

13 y 14
NOVIEMBRE

2025

PRESENCIAL
Y ONLINE



23.ª JORNADAS NACIONALES TRIBUTARIAS, PREVISIONALES, LABORALES Y AGROPECUARIAS

Compromiso profesional en tiempos de transformación.

Titulo

El futuro del trabajo, la transformación de las relaciones laborales y los marcos regulatorios, en un escenario de cambios tecnológicos, productivos y normativos

ÁREA

LABORAL PREVISIONAL

Tema

El futuro del trabajo en la era de la transformación digital

Autores

CP Avalis Nicolás Mat. 15.311

CP Librici Ornela Mat. 18.457

Introducción

El futuro del trabajo constituye uno de los temas más relevantes en el debate académico y social contemporáneo. En las últimas décadas, los avances tecnológicos —particularmente en inteligencia artificial, automatización, robótica y digitalización— han transformado de manera significativa las dinámicas laborales y los modelos de producción. Estos cambios no solo implican una reconfiguración del mercado laboral, sino también una reflexión sobre el papel de las personas en una economía cada vez más interconectada y dependiente de la tecnología.

En este contexto, el análisis del futuro del trabajo implica considerar tanto las oportunidades derivadas del progreso tecnológico —como la creación de nuevos nichos laborales y el aumento de la productividad— como los desafíos asociados a la sustitución de tareas humanas, la polarización del empleo y las desigualdades en el acceso al conocimiento digital. Además, este fenómeno exige reflexionar sobre el papel de las políticas públicas, las instituciones educativas y las organizaciones empresariales en la construcción de un modelo laboral sostenible, inclusivo y éticamente responsable.

La flexibilidad se reconoce como uno de los cambios más importantes en el futuro del trabajo y los entornos laborales. En los últimos años, el ritmo de adopción de entornos de trabajo flexibles ha aumentado rápidamente. La flexibilidad laboral es un denominador común de muchos acuerdos no convencionales, donde los trabajadores disfrutan de mayor autonomía sobre cómo cumplen con sus responsabilidades laborales. Los acuerdos de trabajo flexibles ahora abarcan una gama cada vez mayor de opciones, como jornadas comprimidas, horarios flexibles, espacios de coworking, contratos, trabajo en plataformas y carreras profesionales diversificadas.

Las empresas están reconociendo que la adopción de herramientas digitales no solo mejora la productividad, sino que también genera un entorno más atractivo para las nuevas generaciones de talento.

El auge del trabajo colaborativo digital, el crecimiento del trabajo independiente, el uso de plataformas digitales y la intensidad del trabajo por proyectos ponen en entredicho los modelos tradicionales de empleo a tiempo completo.

En concreto, esto conlleva a redefinir las maneras de evaluar el rendimiento, ya que la cantidad de horas en la oficina, ya no son relevantes. Ahora se priorizan nuevas métricas como, por ejemplo:

- Productividad por objetivos.
- Colaboración y trabajo en equipo.

Creatividad y resolución de problemas.

Bienestar y equilibrio laboral.

Valor entregado al cliente o usuario e innovación.

Aportes creativos.

En el plano de nuestra profesión, se espera que la automatización de tareas contables rutinarias continúe expandiéndose, mientras que la demanda se desplazará hacia áreas de análisis, consultoría y control

estratégico. Los expertos sostienen que la profesión contable se orientará cada vez más hacia la contabilidad inteligente, basada en el análisis predictivo, el uso de inteligencia artificial para detectar riesgos y la generación de valor a través de datos en tiempo real.

El Contador potenciará su valor, adoptando las herramientas que puedan hacer tu trabajo más eficiente.

Las nuevas formas de empleo

En las últimas décadas, el mundo del trabajo ha experimentado transformaciones profundas impulsadas por el avance tecnológico, la globalización y los cambios socioculturales. Las formas tradicionales de empleo — basadas en la presencialidad, la estabilidad y la jornada completa— están dando paso a modalidades más flexibles, descentralizadas y mediadas por tecnologías digitales. Este fenómeno, acelerado por la pandemia de COVID-19, ha consolidado nuevas formas de empleo como el trabajo remoto, el teletrabajo, los modelos híbridos, el trabajo freelance y las plataformas digitales, además de revalorizar ámbitos como la economía de los cuidados y la economía colaborativa.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar estas modalidades emergentes, sus ventajas, desafíos y el impacto que generan en la organización del trabajo, en los derechos laborales y en las relaciones sociales contemporáneas.

- Plataformas digitales y economía de plataformas

Las plataformas digitales constituyen uno de los fenómenos más representativos de la economía contemporánea. Este modelo se basa en la intermediación tecnológica entre trabajadores y consumidores, mediante aplicaciones o sitios web que permiten la oferta y demanda de servicios.

Empresas como Uber, Rappi o PedidoYa ilustran cómo el trabajo se fragmenta en tareas o microtrabajos, remunerados por demanda. Si bien este modelo favorece la flexibilidad y la inserción laboral de ciertos sectores, también ha generado debates sobre la precarización, la falta de protección social y la difusa relación laboral entre plataformas y trabajadores (OIT, 2022).

Muchos sostienen que ante la falta de creación del empleo registrado y una caída sostenida del poder adquisitivo, las plataformas digitales se consolidan como un refugio para quienes necesitan generar mayores ingresos. Sin embargo, lejos de ofrecer una solución estructural, esta modalidad tiende a profundizar la precarización laboral.

Según un informe de Ámbito Financiero, la expansión del trabajo en plataformas es visible en tres sectores clave: el comercio sumó más de 160 mil trabajadores independientes, posiblemente vinculados a ventas online, redes sociales y comercio electrónico. A su vez, hoteles y restaurantes crecieron tanto los trabajadores independientes como los asalariados informales, agregando unos 90 mil y 110 mil nuevos ocupados, respectivamente. El incremento de trabajadores en el sector del transporte también se explica en parte, por el crecimiento de aplicaciones de movilidad y delivery.

Empresas del sector confirmaron la expansión de sus modelos de negocio. Una de ellas fue Rappi, que anunció este año una inversión de u\$s40 millones en Argentina; mientras que PedidosYa registró un crecimiento del 43% en ventas durante 2024 y Mercado Libre sumó nuevos vendedores a su plataforma.

No obstante, los expertos advierten que el trabajo en aplicaciones no alcanza a absorber toda la demanda laboral y, además, consolida condiciones inestables y desprotegidas. En este sentido, resulta necesario

avanzar hacia marcos regulatorios que reconozcan los derechos básicos de los trabajadores de plataformas, sin frenar la innovación tecnológica ni la creación de oportunidades de empleo.

- Trabajo remoto y teletrabajo

El trabajo remoto y el teletrabajo se refieren a la realización de tareas laborales fuera del entorno físico de la empresa, utilizando tecnologías de la información y comunicación. Aunque ambos conceptos se emplean de forma intercambiable, el teletrabajo suele implicar un vínculo laboral formal y regulado, mientras que el trabajo remoto puede abarcar acuerdos más informales o temporales.

La modalidad de trabajo remoto se implementó en Argentina para permitir la continuidad laboral en el contexto de las medidas de aislamiento social que entraron en vigencia en marzo de 2020. La Ley 27.555 que regula el teletrabajo en Argentina entró en vigencia el 1 de abril de 2021 y se reglamentó a través del decreto 27/2021.

La ley define que “habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”.

Entre sus beneficios se destacan la conciliación entre la vida personal y profesional, la reducción de costos y tiempos de traslado y el aumento potencial de la productividad. No obstante, también surgen riesgos asociados al aislamiento, la fatiga digital y la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal. Es por ello que se ha generado un intenso debate sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo, tanto para empleados como para empresas. Mientras que algunos lo consideran una forma eficiente de optimizar recursos y mejorar la calidad de vida, otros destacan los retos asociados a la desconexión, la productividad y la cohesión de los equipos.

- Trabajo híbrido

El trabajo híbrido emerge como un modelo intermedio que combina la presencialidad con el trabajo a distancia. Esta modalidad busca aprovechar los beneficios del teletrabajo sin perder los espacios de interacción y colaboración propios del entorno presencial.

Las empresas que adoptan esquemas híbridos enfrentan el desafío de redefinir su cultura organizacional, implementar herramientas de gestión digital y promover la equidad entre quienes trabajan en distintos entornos. A largo plazo, el trabajo híbrido parece consolidarse como una de las formas de empleo más sostenibles y deseadas, tanto por trabajadores como por empleadores.

El estudio “Retos y perspectivas del trabajo: revelando las claves de la evolución laboral”, llevado adelante por WeWork y la consultora Michael Page, reveló que el 78% de los trabajadores que se desempeñan en la Argentina y fueron encuestados prefieren el modelo híbrido gracias a la posibilidad de administrar fácilmente

sus horarios y su lugar de trabajo. En consecuencia, disfrutan de mayor autonomía, lo que impulsa su productividad.

El informe destaca que del total de los encuestados con hijos, el 68% de los argentinos prefieren el modelo híbrido. Entre ellos, casi el 77% preferiría trabajar presencialmente hasta tres días a la semana.

- Trabajo freelance y autoempleo

Un freelance o freelancer es un trabajador por cuenta propia que presta sus servicios a terceros, y suele trabajar por proyectos o tareas específicas.

El trabajo freelance, se ha expandido gracias a las plataformas digitales que permiten ofrecer servicios especializados a clientes de todo el mundo. Este tipo de empleo promueve la autonomía y la flexibilidad, pero también conlleva riesgos como la inestabilidad de ingresos, la falta de cobertura social y la competencia global desregulada.

En consecuencia, el desarrollo de políticas públicas que protejan a los trabajadores independientes se vuelve esencial para evitar la precarización del trabajo y fomentar un entorno más equitativo y sostenible.

Las áreas de trabajo en las que se puede desempeñar un freelancer son muchas: desde proyectos que se pueden realizar en línea como programación, diseño gráfico, diseño web, traducción, manejo de redes sociales o creación de contenido web. Pero también existe un abanico muy grande de oportunidades laborales para puestos que requieren la ejecución de tareas administrativas. Y la pandemia intensificó esta tendencia. De hecho, muchas salieron al mercado a buscar fuera de sus países de origen capital humano que percibiera sueldos más baratos que los de los trabajadores presenciales.

Asimismo, algunas personas logran obtener mayores beneficios trabajando de forma freelance para clientes del exterior, ya que la rentabilidad por ciertas tareas es ampliamente superior a la que recibirían por el mismo trabajo en el mercado local.

Contratar talento específico para proyectos concretos permite a las empresas acceder a expertos en diferentes áreas sin compromisos a largo plazo; esto, si bien brinda flexibilidad, también plantea retos en términos de seguridad laboral y retención de talento.

- Economía de los cuidados

La economía de los cuidados es un concepto que abarca todas las actividades necesarias para sostener la vida y el bienestar de las personas, incluyendo el cuidado de niños, ancianos y enfermos, así como las tareas del hogar y comunitarias.

La economía del cuidado está en el núcleo del crecimiento, el bienestar y el desarrollo porque sostiene la actividad humana para las generaciones actuales y futuras. Las estimaciones indican que el trabajo de cuidado no remunerado, representa un porcentaje significativo del PIB global, alrededor del 9%, según estimaciones.

Sin embargo, a pesar de su importancia, el valor social y económico de la economía del cuidado sigue siendo en su mayoría invisible. El cuidado es lo que hace posible todos los demás trabajos, ya que abarca relaciones, servicios y tanto el trabajo remunerado como no remunerado que posibilitan la vida.

Las personas que trabajan en el sector formal, pueden trabajar porque los niños, los adultos mayores y sus seres queridos que necesitan cuidado están siendo atendidos. Si este trabajo de cuidado no se realizara, sería prácticamente imposible estar empleado fuera del hogar.

No solo es el cuidado indispensable para que el resto de la economía funcione, sino que el trabajo de cuidado en sí mismo es una fuente de empleo todavía no explotada, pero que está en crecimiento. Es por ello que invertir en cuidado crea empleos.

La pandemia evidenció la sobrecarga que enfrentan las mujeres en el ámbito doméstico y la necesidad de políticas públicas que valoren y remuneren adecuadamente estas tareas. Reconocer la economía de los cuidados implica no solo un cambio en la organización del trabajo, sino también en la concepción de la justicia social y la equidad de género.

La economía del cuidado pone de manifiesto la desigualdad de género, ya que el trabajo de cuidados recae desproporcionadamente en las mujeres, lo que limita sus oportunidades laborales y su autonomía económica.

Según el informe elaborado por la Dirección Nacional de Economía Igualdad y Género, dependiente de la Secretaría de Política Económica del Ministerio de Economía, sobre “Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto” establece que el aporte del TDCNR al PIB es de 15,9% en Argentina.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo(OIT) calcula que el aporte del TDCNR es de 9,0% del PIB, con gran heterogeneidad entre los países. En España, por ejemplo, asciende a un 10,3% del PIB, Francia 14,8%, Alemania 15,0%, Nueva Zelanda 20,0% y 26,8% en Australia.

Este informe hace énfasis en los cambios que provocó la pandemia en las rutinas de toda la población. En la Argentina, se tomaron medidas de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) para contener la expansión del virus. En la fase más restrictiva se cerraron lugares de trabajo, escuelas y espacios de cuidado. A raíz de esto, los hogares empezaron a enfrentar una carga extra de tareas domésticas y de cuidados no remunerados. Así fue que, aumentaron las horas de dedicadas a la limpieza, cocina y organización del hogar, y también las horas dedicadas a los cuidados de los niños y adolescentes, así como la asistencia a personas mayores. Esas tareas que se realizan de manera invisible, y al interior de los hogares, quedaron expuestas, dejando en evidencia las repercusiones de una nueva normalidad difícil de sostener en el tiempo sin transformaciones sustanciales.

El informe define que El Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) es el trabajo que permite que las personas se alimenten, vean sus necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad, reproduzcan en general sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio, entre otras. La distribución del TDCNR es estructuralmente

desigual: 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas, que significan en promedio 6,4 horas diarias. Ellas dedican tres veces más tiempo que los varones. Esta distribución asimétrica contribuye a explicar que su participación en el mercado laboral sea más baja que la de los varones. También incide en que tengan trabajos más precarios, que implican a su vez una mayor desprotección social.

Sin embargo, y a pesar de la cantidad de horas que demandan estas actividades, en pandemia y fuera de ella, el TDCNR sigue quedando al margen del debate económico. Estas tareas no son reconocidas como productivas y no integran los modelos de análisis, ni aparece identificado su aporte a la economía. De este modo, la propuesta de estimar y monetizar el TDCNR es una forma de avanzar a una valorización y cuantificación del aporte de este sector que resulta clave para el funcionamiento de la economía en su conjunto. Una forma de medir el aporte que realiza el TDCNR al sistema productivo es calcular cuánto costarían esas actividades si estuvieran remuneradas, ya que estos trabajos que se realizan de manera gratuita en los hogares tienen un costo para quienes lo llevan adelante, al tiempo que son un aporte sustancial a la producción general de bienes y servicios.

- **Economía colaborativa**

La economía colaborativa se define como una interacción entre dos o más sujetos que satisface una necesidad real o potencial. Puede ser a través de medios digitalizados o no. Es lo que antes se conocía como trueque. Ahora, gracias a las plataformas digitales, se ha sofisticado estableciendo un marco donde los usuarios pueden interactuar entre ellos y/o con la misma plataforma.

La economía colaborativa se basa en el uso compartido de bienes y servicios a través de plataformas digitales, fomentando el acceso por sobre la propiedad. Se destacan por su potencial para optimizar recursos y reducir el impacto ambiental.

Empresas como Uber o Airbnb, por nombrar a las más referentes de esta economía colaborativa, no son más que plataformas que entendieron cómo eliminar las asimetrías de información entre consumidores y proveedores de bienes y servicios, facilitando la interacción y, por lo tanto, la transacción comercial entre ellos.

Uber no es propietaria de ningún vehículo, sin embargo, es el servicio de taxi más extendido en el mundo gracias a su base de dato y el uso del GPS para localizar al auto libre más cercano. Airbnb tampoco es dueña de ningún departamento o habitación, pero su servicio de hospedaje es de los más grandes del mundo al publicar dónde hay camas disponibles para alquilar.

Sin embargo, su crecimiento plantea dilemas regulatorios y éticos, especialmente cuando se desdibujan las fronteras entre consumo, producción y trabajo. La clave para su sostenibilidad radica en equilibrar la innovación con la protección de los derechos laborales y la competencia justa.

Se plantea un modelo de distribución y rentabilidad distinto a la economía tradicional, y se generan importantes cambios estructurales en el funcionamiento de los mercados. En este contexto, las plataformas

que entiendan mejor cómo acercar a las personas que demandan con aquellas que tienen bienes y servicios para ofrecerles cobrarán un revolucionario valor.

Como vemos, las nuevas formas de empleo representan una transformación estructural del mundo del trabajo. La digitalización, la automatización y los cambios culturales impulsan modelos más flexibles y descentralizados, pero también más inciertos.

El futuro del trabajo está lleno de oportunidades, pero también presenta una serie de desafíos significativos que deben abordarse para garantizar un desarrollo laboral sostenible y equitativo. Entre ellos podemos nombrar:

- **Desplazamiento laboral:** La automatización y la inteligencia artificial tienen el potencial de reemplazar ciertos trabajos, lo que podría llevar a desplazamientos laborales significativos en sectores específicos.
- **Habilidades obsoletas:** La rápida evolución tecnológica podría hacer que algunas habilidades se vuelvan obsoletas, lo que requiere un enfoque en la educación y el desarrollo de habilidades para garantizar que los trabajadores estén preparados para los empleos del futuro.
- **Competencia global:** La globalización permite el acceso a un mercado laboral más amplio, pero también intensifica la competencia, especialmente para trabajos que pueden realizarse de forma remota.
- **Desigualdad económica:** La globalización también puede exacerbar las desigualdades económicas, tanto dentro de los países como entre ellos, lo que requiere políticas y estrategias para abordar estas disparidades.
- **Bienestar y salud mental:** La falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal puede llevar a problemas de bienestar y salud mental para los empleados que trabajan desde casa o de forma remota.
- **Legislación laboral:** La adaptación de las leyes y regulaciones laborales a las realidades cambiantes del trabajo, incluidas las plataformas y el trabajo independiente, representa un desafío significativo para los responsables políticos y los legisladores.
- **Equidad e Inclusión:** Garantizar un futuro laboral equitativo e inclusivo es fundamental, lo que implica abordar barreras sistémicas y promover la diversidad en todos los niveles y sectores laborales.

En conclusión, el futuro del trabajo dependerá de la capacidad de las sociedades para adaptar sus marcos normativos, educativos y culturales a un entorno cada vez más flexible, digital e interconectado, donde la diversidad de modalidades laborales sea sinónimo de oportunidades, y no de desigualdad.

¿Qué sucede con nuestra Profesión?

La inteligencia artificial (IA) dejó de ser una promesa lejana y está redefiniendo el mercado de trabajo y transformando la manera en que se realizan las tareas en múltiples sectores.

Estudios recientes revelan que la automatización impulsada por IA ya transforma la naturaleza del empleo y anticipa que, durante la próxima década, varias ocupaciones sufrirán cambios profundos o serán reemplazadas. El resultado es claro: a mayor número de tareas rutinarias y repetitivas, más posibilidades existen de que la IA sustituya ese empleo.

Es por ello que el futuro del trabajo de muchos profesionales estará determinado por la capacidad de adaptación e innovación frente a un entorno de cambios permanentes. La OIT (2023) identifica tres ejes clave en las transformaciones del empleo: la transición tecnológica, la sostenibilidad ambiental y la inclusión social. Estos factores redefinirán el rol del profesional en el mediano y largo plazo.

Aunque la Inteligencia artificial se destaca en la automatización de diversas tareas, no puede sustituir por completo a los Contadores. Por el contrario, debemos aprovechar de sus bondades como la capacidad de analizar grandes volúmenes de datos en poco tiempo y la categorización de información de forma mucho más eficaz, para que el Contador pueda poner foco en lo importante: el cliente y sus necesidades

Las competencias humanas básicas, como el buen juicio y el pensamiento crítico, de la mano de la comunicación y una relación de confianza generada a través de los años, siguen siendo claves para la relación con el cliente.

Los Contadores Públicos matriculados seguirán siendo indispensables para la presentación de estados contables e informes certificados.

Por lo tanto, sostenemos que el futuro del trabajo del Contador no se define por la sustitución tecnológica, sino por la transformación de su rol hacia actividades de mayor valor agregado. La digitalización, la automatización y las nuevas formas de empleo demandan un profesional flexible, ético y con visión estratégica, que pueda enfocarse en la resolución de problemas complejos y en la toma de decisiones. En un entorno cada vez más digital, el Contador deberá ser capaz de integrar tecnología, a sus conocimientos y ética profesional.

Aquellos profesionales que abracen el cambio y comprendan que la tecnología es una aliada —y no una amenaza— estarán mejor preparados para liderar la evolución de la profesión.

Conclusión

Las nuevas formas de empleo representan una transformación estructural del mundo del trabajo. La digitalización, la automatización y los cambios culturales impulsan modelos más flexibles y descentralizados, pero también más inciertos.

La inteligencia artificial no solo redefine las tareas y los roles profesionales, sino que además promueve un cambio de paradigma orientado hacia una interacción colaborativa y complementaria entre los seres humanos y las máquinas inteligentes. En este contexto, la automatización no debe interpretarse exclusivamente como una sustitución de mano de obra, sino como una oportunidad para liberar el potencial creativo, estratégico y ético de las personas.

El desafío actual consiste en construir un marco normativo y social que garantice derechos laborales, y de protección social, sin frenar la innovación ni las oportunidades que ofrecen estas nuevas modalidades de empleo.

Bibliografía

- Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. Ministerio de Economía de la Nación.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). El futuro del trabajo: Nuevas formas de empleo en la economía digital. OIT.
- <https://www.ambito.com/economia/crece-el-trabajo-plataformas-digitales-el-freno-del-empleo-formal-y-se-profundiza-la-precarizacion-n6171246>