D2

Una ley que nació vieja

El trabajo mediado por tecnologías digitales en la reforma laboral argentina.

Cora ARIAS
Gonzalo GRANARA
Ivana PÉREZ
Gabriela PONTONI
Guillermina YANSEN
Mariano ZUKERFELD

RED TyTeD

Una ley que nació vieja.

El trabajo mediado por tecnologías digitales en la reforma laboral argentina.

Año de publicación, 2026.

REDTyTeD Documento Nº 2

https://redtyted.com.ar/

Cómo citar

Arias, C., Granara, G., Pérez, I., Pontoni, G., Yansen, G., & Zukerfeld, M. (2026). *Una ley que nació vieja. El trabajo mediado por tecnologías digitales en la reforma laboral argentina* (Documento N.º 2). Red Trabajo y Tecnologías Digitales. https://redtyted.com.ar/#documentos

Equipo de diseño y comunicación digital

Florencia EREGOITÍA

Silvana GALEANO ALFONSO

Juana GARABANO

Julieta LONGO

Introducción[1]

Hace ya medio siglo que las tecnologías digitales vienen transformando los procesos productivos, la organización del trabajo y las condiciones laborales. El contexto de aislamiento provocado por la pandemia aceleró y masificó estas transformaciones. Hoy, cada vez más personas utilizan alguna tecnología digital en su labor cotidiana (teléfonos móviles, computadoras, softwares diversos). Junto a esta *digitalización* del trabajo avanzan otros dos procesos. Uno es la *automatización* que, potenciada por la inteligencia artificial (IA), permite reemplazar tareas físicas y cognitivas en toda la estructura ocupacional. El otro es la *plataformización*, que extiende modalidades de gestión algorítmica y precarización hacia diversos sectores de la economía.

Alejadas de lecturas deterministas que identifican efectos unívocos y lineales del cambio tecnológico, nuestras investigaciones reconocen una diversidad de impactos en el trabajo. En la actualidad, se desdibujan las asociaciones clásicas del modelo industrial entre el empleo, el tiempo y un lugar físico determinado, tensionando los pilares que organizaron el mundo del trabajo hasta mediados de la década del setenta.

En este contexto, resulta sorprendente y desafortunado que una reforma laboral que se presenta como *modernizadora carezca de un tratamiento sistemático de las transformaciones asociadas con la masificación de las tecnologías digitales en el trabajo*.

Este documento coloca el foco precisamente ahí. Sobre la base de décadas de investigación científica, quienes integramos la Red Trabajo y Tecnologías Digitales (TyTeD) aportamos una mirada crítica sobre el modo en que la denominada "Ley de Modernización Laboral" (N° 27.802) regula, por acción u omisión, el trabajo mediado por tecnologías digitales[2].

El texto se organiza en torno a los tres procesos mencionados: la digitalización, la automatización y la plataformización. En cada uno identificamos las falencias de la ley y proponemos alternativas para su abordaje. Sostenemos que esas falencias adoptan cuatro formas recurrentes: ausencias injustificables de

[1] El documento representa un posicionamiento de la Red Trabajo y Tecnologías Digitales de la Argentina. La redacción de este documento fue encomendada a (en orden alfabético) Cora Arias, Gonzalo Granara, Ivana Pérez, Gabriela Pontoni, Guillermina Yansen y Mariano Zukerfeld.
[2] La ley fue publicada en el Boletín Oficial el 6 de marzo de 2026.

regulación de procesos en curso (la expansión del trabajo digital y de la IA), retrocesos en derechos ya reconocidos (los del teletrabajo), regulaciones que no se ajustan a las modalidades existentes (la plataformización) y la legalización de relaciones laborales desprotegidas (de repartidores/as y choferes de aplicaciones).

1. Digitalización del trabajo

Inadvertencia de los impactos de la digitalización. La ley no aborda ninguno de los ámbitos de transformación del trabajo asociados con esta tendencia. La digitalización del trabajo -presente en distintos grados- conlleva impactos en: el control y gestión de tareas, la apropiabilidad y circulación de productos, la intensificación de las jornadas, la fusión de tareas laborales otrora separadas en distintos puestos laborales, la salud (física y mental) de las personas trabajadoras. Asimismo, estimula la difuminación entre el tiempo laboral y el de ocio, ocultando, entre otras cosas, el incremento de tareas, procesos de aprendizaje y comunicaciones no reconocidas como trabajo y, generalmente, impagas (Dughera et al., 2012; Ventrici et al., 2020; Arias et al., 2025).

Ausencia de regulación del trabajo digital. La reforma no regula el trabajo digital, es decir, aquel que produce bienes digitales utilizando tecnologías digitales como principal medio de trabajo. Es una omisión difícil de justificar ya que: (a) se trata de una categoría ocupacional masiva que incluye, entre otros, a los trabajos incorporados en la denominada "economía del conocimiento" (el sector de software y servicios informáticos, los servicios profesionales y las industrias culturales, por ejemplo); (b) es central en el empleo, abarcando, en la actualidad, al 30% de los/as ocupados/as (EPH, 4to trimestre 2025); (c) resulta extremadamente relevante en términos del valor agregado, las exportaciones y los eslabonamientos productivos locales (Rabosto y Segal, 2023). Se presenta, en consecuencia, un contraste notable: mientras las actividades de las empresas son legalmente consideradas e incentivadas por la Ley de Economía del Conocimiento (N° 27.506), los/as trabajadores/as digitales permanecen sin ser especificados, y sus derechos particulares sin ser atendidos.

Supresión de derechos asociados al teletrabajo. En su artículo 199, la nueva normativa deroga la Ley de Teletrabajo N° 27.555, único instrumento que, hasta

el momento y con limitaciones, regulaba algunos aspectos vinculados con este subtipo de trabajo digital (Del Bono et al., 2025). Como correlato, se genera un vacío en cuestiones clave como la reversibilidad, la obligación del empleador de proveer los medios de trabajo, el pago compensatorio de gastos de conectividad -entre otros costos que asumen quienes trabajan bajo esta modalidad-, y el derecho a la desconexión. Al derogar la norma sin reemplazarla, el teletrabajo vuelve a la órbita de una ley obsoleta y sin regulación específica; un claro retroceso respecto a derechos ya adquiridos.

> Desde la Red TyTeD, consideramos esencial atender tanto la transversalidad de los procesos de digitalización como la multiplicidad de dimensiones laborales afectadas. Una regulación laboral moderna debe reglamentar los procesos de incorporación de tecnologías digitales en el trabajo, garantizando los derechos laborales ya consagrados en nuestra legislación protectora (asociados a la jornada laboral, los mecanismos de control, la organización colectiva) y estableciendo nuevos derechos digitales (como el derecho a la desconexión o el derecho a la intimidad en el ámbito laboral). En una dirección opuesta a la ley sancionada, es necesario fortalecer las instancias de representación colectiva (en ámbitos de negociación colectiva que actualicen, modifiquen o introduzcan cláusulas en los Convenios Colectivos de Trabajo, como así también en los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad) que constituyen el ámbito natural para el diálogo y la negociación de cualquier cambio en el proceso de trabajo. De este modo, los colectivos laborales -a través de sus representantes- no sólo aseguran su derecho a la información sobre la incorporación de tecnologías digitales, sino también su participación a la hora de definir las modalidades de uso de esas tecnologías digitales.
>
> Además, un aspecto fundamental es la instauración de derechos sobre el conocimiento: los/as trabajadores/as digitales producen obras de autoría y datos originales de acuerdo con el Régimen legal de la Propiedad Intelectual (Ley N° 11.723). El pago por tiempo de trabajo cuando se producen obras reutilizadas por empleadores o terceros sin compensación conduce a una vulneración de derechos. Las legislaciones laborales deben garantizar el reconocimiento y la compensación adecuada por la utilización de esas obras y datos por parte del empleador y terceros. Más allá de regular los tiempos de trabajo, es necesario reconocer el valor del conocimiento surgido de la actividad laboral.

2. Automatización del trabajo e inteligencia artificial

Omisión de la automatización digital. La ley carece de regulación específica sobre los usos e impactos laborales de la IA y la robotización. Ni siquiera las menciona. Mientras tanto, se expande la preocupación social por el uso de la IA y sus efectos sobre el empleo, tema que constituye un tópico de debate gravitante en la arena pública en los últimos años. Asimismo, la agenda investigativa debate la medida en que la automatización, especialmente la IA, sustituye o complementa el trabajo, mostrando que: (a) afecta tareas y empleos cognitivos y creativos, que las tecnologías digitales previas no alcanzaban; (b) la complementariedad -antes que la sustitución completa- es el escenario futuro más probable; y (c) la apropiación de las ganancias por productividad opera en detrimento de los/as trabajadores/as (Breard et al., 2023; Zukerfeld et al., 2023).

Responsabilización de los/as trabajadores/as por su capacitación. La ley deroga la totalidad del capítulo referido a la Formación Profesional presente en la Ley de Contrato de Trabajo y lo reemplaza por un artículo que sólo declara la promoción de la formación en condiciones igualitarias como un derecho fundamental (Art. 5). En consecuencia, elimina la obligación del empleador de proveer capacitación ante innovaciones de base tecnológica y organizativa y, también, el derecho sindical a recibir información sobre el modo en que la empresa implementa esas innovaciones. Al mismo tiempo, el Título XVII, que crea el Programa de Formación Laboral Básica, establece la capacitación como herramienta central para la mejora de la empleabilidad, sin vincularla a procesos estructurales de transformación productiva (reconversión). Esa formación individual alude al cambio de modo genérico, mencionando la alfabetización digital como competencia básica (Art. 152). Sin embargo, la sociología del trabajo ha mostrado que el cambio productivo estructural -como el que impulsa la automatización- no se resuelve descargando sobre cada trabajador/a la responsabilidad de capacitarse (Novick et al., 2013).

Falta de previsión de mecanismos distributivos de ganancias por productividad. En materia salarial, la reforma introduce modificaciones en el Título IV de la Ley de Contrato de Trabajo. En particular, el artículo 104 bis habilita la incorporación de componentes retributivos dinámicos asociados al mérito individual o a criterios organizacionales (incluso mediante decisión unilateral del empleador y sin garantías de continuidad). No obstante, persiste la histórica desvinculación entre salario y aumentos de productividad, actualmente

derivados, en gran medida, de la incorporación de tecnologías como la IA, que podrían traducirse en aumentos de ganancias para firmas extranjeras o locales en detrimento de la clase trabajadora argentina.

> Desde la Red TyTeD, sostenemos que una ley que aspira a actualizar un marco regulatorio laboral debe partir de una mirada integral de la automatización del trabajo con tecnologías digitales y de un diagnóstico claro sobre sus impactos en el contexto local. Especialmente relevante es dar impulso a la complementariedad y a la distribución de ganancias por productividad: los/as trabajadores/as digitales son los/as más amenazados/as por el avance de la IA en un doble sentido. Por un lado, porque sus tareas (cognitivas y no rutinarias) constituyen el objeto principal que las IA están orientadas a sustituir. Por otro lado, porque los bienes digitales que producen son apropiados y utilizados por las empresas de IA para entrenar sus algoritmos. Por esto, es necesario desarrollar regulaciones para que el trabajo digital encuentre en la IA un complemento y no un sustituto, distribuyendo las ganancias de productividad obtenidas de modo justo, y asegurando que una porción equitativa sea recibida por los/as trabajadores/as digitales. Del mismo modo, es imperioso discutir normativas que enmarquen responsabilidades, modos y alcances de la incorporación de sistemas de IA en los ámbitos laborales, a fin de evitar una aplicación discrecional y no planificada.

3. Trabajo mediado por plataformas

Institucionalización del modelo deslaboralizado. En el artículo 2, inciso f, la normativa aparta del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo a los/as trabajadores/as de plataformas, denominándolos/as “prestadores independientes”. Al momento de su aprobación, la LCT N° 20.744 excluía -y sigue excluyendo- a determinados sectores de actividad con el fin de contribuir a un reconocimiento más acabado de los derechos de quienes trabajan en actividades específicas como la administración pública, el trabajo en casas particulares o el trabajo agrario. En sentido contrario, con la “independencia” como objeto central del régimen (art. 119), la exclusión legisla la

deslaboralización del trabajo mediado por plataformas, aun cuando las investigaciones (además de numerosos fallos judiciales y de la actual agenda regulatoria internacional[3]) han evidenciado y reconocido el carácter subordinado de la actividad laboral. Las empresas de plataformas, lejos de ser meras intermediarias, intervienen en la organización del trabajo y en la determinación de las condiciones laborales. Sin embargo, la naturaleza imperativa del carácter "independiente" de quienes trabajan a través de plataformas individualiza el riesgo y permite que las empresas eludan responsabilidades de protección tradicionales (Haidar et al., 2023; Del Bono y Droppa, 2024; Bulloni, 2024; Islam et al., 2025; Pontoni, 2025; Delfino, 2026).

Limitación del objeto de regulación. El Título XII, referido al régimen de los/as trabajadores/as de plataformas, define en su artículo 120 a los "prestadores independientes de plataformas" vinculados, únicamente, a los sectores de reparto y de movilidad de personas. Desconoce, así, la heterogeneidad de ocupaciones en las que existe el trabajo mediado por plataformas. Entre muchas otras, esto incluye el precario trabajo de datos que alimenta los procesos de automatización con IA (Miceli y Posada, 2022). La plataformización del trabajo se extiende hacia una diversidad de sectores (tanto de baja como de alta calificación) degradando las condiciones laborales y fragmentando los colectivos de trabajo (Longo y Fernández Massi, 2023; Kasparian et al., 2023; Poblete et al., 2024; Zukerfeld et al., 2024; Adamini et al., 2025).

Inobservancia de la gestión algorítmica. Las empresas de plataformas utilizan sistemas automatizados para asignar tareas, jerarquizar perfiles, condicionar precios, organizar el trabajo, controlar y sancionar (Yansen et al., 2026; Matta et al., 2026). La gestión algorítmica, aspecto nodal del modelo de negocio, carece de tratamiento regulatorio preciso. La norma se limita a incluir la provisión de "información necesaria" para aspectos puntuales del trabajo como parte de las obligaciones de las plataformas tecnológicas.

> Desde la Red TyTeD, entendemos que es importante que la normativa reconozca los déficits de protección presentes en estas actividades para garantizar el acceso a derechos laborales y remuneraciones justas. Esto se

[3] Mientras se elaboraba este documento, la Organización Internacional del Trabajo adoptó, con fecha 12 de junio de 2026, el *Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas* (Convenio núm. 193), disponible en https://www.ilo.org/es/resource/registro-de-decisiones/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026.

complementa con la regulación de la gestión algorítmica, aspecto que exige a las empresas transparencia y supervisión humana (a partir de criterios auditables y explicables) sobre los sistemas automatizados que organizan el trabajo. En este sentido, la regulación no debe tratar a los algoritmos como problemas técnicos o de acceso a datos, sino reconocerlos como una forma de gestión empresarial que estructura el acceso al trabajo y al ingreso. Una futura ley que ratifique la adopción del Convenio 193 en nuestro país constituye una oportunidad crucial para garantizar derechos y protecciones a quienes utilizan plataformas para trabajar.

Es igualmente relevante la generación de registros públicos que permitan monitorear las condiciones laborales del trabajo mediado por plataformas en un contexto de expansión de esta modalidad laboral, en una situación de absoluta precariedad. Al mismo tiempo, se requiere un acceso real a los datos de las empresas de plataformas con el propósito de garantizar inspecciones en defensa de los derechos de los/as trabajadores/as de plataformas.

Conclusiones

Durante los últimos meses, una variedad de voces se han alzado -y continúan haciéndolo- para advertir sobre los graves problemas implicados en la llamada “Ley de modernización laboral” argentina. Estos valiosos aportes señalaron aspectos cruciales como los cambios relativos a los cálculos salariales, las indemnizaciones, la restricción del derecho a huelga y demás cambios que -junto con otras regulaciones en curso y bajo el pretexto de quitar rigideces normativas al mercado laboral- operan en detrimento de los/as trabajadores/as y de la sociedad argentina toda.

El presente documento complementa esas críticas enfocándose en las extremas limitaciones y vacíos de la ley respecto de la regulación del trabajo mediado por tecnologías digitales. La ausencia de regulaciones referidas a procesos en curso evidentes constituye una forma de intervención estatal que deja librada la cuestión a negociaciones individuales y particulares, desfavoreciendo al eslabón más débil de la relación laboral. Así, la falta deliberada de un tratamiento

sistemático de la digitalización, la automatización y la plataformización del trabajo, y el desconocimiento de su actual extensión e importancia, configuran un reordenamiento del poder en la relación capital-trabajo. Lejos del espíritu modernizador que su título pregona, esta ley nace vieja y, sobre todo, implica un retroceso para las trabajadoras y los trabajadores.

Además de la desatención del presente y futuro de quienes trabajan y de la pérdida de una oportunidad inmejorable para defender la calidad del empleo, la ausencia de tratamiento de la relación entre tecnologías digitales y procesos productivos tiene otras consecuencias gravosas para la Argentina: implica la renuncia a la posibilidad de planificar y estimular procesos de desarrollo económico y social que favorezcan la producción y el empleo locales. En un contexto de asimetría y concentración a nivel global, esto conduce a profundizar la situación periférica y dependiente de nuestro país. Más allá de la dimensión económica, la ausencia de regulación impide defender la soberanía digital y cognitiva.

Con la convicción de que otras formas de regulación son posibles, planteamos líneas de acción que invitan a un debate específico y profundo en cada uno de sus puntos. Así, desde la Red Trabajo y Tecnologías Digitales abogamos por la discusión y el diseño de propuestas regulatorias integrales, construidas de manera situada, recuperando (y reconociendo) la perspectiva de la clase trabajadora, mirando al futuro y considerando la transversalidad de estas tecnologías.

Referencias

Adamini, M., Arias, C., Borrastero, C., Longo, J., Monje, D., y Yansen, G. (2025). Radiografía del trabajo mediado por plataformas en Argentina Un estudio empírico en distintos sectores de actividad. Editorial de la Facultad de Ciencias Económicas.

Arias, C.; Haidar, J. y Diana Menéndez, N. (2025). Tecnología y salud: resonancias de la telemedicina en los recorridos laborales de médicos y médicas. Trabajo y Sociedad, 44 (XXVI), pp. 85-113.

Breard, G., Castillo, V. y Schleser, D. (2023). Impacto de la Inteligencia Artificial generativa en el empleo asalariado registrado del sector privado: diagnóstico y respuestas de política. Documento de trabajo. Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Bulloni, M. N. (2024). El trabajo en la producción audiovisual en la era de las plataformas. Acomodamientos, tensiones y nuevos desafíos en la Argentina de la pospandemia. Cuestiones de Sociología, 29.

Del Bono, A., Bulloni, M. N. y Ros, C. (2025). Teletrabajo en América Latina (2020–2023): una revisión de alcance sobre condiciones laborales y efectos psicosociales. De Prácticas y Discursos, 14(24).

Del Bono, A. y Droppa, A. (2024). Derechos en la encrucijada: el trabajo de plataformas de reparto en Argentina y Brasil. Estudios Sociológicos de El Colegio de México. 42, 1-17.

Delfino, A. (2026). Plataformas, Algoritmos y Trabajo a Destajo. Colección Athenea, UNR Editora.

Dughera, L., Mura, N.; Yansen, G. y Zukerfeld, M. (2012). Mecanismos de poder en el trabajo informacional: la disciplina y el control en los procesos productivos de software. Revista Nómadas, 36, 75-89.

Haidar, J.; Arias, C. y Diana Menéndez, N. (2023). Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires (2020-2022). Lavboratorio, 33 (2), pp. 9-35.

Islam, A., Galeano Alfonso, S. y Pla, J. (2025). A 'working lives' approach to platform work: accounting for informality, social reproduction, and gender norms. Critical Sociology. SAGE Publications; 1-18.

Kasparian, D., Súnico, A., Grasas, J. y Cofreces, J. (2023). La inclusión sociolaboral de trabajadoras de sectores populares en plataformas de trabajo doméstico corporativas y cooperativas. Lavboratorio, 33(2).

Longo, J. y Fernández Massi, M. (2023). Plataformas de servicios virtuales. Un análisis de los perfiles de quienes trabajan de forma remota desde la Argentina. Papeles de trabajo, 17(32).

Matta, A.; Staricco, J.; Aranda, N.; Magnano, C. y Orchansky, C. (2026). Gestión algorítmica y trabajo en plataformas. Qué hay detrás de los "bloqueos". Revista del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT), 1(18), pp. 79-111.

Miceli, M. & Posada, J. (2022). The data-production dispositif. Proceedings of the ACM on human-computer interaction, 6(CSCW2), 1-37.

Novick, M., Breard, G. y Rotondo, S. (2013). ICT Adoption, Capabilities Development and Innovation Processes in Argentina: an employment approach. African Journal of Science, Technology, Innovation and Development, Routledge, England and Wales.

Poblete, L., Tizziani, A., y Pereyra, F. (2024). Plataformas digitales y formalización laboral. El trabajo doméstico remunerado en Argentina durante la pandemia. Perfiles latinoamericanos, 32(63).

Pontoni, G. (2025). "El lado B de MercadoLibre" en Argentina. Estrategias de explotación laboral en los servicios logísticos del gigante tecnológico. Sociología del Trabajo, 106, pp. 57-68.

Rabosto, A. y Segal, N. (2023). Economía digital en la Argentina: estimación de la cuenta satélite del sector información digital. Informe Técnico Nº 17, CIECTI (Centro Interdisciplinario de Estudios en Ciencia, Tecnología e Innovación).

Ventrici, P., Krepki, D., y Palermo, H. (2020). Sector software y la situación respecto de la pandemia de COVID-19. El trabajo en los tiempos del COVID-19, CEIL-CONICET.

Yansen, G.; Borrastero, C. y Gómez, M. C. (2026). Trabajo mediado por plataformas y género en Argentina: un análisis empírico sobre condiciones laborales y representaciones de trabajadores/as en cinco sectores. Revista del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT), 1(18), 15-53.

Zukerfeld, M., Rabosto, A., Fredes, M., y De Marco, C. (2023). Encuesta de usos de ChatGPT en Argentina: Resultados preliminares sobre frecuencia de uso, productividad en el trabajo y sustitución de tareas. Hipertextos, 11(20), e07.

Zukerfeld, M.; Yansen, G.; Dughera, L.; Rabosto, A.; Lamaletto, L.; Zarauza, G.; Granara, G. y Vannini, P. (2024). Digitalización, plataformización y automatización del trabajo en cinco sectores: Indagaciones preliminares y avances de investigación. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo (Revista LAT), 8(17).

LEY N

E MODERNIZACIÓN LABORAL

Cámara de Diputados de la Nación Argenti
Congreso, etc.
on fuerza de Ley:

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

TÍTULO I

Modificaciones a la Ley de Contrato de Traba
Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificacion

Capítulo I

Disposiciones generales

1º — Sustitúyese el artículo 2º de la Ley d
y sus modificaciones, por el siguiente
ción. La vigencia de esta
compatible co
ífico

RED TyTeD