

Perspectivas estratégicas

para el Desarrollo Humano
Integral de la Argentina

Prólogo de Itai Hagman

Gonzalo Armua
Ulises Bosia
María Gimena Cánepa
Romina Chuffardi
Bruno Giormenti Moravec
Comps.

NUESTRA REFORMA LABORAL: EL TRABAJO COMO DERECHO Y PROYECTO DE DESARROLLO

**Mariano Suárez, María Luciana Gutiérrez, Nicolás Pascuale
y Ezequiel Haro**



Colaboraron: Eugenio Begue y Laura Cibelli

Mariano Suárez

Lic. en Comunicación Social y Dr. en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos. Trabajó en Télam.

María Luciana Gutiérrez

Profesora de Historia (UBA), con experiencia en planificación e implementación de políticas públicas para la Economía Popular. Militante del MTE.

Nicolás Pascuale

Secretario General Adjunto de la Comisión Gremial Interna del Banco Nación. Militante sindical de La Bancaria.

Ezequiel Haro

Profesor de Historia (UBA) y Maestrando en Políticas de Vinculación con China (UNPAZ). Trabajó en el Archivo General de La Nación.

"El trabajo es una necesidad, parte del sentido de la vida en esta tierra, camino de maduración, de desarrollo humano y de realización personal"

Carta encíclica *Laudato Si'*, Francisco

INTRODUCCIÓN

El propósito de este artículo es recuperar el debate en torno al régimen laboral, para plantear los lineamientos generales de una reforma que sea una respuesta efectiva a la situación que padecemos la mayoría de las y los argentinos que componemos la trama productiva de nuestro país. La propuesta tiene dos ejes vertebradores. En primer lugar, busca proyectar una perspectiva de avance en materia de derechos que acompañe las transformaciones económicas, tecnológicas, sociales y culturales que se están suscitando en el sistema capitalista a nivel global, con su impacto nacional. En segundo plano, propone una recomposición de la situación sociolaboral en curso, consecuencia del modelo económico y la reforma laboral impulsada por el actual gobierno de Javier Milei, que al debilitar al Estado y los trabajadores favorece que proliferen algunas de las dinámicas más nocivas de estos procesos: pérdida de derechos laborales y empleo, redistribución regresiva del ingreso, precarización laboral, sobreexplotación y reducción de la matriz productiva.

La discusión sobre el presente y el futuro del trabajo se ha complejizado a partir de los efectos de las múltiples transformaciones económicas que atraviesan la contemporaneidad. La aceleración de los procesos de digitalización, la transición energética, la concentración de la economía, una mayor desigualdad del ingreso, la aplicación de la robótica para automatizar la organización productiva y la aplicación de inteligencia artificial (IA) para optimizar procesos plantean interrogantes de enorme profundidad acerca de la organización social de la producción, la distribución de la riqueza y el sentido mismo del trabajo humano. Nos encontramos ante una transformación tecnológica que amplios sectores sociales asumen como una cuarta Revolución Industrial por su capacidad para alterar simultáneamente los procesos productivos, las relaciones laborales y las formas de vida.

Hace más de una década que Francisco advirtió que, cuando el desarrollo tecnológico se desvincula de consideraciones éticas y sociales, existe el peligro

de que los seres humanos terminen subordinados a las lógicas de eficiencia, rentabilidad y acumulación propias del sistema económico dominante (Francisco, 2015). León XIV retoma y profundiza en su reciente magisterio tal interrogante, señalando que la cuestión central no es entonces si la inteligencia artificial debe o no utilizarse, sino quién la controla, con qué objetivos se desarrolla y cómo se distribuyen sus beneficios (León XIV, 2026).

Frente a estas tensiones, una reforma laboral orientada a ampliar derechos no puede adoptar una posición tecnófoba ni tampoco aceptar acríticamente los discursos que presentan la innovación tecnológica como un proceso inevitable y socialmente neutro. Mucho menos contribuir de manera irresponsable a políticas orientadas a hacer seguidismo a las grandes empresas tecnológicas de origen estadounidense, o de cualquier otra potencia, para entregar grados significativos de soberanía nacional a poderes tecnoimperialistas. El desafío consiste entonces en construir instituciones capaces de orientar el desarrollo tecnológico con la aspiración de fortalecer la soberanía nacional y la justicia social, garantizando que los incrementos de productividad derivados de los avances técnicos se traduzcan en mejores condiciones de vida, reducción de las desigualdades y ampliación efectiva de derechos para las mayorías trabajadoras.

Definimos nuestra reforma laboral por su objetivo de proteger más y mejor a las y los trabajadores en el desarrollo de sus actividades, con plena conciencia de que las leyes laborales no crean por sí mismas puestos de trabajo, pero sí construyen marcos y dan herramientas protectoras e incentivos para acompañar la ampliación y diversificación de la matriz productiva para crear trabajo con plenos derechos.

Para poder llevar adelante una transformación positiva del régimen laboral resulta esencial reconfigurar la dinámica tripartita de la organización productiva entre los trabajadores, los empresarios y el Estado, fortaleciendo su rol de articulador y conductor. Pero también ampliar esos marcos de interlocución para reconocer la heterogeneidad del mundo del trabajo y superar los esquemas centrados exclusivamente en el empleo asalariado formal en relación de dependencia.

DIAGNÓSTICO GENERAL

Una reforma integral contra los trabajadores

La mal llamada Ley de “Modernización Laboral” N° 27.802, impulsada por el gobierno nacional, representa el cambio más regresivo en materia de derecho del trabajo desde la mutilación de la Ley de Contrato de Trabajo durante la última dictadura militar, en 1976. La nueva norma recorta derechos, reduce ingresos,

desmantela el modelo sindical, vacía el sistema de seguridad social, profundiza el derrotero iniciado por la Ley N° 27.742 “Bases” (consolidando el régimen de exención de sanciones por los incumplimientos del registro laboral) y elimina los mecanismos de acceso a la justicia para las trabajadoras y los trabajadores, dejándolos desprotegidos frente al fraude, la violencia y la explotación.

El derecho del trabajo es, por definición, protectorio. Reconoce dos realidades propias de las sociedades capitalistas: que la relación entre empleadores y trabajadores es estructuralmente asimétrica e inherentemente conflictiva. Esta ley niega ambas realidades. Refuerza la posición dominante de los empleadores, les otorga ventajas extraordinarias y los exime de las responsabilidades que les son propias. Su expresión más elocuente es la eliminación del concepto de justicia social, piedra basal del derecho laboral en la Argentina y en el mundo.

Lejos de ser moderna, esta reforma repite recetas ya aplicadas —con rotundo fracaso— durante la dictadura, el menemismo y el gobierno de Fernando de la Rúa. En todos esos casos las reformas promovidas prometieron más y mejor empleo y produjeron exactamente lo contrario: desempleo, precarización, contratos basura y pérdida salarial. La flexibilización no abarató la contratación, abarató el despido.

El texto aprobado omite por completo las transformaciones reales del mundo del trabajo: excluye a los trabajadores de plataformas, elimina la regulación del teletrabajo y no menciona la economía digital, la economía popular, la transición energética ni el cambio climático. No tiene nada de moderno.

Además, legaliza disposiciones del DNU N° 70/23 que la justicia había declarado inconstitucionales —banco de horas, restricción del derecho a huelga, indemnización en cuotas, tercerización fraudulenta— y vulnera normas constitucionales e internacionales de jerarquía supralegal, entre ellas los Convenios 87, 95 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC fue adoptado por la ONU en 1966 y puesto en vigor en 1976), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y las Opiniones Consultivas 27 y 31 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como los principios de progresividad, no regresividad, igualdad y *pro homine*.

Por otra parte, eliminó las sanciones al empleador por trabajo no registrado o deficientemente registrado, incluso en sectores especialmente vulnerables como el trabajo en casas particulares. Al equiparar las consecuencias indemnizatorias del empleo formal e informal, redujo los incentivos económicos para registrar trabajadores y favoreció la expansión de la informalidad. La supresión de estas protecciones entra a la vez en tensión con las garantías laborales consagradas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, lo que abre la puerta a nuevos

reclamos judiciales. La eliminación de multas, lejos de reducir la litigiosidad y la incertidumbre, tenderá probablemente a incrementarlas.

La reforma no se limita al ámbito laboral: incluye modificaciones en materia previsional, tributaria (con la creación del FAL, el PER y el RIFL)¹ y judicial, entre ellas la disolución de la Justicia Nacional del Trabajo y la fijación de una tasa de actualización de créditos laborales inferior a cualquier estimación inflacionaria, lo que equivale a una confiscación encubierta de los salarios adeudados.

En síntesis, esta ley no crea trabajo: legitima su destrucción. Es una matriz jurídica al servicio de la transferencia de recursos, la precarización y el desmantelamiento del empleo formal con derechos.

Una estructura del mercado de trabajo fragmentada

En la Argentina existen aproximadamente 22,6 millones de puestos de trabajo. De ellos, cerca de 11 millones corresponden a asalariados registrados del sector público y privado, mientras que alrededor de 5,7 millones son asalariados no registrados y otros 5,9 millones trabajadores por cuenta propia. Más de la mitad de las personas ocupadas se desempeña fuera de las formas tradicionales de empleo asalariado registrado, ya sea en condiciones de informalidad o mediante modalidades de trabajo independiente que se caracterizan por una elevada heterogeneidad en términos de ingresos, productividad y acceso a la protección social (INDEC, Encuesta Permanente de Hogares, cuarto trimestre de 2025). En el período noviembre de 2023 a noviembre de 2025 —bajo la actual gestión de gobierno— los datos mostraron destrucción de empleo formal con plenos derechos, aumento del pluriempleo, deterioro del salario formal (en forma abrupta en el sector público y más matizada en el privado) y el crecimiento de la inscripción en el régimen fiscal del monotributo.

Entre noviembre de 2023 y noviembre de 2025 se perdieron 294.384 puestos de trabajo (públicos y privados) registrados en unidades productivas (-2,95%). Se trata de más de 400 puestos por día. Se redujo, a su vez, la cantidad de empleadores en 21.938 casos, lo que implica 30 por día (Ministerio de Capital Humano, Secretaría de Trabajo, SIPA).

1. La Ley de Modernización Laboral N° 27.802, sancionada en 2026, creó el Fondo de Asistencia Laboral (FAL), destinado a contribuir al pago de determinadas indemnizaciones y obligaciones derivadas de la extinción de relaciones laborales del sector privado (Título II, arts. 58-77); el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), que establece reducciones transitorias de contribuciones patronales para nuevas relaciones laborales registradas (Título XX, arts. 156-161); y el régimen de Promoción del Empleo Registrado (PER), orientado a la regularización de relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas existentes al momento de promulgación de la ley (Título XXII, arts. 168 y ss).

Se observa que el mayor aporte a la caída de la tasa de empleo ocurre en el sector privado registrado, con 192.328 empleos perdidos (Ministerio de Capital Humano, Secretaría de Trabajo, SIPA, 2026).

La caída en el empleo público fue también importante bajo la administración Milei. Solo en el ámbito nacional fue de 65.552 trabajadores sumando la Administración Pública Nacional (APN), organismos descentralizados y empresas. Esta cantidad de trabajadores equivale al 13% del personal (*Infobae*, marzo 2026; Informes ATE-CIPPEC, 2025, Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado, Informe Empleo Público, enero 2026). El caso más significativo de pérdida de empleo ocurrió en las empresas del Estado (seguidas por los organismos descentralizados y, finalmente, los centralizados). En términos absolutos la mayor caída es la del Correo Argentino, que encabeza el listado con 5.331 bajas. Le siguen la Operadora Ferroviaria S.E., con 3.637 cesantías, y Banco Nación, con 2.234 bajas, mientras que Aerolíneas Argentinas registra 1.881 desvinculaciones.

No se verifica que ese desequilibrio se compense por los sectores favorecidos por el modelo económico: el agro, la minería, los hidrocarburos y la actividad financiera crecieron en su volumen de actividad y tienen los trabajos mejor remunerados del país, pero no crearon empleo formal nuevo.

En el sector privado registrado, la caída del empleo durante buena parte de 2025 mostró el agotamiento de la recuperación posterior a la crisis de 2024. Aunque en febrero de 2026 se verificó una leve estabilización de los indicadores laborales, el empleo asalariado privado continúa por debajo de los niveles previos y acumula una pérdida cercana a 192.000 puestos de trabajo desde noviembre de 2023. La mejora reciente resulta todavía insuficiente para revertir la tendencia general de estancamiento y retracción del empleo formal (Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sobre la base del SIPA, 2026).

Por otra parte, la tasa de desempleo no resulta un indicador determinante de interpretación (como lo fue históricamente) para evaluar el estado de situación del mercado de trabajo: el 7,5% en el cuarto trimestre de 2025 implica un aumento ya significativo de 1,1% respecto del mismo período de 2024. Sin embargo poco informa sobre la realidad, ya que el trabajo de plataformas y otras modalidades “independientes”, así como el desarrollo de actividades de la economía popular, hacen que la cifra no permita la comparación con otros momentos del mercado del trabajo (INDEC, 2026).

La informalidad laboral constituye uno de los rasgos estructurales más persistentes del mercado de trabajo argentino de los últimos 35 años.

Cuadro 1. *Índice de asalariados no registrados, variación*

Gobierno	Período	Inicio (%)	Final (%)	Variación (pp)
Néstor + Cristina Kirchner	2003-2015	49,2	33,1	-16,1
Mauricio Macri	2015-2019	33,1	35,9	+2,8
Alberto Fernández	2019-2023	35,9	36,7	+0,8
Javier Milei	2023-2025	36,7	36,1	-0,6

Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares, serie histórica 2003-2025.

Aclaración: los datos corresponden a la tasa de asalariados no registrados sobre el total de asalariados (EPH-INDEC). La nueva medición de informalidad laboral total del INDEC alcanzó 43% de los ocupados en el cuarto trimestre de 2025.

El análisis de la serie en el **Cuadro 1** muestra dos cuestiones importantes. En los momentos de expansión económica con políticas de redistribución del ingreso e inclusión social es posible bajar la cantidad de asalariados no registrados, como sucedió en el período de los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner. Pero incluso luego de una década de crecimiento existe un núcleo duro de informalidad en torno al 30% que resulta difícil de revertir. De hecho, con la vuelta de las políticas neoliberales sumadas a un marco de estancamiento económico, la informalidad creció. Por otro lado, la incorporación por parte del INDEC de una nueva medición de la informalidad laboral (que incluye no solo a los asalariados no registrados, sino también a los trabajadores independientes y otras formas de inserción precaria) permite dimensionar con mayor precisión la magnitud del fenómeno. Según esta metodología, la tasa de empleo informal alcanzó el 43% de la población ocupada en el cuarto trimestre de 2025, lo que refleja que más de cuatro de cada diez trabajadores en la Argentina desarrollan sus actividades al margen de las formas de empleo formal y de la protección integral de la seguridad social (INDEC, índice de registro de informalidad laboral total, 2025).

Una estructura productiva heterogénea, definida por amplias brechas de productividad intersectoriales, deriva en un mercado de trabajo fragmentado. El empleo formal, estable y asalariado dejó de ser la forma predominante del trabajo para un segmento significativo de la población desde la década del 90 en adelante. Es en este marco que comienzan a proliferar las actividades de la economía popular en nuestro país, como una respuesta y estrategia de supervivencia de

los “descartados”. En contrapartida a la mirada neoliberal que caracteriza al desocupado como sujeto pasivo, estos trabajadores excluidos del mercado de empleo —formal e informal asalariado— inventaron su propio trabajo para subsistir, desarrollando actividades de carácter trabajo intensivo, con escasa inversión de capital, baja retribución económica por la labor desarrollada y, principalmente, sin el reconocimiento de derechos laborales.

El sector abarca un conjunto heterogéneo de actividades con características muy disímiles: trabajadores que se dedican a la recolección de reciclables, de la agricultura familiar, costureros que integran el último eslabón de la cadena de valor en la industria textil, vendedores que se dedican a la comercialización informal en la vía pública y medios de transporte, cuadrillas que desarrollan obras de infraestructura social y mejoramiento ambiental (generalmente ligadas a algún programa estatal), trabajadoras sociocomunitarias vinculadas a tareas de cuidado, trabajadores de la salud comunitaria, entre otras. Muchas de estas actividades constituyen un segmento productivo subordinado de las cadenas de valor formales, mientras que otras realizan un aporte público fundamental que no tiene un valor en el mercado, pero sí un valor social y comunitario.

A partir de su sindicalización —proceso iniciado alrededor de 2011 con la conformación de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y cristalizado institucionalmente con la obtención de la personería social de la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (UTEP) en 2021— este sujeto logró avances en el reconocimiento de su actividad laboral, formalización y acceso a derechos, aunque de forma parcial teniendo en cuenta su magnitud. El principal hito es la sanción de la Ley N° 27.345 de “Emergencia Social” que, a la vez que reconoció y definió a los trabajadores de la economía popular, instituyó uno de los derechos fundamentales como es el acceso a un Salario Social Complementario.

Este segmento adopta dos características fundamentales: se configura como un fenómeno estable y poco sensible a los cambios en la tasa de crecimiento económico. Al mismo tiempo se trata de un fenómeno masivo que representa aproximadamente, como mínimo, a cerca de cuatro millones de trabajadores. Siguiendo a Sterling Plazas y Cappa, el carácter estructural de este segmento presenta poca elasticidad ante los cambios del ciclo económico o, al menos, una clara rigidez hacia la baja en momentos de auge: considerada como segmento ocupacional en relación a la Población Económicamente Activa (PEA) muestra un piso de 16,4% en 2011, para luego retomar su ascenso hasta representar 19,4% en el cuarto trimestre de 2023, lo que implica un peso relativo de la economía popular superior al de 2019. En sintonía, el crecimiento de la tasa de ocupación de

la pospandemia no tiene una traducción en una disminución de su peso relativo. Así, la economía popular y los asalariados informales representan, en conjunto, 45% de la población ocupada.

El universo de trabajadores debe computar a la vez alrededor de tres millones de mujeres que realizan tareas de cuidado, de las que menos del 10% lo hacen en forma remunerada (OIT, 2025). Por otra parte, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC continúa clasificando como “población inactiva” a una parte significativa de las personas que realizan tareas domésticas y de cuidados no remuneradas. En el cuarto trimestre de 2025, la población inactiva representó el 51,4% de la población relevada (15,4 millones de personas en los 31 aglomerados urbanos). Esta categoría incluye a numerosas mujeres que, aunque sostienen cotidianamente actividades esenciales para la reproducción social y económica, no son consideradas económicamente activas por no participar del mercado laboral o no buscar empleo de manera activa.

Otra de las nuevas formas de trabajo informal que irrumpió en el mercado laboral con fuerza renovada en la pospandemia es el caso de las y los trabajadores de plataformas digitales. Si bien todos los indicios señalan un alto crecimiento, no existen datos precisos para mensurar el alcance del fenómeno, aunque basándose en lo informado por la OIT y otros estudios se puede estimar un número aproximado de más de 650 mil trabajadores (OIT, 2019; UNSAM, 2025; *Infobae*, 2026; *Enfoque sindical*, 2025).²

Incluso dando por válidas las hipótesis sobre el crecimiento de la economía de plataformas y la economía digital en general, lo cierto es que estas actividades no compensan el retroceso del empleo formal, ni pueden revertir tampoco el

2. La realidad del mundo del trabajo contemporáneo está atravesada desde 2016 por la economía de plataformas digitales. Si bien no existen datos oficiales en la Argentina, se pueden construir estimaciones. Según la OIT, la cifra de trabajadores en el sector alcanzaba en 2019 cerca de 160.000 personas (OIT, 2019). Esta tendencia se profundizó y aceleró a partir del impacto de la pandemia. Según un informe reciente de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), la expansión del trabajo en las plataformas asociadas a la gastronomía y a la movilidad se expresaría en el crecimiento de la dotación de trabajadores asalariados informales e independientes en los sectores de “hoteles y restaurantes” y “transporte”. En estos sectores se registró un marcado aumento tanto del número de trabajadores independientes (alrededor de 90 mil entre ambos) como de asalariados informales (más de 110 mil) solo comparando el primer trimestre de 2024 contra el primer trimestre de 2025. Los datos son consistentes con el hecho de que la estadística puede categorizar a los trabajadores de plataformas como asalariados informales o como independientes, ya sea porque son clasificados como empleados falsamente registrados como monotributistas, o como independientes, registrados o no (UNSAM, 2025). La Agrupación de Choferes de Aplicaciones Unidos de la República Argentina (ACAURA), por su parte, informó en marzo de 2026 a distintos medios que existen 500 mil choferes activos en las aplicaciones (*Infobae*, 2026), mientras que el llamado “índice Rappi” arrojó que para 2025 150 mil repartidores tomaron al menos un pedido un 250% más que el año anterior, lo que ya redundaría una cifra de 650 mil trabajadores activos (*Enfoque Sindical*, 2025).

crecimiento del empleo informal tradicional (ya que en un gran porcentaje el trabajo generado por la economía de plataformas es informal). Por eso no debemos caer en el vicio analítico de sobredimensionar la capacidad de absorción de mano de obra de estos fenómenos.

Otra dinámica que podría estar asociada a la proliferación del trabajo de plataformas es la del pluriempleo. El deterioro de la calidad del empleo, acompañado de la pérdida de capacidad adquisitiva del salario, potenció la manifestación de estos comportamientos en los trabajadores. Durante 2025, alrededor de 1,6 millones de ellos —el 12,2% de las personas ocupadas— se desempeñaron en más de un empleo de manera simultánea, uno de los niveles más altos registrados por la EPH. Lejos de expresar una mayor diversificación voluntaria del trabajo, el fenómeno aparece crecientemente asociado a la necesidad de complementar ingresos insuficientes y sostener el consumo de los hogares en un contexto de pérdida de poder adquisitivo y precarización laboral (Encuesta Permanente de Hogares, Microdatos del cuarto trimestre de 2025. INDEC).

Según estimaciones del Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA-CTA) elaboradas a partir del Índice de Salarios y del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del INDEC, el salario real promedio de los trabajadores registrados se ubicó en diciembre de 2024 un 5,1% por debajo del nivel en noviembre de 2023. Cuando el cálculo se realiza utilizando un IPC reponderado sobre la base de la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGHo) 2017-2018, que asigna un mayor peso relativo a servicios, transporte y tarifas, la pérdida del poder adquisitivo se amplía al 8,6%. El deterioro salarial resultó heterogéneo entre sectores: mientras que los salarios del sector privado registrado lograron prácticamente recuperar el nivel previo a la asunción del nuevo gobierno, registrando una variación de +0,6% con el IPC oficial, los salarios del sector público exhibieron una caída mucho más pronunciada, equivalente al 15,3% en términos reales. Utilizando el IPC reponderado, el salario privado mostró una pérdida de 3,0%, mientras que el salario público acumuló una reducción de 18,4%. De acuerdo con CIFRA, estas diferencias reflejan el fuerte impacto que tuvieron la aceleración inflacionaria inicial, el ajuste fiscal y la política de contención salarial sobre los ingresos de los trabajadores estatales (González et al., 2025).

La economía de plataformas y los dilemas de la aplicación de la IA

La transformación productiva contemporánea está atravesada por la incorporación acelerada de sistemas de inteligencia artificial, y en particular —en los últimos años— por la difusión masiva de la inteligencia artificial generativa, capaz de

producir texto, imagen, audio, código de programación y decisiones que hasta hace poco eran consideradas exclusivas del trabajo humano calificado (Frey y Osborne, 2023). Esta tecnología proyecta saltos significativos de productividad, pero al mismo tiempo introduce riesgos serios de desplazamiento laboral, concentración del excedente económico, discriminación algorítmica y profundización de la dependencia tecnológica de nuestro país. El fenómeno no se limita a las plataformas: el propio Ministerio de Trabajo estimó que el 54% del empleo formal privado del país se concentra en ocupaciones con alta exposición potencial a la IA generativa —con la intermediación financiera y la enseñanza a la cabeza—, si bien se trata de una exposición máxima teórica y no de una destrucción de puestos ya consumada (Breard y otros, 2023; OIT, 2023; Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente, 2023). La ley de “Modernización Laboral” no contempla ninguna regulación frente a este fenómeno: no menciona la inteligencia artificial, no regula la gestión algorítmica del trabajo y excluye expresamente a los trabajadores de plataformas —donde ya hoy operan estos sistemas— del régimen laboral común.

La situación de la organización social del cuidado

La organización social del cuidado constituye uno de los ejes centrales de las desigualdades de género en el mercado de trabajo y en la vida social. Nos referimos al modo en el que las responsabilidades de cuidado se distribuyen entre el Estado, el mercado, las familias y la comunidad (Rodríguez Enríquez, 2015; Faur, 2009).

En la Argentina la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo establece apenas dos días de licencia por nacimiento para personas no gestantes, una regulación que se mantiene prácticamente sin modificaciones desde hace más de cincuenta años. Aunque algunas jurisdicciones provinciales y ciertos convenios colectivos de trabajo han ampliado este plazo (el más extenso es el de Ciudad Autónoma de Buenos Aires: 45 días), el marco normativo general reproduce un esquema que limita la corresponsabilidad en la crianza y en el cuidado familiar.

Durante la última década —a partir de los debates impulsados por los movimientos feministas y la visibilización de la economía del cuidado durante la pandemia de COVID-19—, la necesidad de reformar este sistema comenzó a adquirir mayor centralidad en la agenda pública. Sin embargo, el debate sobre las licencias parentales suele concentrarse exclusivamente en el momento del nacimiento o la adopción, invisibilizando que las tareas de cuidado se extienden mucho más allá de los primeros meses de vida. Las licencias parentales constituyen, por lo tanto, apenas un componente de un sistema más amplio de políticas públicas orientadas a garantizar el derecho a cuidar y ser cuidado.

La desigual distribución de estas tareas tiene impactos profundos en las trayectorias laborales y sociales. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INDEC, 2021), en la Argentina las mujeres dedican en promedio más de seis horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado, mientras que los varones dedican aproximadamente tres horas y cuarenta minutos. En las mujeres que habitan en barrios populares el tiempo destinado al trabajo de cuidados no remunerado es aún mayor, con un promedio de más de 12 horas diarias, muchas veces con esta como su principal ocupación (OGyPP, 2023). Esta brecha implica que las mujeres enfrentan mayores restricciones para participar en el mercado laboral, desarrollar trayectorias profesionales continuas o acceder a instancias de formación y participación social. En términos estructurales, la organización actual del cuidado reproduce desigualdades que se expresan tanto en la segmentación del mercado de trabajo como en las diferencias de ingresos y protección social (Rodríguez Enríquez, 2015).

A esta desigual distribución del cuidado no remunerado se suma la precarización histórica del trabajo de cuidados remunerado, especialmente en el sector de casas particulares. Si bien la Ley N° 26.844 estableció un régimen laboral específico que reconoce derechos fundamentales para estas trabajadoras, la cobertura efectiva del régimen continúa siendo limitada frente a la magnitud del trabajo doméstico. Gran parte de las personas que realizan tareas de cuidado remuneradas lo hacen en condiciones de informalidad o con registros laborales incompletos (Pereyra, 2017). Resulta paradigmático respecto de la precarización, la invisibilización y la feminización el caso de las trabajadoras de la economía popular que realizan tareas de cuidado: trabajadoras sociocomunitarias que cuidan a niños y niñas, adolescentes y personas mayores, promotoras de salud, cocineras de comedores y merenderos, promotoras de asistencia a la violencia de género, asistencia para la recuperación en adicciones y centros de jubilados, entre otros (OCEPP, 2026).

En el contexto reciente, distintos informes señalan además un retroceso significativo en las políticas públicas vinculadas al cuidado.³ La evidencia comparada muestra que los países que avanzaron en sistemas más igualitarios de cuidado combinan licencias parentales más extensas con mecanismos de

3. De acuerdo con un relevamiento del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), desde el inicio de la actual gestión de gobierno solo permanece vigente aproximadamente el 8% de las políticas de cuidado que previamente existían. De un conjunto de 50 políticas dirigidas principalmente a mujeres, jubiladas, trabajadoras, niñas, niños y adolescentes, apenas cuatro continúan activas. Como consecuencia, alrededor de 2,8 millones de personas dejaron de recibir al menos una política de cuidado de la que eran destinatarias. En términos generales, cerca del 92% de estas políticas fueron recortadas, paralizadas, derogadas o se encuentran actualmente en riesgo.

corresponsabilidad entre géneros.⁴ Estas experiencias muestran que las políticas de cuidado pueden contribuir simultáneamente a mejorar la igualdad de género y a fortalecer la participación laboral.

NUESTRA PROPUESTA

El diagnóstico revela dos problemas que se retroalimentan: una estructura laboral históricamente fragmentada y precarizada, agravada hoy por políticas deliberadamente regresivas, y un horizonte de transformaciones tecnológicas que, sin regulación ni orientación política, profundizarán esas asimetrías. Nuestras propuestas buscan dar respuesta a cada uno de los segmentos que componen esa estructura laboral, reduciendo las brechas en el acceso a derechos y construyendo al mismo tiempo las instituciones capaces de orientar los cambios en curso hacia una mayor igualdad y justicia social.

1- Ampliación del sistema de protección social y avance en la garantía de derechos de la economía popular

Resulta fundamental desarrollar políticas públicas que permitan mejorar las condiciones de trabajo y vida de este sector, que compone una porción significativa de la población. La estructura económica argentina es incapaz de generar los empleos necesarios para incluir a la gran mayoría de los trabajadores. La planificación del desarrollo económico debe estar entonces acompañada por un conjunto de políticas específicas orientadas a incluir el sector que permanece en la exclusión. Entendemos que deben desarrollarse dos políticas diferenciadas: una universal, dirigida a trabajadores de bajos ingresos, y otra destinada a los trabajadores de la economía popular organizada.

Salario Básico Universal

Planteamos la necesidad de implementar políticas de ingreso de carácter universal que permitan garantizar un piso mínimo vital de ingresos. El primero y el último extremo de la vida (niños y adultos mayores) están cubiertos en nuestro

4. En Uruguay, por ejemplo, el sistema nacional integrado de cuidados incorporó licencias parentales y servicios públicos de cuidado infantil como parte de una política integral (Batthyány, 2015). En Chile, la reforma del posnatal introdujo un esquema de licencia parental transferible que permite distribuir parte del tiempo de cuidado entre ambos progenitores.

país por las políticas de ampliación de derechos desarrolladas entre 2003-2015.⁵ Pero la población en edad laboral no quedó contemplada durante este período en ninguna política de protección, con la perspectiva de que dichos trabajadores fueran absorbidos por empleos formales.

El Salario Básico Universal (SBU) busca satisfacer las necesidades básicas reduciendo el porcentaje de hogares bajo la línea de indigencia. Se trata de que el Estado garantice a cada persona un ingreso mínimo, equivalente por lo menos al monto de la Canasta Básica Alimentaria de un adulto. El costo total de un SBU igual a una Canasta Básica Alimentaria para 7,5 millones de personas es de 1,8% del PBI (OCEPP, Fundación DHI, 2026).

El trabajo no garantiza hoy en la Argentina los ingresos suficientes para la reproducción de la vida, debido a la subvaloración estructural de amplios sectores del trabajo (particularmente el de la economía popular y las tareas de cuidado). A la vez asistimos al fenómeno del “trabajador formal pobre”, cuya retribución salarial es inferior a la línea de pobreza (OCEPP, 2026). A eso se suman las desigualdades de género del mercado laboral, como la falta de reconocimiento y remuneración del trabajo doméstico y de cuidados, mayormente realizado por mujeres. Esta desigual valoración de las actividades humanas no debe naturalizarse ni constituir el único criterio para la distribución del ingreso. En este sentido, las transferencias estatales representan un mecanismo de reparación frente a las desigualdades del mercado laboral y permiten garantizar un ingreso mínimo para quienes contribuyen cotidianamente a la reproducción social.

A partir de la pandemia, la necesidad de garantizar un piso de ingresos para toda la población se ha convertido en un tema de primer orden en la agenda pública global. Organismos como la ONU y la CEPAL se pronunciaron positivamente al respecto. Incluso Elon Musk mencionó como estrategia posible la creación de un “ingreso alto universal” como respuesta a la destrucción de empleos que la IA podría generar. Asimismo, este tipo de propuestas forman parte del debate académico y político de nuestro país desde la década del 90, a partir de los desarrollos pioneros de Lo Vuolo y Barbeito (Cena, 2016). Se han presentado así distintas propuestas similares, como el Ingreso Ciudadano o la Renta Básica Universal. En contrapartida, se parte de la concepción del salario con el objetivo de visibilizar la dignidad del trabajo realizado por estos actores, ya sea realizando actividades laborales desde la informalidad con retribuciones salariales bajas o ejerciendo tareas de cuidado no remuneradas. A diferencia de algunos de estos antecedentes,

5. La Estatización de las AFJP (Ley N° 26.425) permitió incluir a 3,7 millones de personas que estaban excluidas del sistema jubilatorio y posibilitó la implementación de la Asignación Universal por Hijo (AUH, Ley N° 24.714).

nuestra propuesta no se basa en un ingreso universal en términos generales para toda la población, sino que parte de una focalización socioeconómica.

Salario Social Complementario y políticas de fortalecimiento y formalización de la economía popular

Si bien resulta fundamental garantizar un piso de ingresos de subsistencia para todos los trabajadores excluidos del empleo formal y de bajos ingresos, también es necesario instrumentar políticas públicas que apunten específicamente al fomento y desarrollo de la economía popular y excedan el complemento de ingresos. Estas políticas deben abordar el problema de acceso a derechos de la seguridad social, inclusión financiera, condiciones de trabajo y desarrollo productivo y estar específicamente dirigidas a quienes realizan actividades de la economía popular de forma organizada.

Los últimos antecedentes constituyen un punto de partida. Como se mencionó, a partir de la Ley de Emergencia Social se avanzó en una de las principales reivindicaciones de este sector, que conceptualmente transformó el “plan de asistencia social” en el reconocimiento de un salario social como ingreso complementario a la labor desarrollada en el marco de la economía popular (Chuffardi, 2025). Posteriormente, durante la gestión de Alberto Fernández esta prestación quedó contemplada en el marco del programa Potenciar Trabajo, que proyectaba además un segundo componente de subsidio a las unidades productivas. Uno de los principales problemas de esta política —que conllevó al desarrollo de otros conflictos— fue su alcance limitado en relación a la dimensión poblacional que cumplía sus requisitos socioeconómicos de acceso.⁶ La estrategia constituyó un gran aporte a los sectores organizados de la economía popular, que pudieron realizar un buen uso de las herramientas para mejorar condiciones de trabajo (acondicionando las unidades productivas, incorporando maquinaria y adquiriendo insumos) y complementar los ingresos de sus titulares de derecho. Dicho esto, resultó deficiente como única y principal política de fortalecimiento de ingresos a trabajadores pobres, con problemas profundos en su implementación y monitoreo.

Para proyectar el desarrollo de políticas públicas que apunten a mejorar el acceso a derechos del sector es necesario recuperar el espíritu de centralidad del trabajo. Esto supone colocar en el centro de la política al trabajador, su grupo de trabajo o unidad productiva como espacio donde se organiza la actividad,

6. En su máximo histórico alcanzó a 1,3 millones de personas. Al no ser una política de carácter universal el ingreso al programa estuvo limitado por criterios discrecionales, a veces acompañados por denuncias de irregularidades.

se construyen vínculos comunitarios y se despliegan estrategias de desarrollo económico y social. A partir de allí, deben impulsarse acciones que mejoren las condiciones laborales, fortalezcan capacidades productivas y vinculen a estos espacios con el entramado productivo y comunitario. De esta forma, el Salario Social Complementario (SSC) debe estar asociado por ley al Salario Mínimo Vital y Móvil para que efectivamente resulte un complemento salarial. Asimismo, debe garantizar la formalización de las actividades de la economía popular y su acceso a los componentes de la seguridad social (obra social, aportes jubilatorios, cobertura de riesgos del trabajo, etc.).⁷

Existen dos dimensiones interrelacionadas de la economía popular que resultan fundamentales para el diseño de políticas públicas. Por un lado, su necesidad estructural de subsidios públicos, derivada tanto de las características propias de estas unidades productivas como de su inserción subordinada en cadenas de valor formales. Por otro, el valor social y comunitario que implican muchas de sus actividades, cuyo aporte al bienestar colectivo debe ser reconocido y fortalecido mediante distintas formas de apoyo público.

Sobre el primer aspecto, debido a su baja escala productiva, limitada capitalización, uso intensivo de trabajo y precariedad de origen, la mayoría de las unidades productivas necesita financiamiento estatal para sostenerse y desarrollarse, al igual que muchas otras actividades del sector privado formal. Las experiencias de autonomía económica plena, con capacidad de garantizar ingresos dignos y derechos laborales, siguen siendo excepcionales. Sin inversión pública sostenida no existe posibilidad de mejora estructural. Resultan clave las inversiones en infraestructura, maquinaria e insumos que permitan fortalecer las actividades productivas con una perspectiva de integración y desarrollo técnico y comercial. Es importante quitar la carga peyorativa que se le ha asignado en el discurso público y político a la subvención de actividades y sectores. Regímenes de promoción que contemplan subsidios, créditos y exenciones impositivas para grandes empresas del país no son cuestionados, mientras que las transferencias a los sectores más humildes suelen criticarse o exigir niveles de eficiencia y productividad desproporcionados.

En cuanto al segundo aspecto, un conjunto de actividades que desarrollan los trabajadores de la economía popular, habitualmente invisibilizadas por el mercado formal, constituye un aporte social indispensable para la reproducción cotidiana de la vida en los territorios. Esta característica se hace evidente en las tareas

7. Este aspecto no fue impulsado seriamente con anterioridad. En abril de 2023 solo 421.687 personas titulares del Potenciar Trabajo estaban registradas bajo el monotributo social.

desarrolladas por trabajadoras sociocomunitarias, vitales en los entramados de los barrios populares ya que garantizan no solo el acceso a la alimentación sino a las tareas de cuidado.

Es necesario desarrollar esta política pública con un abordaje serio de cogestión que reconozca la primacía y valor de la comunidad organizada, pero también de un Estado fuerte, capaz de planificar, monitorear y supervisar. En este sentido, se debe apuntar a una integración en distintos niveles: tanto público, con las distintas instancias estatales y sus instituciones, como con el sistema productivo privado, articulando de forma coherente y protectora en su integración vertical. Así, las inversiones públicas son retribuidas a la comunidad, no solo al mejorar las condiciones de trabajo y vida de esta fracción no menor de la población, sino también al fortalecer el trabajo con resultados que impactan en la comunidad en la que se insertan.

2- Reconocimiento y ampliación de derechos laborales a la economía de plataformas

En los últimos años las grandes ciudades han visto proliferar trabajadores jóvenes que realizan tareas de reparto mediante aplicaciones digitales como Deliveroo, Glovo o Rappi, trasladando productos desde comercios hasta domicilios particulares. Esta explotación directa de capitales transnacionales, velada por el medio digital, intenta presentarse como mera intermediaria tecnológica entre consumidores y “emprendedores”, negando la existencia de una relación laboral. Sin embargo, esta caracterización ha sido crecientemente cuestionada a partir de experiencias de organización colectiva de repartidores, que combinan formas sindicales tradicionales con nuevas estrategias como cooperativas de plataformas, iniciativas que en nuestro país son todavía muy incipientes y no han logrado gravitar socialmente en su capacidad organizativa.

El ingreso a esta actividad requiere condiciones mínimas —identificación, un medio de transporte y un teléfono inteligente— lo que facilita la incorporación masiva de trabajadores en contextos de escasa regulación. El modelo de negocios se basa en un rápido crecimiento impulsado por bajas retribuciones laborales (debido, en parte, a la elusión de obligaciones laborales) y la valorización financiera, aunque con elevados niveles de riesgo y pérdidas acumuladas, lo que ha llevado a calificarlas como “burbujas tecnológicas”. En este contexto, se produce un debilitamiento de las relaciones laborales tradicionales y una erosión de derechos fundamentales de los trabajadores (Morales Muñoz y Abal Medina, 2020).

Desde esta perspectiva, es clave dotar de derechos laborales a estos trabajadores excluidos, así como la regulación por parte del Estado de las condiciones en que estas empresas desarrollan la actividad. Las iniciativas de regulación son frecuentemente percibidas de manera ambivalente, o incluso negativa, por parte de los trabajadores. Eso no implica la ausencia de conflictos o percepciones de injusticia, sino más bien la coexistencia de distintas interpretaciones sobre las condiciones laborales (Diana Menéndez et al., 2024).

Sobre la cuestión se identifican dos grandes posiciones. Un sector tiende a naturalizar las condiciones existentes bajo la lógica del mercado, asumiendo los riesgos y responsabilidades individuales como parte inherente de la actividad. En este marco, las dificultades recientes suelen atribuirse al incremento de la oferta de mano de obra (en ocasiones con énfasis en la población migrante), aunque factores estructurales como la caída del consumo y el estancamiento de las tarifas han impactado de manera generalizada. Por otro lado, un conjunto de trabajadores reconoce la existencia de situaciones injustas, aunque con limitadas expectativas de transformación. La percepción de imposibilidad de cambio, el desconocimiento de alternativas de acción, la desconfianza hacia las organizaciones sindicales y la política institucional configuran un escenario de baja capacidad de articulación colectiva. En este punto, los últimos aportes de variados autores permiten complejizar el análisis al mostrar que el trabajo en plataformas en la Argentina se inserta en estructuras laborales previamente segmentadas, donde coexisten perfiles heterogéneos de trabajadores con distintas trayectorias educativas y ocupacionales, lo que dificulta la construcción de demandas colectivas homogéneas y sostenidas.

No obstante, emergen prácticas de solidaridad horizontal, especialmente frente a situaciones de violencia, inseguridad o conflictos con fuerzas de control. La proliferación de grupos en redes sociales y aplicaciones de mensajería instantánea da cuenta de formas incipientes de organización y construcción de lazos comunitarios, en línea con lo señalado por estudios recientes sobre acción colectiva en plataformas digitales en América Latina (Míguez, 2023; Varela et al., 2024).

Resulta indispensable que cualquier propuesta de marco normativo contemple las subjetividades de las y los trabajadores, así como sus necesidades, expectativas y proyectos, incorporando la complejidad de sus valoraciones sobre la autonomía, la flexibilidad y la protección laboral. Aunque parezca una obviedad, toda ley laboral debe conciliarse con nuestro régimen constitucional que obliga a la protección del trabajo “en sus diversas formas” (art. 14 bis CN). En este sentido, dados los niveles de desarrollo del sector y de organización, un posible camino de regulación podría ser la sanción de un estatuto especial que establezca un

piso de derechos centrado en las demandas actuales de sus trabajadores. Esta estrategia no quita que en un futuro pueda ser materia de la negociación colectiva para avanzar hacia más derechos, sea a través de la figura de un Convenio Colectivo de Trabajo o alguna otra estrategia de formalización.

Un régimen de este tipo podría regular la actividad, sosteniendo el principio de flexibilidad horaria característico del trabajo en plataformas digitales dentro de una jornada máxima legal de ocho horas diarias, así como la fijación de un salario mínimo claro y condiciones básicas de estabilidad laboral. En materia de transparencia y protección frente a la gestión algorítmica, es clave reconocer el derecho de los trabajadores a información sobre el funcionamiento de los algoritmos que organizan y evalúan la prestación laboral, así como la prohibición de bloqueos o desactivaciones arbitrarias de las cuentas por parte de las empresas. También explicitar el reconocimiento de la libertad sindical y prohibir cualquier tipo de sanción, bloqueo o desactivación de cuentas motivada por la participación en medidas gremiales. Resulta a la vez necesario establecer algo tan básico como la obligación de la empresa de contar con una oficina o local físico en el cual se puedan hacer reclamos o consultas, así como la obligación de las empresas —en coordinación con las autoridades locales— de garantizar espacios destinados al descanso, la higiene y la atención sanitaria en los principales centros urbanos.

Un estatuto de este tipo puede establecer un conjunto de derechos y obligaciones orientados a garantizar condiciones laborales adecuadas y mecanismos de protección social. Entre ellos, la provisión de elementos de seguridad por parte de la empresa o, como alternativa, el reconocimiento de un adicional remuneratorio cuando las herramientas de trabajo sean aportadas por el/la trabajador/a, así como la cobertura de riesgos del trabajo mediante el pago de la ART a cargo de la empresa, el acceso a licencias y a los otros componentes de la seguridad social (obra social, jubilación, etc.).⁸

8. La reciente aprobación del Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas por la 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo constituye un antecedente de relevancia. La nueva norma reconoce que los trabajadores de plataformas deben gozar de los mismos principios y derechos fundamentales que el resto, incluyendo la libertad sindical, la negociación colectiva, la protección social y condiciones de trabajo seguras. Asimismo, establece obligaciones específicas en materia de transparencia algorítmica, acceso a explicaciones sobre decisiones automatizadas, revisión humana de suspensiones o bloqueos de cuentas y correcta determinación de la situación laboral en función de la realidad de la prestación y no de las denominaciones contractuales utilizadas por las empresas. Aunque el Convenio no establece una presunción universal de relación de dependencia, representa un avance significativo hacia la construcción de estándares internacionales que permitan evitar nuevas formas de precarización laboral bajo la apariencia de innovación tecnológica y reafirma que el desarrollo de la economía digital debe estar subordinado a los principios del trabajo decente y la protección de la dignidad humana.

3- Fortalecimiento de las herramientas institucionales tripartitas de regulación laboral

El problema del trabajo asalariado no registrado es uno de los nudos del debate laboral. Tras casi dos años de vigencia plena de la Ley Bases, queda en evidencia la ineficacia de los instrumentos respecto de la creación de empleo o formalización del trabajo. La derogación de estas leyes es un punto de partida de cara a reconstruir, fortalecer y ampliar las capacidades del Estado para mejorar la articulación entre los actores productivos.

Reducción de contribuciones patronales segmentadas a las pymes y sanciones al trabajo no registrado

La estrategia de reducir las contribuciones patronales como una forma de alentar la formalidad ha tenido reflejo en numerosas acciones gubernamentales desde la década del 90.⁹ La experiencia reveló que por sí misma esta herramienta no es un factor determinante para combatir el empleo informal; lo que no indica que haya que descalificarla desde el punto de vista de la justicia tributaria. La iniciativa debe incluso contemplarse dentro de un esquema más amplio destinado a favorecer a los sectores que más empleo generan.

En líneas generales la alícuota de las contribuciones patronales vigente es del 20,40% para los empleadores del sector privado cuya actividad encuadra en el sector "servicios" o "comercio" (siempre que sus ventas totales anuales superen los límites para la categorización MiPyME) y del 18 por ciento para los restantes empleadores pertenecientes al sector privado.

Entendemos que una reforma tributaria, con su dimensión laboral, debe aliviar la carga sobre las unidades productivas identificadas como microempresas (hasta siete empleados en el área de comercio y servicios). Para eso proponemos la reducción del 50% de la actual alícuota (del 18 al 9 por ciento), con aplicación a partir del año fiscal posterior a la sanción de la norma. Se propone financiar esta reducción, que no supera el 0,1 por ciento del PBI, eliminando los sistemas de crédito fiscal para el pago de contribuciones patronales a empresas que no reúnan las características señaladas, como es el caso, por ejemplo, de las empresas alcanzadas por la Ley de Economía del Conocimiento (Ley N° 27.506).

Asimismo, la Ley de Economía del Conocimiento establece un bono de crédito fiscal que permite reducir hasta un 20% determinadas obligaciones tributarias para las empresas beneficiarias del régimen. Este incentivo, que alcanza también

9. Decretos N° 2609/93 y 372/95 en adelante, entre otros.

a grandes empresas del sector, podría ser revisado en el marco de un nuevo esquema tributario progresivo, reorientando los beneficios fiscales hacia las micro y pequeñas unidades productivas, donde la reducción de la carga tributaria y laboral puede tener un impacto proporcionalmente mayor sobre la generación y formalización del empleo.

Regulación efectiva de la tercerización laboral

La tercerización laboral tiene una regulación específica que la habilita en ciertas condiciones desde la década del 70. La Ley N° 27.742 y la Ley N° 27.802 impusieron un nuevo sistema de triangulación de las relaciones laborales en el que la mera interposición de una persona humana o jurídica en una relación laboral exime al empresario real y oculto de toda obligación legal. Se trata de un sistema de irresponsabilidad jurídica incompatible con nuestro sistema constitucional que invita a crear sociedades comerciales “de utilería” para eludir las obligaciones legales.

Una norma puede acotar una reparación o limitarla a determinadas condiciones, pero si establece *a priori* que el empresario beneficiario de la triangulación es *per se* irresponsable, sea cual fuere la dinámica y la registración de una relación laboral, entonces necesariamente va a generar más litigiosidad.

En esta materia corresponde restituir la redacción previa de los arts. 29, 30, 31 y 136 de la Ley de Contrato de Trabajo previa a las leyes N° 27.742 y N° 27.802, que habilitaba la tercerización pero establecía cuáles eran las responsabilidades del contratista y el subcontratista, del cedente y del cesionario.

Fortalecimiento del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil aparece como una herramienta central para equilibrar la relación entre capital y trabajo. La experiencia comparada demuestra que los países con instituciones robustas de fijación del salario mínimo logran reducir la pobreza laboral, dinamizar el mercado interno y disminuir las brechas salariales sin efectos negativos significativos sobre el empleo cuando las actualizaciones se realizan de manera periódica y mediante negociación social tripartita. En la Argentina, donde el salario mínimo perdió poder adquisitivo de forma sostenida en los últimos años, recuperar su función como piso efectivo de ingresos resulta clave tanto para proteger a los trabajadores más vulnerables —especialmente aquellos en segmentos informales o de baja cobertura sindical— como para ordenar la estructura salarial del conjunto de la economía. Fortalecer el Consejo implica institucionalizar mecanismos de actualización más frecuentes, ampliar la transparencia en la determinación de los

criterios técnicos utilizados y asegurar una representación efectiva de los actores sociales, de modo que el salario mínimo vuelva a cumplir el rol que le asigna el artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina: garantizar para el trabajo en todas sus formas una remuneración suficiente y condiciones para una vida digna. En este sentido, una política deliberada de recomposición del salario mínimo no solo constituye una medida de justicia social, sino también un instrumento macroeconómico para estimular la demanda agregada y promover un patrón de crecimiento más inclusivo.

Regulación eficiente del teletrabajo

Durante 2020 se sancionó la Ley N° 27.555 de Teletrabajo. Cargada de buenas intenciones en sus enunciados, la norma delegaba muchas cuestiones sensibles a la negociación colectiva. Aunque imperfecta, aquella ley representaba un módico avance en la materia y fue derogada sin debate y sin reemplazo por la Ley N° 27.802.

Es necesario recuperar elementos de esa ley que regulen esta modalidad de trabajo, pero abordando en forma taxativa los problemas reales de la relación de trabajo: costos para el trabajador, tareas de cuidados y ejercicio real del derecho de desconexión.

4- Reducción de la jornada laboral

En la Argentina la jornada laboral máxima legal es de las más extensas del mundo, con 48 horas semanales. Se ha mantenido así desde 1929, a pesar de las múltiples transformaciones económicas que han multiplicado la productividad.

Las principales centrales sindicales manifestaron la urgencia de reducir la jornada laboral de ocho a seis horas diarias o, alternativamente, establecer una semana laboral de cuatro días sin reducción de salario.

La fundamentación de la reducción de la jornada no se limita a criterios sindicales. Desde el punto de vista productivo, múltiples estudios han demostrado que disminuir la jornada laboral sin merma salarial puede incrementar la productividad por hora trabajada. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), la fatiga acumulada en jornadas extensas reduce la eficiencia, aumenta el ausentismo y eleva los riesgos de accidentes laborales. La evidencia internacional muestra que semanas laborales más cortas mejoran el clima organizacional, reducen el estrés y elevan la motivación, generando un círculo virtuoso de rendimiento.

En economías con altos niveles de productividad, la reducción horaria muestra beneficios. Experiencias como las de Islandia o algunas empresas en el Reino Unido y España reportaron incrementos de entre 20% y 40% en indicadores de satisfacción laboral y mejoras notables en eficiencia (*Autonomy*, 2021).

Varios países de nuestra región avanzaron en los últimos años en la discusión e implementación de reducciones de la jornada laboral. En Chile se aprobó en 2023 reducir gradualmente la jornada máxima de 45 a 40 horas semanales, en un proceso de cinco años: primero a 44 horas en 2024, luego a 42 horas en 2026 y finalmente a 40 horas en 2028, sin disminución salarial para los trabajadores. En México, en cambio, el Congreso aprobó en 2026 una reforma constitucional al artículo 123 para reducir la jornada legal de 48 a 40 horas semanales, también de forma gradual: la reducción comenzará en 2027 y disminuirá dos horas por año hasta alcanzar las 40 horas en 2030, manteniendo salarios y prestaciones (*Infobae*, 2026; *Bloomberg*, 2026). Brasil también se incorporó a este proceso al abrir el debate parlamentario sobre la eliminación de la escala laboral 6x1, con un proyecto respaldado por el gobierno de Luiz Inácio Lula da Silva que propone reducir la jornada máxima de 44 a 40 horas semanales y garantizar dos días de descanso por cada cinco de trabajo, sin reducción salarial (*Página 12*, 2026). En conjunto, estas iniciativas expresan una tendencia regional que desplaza el eje de la discusión desde la flexibilización hacia la redistribución del tiempo de trabajo, la mejora de las condiciones laborales y una mayor conciliación entre la vida laboral y personal.

En el caso argentino, si bien existen problemas estructurales de productividad, la reducción de jornada podría actuar como catalizador de la modernización tecnológica y la reorganización de procesos productivos. También debería acompañarse de un estímulo a la inversión en capacitación y equipamiento en algunos sectores, impulsando una competitividad basada en innovación y no en el desgaste laboral.

La reducción de la jornada laboral no puede pensarse al margen de los objetivos del desarrollo humano integral. En definitiva, poner en el centro el bienestar social exige sin lugar a dudas garantizar la soberanía sobre el tiempo de nuestro pueblo: el tiempo para el trabajo, el tiempo para el cuidado y el autocuidado, el tiempo para el descanso y el esparcimiento, el tiempo para el estudio, para la participación comunitaria, la creación cultural o el ejercicio de la fe.

Finalmente, la reducción horaria sin pérdida salarial es una política posible si se aborda de forma gradual, en el marco de procesos sustantivos y genuinos de diálogo social, políticas de protección social y pisos de ingresos garantizados para los sectores del mercado de trabajo más fragilizados, con negociación colectiva

sectorial en los casos que sea posible, incentivos a la innovación y protección legal. Se trata de un cambio que responde tanto a reivindicaciones históricas del movimiento obrero como a la necesidad contemporánea de articular bienestar, empleo y productividad. Nuestra propuesta es que la aplicación de la jornada legal esté destinada a que la negociación colectiva, sector por sector, tenga la posibilidad de renovar sus cláusulas convencionales adaptándose a los nuevos topes o aplicando reducciones proporcionales si ya cuentan con jornadas semanales más bajas. La propuesta es que, en los plazos y modalidades que se establezcan en cada convenio, se reduzca la cantidad de 48 a 40 horas semanales.

5- Política de cuidados para revertir las desigualdades

Ampliación y universalización de las licencias parentales y de cuidado

La construcción de un sistema de cuidados más justo e igualitario requiere avanzar hacia un régimen integral de licencias parentales que reconozca las transformaciones del mundo del trabajo, la diversidad de las familias y la necesidad de distribuir socialmente las tareas de cuidado. Nuestra propuesta retoma como antecedente el proyecto presentado por los diputados Itai Hagman y Natalia Zaracho¹⁰, incorporando y adecuando sus principales lineamientos a una estrategia más amplia de ampliación de derechos laborales y fortalecimiento de la protección social.

La iniciativa contempla la extensión de la licencia para personas gestantes a 126 días, garantizando períodos de cuidado adecuados durante el embarazo, el nacimiento y el puerperio. Asimismo, prevé mecanismos de ampliación para situaciones que demandan mayores niveles de acompañamiento familiar, como nacimientos prematuros, nacimientos múltiples, discapacidad o enfermedades crónicas de niñas y niños.

Del mismo modo, se propone crear una licencia parental de 90 días para personas no gestantes, con el objetivo de avanzar hacia una efectiva corresponsabilidad en las tareas de crianza y cuidado. La ampliación de derechos para ambos progenitores contribuye a reducir las desigualdades que históricamente han recaído sobre las mujeres en el ámbito laboral, favoreciendo una distribución más equilibrada de los tiempos de cuidado y fortaleciendo los vínculos familiares durante los primeros meses de vida.

La propuesta incorpora también un régimen de licencias para adopción que equipara derechos entre las distintas formas de conformación familiar y

10. Expediente 2226-D-2026, HCDN.

contempla extensiones específicas para situaciones de mayor vulnerabilidad o necesidad de cuidado. De esta manera, se reconoce que el derecho al cuidado y a la crianza debe garantizarse con independencia de la forma en que se constituye cada familia.

Por otra parte, se propone la universalización progresiva de estos derechos hacia trabajadores y trabajadoras de la economía popular, del trabajo informal, autónomo y monotributista. Millones de personas que desarrollan hoy actividades productivas y generan ingresos carecen de licencias vinculadas al nacimiento, la adopción o el cuidado de sus hijos e hijas. Para revertir esta situación, se propone crear prestaciones específicas equivalentes al Salario Mínimo, Vital y Móvil durante el período de licencia, garantizando condiciones materiales que permitan ejercer efectivamente el derecho al cuidado.

Se plantea también la creación y ampliación de asignaciones parentales destinadas a personas gestantes y no gestantes, integradas al sistema de asignaciones familiares y financiadas a través de la seguridad social. Este mecanismo permite asegurar la continuidad de los ingresos durante las licencias, distribuir solidariamente los costos asociados a la reproducción social y evitar que las responsabilidades de cuidado se conviertan en un factor de discriminación laboral.

La financiación de estas licencias mediante el sistema de seguridad social fortalece el carácter colectivo de las políticas de cuidado y contribuye a reducir las brechas de género en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, amplía la cobertura de derechos hacia sectores históricamente excluidos de la protección social, consolidando una concepción del cuidado como responsabilidad compartida entre las familias, el Estado, la comunidad y el sistema productivo. Las estimaciones realizadas sobre la base del proyecto de referencia ubican el costo fiscal de una implementación integral en torno al 0,17% del Producto Interno Bruto. Se trata de una inversión socialmente estratégica y fiscalmente sostenible, cuyos beneficios exceden ampliamente su costo presupuestario al contribuir a mejorar la inserción laboral de las mujeres, fortalecer los ingresos de los hogares, promover la natalidad en un contexto de descenso demográfico y garantizar mejores condiciones para el desarrollo de niñas, niños y adolescentes.

Desde esta perspectiva, las licencias parentales deben concebirse como una política estructural de desarrollo, igualdad y fortalecimiento del trabajo decente. Lejos de constituir únicamente una prestación de carácter asistencial, forman parte de una estrategia orientada a democratizar los cuidados, promover la corresponsabilidad familiar y construir un modelo de protección social acorde a las realidades laborales y familiares del siglo XXI (HCDN, Dip. Hagman y Dip. Zaracho, 2026).

6- Regulación de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo

Frente al vacío regulatorio, sostenemos que la incorporación de la inteligencia artificial al mundo del trabajo debe ser controlada por el Estado dentro de un marco de protección que combine regulación pública, diálogo tripartito y participación efectiva de los trabajadores en las empresas donde se implemente. El Estado debe actuar como árbitro, garante de derechos y promotor de capacidades nacionales para evitar una mayor dependencia tecnológica. La regulación de sistemas de alto riesgo, la consulta previa a los trabajadores, los entornos controlados de prueba y la transparencia sobre los datos de entrenamiento constituyen estándares ya reconocidos por el Reglamento (UE) 2024/1689 y compatibles con la Recomendación 198 de la OIT, la Declaración del Centenario (2019), los Convenios 87, 98 y 154 y el constitucionalismo social argentino (arts. 14 bis y 75, incs. 19 y 22).

Transparencia sobre las fuentes de entrenamiento. Toda IA generativa utilizada en el ámbito laboral debe documentar públicamente las fuentes que emplea para su entrenamiento. Esta obligación, prevista en el Reglamento (UE) 2024/1689, permite identificar sesgos, verificar la legalidad de los datos y establecer mecanismos de compensación cuando los sistemas se entrenen sobre producción intelectual no remunerada. La relevancia de esta cuestión quedó demostrada en los acuerdos alcanzados por el Writers Guild of America y SAG-AFTRA (2023), así como en el caso Bartz c. Anthropic (2025). En América Latina, criterios similares fueron incorporados en la Agenda Nacional de IA de México (2024-2030).

Implementación gradual en entornos controlados. Los sistemas de IA con impacto significativo sobre el empleo deben implementarse inicialmente en entornos controlados de prueba (*sandboxes* regulatorios), bajo supervisión pública y con participación de los representantes de los trabajadores. Este mecanismo, previsto por el Reglamento (UE) 2024/1689 y antecedido por la experiencia española (Real Decreto N° 817/2023), busca detectar errores, sesgos y riesgos antes de su despliegue masivo. Ningún sistema destinado a intervenir en contrataciones, evaluaciones, asignación de tareas, sanciones o despidos debería utilizarse sin una fase previa de prueba y evaluación documentada.

Productividad, distribución del excedente tecnológico y soberanía digital. Toda implementación de IA debe acompañarse de indicadores de productividad antes y después de su adopción, condición necesaria para hacer efectivo el principio constitucional de participación de los trabajadores en las ganancias (art. 14 bis CN). Si la tecnología genera aumentos significativos de productividad,

sus beneficios no pueden ser apropiados exclusivamente por el capital. Dado que la IA se nutre de conocimientos producidos socialmente, una parte de ese excedente debería destinarse, mediante negociación tripartita, a fondos de formación, reconversión laboral, salud y previsión administrados por organizaciones sindicales y/o a políticas universales como el Salario Básico Universal y el Salario Social Complementario. Se trata de extender a la era digital el principio de que los beneficios del progreso colectivo deben ser también colectivamente apropiados.

Finalmente, la regulación y el aprovechamiento de la inteligencia artificial exigen avanzar hacia una infraestructura digital pública y soberana. Entre los bienes destinados universalmente a todos deben incluirse también nuevas formas de propiedad vinculadas a patentes, algoritmos, plataformas digitales, infraestructura tecnológica y datos (León XIV en *Magnífica Humanitas*, 2026).

PALABRAS FINALES

La construcción de una reforma laboral que se proponga como prioridad la situación de las grandes mayorías deberá abordar los problemas actuales del mundo del trabajo comprendiendo que son el resultado de múltiples transformaciones simultáneas: la financiarización de la economía, la expansión de la informalidad, el estancamiento económico, el crecimiento de la economía popular, la digitalización de las relaciones económicas y el avance acelerado de otras diversas transformaciones tecnológicas. Ninguna de estas dinámicas puede ser abordada aisladamente. Sus particularidades deben ser atendidas desde una visión estratégica integral regida por los objetivos de ampliar derechos laborales, fortalecer la regulación estatal, reducir las asimetrías en las relaciones laborales y fortalecer los actores productivos intensivos en el trabajo.

En nuestro país estos procesos se entrelazan con el accionar desde el gobierno nacional de una corriente conservadora liberal que domina el escenario político e impulsa reformas que debilitan al Estado, a los trabajadores y a las pymes, deteriorando las condiciones del trabajo en todas sus formas.

Por el contrario, la ampliación de derechos que proponemos parte de una convicción fundamental: el trabajo continúa siendo el principal mecanismo de integración social, producción material colectiva, construcción de proyectos de vida dignos y realización humana. La respuesta a las transformaciones tecnológicas y sociales no puede consistir en debilitar la protección laboral, ni en transferir los costos de la transición tecnológica hacia los trabajadores. Por el contrario, la innovación debe estar al servicio de la sociedad y no la sociedad subordinada a los imperativos de la innovación y sus dueños privados.

La discusión sobre la inteligencia artificial expresa de manera particularmente clara esta tensión histórica. Nos encontramos ante tecnologías con capacidad para incrementar extraordinariamente la productividad, acelerar descubrimientos científicos y mejorar múltiples aspectos de la vida humana. Pero también ante herramientas capaces de profundizar la concentración económica, erosionar derechos laborales, ampliar mecanismos de control sobre las personas y potenciar las capacidades bélicas.

En este sentido, resulta significativo que incluso algunas de las propias empresas líderes del sector en occidente reconozcan la necesidad de construir nuevas instituciones capaces de distribuir los beneficios de la inteligencia artificial y proteger a quienes puedan resultar afectados por sus impactos (OpenAI, 2026; Anthropic, 2026).

La cuestión central no radica en la tecnología en sí, sino en quién se apropia de sus beneficios y con qué objetivos se orienta su desarrollo. Una reforma laboral que aspire a ampliar derechos debe garantizar que la innovación contribuya a democratizar el conocimiento, fortalecer la negociación colectiva, ampliar la protección social y mejorar la calidad de vida de las mayorías. El desafío para países periféricos como la Argentina no consiste en adaptarse a los cambios tecnológicos, sino en orientar esas transformaciones hacia un proyecto basado en la igualdad, la justicia social y la dignidad humana. El debate sobre la inteligencia artificial y la automatización es, ante todo, político y filosófico.

La singularidad del ser humano no radica solamente en su capacidad de resolver problemas o procesar información, sino en su condición relacional, creativa, moral y trascendente. Desde esta perspectiva, el trabajo constituye una actividad mediante la cual las personas no solo transforman la naturaleza y producen bienes, sino que también se transforman a sí mismas, desarrollan capacidades, construyen identidad y participan de la vida comunitaria. Cuando el trabajo es entendido como una dimensión constitutiva de la dignidad humana, la pregunta central deja de ser cuánto trabajo puede reemplazar la tecnología y pasa a ser cómo esa tecnología puede contribuir al desarrollo integral de las personas y de las comunidades, no cómo sustituye sino cómo potencia y amplía el trabajo humano. En consecuencia, la innovación tecnológica solo puede considerarse un verdadero progreso cuando fortalece las capacidades humanas, amplía las posibilidades de participación social y mejora las condiciones de vida de quienes trabajan.

La inteligencia creativa de la humanidad es un don que puede aliviar el sufrimiento y abrir nuevas posibilidades, pero debe permanecer orientada hacia el bien común, la justicia, el cuidado de los vulnerables y la creación (León XIV, *Magnífica Humanitas*).

BIBLIOGRAFÍA

Acemoglu, Daron y Johnson, Simon (2023). *Poder y progreso: Nuestra lucha milenaria por la tecnología y la prosperidad*. Deusto.

Albornoz, Sonia y Gontero, Sonia (2025). Reducción de la jornada laboral: evolución global y desafíos para América Latina. Organización Internacional del Trabajo, Oficina para el Cono Sur.

Anthropic (2026). Claude's constitution. <https://www.anthropic.com/constitution>

Batthyány, Karina (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina*. Serie Asuntos de Género. CEPAL.

Breard, Gerardo et al. (2023). Impacto de la inteligencia artificial generativa en el empleo asalariado registrado del sector privado. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Cena, Rebeca Beatriz (2016). Ingreso ciudadano en Argentina: hacia un estado de la cuestión. En Angélica De Sena (Ed.), *Del ingreso universal a las transferencias condicionadas: itinerarios sinuosos*. ESEditora.

Centro de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo [CETyD] (2025). ¿Crece el refugio en el trabajo de plataformas? EIDAES-UNSAM. <https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2025/07/Crece-el-refugio-en-plataformas-CETyD.pdf>

Centro de Economía Política Argentina [CEPA] (2025). La dotación de personal del sector público nacional: datos a diciembre de 2025. <https://centrocepa.com.ar/informes/744-la-dotacion-de-personal-del-sector-publico-nacional-datos-a-diciembre-2025>

Centro de Estudios Legales y Sociales [CELS] (2025). Retrocesos en las políticas de cuidado en Argentina.

Chávez Molina, Eduardo y Rodríguez de la Fuente, José (2023). Los riesgos de automatización en el empleo argentino: desafíos y transformaciones. Instituto Cubano del Arte e Industria Cinematográficos.

Chuffardi, Romina (2025). La Ley de emergencia social y el salario social complementario: una política pública construida desde las calles. En Agustina Mayansky, Daniel Aldave, Félix Pablo Friggeri, Tereza Spyer y Victoria Darling (Orgs.). *Experiencias y reflexiones sobre la economía popular en América Latina* (43-66). Editora Ilustração. <https://doi.org/10.46550/978-65-6135-132-4>

Diana Menéndez, Nicolás; Arias, Cora Cecilia y Haidar, Julieta (2024). Del emprendedor al superviviente: subjetividades laborales en plataformas de reparto. *Estudios Sociológicos*, 42, 1-19. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2688>

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía de la Nación (2023). El aporte de los cuidados al PBI: las brechas de género en la economía argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/11/las_brechas_de_genero_4to_trimestre_2023_0.pdf

Espíndola, Ernesto y Suárez, José Ignacio (2023). *Automatización laboral y estratificación en América Latina*. CEPAL.

Etchemendy, Sebastián; Ottaviano, Juan Manuel; Santolaria, Macarena; Vezzato, Joan Manuel y Pastrana, Federico (2025). *Derechos laborales del siglo XXI: jornada, descansos y licencias*. Fundar.

Faur, Eleonor (2009). *Organización social del cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires: El rol de las instituciones públicas y privadas, 2005-2008* [Tesis doctoral]. FLACSO.

Francisco (2015). *Carta encíclica Laudato Si' sobre el cuidado de la casa común*. Libreria Editrice Vaticana.

Frey, Carl Benedikt y Osborne, Michael (2023). *Generative AI and the future of work: A reappraisal*. Oxford Martin School.

Gmyrek, Pawel; Berg, Janine y Bescond, David (2023). *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (ILO Working Paper N° 96). Organización Internacional del Trabajo.

Gmyrek, Pawel; Winkler, Hernan y Garganta, Santiago (2024). *Buffer or bottleneck? Employment exposure to generative AI and the digital divide in Latin America* (Policy Research Working Paper N° 10863). Banco Mundial/CEDLAS.

González, Mariana L.; Bonofiglio, Nicolás y Bona, Leandro (2025). *Informe sobre salarios reales*. Centro de Investigación y Formación de la República Argentina [CIFRA-CTA].

Grabois, Juan y Pérsico, Emilio Miguel Ángel (2014). *Organización y economía popular*. CTEP-Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular.

Haraldsson, Guðmundur D. y Kellam, Jack (2021). *Going public: Iceland's journey to a shorter working week*. *Autonomy*. <https://autonomy.work/portfolio/icelandswv/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2022). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021*.

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2025). *Mercado de trabajo: Tasas e indicadores socioeconómicos*. Encuesta Permanente de Hogares. <https://www.indec.gob.ar>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2025). *Mercado de trabajo: Encuesta Permanente de Hogares*. <https://www.indec.gob.ar>

León XIV (2026). *Carta encíclica Magnifica Humanitas sobre la grandeza de la persona humana ante las promesas de la inteligencia artificial*. Libreria Editrice Vaticana.

Longo, Julieta; Busso, Mariana y Fernández Massi, Mariana (2023). *Trabajar en plataformas en Argentina: usos y valoraciones de esta nueva modalidad de trabajo*. *Trabajo y Sociedad*, 24(41), 281-297.

Madariaga, Javier; Buenadicha, César; Molina, Erika y Ernst, Christoph (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC-BID-OIT.

Míguez, Pablo y Diana Menéndez, Nicolás (2023). Trabajadores de plataformas en América Latina: Organización colectiva y nuevas formas de acción. *Trabajo y Sociedad*.

Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado (2026). Informe de empleo público enero 2026.

Ministerio de Trabajo (2026). Situación y evolución del empleo registrado (SIPA). <https://www.argentina.gob.ar/trabajo>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (2023). 40 horas: Implementación. <https://www.mintrab.gob.cl/40horas-implementacion/>

Morales Muñoz, Karol y Abal Medina, Paula (2020). Precarización de plataformas: el caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-12. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1680>

Observatorio de Géneros y Políticas Públicas [OGyPP] (2023). Relevamiento sobre condiciones socioeconómicas y uso del tiempo de las mujeres y personas travestis-trans en barrios populares.

Observatorio de Coyuntura Económica y Políticas Públicas [OCEPP] (2026). La economía popular en la Argentina: aportes para pensar las políticas públicas en un nuevo mundo del trabajo. Fundación Friedrich Ebert. https://argentina.fes.de/fileadmin/user_upload/Publicaciones_Documentos/Economia_Popular_Argentina.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2025). Trabajo en plataformas digitales en América Latina: diagnóstico y perspectivas.

OpenAI (2026). Política industrial para la era de la inteligencia artificial: ideas para poner a las personas en el centro.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. *Nueva Sociedad* (256).

Salvia, Agustín (2022). *Heterogeneidad estructural y mercado laboral*. UCA.

Sterling Plazas, Sandra y Cappa, Andrés (2025). Aspectos conceptuales y estimaciones alternativas del universo de la economía popular. En *La Economía Popular en la Argentina. Aportes para pensar las políticas públicas en un nuevo mundo del trabajo* (18-70), Friedrich-Ebert-Stiftung.

Straschnoy, Mora (2022). *¿Por qué Argentina necesita un sistema integral de cuidados?* ELA/ UNICEF.

Varela, Paula; Gutiérrez Rossi, Gastón y Cambiasso, Mariela (Cords.) (2024). *¿Hacia dónde va el trabajo? Informalidad, digitalización y plataformas*. CEIL-CONICET.

Artículos periodísticos y fuentes web

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2023). Reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/reduccion-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales/>

Cirel, Alexa (2026). Jornada laboral se reduce a 40 horas semanales: el Senado aprobó la reforma constitucional. *Infobae*. <https://www.infobae.com/mexico/2026/02/11/jornada-laboral-se-reduce-a-40-horas-semanales-el-senado-aprobo-la-reforma-constitucional/>

Flores, Zenyazen (2026). Senado aprueba jornada de 40 horas en medio de cautela de empresas por cambios laborales de 2026. *Bloomberg Línea*. <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/mexico/senado-aprueba-jornada-de-40-horas-en-medio-de-cautela-de-empresas-por-cambios-laborales-de-2026/>

Salazar, Mariano (2026). El “plan motosierra” en números: en dos años de gestión, el Estado nacional redujo su planta en casi 63.000 trabajadores. *Infobae*. <https://www.infobae.com/economia/2026/03/04/el-plan-motosierra-en-numeros-en-dos-anos-de-gestion-el-estado-nacional-redujo-su-planta-en-casi-63000-trabajadores/>

Legislación nacional

Constitución de la Nación Argentina.

Decreto N° 2609/1993.

Decreto N° 372/1995.

Decreto N° 54/2017.

Decreto N° 34/2019.

Decreto N° 27/2021.

Decreto N° 39/2021.

Decreto N° 70/2023.

Ley N° 20.744 (1974). Ley de Contrato de Trabajo.

Ley N° 25.250 (2000). Reforma Laboral.

Ley N° 27.348 (2017). Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo.

Ley N° 27.555 (2020). Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

Ley N° 27.742 (2024). Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos.

Ley N° 27.802 (2026). Modernización Laboral.

Proyectos de ley

Cámara de Diputados de la Nación (2026). Expte. 2226-D-2026. Modificación del régimen de licencias y promoción de la corresponsabilidad parental. Modificación de diversas leyes y del Decreto 214/2006. Diputados Itai Hagman y Natalia Zaracho. https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/detalle_tp_adjunto/index.html?id=291964

Cámara de Diputados de la Nación (2022). Expte. 2083-D-2022. Ampliación del sistema de seguridad social mediante el Salario Básico Universal (SBU). Diputado Itai Hagman.

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2083-D-2022.pdf>

Normas y documentos internacionales

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opiniones Consultivas OC-27 y OC-31.

Directiva (UE) 2019/790 sobre los derechos de autor y derechos afines en el mercado único digital. Unión Europea.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 95 sobre la protección del salario.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso.

Organización Internacional del Trabajo (2006). Recomendación N° 198 sobre la relación de trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2019). Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2026). Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo.

Organización de los Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Organización de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Real Decreto 817/2023, por el que se establece un entorno controlado de pruebas para sistemas de inteligencia artificial. Reino de España.

Reglamento (UE) 2024/1689 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Unión Europea.

SAG-AFTRA (2023). TV/Theatrical Contract.

Writers Guild of America (2023). Minimum Basic Agreement.

Jurisprudencia

Bartz et al. v. Anthropic PBC, N.D. Cal., N° C24-05417 (2025). Acuerdo preliminar.