trabajadores en el contexto digital, es posible mitigar estos riesgos. Esta adaptación normativa debería enfocarse en garantizar que las nuevas tecnologías no se conviertan en herramientas de explotación laboral, sino que contribuyan a mejorar las condiciones laborales, promoviendo un equilibrio entre el progreso tecnológico y la protección efectiva de los derechos consagrados en los DESCAs. De esta manera, se logrará una modernización del marco regulatorio que asegure que el avance tecnológico esté acompañado de salvaguardias que prioricen el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del sistema laboral en Argentina.

Objetivos

Objetivo General: Analizar El Impacto De Las Nuevas Tecnologías En El Derecho Laboral Argentino

Prestando especial atención a cómo la automatización, la inteligencia artificial (IA), y la digitalización están modificando las relaciones laborales, afectando tanto las dinámicas de poder entre empleadores y empleados como los derechos laborales fundamentales. Este análisis busca comprender la manera en que las tecnologías

emergentes transforman la organización del trabajo, los procesos productivos, y las condiciones laborales, poniendo en foco cómo dichas innovaciones pueden, en algunos casos, generar nuevas formas de precarización laboral, al tiempo que también presentan oportunidades para mejorar la eficiencia y calidad del trabajo.

En este contexto, el objetivo general incluye una evaluación crítica del marco normativo laboral argentino actual, para determinar si se adapta adecuadamente a las nuevas realidades impuestas por la tecnología. De manera específica, se examina la capacidad de las leyes laborales vigentes, como la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555), para proteger a los trabajadores en áreas fundamentales como el derecho a la desconexión digital, la privacidad y la protección de datos personales, la igualdad de oportunidades, y la seguridad social.

El análisis se enmarca en los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), dado que estos derechos son centrales para la justicia social y la equidad en el trabajo. En particular, se busca explorar cómo los principios de los DESCAs pueden ser una guía para garantizar que los derechos laborales no se vean erosionados por la innovación tecnológica, y cómo las nuevas tecnologías deben ser reguladas para que sirvan como un motor de inclusión y mejora de las condiciones laborales, en lugar de una herramienta de explotación y exclusión. Los DESCAs, que incluyen el derecho al trabajo digno, la protección contra la explotación, la igualdad de acceso al empleo y la seguridad en el trabajo, son esenciales para equilibrar los impactos potencialmente desiguales que las tecnologías pueden traer al mercado laboral.

Además, este objetivo general implica explorar no solo el contexto normativo, sino también los efectos socioculturales de la digitalización en el trabajo. Autores como

Finquelievich (2019) argumentan que la tecnología no solo transforma las prácticas laborales, sino también las relaciones sociales en el trabajo, y, por tanto, es necesario incluir un enfoque interdisciplinario que contemple no solo el aspecto jurídico, sino también el impacto cultural y social de la tecnología sobre el trabajo.

Este objetivo también incluye la propuesta de reformas normativas y regulaciones futuras que puedan alinearse mejor con los principios de los DESCAs, de modo que el avance tecnológico no comprometa los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que los refuerce, garantizando un equilibrio justo entre el progreso tecnológico y la protección social en el trabajo.

Objetivos Específicos

1. Evaluar la efectividad de la normativa actual frente a las nuevas tecnologías, examinando la aplicación de leyes como la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555) y su capacidad para responder a los desafíos del entorno laboral digitalizado. Autores como Cárcova (2021) han señalado que, aunque la ley es un avance, presenta carencias en áreas clave como la supervisión de la desconexión digital y la protección de datos personales. Igolnikov (2020) también sostiene que la automatización y la IA están creando nuevas formas de trabajo que no siempre están cubiertas por la legislación actual, lo que pone en riesgo derechos fundamentales protegidos por los DESCAs, como el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas.

2. Identificar lagunas en la protección de los derechos laborales en el contexto digital, enfocándose en cuestiones como la protección de datos personales, la desconexión digital, y los desafíos que plantea la automatización.

Finquelievich (2019) subraya la importancia de adaptar las políticas públicas a una fuerza laboral cada vez más tecnificada, señalando que la digitalización del trabajo puede generar nuevas formas de desigualdad si no se establecen mecanismos adecuados de protección. En este sentido, los DESCAs se convierten en un marco esencial para garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de condiciones de trabajo dignas, protección contra la explotación, y acceso a la seguridad social en un entorno de rápida evolución tecnológica.

3. Proponer ajustes o nuevas regulaciones para mejorar la adaptación legal, con el objetivo de fortalecer la protección de los trabajadores frente a las nuevas realidades tecnológicas. Este objetivo se centra en identificar las áreas de mejora dentro de la normativa laboral argentina y ofrecer propuestas concretas basadas en estudios previos y en la experiencia internacional. Por ejemplo, Rosenbaum (2019) argumenta que los avances en la automatización requieren una regulación más dinámica que pueda anticiparse a los cambios tecnológicos y proteger los derechos de los trabajadores. Además, este análisis se hace en consonancia con los principios de los DESCAs, enfatizando la necesidad de que las regulaciones laborales incorporen un enfoque basado en los derechos humanos, garantizando la equidad y la justicia social en la era digital.

Métodos

Alcance de la Investigación

El presente estudio tiene un alcance descriptivo y explicativo, ya que busca no solo describir cómo las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, la automatización y el teletrabajo, están afectando las dinámicas laborales en Argentina, sino también explicar el impacto que estas tecnologías tienen en los derechos laborales. La investigación se centrará en analizar la legislación vigente, identificando áreas donde los derechos de los trabajadores pueden estar desprotegidos debido a la rápida evolución tecnológica.

El análisis también abarcará las implicancias de estos cambios en los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), evaluando en qué medida se garantiza la protección de los trabajadores en el contexto de la digitalización y la automatización. Además, se discutirán posibles ajustes o nuevas regulaciones que puedan ser necesarias para asegurar una adaptación adecuada del marco jurídico argentino a las nuevas realidades tecnológicas.

El estudio abarca un período temporal desde la implementación de la Ley de Teletrabajo en Argentina (Ley 27.555) hasta el presente, con un enfoque geográfico limitado a Argentina, pero considerando ejemplos internacionales para comparaciones y lecciones aplicables.

Enfoque

La investigación adoptará un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una comprensión integral del impacto de las nuevas tecnologías en el derecho laboral argentino. Este enfoque permitirá una evaluación detallada y multidimensional de la problemática, aprovechando tanto la profundidad cualitativa de los estudios de caso y las opiniones de expertos, como el contexto más amplio proporcionado por la revisión de literatura y los estudios comparativos.

Diseño y Tipo de Investigación

El presente estudio adopta un diseño no experimental, dado que no se busca manipular variables de manera controlada, sino analizar situaciones ya existentes en el ámbito del derecho laboral argentino frente a las nuevas tecnologías. El enfoque transversal permite observar cómo, en un momento determinado, la digitalización y la automatización han impactado en las relaciones laborales, el marco normativo y los derechos de los trabajadores.

El tipo de investigación es descriptivo-explicativo, ya que, por un lado, describe el fenómeno de la integración de nuevas tecnologías en el ámbito laboral y, por otro, explica las causas y consecuencias de esta integración en la regulación legal. Esto permitirá no solo comprender el impacto actual de la tecnología en el derecho laboral, sino también proponer ajustes normativos necesarios para abordar las nuevas realidades del trabajo digitalizado.

Población, Muestra y Participantes

La población de estudio estará compuesta por profesionales del derecho, expertos en tecnología y académicos especializados en derecho laboral. Se buscará entrevistar a un número reducido de expertos para obtener perspectivas cualitativas profundas sobre el impacto de la digitalización en el trabajo. Además, se empleará el análisis de estudios de casos documentados que reflejan experiencias reales de trabajadores en contextos similares.

Técnicas de Recolección de Datos

1. **Revisión de Literatura:** Se realizará una exhaustiva revisión de literatura para establecer un marco teórico sólido y entender el estado actual del conocimiento en relación con el impacto de las nuevas tecnologías en el derecho laboral. La revisión incluirá artículos académicos, informes de políticas, y publicaciones relevantes sobre teletrabajo, protección de datos personales y regulación laboral.

2. **Análisis de Casos Prácticos:** Se seleccionarán y analizarán casos prácticos de empresas que han implementado tecnologías digitales en Argentina. Estos estudios de caso proporcionarán una visión detallada de cómo la normativa actual se aplica en la práctica, y destacarán tanto las buenas prácticas como las dificultades encontradas en la implementación.

3. **Opiniones de Expertos:** Se llevará a cabo una serie de entrevistas con expertos en derecho laboral, tecnología y políticas públicas. Estas entrevistas

ofrecerán perspectivas valiosas sobre cómo las nuevas tecnologías están afectando el ámbito laboral y qué ajustes normativos podrían ser necesarios.

Análisis de Datos

Se emplearán tanto métodos cualitativos como cuantitativos para analizar la información obtenida.

Métodos Cualitativos:

- **Análisis Temático:** Se utilizará el análisis temático para identificar patrones y temas recurrentes en la literatura revisada y en las entrevistas con expertos. Este método permitirá entender cómo las nuevas tecnologías están cambiando las prácticas laborales y cómo se perciben estos cambios.
- **Codificación Abierta y Axial:** La codificación abierta se aplicará para descomponer la información cualitativa en conceptos fundamentales. La codificación axial ayudará a relacionar estos conceptos y construir una narrativa coherente sobre los impactos de la digitalización en el derecho laboral.

Métodos Cuantitativos:

- **Análisis Comparativo Internacional:** Se compararán los resultados obtenidos en Argentina con los de otros países para identificar similitudes y diferencias en la regulación del trabajo digitalizado. Este análisis permitirá evaluar la adecuación de la normativa argentina en un contexto internacional y ofrecer recomendaciones basadas en prácticas internacionales.

Resultados

Impacto de la Digitalización y la Automatización en el Derecho Laboral Argentino: Análisis de Literatura, Opiniones Expertas y Empresariales

El análisis realizado en esta investigación parte de una revisión exhaustiva de la literatura relevante y entrevistas a expertos en derecho laboral, tecnología y el ámbito empresarial. Este enfoque permitió obtener una visión integral sobre cómo las nuevas tecnologías están transformando el mundo laboral, abordando tanto los desafíos normativos como las oportunidades de mejora en la protección de los derechos de los trabajadores.

Esta investigación se enmarca en los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), ya que el impacto de la digitalización y la automatización en el derecho laboral argentino tiene implicaciones directas sobre el derecho al trabajo, la seguridad social y la dignidad laboral de los trabajadores. La transformación del entorno laboral exige una adaptación normativa que garantice el acceso a empleos de calidad y la inclusión en sistemas de protección social, ya que la digitalización puede aumentar la precarización y deshumanización del trabajo. Además, es fundamental establecer regulaciones que protejan la privacidad y los derechos de los trabajadores frente a la vigilancia digital y el control excesivo. Así, se hace evidente la necesidad de políticas laborales que aseguren la protección de los derechos fundamentales en un contexto de constante transformación, garantizando así que los beneficios de la digitalización se traduzcan en mejoras efectivas para la vida laboral de los argentinos.

Se destacan obras fundamentales como *The Second Machine Age* de Brynjolfsson y McAfee (2014), que examinan cómo la digitalización está transformando profundamente el trabajo. Según estos autores, las tecnologías emergentes, especialmente la inteligencia artificial y la automatización, están redefiniendo las tareas laborales, favoreciendo la productividad, pero también generando desplazamientos laborales. Esta idea fue corroborada por los especialistas entrevistados, quienes señalaron que, en Argentina, aunque la adopción tecnológica no es tan rápida como en otras regiones, los sectores industriales y de servicios están comenzando a sentir el impacto de la automatización.

Autores como David Autor (2015) y Daron Acemoglu (2018) también resultan clave para entender las implicaciones de la automatización en el empleo. Autor argumenta que la automatización tiende a reemplazar trabajos rutinarios, afectando principalmente a los trabajadores con menor cualificación. Este hallazgo es relevante para el contexto argentino, donde una parte significativa de la fuerza laboral aún realiza tareas manuales o repetitivas. Según los expertos entrevistados, si no se establecen políticas de capacitación y reconversión laboral, el país corre el riesgo de enfrentar una creciente precarización del empleo.

Por otro lado, los estudios de Daron Acemoglu y Pascual Restrepo (2018) señalan que, aunque la automatización puede reducir empleos en ciertos sectores, también puede generar nuevos trabajos en áreas donde las habilidades humanas son insustituibles, como la creatividad, el análisis crítico y el manejo de situaciones complejas. En este sentido, las entrevistas realizadas con especialistas del derecho laboral argentino sugieren que el marco normativo del país aún no está adaptado para enfrentar los desafíos de la

automatización y la digitalización, lo que podría derivar en una falta de protección para los trabajadores en sectores vulnerables.

En cuanto al teletrabajo, la Ley 27.555 en Argentina, que regula esta modalidad, ha sido un paso importante. Sin embargo, autores como Vincenzo De Stefano, en su análisis sobre el impacto de las plataformas digitales en el trabajo, advierten que las regulaciones actuales no son suficientes para abordar problemas emergentes como la desconexión digital y la vigilancia de los empleados en remoto. Durante las entrevistas, varios expertos destacaron que, si bien la ley establece ciertas protecciones, las empresas a menudo carecen de mecanismos claros para garantizar su implementación, lo que podría afectar negativamente los derechos de los trabajadores.

También, se seleccionaron y analizaron casos prácticos de empresas que han implementado tecnologías digitales en Argentina, específicamente en la provincia de San Juan, como *San Juan Digital* y *Grupo Núcleo*. Estas empresas han adoptado el teletrabajo y otras tecnologías digitales como parte integral de su operativa diaria. El análisis de sus prácticas permitió identificar cómo se aplica la normativa laboral actual en un contexto de digitalización creciente y cuáles son los principales desafíos que enfrentan en la protección de los derechos de sus trabajadores.

En el caso de *San Juan Digital*, las políticas de teletrabajo han permitido una mayor flexibilidad laboral y un aumento en la productividad de los empleados. Sin embargo, durante las entrevistas con los directivos, se mencionaron desafíos legales significativos relacionados con el derecho a la desconexión digital, una cuestión aún no del todo cubierta por la Ley 27.555 de Teletrabajo. Los directivos también señalaron la

dificultad de implementar sistemas de monitoreo que respeten la privacidad de los trabajadores mientras aseguran el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Por su parte, *Grupo Núcleo* ha implementado herramientas digitales avanzadas y procesos de automatización como parte de su estrategia para modernizar su operativa. La compañía ha adoptado el teletrabajo y el uso de plataformas digitales para optimizar sus operaciones, lo que ha resultado en una mejora de la eficiencia laboral. Sin embargo, esta transición hacia lo digital ha presentado desafíos importantes en términos de cumplimiento normativo y protección de los derechos laborales. Uno de los principales retos que enfrenta *Grupo Núcleo* es la falta de directrices claras en la legislación argentina respecto al uso de tecnologías automatizadas para el monitoreo y supervisión de sus trabajadores. A pesar de los beneficios que ofrecen estas tecnologías, como el aumento de la productividad y la flexibilidad laboral, las entrevistas con los directivos revelaron preocupaciones sobre el equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y el uso legítimo de herramientas de monitoreo automatizado. Estos vacíos legales han generado incertidumbre entre los obstáculos sobre cómo evitar la sobreexposición o el mal uso de la información personal de los empleados, sin violar el derecho a la intimidad. Asimismo, *Grupo Núcleo* ha encontrado dificultades para cumplir con las disposiciones sobre la desconexión digital establecidas en la Ley 27.555 de Teletrabajo. La implementación de esta política ha sido particularmente compleja debido a la naturaleza de su actividad empresarial, que exige una disponibilidad constante para atender proyectos y clientes en distintos horarios. Esta problemática subraya la necesidad de un ajuste normativo que permita compatibilizar el trabajo digitalizado con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, tal como lo argumentan estudios recientes en el ámbito laboral digital.

Además, se llevaron a cabo entrevistas con expertos en derecho laboral, tecnología y políticas públicas. Estas entrevistas brindan perspectivas valiosas sobre cómo las nuevas tecnologías están afectando el ámbito laboral y qué ajustes normativos podrían ser necesarios. Entre los expertos consultados, se incluyeron figuras reconocidas en el ámbito del derecho laboral, como el Dr. Alberto Fantini, quien sostiene que "La implementación de la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555) es un avance necesario para regular las nuevas dinámicas laborales, pero aún presenta desafíos significativos. La digitalización del trabajo exige una regulación más robusta en áreas como el derecho a la desconexión digital y la protección de datos personales si bien la ley establece un marco, es insuficiente para cubrir todas las realidades del trabajo remoto, y debe ser complementada con normas específicas que aborden la vigilancia y privacidad del trabajador en el entorno digital".

También se considerará la opinión de la Lic. María González, una reconocida especialista en tecnología con más de 15 años de experiencia en la implementación de sistemas digitales en entornos corporativos, ha enfatizado la creciente necesidad de que las empresas adopten medidas sólidas para garantizar la protección de datos y derechos laborales en el contexto del teletrabajo. Durante la entrevista, González subrayó que la rápida digitalización de los espacios de trabajo ha generado no solo ventajas en términos de flexibilidad y productividad, sino también importantes riesgos relacionados con la privacidad y la protección de la información personal de los empleados. "Es fundamental que las empresas implementen políticas claras de protección de datos y derechos laborales en el contexto del teletrabajo", afirmó González. Además, destacó que la falta de una regulación robusta en muchos países, incluida Argentina, ha dejado a los trabajadores expuestos a prácticas de monitoreo excesivo y, en algunos casos, a la explotación de su información privada. Según la especialista, la clave está en la creación de normativas

empresariales que aseguren que el monitoreo remoto, necesario para la gestión eficiente del teletrabajo, respete estrictamente los derechos a la privacidad y no se convierta en una herramienta de control invasivo". "Las empresas que lideran la protección de los derechos digitales de sus empleados no solo evitarán conflictos legales, sino que también mejorarán su reputación y retendrán talento en el largo plazo", añadió González. Esta opinión coincide con estudios recientes que indican que la seguridad digital y la privacidad son prioridades clave para los empleados en la era del teletrabajo.

Por otro lado, se entrevistó al Dr. Ricardo Lopez, abogado y profesor universitario en la provincia de San Juan, quien señaló que la transición hacia modelos de trabajo digitalizados, como el teletrabajo y la automatización de tareas, exige un enfoque colaborativo en la creación de políticas laborales. Según López, "la participación activa de los trabajadores en la creación de políticas es clave para una transición equitativa hacia el futuro del trabajo". Explicó que, si bien las empresas deben innovar y adoptar tecnologías que incrementen la eficiencia, es crucial que los empleados sean incluidos en el proceso de diseño de estas políticas para garantizar que sus derechos estén protegidos. "Cuando los trabajadores tienen voz en el diseño de las políticas laborales relacionadas con la tecnología, se puede lograr un equilibrio que minimice el riesgo de precarización y asegure condiciones justas", afirmó López.

En el ámbito empresarial de San Juan, Ricardo López ha sido testigo de cómo algunas empresas han implementado con éxito el teletrabajo y la automatización, pero también ha visto casos en los que la falta de participación de los empleados en la toma de decisiones ha generado conflictos. "No es suficiente que las empresas simplemente impongan nuevas tecnologías; la transición debe ser gestionada de forma inclusiva para

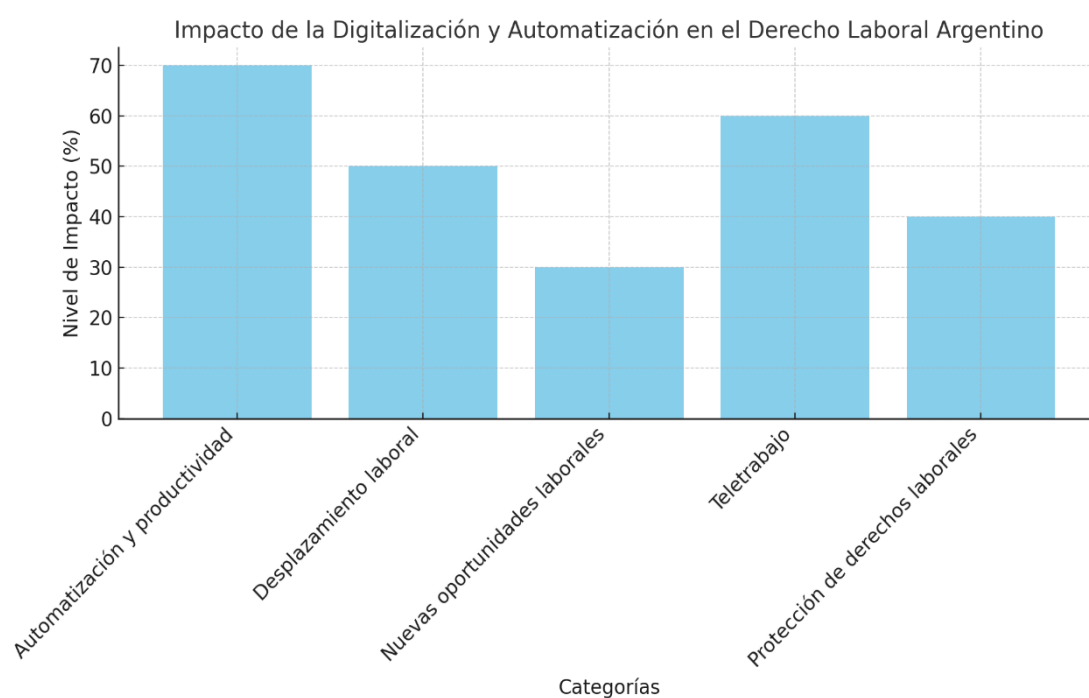
garantizar un reparto justo de los beneficios", concluyó López, quien ha sido un defensor activo de la protección de los derechos laborales en el contexto de la digitalización en Argentina.

El análisis realizado pone de manifiesto cómo la digitalización y la automatización están impactando el derecho laboral argentino, en sintonía con las transformaciones observadas a nivel global. Autores como Brynjolfsson y McAfee ya habían señalado que la era digital está redefiniendo el trabajo, una realidad que los expertos locales entrevistados confirman en el contexto argentino. La adopción de nuevas tecnologías, aunque más lenta en comparación con otras regiones, está comenzando a tener efectos tangibles en sectores industriales y de servicios, tal como lo sugieren los estudios de David Autor y Daron Acemoglu sobre la automatización y el empleo. En particular, el trabajo de Acemoglu y Restrepo, que destaca la dualidad de la automatización, capaz tanto de destruir como de crear empleos, es reflejado en las experiencias de empresas como San Juan Digital y Grupo Núcleo, donde la digitalización ha aumentado la productividad, pero también ha generado incertidumbre sobre la protección de los derechos laborales.

Por otro lado, la regulación del teletrabajo, abordada en los estudios de Vincenzo De Stefano, resuena con los desafíos legales identificados en las empresas locales, donde la desconexión digital y la privacidad continúan siendo puntos de fricción. Las entrevistas con expertos sugieren que el marco normativo argentino, a pesar de avances como la Ley 27.555, todavía necesita ajustes significativos para poder adaptarse plenamente a las demandas del trabajo digitalizado. Los especialistas consultados coincidieron en que la

participación activa de los trabajadores en el diseño de estas normativas es clave para asegurar una transición justa y equitativa hacia el futuro del trabajo.

Este panorama revela la urgencia de crear políticas laborales robustas que equilibren la adopción de tecnologías con la protección de los derechos laborales. En este sentido, los resultados obtenidos a partir de las entrevistas y el análisis de casos ofrecen una base sólida para seguir avanzando en la búsqueda de soluciones que garanticen la justicia laboral en un entorno cada vez más digitalizado.



Discusión

Interpretación de los Resultados

Los resultados de esta investigación confirman que la digitalización y la automatización están transformando el derecho laboral argentino de manera progresiva, alineándose con lo que autores como Brynjolfsson y McAfee (2014), y David Autor (2015) han señalado respecto al impacto global de las nuevas tecnologías en el empleo. Las entrevistas realizadas con expertos en derecho laboral y tecnología en Argentina apoyan esta visión, destacando que, si bien el país no ha adoptado la digitalización tan rápidamente como en otras regiones, ya se empiezan a notar cambios importantes en sectores como la industria y los servicios. Las empresas analizadas, como San Juan Digital y Grupo Núcleo, ilustran cómo la adopción de tecnologías digitales ha mejorado la productividad, pero también ha generado vacíos legales en la protección de los derechos de los trabajadores.

A diferencia de países desarrollados, donde la automatización ha avanzado rápidamente, en Argentina el ritmo ha sido más lento debido a factores económicos, estructurales y tecnológicos. Esta particularidad ofrece una ventana de oportunidad para que el país implemente políticas de reconversión y capacitación laboral antes de que los impactos negativos de la automatización se intensifiquen. Sin embargo, los resultados muestran que esta oportunidad no se está aprovechando plenamente. Los especialistas consultados coinciden en señalar que, si no se implementan políticas públicas más efectivas, la precarización del empleo podría incrementarse, afectando especialmente a los sectores más vulnerables de la población.

En línea con los hallazgos de David Autor, los trabajos más afectados por la automatización en Argentina tienden a ser aquellos que implican tareas repetitivas y manuales. Esto es particularmente relevante en sectores como la manufactura y los servicios básicos, donde gran parte de la fuerza laboral aún desempeña este tipo de actividades. La falta de una estrategia clara de capacitación y reconversión laboral genera un escenario en el que los trabajadores corren el riesgo de quedar desplazados sin alternativas claras. La mayoría de los expertos entrevistados destacaron que el marco normativo argentino no está completamente adaptado a estos nuevos desafíos, lo que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores frente a la transformación digital.

En cuanto al teletrabajo, aunque la Ley 27.555 ha sido un avance crucial, los resultados indican que persisten dificultades en la implementación de aspectos fundamentales, como el derecho a la desconexión digital y la privacidad de los empleados. Los casos analizados revelan que, aunque las empresas han implementado el teletrabajo con cierto éxito, la desconexión digital no se ha materializado del todo en la práctica. Los directivos de las empresas entrevistadas mencionan que, si bien la ley establece protecciones para los trabajadores, aún no existen mecanismos claros que obligan a las empresas a respetar estas normas, lo que ha generado conflictos relacionados con jornadas de trabajo extendidas y la vigilancia constante de los empleados. En este sentido, la especialista María González destacó la importancia de actualizar las normativas para asegurar que el teletrabajo se desarrolle en un marco de respeto hacia los derechos digitales y la privacidad de los trabajadores, protegiéndolos contra el monitoreo invasivo.

El análisis también muestra que los vacíos normativos no se limitan al teletrabajo, las empresas, como Grupo Núcleo, que han implementado procesos avanzados de

automatización, también enfrentan dificultades para cumplir con la normativa vigente en materia de derechos laborales. En particular, las entrevistas con directivos y expertos subrayan la incertidumbre legal en torno al uso de tecnologías automatizadas para el monitoreo de trabajadores. Aunque estas herramientas han incrementado la eficiencia laboral, los directivos reconocen que es necesario equilibrar la protección de la privacidad de los empleados con la necesidad empresarial de garantizar la productividad. Este equilibrio es clave para evitar la sobreexposición o el mal uso de la información personal de los trabajadores, lo que resalta la urgencia de ajustar la legislación argentina a las nuevas realidades del trabajo digital.

La interpretación de los resultados sugiere que, tal como lo argumentan Acemoglu y Restrepo (2018), la automatización no solo destruye empleos, sino que también puede generar nuevas oportunidades laborales en áreas donde las habilidades humanas son insustituibles, como la creatividad, la resolución de problemas complejos y el trabajo en equipo. Sin embargo, para que esto suceda de manera inclusiva y justa, es crucial actualizar el marco normativo para asegurar que los beneficios de la digitalización no se logren a expensas de los derechos de los trabajadores. Esto es particularmente importante en el contexto de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), ya que la transformación del empleo afecta directamente al derecho al trabajo digno, la seguridad social y la equidad en las condiciones laborales.

Limitaciones del estudio

A pesar de los valiosos hallazgos obtenidos, esta investigación enfrenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados.

En primer lugar, la recopilación de datos se basa principalmente en entrevistas a expertos y el análisis de casos prácticos de empresas en la provincia de San Juan, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otras regiones de Argentina. La adopción tecnológica varía considerablemente en función del contexto económico y social, por lo que los desafíos y oportunidades observados en San Juan podrían no ser exactamente los mismos en otras provincias con diferentes niveles de desarrollo tecnológico.

Otra limitación importante radica en el acceso a datos actualizados. Dado que la digitalización y la automatización son procesos en constante evolución, los resultados reflejan un panorama actual que podría cambiar en los próximos años. Las entrevistas y los casos analizados ofrecen una representación del momento presente, pero no necesariamente capturan las tendencias a largo plazo. La rápida adopción de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, podría alterar las dinámicas laborales en formas que aún no pueden preverse completamente.

Asimismo, esta investigación se centró en una visión descriptiva y explicativa, sin realizar un análisis cuantitativo exhaustivo sobre el impacto de la automatización en el empleo a nivel macroeconómico. Aunque las entrevistas y estudios de caso proporcionan una comprensión rica del fenómeno, el estudio podría haberse beneficiado de un análisis estadístico más amplio que incluya datos sobre el empleo, la productividad y la inversión en tecnología a nivel nacional, lo que hubiera permitido una evaluación más precisa del impacto de la digitalización en el derecho laboral.

Finalmente, es necesario reconocer que la legislación laboral es un campo en constante adaptación, especialmente en el contexto de las nuevas tecnologías. Por lo tanto,

algunos aspectos normativos discutidos en esta investigación podrían quedar obsoletos o ser modificados en el corto plazo. Los resultados y las conclusiones extraídas deben interpretarse dentro de este marco de cambio constante.

Fortalezas y Aportes

A pesar de las limitaciones mencionadas, esta investigación presenta una serie de fortalezas y aportes que resultan significativos tanto para la comunidad académica como para la práctica jurídica y empresarial en Argentina.

Una de las principales fortalezas es la combinación de un enfoque teórico con análisis práctico. Al integrar entrevistas con expertos y casos de empresas que han adoptado tecnologías digitales y de automatización en Argentina, el estudio ofrece una visión holística del impacto de estas transformaciones en el derecho laboral. Este enfoque mixto permitió contrastar la literatura existente con la realidad local, resaltando las áreas donde el marco normativo actual aún presenta vacíos y desafíos.

Otro aspecto destacado es la contextualización del tema dentro de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA). Al analizar el impacto de la digitalización y la automatización desde una perspectiva que incluye los derechos laborales fundamentales, como el derecho al trabajo y la seguridad social, esta investigación subraya la importancia de adaptar el derecho laboral a las nuevas realidades tecnológicas sin perder de vista la protección de los derechos humanos de los trabajadores.

Además, el estudio contribuye al debate sobre la implementación de la Ley 27.555 de Teletrabajo en Argentina, ofreciendo tanto un análisis normativo como práctico sobre

sus limitaciones actuales. Las entrevistas revelaron las dificultades que enfrentan las empresas para cumplir con esta normativa, especialmente en aspectos como la desconexión digital y la privacidad de los trabajadores. Este aporte es valioso para la discusión sobre la necesidad de ajustes normativos que responden a las demandas del entorno digitalizado.

Otro aporte importante de esta investigación es la identificación de oportunidades que las nuevas tecnologías pueden ofrecer al mundo laboral. A pesar de los riesgos que presenta la automatización, como la precarización o el desplazamiento de trabajadores, el estudio resalta las áreas donde la digitalización puede generar nuevos empleos y mejorar las condiciones laborales, si se acompaña de políticas de capacitación y regulación adecuadas. Este análisis abre la puerta a un enfoque más equilibrado sobre los efectos de la automatización, destacando tanto sus desafíos como sus oportunidades.

Por último, el enfoque en el caso de empresas locales de San Juan permite ofrecer recomendaciones específicas para el contexto argentino, algo que muchas investigaciones internacionales no logran abordar. Al identificar los problemas prácticos que enfrentan estas empresas al implementar tecnologías, este trabajo ofrece un punto de partida sólido para diseñar políticas públicas y empresariales que promuevan una digitalización inclusiva y justa.

Conclusiones

La investigación confirma que la digitalización y la automatización están transformando profundamente el derecho laboral argentino, planteando tanto desafíos como oportunidades para el trabajo y la protección de derechos laborales. Aunque el

marco normativo ha avanzado con regulaciones como la Ley 27.555 de Teletrabajo, persisten vacíos importantes que limitan su capacidad para enfrentar los cambios rápidos y complejos que trae la tecnología. La necesidad de actualizaciones en el ámbito normativo resulta fundamental para asegurar que los trabajadores argentinos estén protegidos en un entorno laboral cada vez más digitalizado y flexible.

Además, se observa que la automatización y la digitalización no sólo suponen riesgos para empleos de naturaleza manual y repetitiva, sino que también abren nuevas oportunidades para actividades donde las habilidades humanas, como la creatividad, la toma de decisiones estratégicas y el análisis crítico, son esenciales y difíciles de automatizar. Este hallazgo coincide con estudios internacionales sobre el tema, subrayando la importancia de implementar políticas públicas de capacitación y reconversión laboral que preparen a los trabajadores para estos roles emergentes. La falta de tales políticas podría intensificar la precarización laboral, especialmente en sectores con alta presencia de trabajos de baja cualificación y bajo valor agregado.

Los resultados también subrayan la urgencia de ajustar el marco normativo laboral argentino en áreas críticas como el teletrabajo y el monitoreo laboral mediante tecnologías automatizadas. Si bien la Ley 27.555 ha sido pionera en reconocer el teletrabajo, aún necesita reformas para abordar temas como el derecho a la desconexión digital y la protección de la privacidad del trabajador en el entorno digital. Las entrevistas con expertos evidenciaron preocupaciones recurrentes de empleados y compañeros respecto a la falta de directrices claras sobre el monitoreo en plataformas digitales, resaltando la necesidad de mecanismos normativos que equilibren la eficiencia tecnológica con la dignidad y los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, el análisis de casos prácticos en empresas locales, como San Juan Digital y Grupo Núcleo, ilustró cómo la adopción de tecnologías digitales ha incrementado la productividad y promovido la flexibilidad laboral. Sin embargo, estos beneficios también conllevan desafíos en términos de cumplimiento normativo y de protección de derechos laborales. Los datos obtenidos en estas empresas reflejan una necesidad crítica de colaboración entre trabajadores y trabajadores, con una participación activa de los empleados en la creación de políticas relacionadas con el uso de tecnología, para asegurar una transición justa y equilibrada hacia un entorno laboral cada vez más digitalizado.

Finalmente, el estudio muestra que la digitalización en el ámbito laboral puede ser una herramienta poderosa para promover condiciones laborales de mayor calidad y la eficiencia productiva. No obstante, su implementación debe estar acompañada de políticas adecuadas y de un marco normativo actualizado que evite que los beneficios tecnológicos se logren a expensas de los derechos laborales. En un contexto de cambio acelerado, la actualización continua de la legislación laboral, el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores y el compromiso ético de las empresas serán esenciales para construir un futuro laboral equitativo e inclusivo en Argentina.

Recomendaciones

- Revisión y ajuste del marco normativo laboral: Se recomienda que el Estado argentino revise la Ley 27.555 de Teletrabajo y otras normativas laborales relacionadas con la digitalización, para asegurar que aborden de manera efectiva los desafíos emergentes del trabajo digital, como la desconexión digital, la privacidad de los trabajadores y el uso de tecnologías de monitoreo.

- Políticas de capacitación y reconversión laboral: Para enfrentar los efectos disruptivos de la automatización, es imprescindible que se desarrollen políticas públicas orientadas a la capacitación de los trabajadores en habilidades digitales y no rutinarias. Esto permitirá que una mayor parte de la población activa pueda integrarse en los nuevos mercados laborales impulsados por la tecnología. Además, se sugiere implementar programas de transición específicos para trabajadores de sectores altamente afectados por la automatización, mediante convenios entre el sector público y privado para facilitar la reinserción laboral en sectores emergentes.

- Fomento de la participación de los trabajadores en la creación de políticas: Las empresas deben incluir activamente a los trabajadores en la elaboración de políticas laborales que respondan a la implementación de nuevas tecnologías, asegurando así que sus derechos sean protegidos y que se minimicen los riesgos de precarización laboral.

- Fortalecimiento de la protección de la privacidad y los datos personales: Dado el creciente uso de tecnologías de monitoreo en el entorno laboral, se recomienda que tanto el Estado como las empresas adopten medidas más estrictas para proteger la privacidad de los trabajadores. Esto incluiría la creación de regulaciones claras sobre el uso de datos personales y el respeto del derecho a la intimidad en el trabajo remoto. Además, sería relevante desarrollar normativas específicas sobre el uso de algoritmos e inteligencia artificial en la contratación, evaluación y monitoreo de empleados, con el objetivo de asegurar la transparencia y equidad en los procesos laborales.

- Creación de incentivos para la innovación responsable: Se sugiere que se promuevan incentivos para que las empresas adopten tecnologías de manera responsable, garantizando que la digitalización no solo aumente la productividad, sino que también respeta y mejore las condiciones laborales. Para fortalecer este punto, se recomienda

establecer incentivos fiscales o subvenciones para la capacitación tecnológica en PyMES, brindando así apoyo a estas empresas para adaptarse a la transformación digital sin excluir a sus empleados de los avances tecnológicos.

Referencias

- Acemoglu, D. y Restrepo, P. (2018). La carrera entre el hombre y la máquina: Implicaciones de la tecnología para el crecimiento, la participación de los factores y el empleo. *Revista económica americana*, 108 (6), 1488-1542.
- Autor, DH (2015). ¿Por qué todavía hay tantos empleos? La historia y el futuro de la automatización del lugar de trabajo. *Revista de Perspectivas Económicas*, 29 (3), 3-30.
- Brynjolfsson, E. y McAfee, A. (2014). *La segunda era de las máquinas: Trabajo, progreso y prosperidad en una época de tecnologías brillantes*. WW Norton & Company.
- Cárcova, CM (2021). *Evaluación crítica de la legislación laboral y su efectividad en la protección de los derechos de los trabajadores*. Editorial Derecho Laboral.
- De Stéfano, V. (2020). El auge del trabajo digital: Implicaciones para el futuro del trabajo. *Revista de políticas y leyes laborales comparadas*, 41 (2), 251-276.
- De Stéfano, V. (2018). *Revolución digital y el futuro del trabajo: Automatización e inteligencia artificial*. Editorial Laboral Internacional.
- Dobratinich, E. (2023). *Tecnología y saber: Impactos en el derecho laboral*. Editorial Transformaciones Digitales.
- Finquelievich, S. (2019). *El impacto de la tecnología en las relaciones sociales del trabajo*. Editorial Sociología y Tecnología.

- García, L., & Fernández, J. (2021). Teletrabajo y derechos laborales: Análisis comparativo de la legislación en España y Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 32, 32-45.
- Igolnikov, D. (2020). *La robótica y la inteligencia artificial en el derecho laboral argentino*. Editorial Laboral Innovadora.
- Mohadeb, SA (2021). *Tecnología en el lugar de trabajo: Beneficios y repercusiones sociales y legales*. Editorial Jurídica Digital.
- Rosenbaum, J. (2019). *La digitalización del trabajo y la protección de los derechos laborales*. Editorial Derecho Digital.