

# Panorama mensual del trabajo registrado

---

**Diciembre de 2025**

**Datos de septiembre y octubre de 2025**



**Ministerio de  
Capital Humano**  
República Argentina

**Secretaría de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social**

# Panorama mensual del trabajo registrado<sup>1</sup>

---

## Datos de septiembre y octubre de 2025

El presente informe analiza la dinámica del trabajo registrado y los salarios del empleo asalariado registrado en septiembre y octubre de 2025. La información se elabora a partir del procesamiento de los registros del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

Desde junio de 2025, el trabajo registrado en el sistema de seguridad social muestra una tendencia levemente negativa. Este escenario moderadamente adverso es el resultado de la dinámica contrapuesta de sus principales modalidades: el empleo asalariado presenta una evolución negativa en los últimos cuatro meses, mientras el trabajo monotributista exhibe una variación positiva en tres de esos cuatro meses.

No obstante, la información de la EIL sobre el empleo asalariado registrado en los principales aglomerados urbanos, correspondiente a octubre de 2025, presenta su primera variación positiva después de varios meses de contracción del empleo. Esta dinámica revela un cambio de tendencia en el período con información más reciente.

La expansión del empleo asalariado, relevada por la EIL para octubre de 2025, se explica íntegramente por la intensificación de la cobertura de vacantes ya existentes o generadas en meses anteriores, es decir, que no obedece a la creación de nuevas vacantes impulsadas por la demanda económica o la reconversión productiva. Esta búsqueda activa y efectiva se concentra principalmente en los puestos operativos y no calificados, lo que se traduce en un aumento focalizado de las contrataciones en dichas categorías.

En cuanto a los salarios, en octubre de 2025, tanto el salario promedio del empleo registrado privado como el promedio de los salarios conformados de convenio mostraron una reducción en términos reales con respecto al mes anterior. Sin embargo, al ampliar la perspectiva temporal, el salario promedio del sector privado presenta una recuperación sustancial, situándose por encima de los niveles previos a la devaluación de diciembre de 2023.

Una sección adicional del informe presenta un diagnóstico sobre la situación actual del ausentismo en el ámbito privado, basándose en la información recabada por la EIL. El análisis histórico muestra una contracción sensible de la incidencia del ausentismo en el empleo registrado privado, marcando uno de los niveles más bajos de los últimos años. El aspecto más destacable es que esta reducción es generalizada y se refleja en todos los motivos de ausencia, sectores y tamaños de empresas.

Finalmente, una segunda sección especial aborda el rol de la negociación colectiva como herramienta de adaptación en la era de las tecnologías de la información y las comunicaciones. El análisis se basa en una taxonomía propia desarrollada a partir de la sistematización de experiencias de convenios y acuerdos colectivos homologados recientemente, que permitió clasificar las cláusulas específicas vinculadas al cambio tecnológico, incluyendo acuerdos de empresa y convenios de actividad.

---

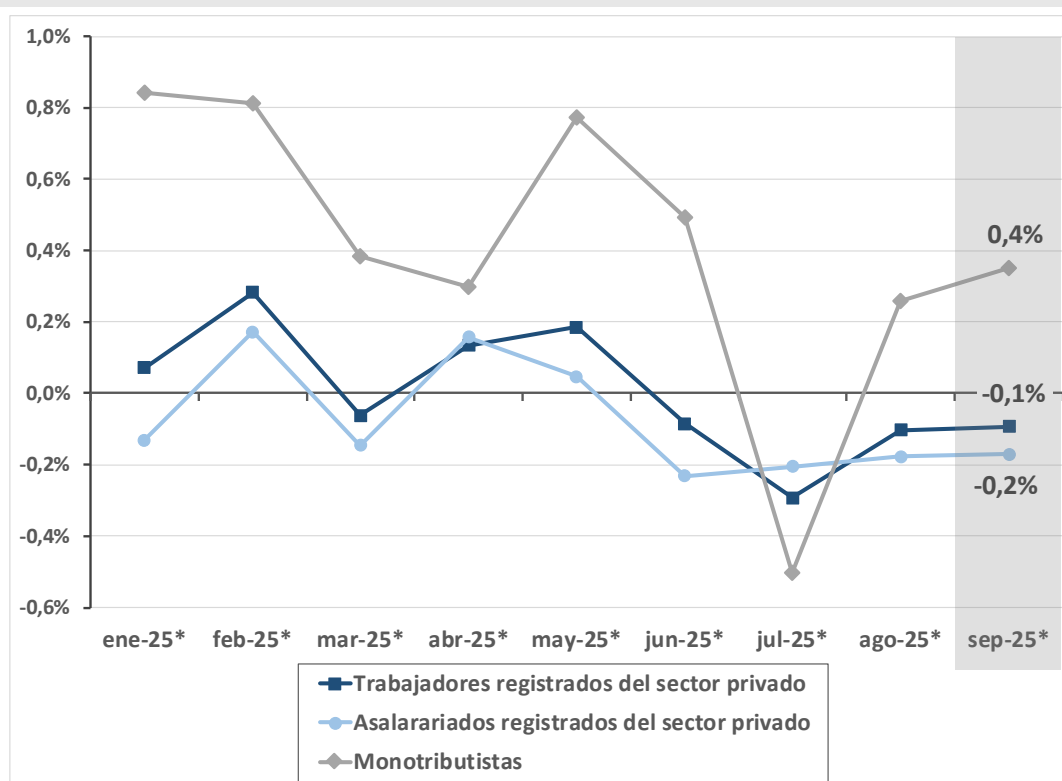
<sup>1</sup> Elaborado el 11 de diciembre de 2025 por la Dirección Nacional de Estadísticas y Estudios Laborales de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano.

## Evolución reciente del trabajo registrado

La información elaborada a partir del registro administrativo del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) refleja que el trabajo registrado del sector privado mostró una evolución levemente negativa durante el período comprendido entre junio y septiembre de 2025. En el último mes con información disponible, septiembre, el número total de trabajadores registrados del sector privado se contrajo un 0,1%, lo cual implica la desvinculación de alrededor de 9 mil trabajadores de puestos declarados en el sistema de seguridad social.

### Evolución de las tasas de variación mensual de trabajo registrado privado, empleo asalariado privado y trabajo monotributista

Período ene-25 / sep-25. En porcentaje.



**Nota:** \*Datos provisorios.

**Fuente:** Dirección Nacional de Estudios y Estadísticas Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano, sobre la base del SIPA (ARCA).

Este escenario, moderadamente adverso, es el resultado de la dinámica contrapuesta de las dos principales modalidades ocupacionales que conforman el trabajo registrado del ámbito privado. Mientras que el empleo asalariado presenta una tendencia negativa en los últimos cuatro meses, el trabajo desempeñado bajo el régimen monotributista muestra una variación positiva en tres de los últimos cuatro meses. En septiembre de 2025, esta diferencia se profundizó: el empleo asalariado se contrajo un 0,2%, mientras que el monotributismo creció un 0,4%.

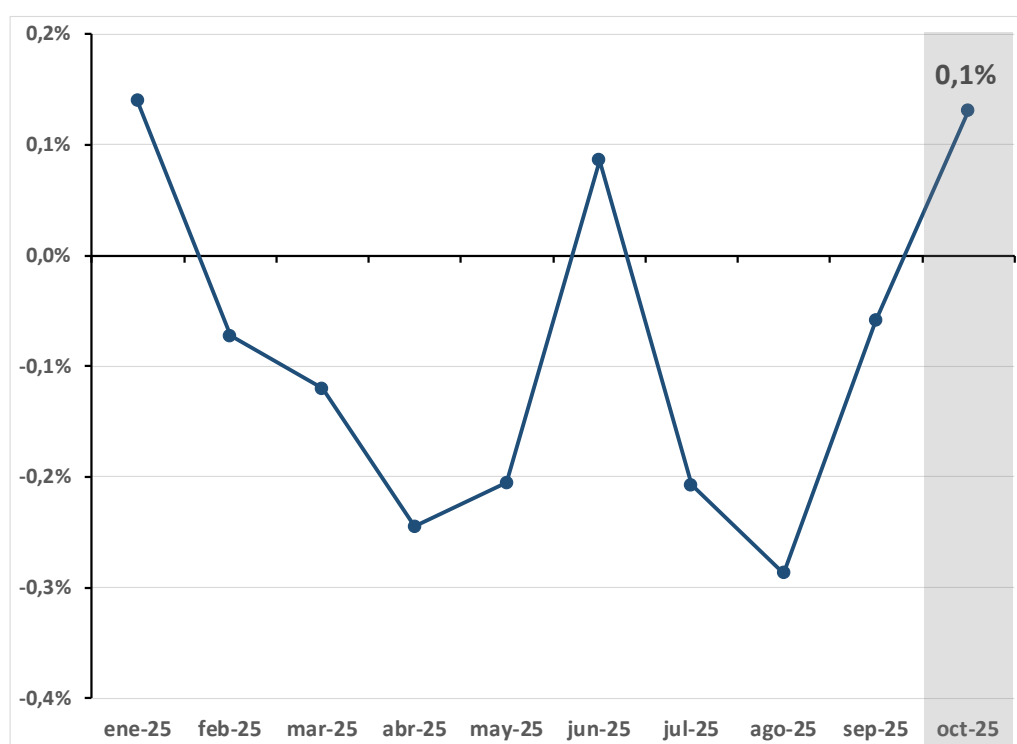
A pesar de la expansión del monotributismo, el trabajo registrado del ámbito privado se contrajo en los últimos cuatro meses, ya que el crecimiento de la primera modalidad ocupacional no fue suficiente para compensar la pérdida de trabajadores en el empleo asalariado en empresas, en casas particulares y en el trabajo autónomo.

En el análisis incluido en el informe "Panorama mensual del trabajo registrado. Octubre de 2025"<sup>2</sup>, se destacaba que el trabajo independiente en el régimen del monotributo implica el acceso a un conjunto de prestaciones derivadas de los aportes al sistema de seguridad social y se asocia a condiciones laborales superiores a las observadas en las categorías ocupacionales informales. Entre estas mejores condiciones, se destaca particularmente el nivel de ingreso mensual de los trabajadores monotributistas, el cual es sustancialmente más elevado que el de quienes se desempeñan en empleos informales.

En octubre, la dinámica del empleo asalariado registrado presenta la primera variación positiva luego de tres meses de caídas consecutivas, de acuerdo con la información relevada por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) en once grandes centros urbanos del país. Según esta fuente, el nivel de empleo registrado se incrementó un 0,1% en octubre.

### **Evolución de la tasa de variación mensual del nivel de empleo registrado privado en los aglomerados relevados por la EIL**

Período ene-25 / oct-25. En porcentaje.



**Fuente:** Dirección Nacional de Estudios y Estadísticas Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

La expansión del empleo en octubre se debe a la dinamización de las contrataciones de personal de las empresas privadas —un fenómeno que se viene observando en los últimos cuatro meses— y a la contracción de las desvinculaciones. El aspecto más destacado es que, en este último mes, el porcentaje de trabajadores contratados respecto a la dotación total es el más elevado desde septiembre de 2023, junto con el dato de marzo de este año.

El crecimiento de las contrataciones responde a la cobertura de vacantes disponibles generadas en el mes y en períodos anteriores y no se debe a la creación de vacantes laborales por aumento de la demanda de bienes o servicios, ni por cambios en los procesos productivos o adecuación

<sup>2</sup> En "Relevancia del análisis integral de la dinámica del trabajo registrado privado" incluido en el informe "Panorama mensual del trabajo registrado. Octubre de 2025".

tecnológica. En el cuadro se observa que los 0,3 puntos porcentuales de crecimiento de la tasa de entrada entre octubre de 2024 y octubre de 2025 se explican íntegramente por el crecimiento de la tasa de entrada específica por cobertura de vacantes (que creció en la misma magnitud, 0,3 puntos porcentuales).

**Caracterización de la variación interanual de tasa de entrada <sup>1/</sup> (contrataciones)**  
Período oct-24 / oct-25. Total de aglomerados urbanos relevados.

Concepto	oct-24	oct-25	Variación
<b>Tasa de entrada según motivo</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>	<b>0,3</b>
Crecimiento de la demanda	0,9	1,0	0,0
Cambios en la gestión y el proceso productivo	0,2	0,1	-0,1
Adecuación de competencias laborales	0,0	0,0	0,0
<b>Cobertura de vacantes</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>	<b>0,3</b>
<b>Tasa de entrada según calificación</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>	<b>0,3</b>
Profesionales	0,9	0,9	0,0
Técnicos	1,3	1,3	-0,1
<b>Operativos</b>	<b>1,7</b>	<b>2,2</b>	<b>0,5</b>
<b>No calificados</b>	<b>3,3</b>	<b>3,8</b>	<b>0,5</b>
<b>Tasa de búsqueda según calificación</b>	<b>1,9</b>	<b>2,2</b>	<b>0,3</b>
Profesionales	1,0	1,1	0,1
Técnicos	1,4	1,4	0,0
<b>Operativos</b>	<b>1,7</b>	<b>2,2</b>	<b>0,4</b>
<b>No calificados</b>	<b>3,4</b>	<b>3,9</b>	<b>0,5</b>
<b>Tasa de no cobertura según calificación</b>	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>	<b>0,0</b>
Profesionales	6,1	15,2	9,1
Técnicos	9,1	13,4	4,2
<b>Operativos</b>	<b>4,3</b>	<b>1,3</b>	<b>-3,0</b>
<b>No calificados</b>	<b>1,6</b>	<b>0,9</b>	<b>-0,7</b>

**Nota:** 1/ Los valores de las tasas se encuentran redondeadas al primer decimal.  
**Fuente:** Dirección Nacional de Estudios y Estadísticas Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

Esta información sugiere que, con el propósito de cubrir las vacantes, las empresas impulsaron las búsquedas laborales. En efecto, entre octubre de 2024 y octubre de 2025, la tasa de búsquedas laborales creció 0,3 puntos porcentuales, con un crecimiento concentrado en los puestos operativos y no calificados. Mientras que las búsquedas para los puestos profesionales y técnicos se mantuvieron prácticamente constantes durante el período evaluado.

Frente a este contexto, la tasa de no cobertura de vacantes para los puestos operativos y no calificados no solo se mantuvo, sino que se redujo. Esto determinó un crecimiento de las contrataciones (tasa de entrada) levemente superior al crecimiento observado en las búsquedas de personal para estos niveles de calificación.

Las expectativas netas de las empresas en lo referente a la contratación de personal para los próximos tres meses resultaron positivas y se ubicaron levemente por encima de las expectativas relevadas el mes pasado. En esta ocasión, del 5,2 de las empresas que esperan tener cambios en su dotación de personal, el 3,5% espera aumentarla y el 1,7% espera disminuirla, lo cual arroja unas

expectativas netas positivas de 1,7%, un valor que se ubica por encima del promedio de los últimos 12 meses, aunque resultaron inferiores a las del mes de octubre del año pasado.

Por último, el análisis sectorial del empleo asalariado registrado del sector privado durante los primeros nueve meses de 2025 permite observar con mayor precisión las dinámicas que explican su evolución reciente.

Por un lado, algunos sectores mostraron comportamientos expansivos:

- **Pesca:** aunque es un sector volátil con un número pequeño de puestos de trabajo, fue el que presentó el mayor crecimiento relativo del período (+0,8%).
- **Suministro de electricidad, gas y agua:** si bien es uno de los sectores que concentra menor cantidad de trabajadores, durante el período evaluado presenta uno de los crecimientos más importantes (+0,6%), destacando su estabilidad dentro del contexto general.
- **Enseñanza:** continúa con su trayectoria estructural de crecimiento, con incrementos moderados pero sostenidos (+0,3%).
- **Servicios sociales y de salud:** mantiene su dinamismo (+0,2%), impulsado por la demanda sostenida de servicios esenciales.
- **Comercio y reparaciones:** sigue siendo el sector de mayor peso en el empleo formal y registró un crecimiento acumulado de 0,2%, manteniendo un nivel históricamente elevado.

Por otro lado, varios sectores exhibieron caídas en el empleo durante el período:

- **Explotación de minas y canteras:** presentó la disminución más pronunciada (-7,1%), afectada principalmente por la reducción del empleo en petróleo y gas.
- **Servicios comunitarios, sociales y personales:** mostró una baja significativa (-1,9%) y con caídas en las actividades de cine, radio, televisión y en servicios de organizaciones empresariales.
- **Industria manufacturera:** mostró una reducción de 1,8%, en línea con la menor demanda en ramas vinculadas al mercado interno.
- **Intermediación financiera:** continuó con una tendencia contractiva (-1,8%), asociada a procesos de reorganización y adopción de tecnologías que tienden a disminuir la demanda de empleo.
- **Transporte, almacenamiento y comunicaciones:** registró una caída de 0,8% en el período, manteniendo la tendencia contractiva que muestra desde los últimos cuatro meses.

## Evolución reciente del salario real del empleo asalariado registrado privado

En octubre de 2025, tanto el salario promedio del empleo registrado privado como el promedio de los salarios conformados de convenio mostraron una reducción en términos reales con respecto al mes anterior. Sin embargo, el diagnóstico a mediano plazo plantea un escenario más positivo: en octubre el poder adquisitivo de la media de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores se encuentra por encima del verificado a fines de 2023.

En octubre, el salario promedio del empleo registrado privado se contrajo un 0,5% en términos reales con relación al mes anterior<sup>3</sup>. A pesar de esta baja, el poder adquisitivo de ese mes es un 15,8%

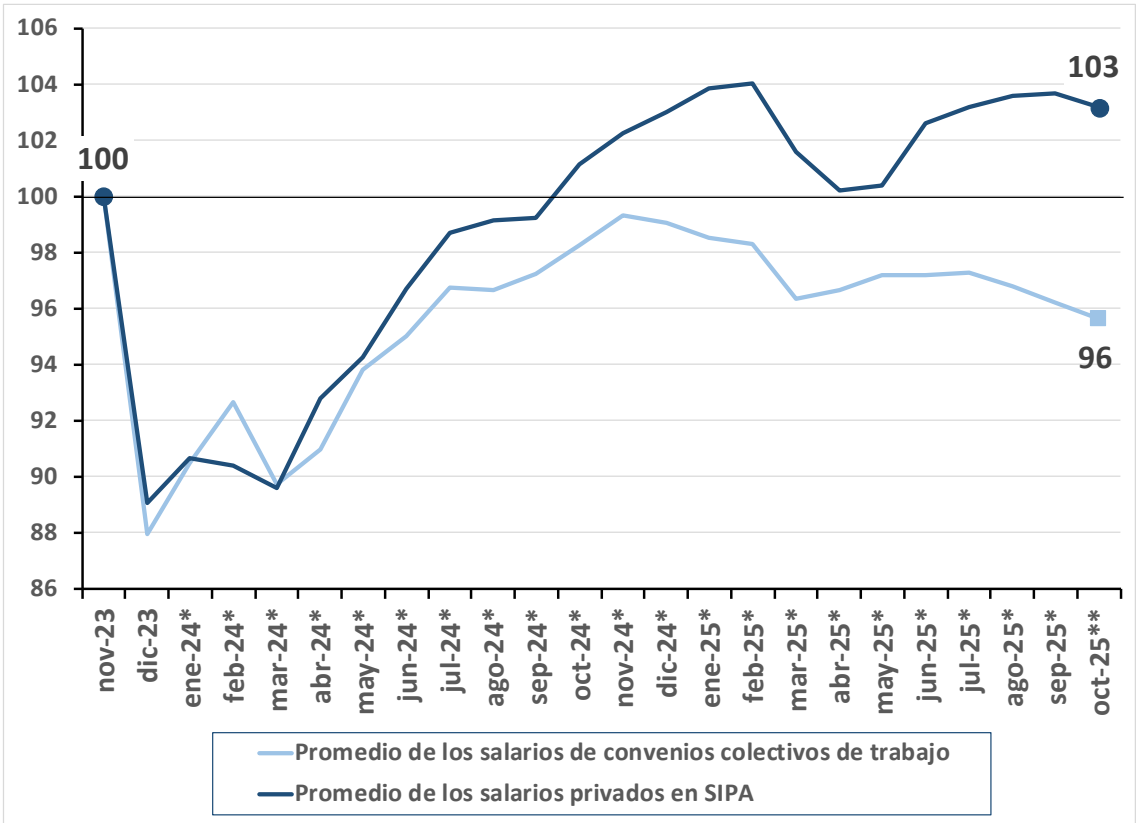
---

<sup>3</sup> La variación mensual del salario de octubre de 2025 se proyectó utilizando la información de la nómina de declaraciones juradas presentadas por las empresas al SIPA dentro del plazo estipulado por ARCA y quince días posteriores, para los meses de septiembre y octubre de 2025. Esto implica que la variación del salario mensual de

superior al verificado en diciembre de 2023 y un 3,2% superior al observado en noviembre de 2023, mes previo a la devaluación de la moneda nacional que se produjo en ese año.

Con respecto al promedio de los salarios conformados en los principales convenios colectivos de trabajo<sup>4</sup>, se advierte en octubre un retroceso de 0,6% en su capacidad de compra (en la comparación mensual). Desde noviembre de 2023, el salario medio definido en los convenios colectivos se contrajo 4,4 puntos porcentuales, en claro contraste con la recuperación observada en el salario medio de los trabajadores registrados privados (3,2 puntos porcentuales).

**Evolución del salario real promedio del empleo registrado privado y de los principales convenios colectivos de trabajo**  
Índice base nov-23=100. Período nov-23 / oct-25.



**Notas:** \* Dato provisorio para la serie del salario promedio del empleo asalariado registrado privado.  
\*\* Dato preliminar para la serie del salario promedio del empleo asalariado registrado privado (ver nota al pie número 3).  
**Fuente:** STEySS - DNEyEL, en base al Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) a partir del SIPA, Coordinación de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (CEyERT) a partir de Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo e INDEC.

octubre fue calculada con las remuneraciones correspondientes a alrededor del 98% del total del empleo privado registrado del sector privado en los dos meses mencionados. Dado que este indicador es una proyección elaborada en base a información parcial, no fue incluido en la serie estadística presentada en el cuadro A.4 del anexo estadístico “Situación y evolución del Trabajo Registrado”.

<sup>4</sup> Se considera “salario conformado de convenio” al salario básico más los adicionales de convenio habituales, tales como presentismo y antigüedad, y las sumas fijas de carácter permanente, calculado en base al promedio ponderado del salario conformado de 27 convenios colectivos de elevada cobertura o de sectores que realizan un aporte significativo a la producción, los cuales comprenden a alrededor de 3,6 millones de empleos formales. Los CCT incluidos son los siguientes: Aceite, Alimentación, Bancos, Calzado, Transporte automotor de carga, Frigoríficos, Comercio, Concesionarios de autos, Construcción, Encargados de edificio, Entidades deportivas y sociales, Farmacia, Gastronomía y hotelería, Gráfica, Indumentaria, Madera, Maestranza, Metalmecánica, Pastelería, Plástica, Química, Sanidad - Clínicas, Sanidad - Institutos sin internación, Seguros, Seguridad, Textiles y Transporte automotor de pasajeros. La información utilizada para elaborar el indicador considera los acuerdos salariales pactados hasta el 30 de noviembre de 2025.

De acuerdo al análisis realizado en el informe del mes de octubre<sup>5</sup>, la ampliación de esta brecha salarial se explicaría, principalmente, por la decisión de las empresas de otorgar incrementos salariales superiores a los pactados en las paritarias a ciertos segmentos de trabajadores. Una posible explicación de este fenómeno es que las empresas implementaron políticas salariales diferenciadas con el propósito de sostener e incrementar la productividad y reducir la rotación voluntaria del personal, especialmente de aquellos trabajadores con mayor experiencia y conocimientos específicos. Un mecanismo habitual para esto es el otorgamiento de premios o adicionales específicos y segmentados por grupo o área, a veces definidos por indicadores de desempeño. Adicionalmente, es factible que los trabajadores fuera de convenio hayan recibido aumentos superiores a los acordados en las paritarias.

## **Situación actual y evolución del ausentismo laboral en el empleo asalariado registrado del sector privado**

La productividad laboral constituye una dimensión fundamental para explicar el desarrollo económico de los países, así como los salarios de los trabajadores y la rentabilidad de las empresas. Los determinantes que contribuyen a elevar la productividad son diversos y abarcan múltiples dimensiones: desde el esquema productivo-tecnológico y los marcos normativos, hasta los modelos macro y microeconómicos, las competencias de los trabajadores (derivadas de la formación, la educación y la experiencia laboral) y el modo en que se organizan el trabajo y la producción.

Entre las variables específicas que pueden impulsar o condicionar la productividad de las empresas se encuentra el nivel de ausentismo del personal. Evidentemente, la inasistencia de un trabajador afecta la productividad, dado que en la jornada laboral perdida no se desarrollará la actividad productiva prevista para ese puesto de acuerdo a la organización del trabajo pautada. De este modo, un nivel elevado de ausentismo perjudica tanto a empresas como a trabajadores: las firmas reducen su capacidad de generar ingresos (por contracción de la productividad) y los trabajadores se exponen a descuentos salariales por inasistencias no cubiertas por el marco normativo.

Es importante tener en cuenta que una proporción de las inasistencias en el ámbito laboral se vincula al hecho de que el trabajo es una acción humana que como tal, se encuentra expuesta a un conjunto de situaciones del ciclo de vida, riesgos, contingencias y eventualidades, que pueden impedir o condicionar la realización de la actividad laboral (en este universo se encuentran las enfermedades, los problemas familiares o personales, la maternidad, entre otras). Estas causas del ausentismo podrían en algunos casos minimizarse, pero siempre estarán presentes mientras que el trabajo sea una expresión humana.

No obstante, se identifican factores explicativos del ausentismo que sí podrían evitarse, de modo de provocar una reducción del nivel de ausentismo que daría a lugar a resultados positivos para empresas, trabajadores y la economía en general. Las ausencias provocadas por accidentes laborales o las que no se encuentran justificadas por motivo alguno son ejemplos de inasistencias que podrían evitarse a partir de la acción articulada entre todos los actores que participan en el proceso laboral y productivo.

En función de lo expuesto, se presenta a continuación un breve diagnóstico sobre la situación y evolución del ausentismo en el ámbito privado. La información proviene de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), que releva el ausentismo en empresas de más de diez trabajadores, instaladas en once centros urbanos del país (el anexo estadístico sobre esta temática se encuentra

---

<sup>5</sup> En "Crecimiento de la diferenciación salarial en el empleo asalariado registrado privado" incluido en el informe "Panorama mensual del trabajo registrado. Octubre de 2025".



en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/ausentismo-laboral>).

En el tercer trimestre de 2025, el 61% de las empresas del sector privado en los aglomerados urbanos relevados presentó al menos un trabajador ausente al mes. Del total de las empresas con ausentismo, el 12,6% de la dotación de personal se ausentó durante el mes. En promedio, la inasistencia se extendió durante 4,9 días en el mes por cada trabajador ausente. El resultado agregado de estos indicadores es que el ausentismo afectó el 2,9% de las jornadas laborales mensuales del total de las empresas privadas (incluyendo tanto las empresas con y sin ausentismo).

**Situación general del ausentismo en el empleo asalariado registrado privado**

Total de aglomerados relevados por la EIL. Tercer trimestre de 2025.

Concepto	Valor
Empresas con ausentismo	61,0%
Proporción de trabajadores ausentes	12,6%
Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	4,9
Porcentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables	2,9%

**Fuente:** Dirección Nacional de Estudios y Estadísticas Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

La incidencia del ausentismo presenta cierta heterogeneidad dependiendo del sector de actividad y el tamaño de la empresa. Transporte, almacenamiento y comunicaciones es el sector que registra el mayor nivel de ausentismo, el 16% del personal se ausenta al menos una jornada en el mes (3,5 puntos porcentuales más que el promedio general). Industria es otro sector que muestra un nivel de ausentismo superior a la media (15% de la dotación de personal se ausenta al menos una jornada en el mes). En cambio, Comercio, restaurantes y hoteles es el sector menos afectado por el ausentismo (10,9% de la nómina de personal).

En el análisis por tamaño de empresa se advierte que la incidencia del ausentismo es directamente proporcional al tamaño de la empresa (definido por el número de trabajadores): en la medida en que el tamaño de la empresa crece, mayor es el porcentaje de la dotación de personal afectada por el ausentismo.

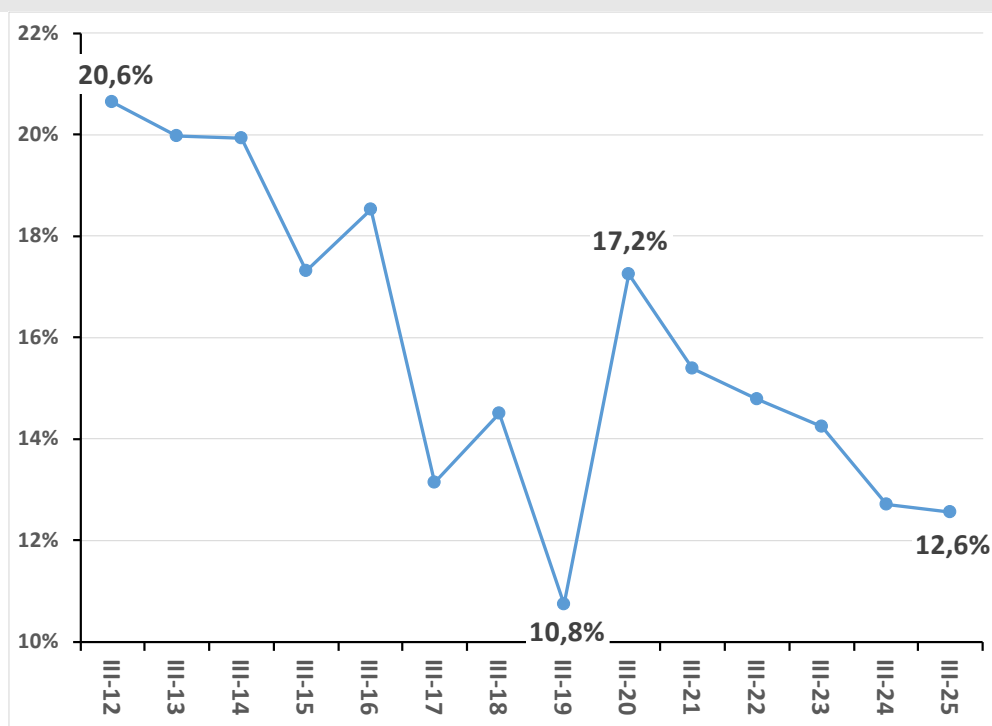
La información relevada permite desagregar el fenómeno del ausentismo de acuerdo a los motivos que causaron la inasistencia según lo declarado por las empresas a la EIL. Del total de los trabajadores que se ausentaron en el tercer trimestre de 2025, el 50,5% lo hizo por enfermedad, el 18,7% no justificó su inasistencia, el 10,3% invocó razones personales y el 5,2% lo hizo por accidentes laborales. El restante 15,4% del personal se ausentó por múltiples razones con bajos niveles de participación en el fenómeno agregado (estudios, nacimientos/defunciones/matrimonio, motivos gremiales, sanciones, entre otros).

Uno de los aspectos relevantes del ausentismo en el tercer trimestre de 2025 es que su incidencia en el total del empleo se contrajo sensiblemente con respecto a las mediciones de los terceros trimestres de los años anteriores, considerando desde 2012 que es cuando se inicia la serie.

En efecto, en el gráfico que se presenta a continuación se advierte que el 12,6% del empleo registrado privado con al menos un día de ausencia al mes correspondiente al tercer trimestre de 2025 constituye la segunda menor marca de ausentismo observada en los terceros trimestres del período comprendido entre los años 2012 y 2025 (la marca más baja se alcanzó en el tercer trimestre de 2019).

## Evolución del porcentaje ausentismo en el empleo asalariado registrado del sector privado

Total de aglomerados relevados por la EIL. Terceros trimestres de cada año.



**Fuente:** Dirección Nacional de Estudios y Estadísticas Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

Un aspecto a destacar de la evolución de la problemática del ausentismo es que la reducción de su incidencia se extiende a todos los motivos declarados por las empresas en la encuesta (enfermedad, faltas sin aviso, accidentes, etc.), sectores de actividad y tamaños de las empresas. En todas las categorías analizadas el ausentismo afecta en el último período a un porcentaje inferior de la dotación de personal con respecto al pasado reciente.

El hecho de que el ausentismo se reduzca de manera generalizada, hasta incluso en las ausencias justificadas por enfermedad, sugiere la existencia de otros factores que impulsarían a los trabajadores a no ausentarse. Si bien la identificación de las causalidades que explican este fenómeno excede los objetivos del presente artículo, es importante destacar que el aumento del riesgo a perder el trabajo típico de escenarios de inestabilidad laboral y económica puede influir en la reducción de las inasistencias.

## Experiencias de actualizaciones de los Convenios Colectivos de Trabajo en la era del cambio tecnológico

A lo largo de los últimos dos siglos y medio, el desarrollo económico y social ha estado marcado por una sucesión de revoluciones tecnológicas que han transformado las formas de producir, trabajar, comunicarse y vivir. El mundo se encuentra inmerso en la Quinta Gran Oleada Tecnológica, denominada la era de la Información y las Telecomunicaciones (TIC). Esta oleada, que se inicia en la década de 1970 y se profundiza en este siglo, introduce la automatización, el software, internet y la inteligencia artificial.

Esta revolución se apoya en un paradigma tecno-económico informacional, donde la información y el conocimiento se convierten en los recursos estratégicos fundamentales (Pérez, C., 2002). En el centro de esta transformación está la digitalización de la información, que permite la conversión de datos en un formato binario, facilitando su almacenamiento, procesamiento y distribución global. Esto, sumado a la conectividad global proporcionada por internet y las redes móviles, ha permitido la creación de mercados interconectados y la integración de cadenas de valor a nivel mundial. Además, la desmaterialización de la producción ha transformado los conceptos tradicionales de trabajo y competitividad, donde el manejo de datos y las capacidades tecnológicas son ahora más valiosos que los activos físicos.

La aceleración tecnológica es otra característica clave de esta revolución, que genera ciclos de obsolescencia rápida y obliga a las empresas a innovar constantemente. La automatización, la robotización y la organización en red reconfiguran el mercado laboral y las estructuras económicas, fomentando nuevas formas de colaboración entre empresas, instituciones y personas.

La negociación colectiva se presenta como un espacio privilegiado para catalizar los efectos del cambio tecnológico sobre el trabajo, ya que permite adaptar las condiciones laborales a contextos específicos con mayor flexibilidad que la legislación general. El ordenamiento jurídico suele reconocer esta capacidad, dejando un amplio margen para que sean los convenios colectivos los que definan los límites y condiciones de uso de las tecnologías en el entorno laboral (Valle Muñoz, 2020).

Esta sección presenta una taxonomía propia de contenidos de los convenios colectivos sobre innovación tecnológica, para la cual se utilizó como insumo ocho documentos y/o fuentes nacionales e internacionales que sistematizan experiencias de más de 200 convenios colectivos y acuerdos correspondientes a distintos niveles (nacionales, sectoriales y de empresa), así como más de 600 cláusulas específicas. Su carácter integral proviene no solo de la diversidad institucional y geográfica de las fuentes, sino también de la heterogeneidad temporal que abarca, al incluir clasificaciones elaboradas en las primeras fases de la digitalización junto con aquellas centradas en fenómenos recientes como la gestión algorítmica y la inteligencia artificial.

El resultado de esta tarea fue el armado de una tipología compuesta por cuatro grandes categorías, que a su vez se subdividen en doce temas y 56 subtemas que, en conjunto, ofrecen una mirada exhaustiva de los distintos modos en que la negociación colectiva ha abordado los efectos de la innovación tecnológica sobre el trabajo.

Esta taxonomía se utilizó para caracterizar los contenidos de los Convenios Colectivos de Trabajo homologados entre 2024 y 2025, a través de lo cual se identificaron 47 cláusulas específicas vinculadas al cambio tecnológico, distribuidas en 26 instrumentos colectivos (14 acuerdos de empresa y 12 convenios de actividad), agrupadas en cuatro grandes categorías temáticas:

### *Adaptación, formación y recursos*

Esta categoría concentra la mayor densidad de innovación normativa (29 cláusulas, 62% del total), y constituye el eje central de la respuesta de las organizaciones sindicales frente al cambio tecnológico. Los contenidos se agrupan en tres subdimensiones: formación y recalificación, compensaciones económicas y provisión de infraestructura tecnológica.

En algunos convenios se destacan la necesidad de capacitar y recalificar al personal frente a la incorporación de nuevas tecnologías. Se prevé la realización de cursos virtuales de actualización técnica y la obligación de informar anticipadamente sobre la implementación de sistemas digitales o automatizados. En otros casos, se garantiza además el financiamiento sindical o bipartito de instituciones especializadas en formación profesional y tecnológica.

Los acuerdos de empresa, particularmente de asociaciones civiles, introducen compensaciones económicas para cubrir los gastos de conectividad, energía y equipamiento vinculados al

teletrabajo. Estos reintegros mensuales se actualizan automáticamente con las revisiones salariales, institucionalizando un esquema de costo compartido del trabajo digital.

Diversos convenios establecen la obligación empresarial de proveer el equipamiento tecnológico (hardware, software, mobiliario y soporte técnico) necesario para el desempeño remoto.

Este principio, ya extendido en algunos sectores, consolida la noción de que la infraestructura digital forma parte del ambiente laboral protegido.

### *Gobernanza, empleo y participación*

El núcleo más tradicional de la regulación del cambio tecnológico se encuentra en las cláusulas que establecen mecanismos de diálogo y seguimiento conjunto entre las representaciones sindicales y las empleadoras (14 cláusulas de las 47 vinculadas al cambio tecnológico).

En un acuerdo del sector audiovisual, por ejemplo, se crea una comisión paritaria de seguimiento encargada de detectar las situaciones que conspiran para la efectiva concreción de los cambios, innovaciones e impacto de las tecnologías y equipos implementados. En el transporte ferroviario, se asigna a las comisiones paritarias de interpretación la función de clasificar nuevas tareas derivadas de la innovación tecnológica. Por su parte, en el sector energético varios convenios promueven el uso de adelantos científicos y tecnológicos orientados a mejorar las condiciones de trabajo y el ambiente laboral.

Asimismo, algunos convenios establecen derechos de información sindical frente a la innovación. En un convenio del sector energético, la empresa debe informar sobre los programas de cambio tecnológico y reestructuración con posible impacto en el empleo jerárquico o especializado. En otros casos, se introduce la obligación de presentar un balance social anual que incluya los programas y acciones de innovación tecnológica, cuando los mismos impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular el contenido de las tareas o su ejecución o modifiquen sus bases operativas.

En conjunto, estas disposiciones tienden a institucionalizar la participación sindical en la gestión del cambio tecnológico, configurando un modelo de gobernanza concertada frente a la digitalización productiva.

### *Condiciones de trabajo en la era digital*

Las cláusulas incluidas en esta categoría abordan la reorganización del tiempo y del espacio de trabajo vinculada al teletrabajo, así como los nuevos riesgos laborales asociados (3 cláusulas).

En el sector gráfico y editorial, se garantiza la igualdad salarial y de derechos entre trabajo presencial y remoto, reafirmando el principio de equiparación de condiciones. En una empresa de servicios profesionales, se habilitan jornadas digitales flexibles, acordadas entre las partes, permitiendo su fraccionamiento dentro de franjas horarias amplias. Por otra parte, en el sector audiovisual, se incorporan previsiones de salud y seguridad digital, que prohíben que las nuevas tecnologías impliquen mayores riesgos ergonómicos o de exposición.

Estas disposiciones evidencian una reconfiguración de la organización laboral, en la que el teletrabajo y la gestión digital se consolidan como modalidades permanentes, sujetas a derechos y obligaciones específicas.

### *Datos, algoritmos y control*

Aunque todavía con un alcance marginal, la negociación colectiva comenzó a incorporar algunas cláusulas relacionadas con la protección de la privacidad y los datos personales en el trabajo digital (una cláusula identificada). Un convenio del sector de entidades civiles establece que los sistemas de control implementados para proteger bienes e información deben garantizar la intimidad de las

personas y la privacidad de su domicilio, además de respetar la legislación vigente en materia de protección de datos y teletrabajo.

Este antecedente inaugura una línea de regulación incipiente sobre gestión algorítmica, vigilancia y tratamiento de datos laborales, anticipando uno de los debates emergentes en el derecho del trabajo digital.