

RELATS

Título: La perspectiva de los trabajadores frente al trabajo del futuro.

¿Debate académico; debate sindical o ambos?

Por Rubén Lucero¹ (UNLZ –UNPAZ – UNRAF)

Marzo, 2020

En este artículo se presentan las conclusiones del informe final de la investigación *“La transformación del mundo del trabajo en el siglo XXI. Las perspectivas de los trabajadores frente al futuro de los empleos”* (bienio 2018/2019) llevada a cabo por el equipo de investigación dirigido por el docente investigador Rubén Lucero (UNLZ- UNPAZ-UNRAF) junto a las investigadoras Natalia Basanta y Melina Castellano, (UNLZ) que han realizado una tarea de sistematización y análisis de una muestra de Convenios Colectivos de Trabajo que contienen cláusulas relativas al impacto de las nuevas tecnologías y han recogido un sistema de valiosos testimonios de dirigentes de organizaciones sindicales, de investigadores académicos y de dirigentes políticos.

En este informe realizaremos una reseña sobre las referencias documentales de expertos que están discutiendo las perspectivas del denominado “futuro del trabajo” y sus eventuales consecuencias sobre los empleos y como afectan a los más desfavorecidos, especialmente los que carecen de ciertas calificaciones laborales que día a día crecen como las más buscadas por las organizaciones.

La negociación colectiva frente a los cambios tecnológicos y organizacionales

Nuestro país se ha caracterizado por una larga y rica trayectoria en las negociaciones colectivas de trabajo, en donde se destaca el año 1975 como un punto de referencia en donde la celebración de convenios alcanzó máximos históricos.

Desde entonces, la dinámica de la negociación colectiva, excepto en el periodo de la dictadura militar, ha sido fructífera alcanzando objetivos de mejoras

¹ Rubén Lucero es Magister en Economía y Desarrollo Industrial (UNGS-UNMdP), Docente/investigador; Profesor Titular de la Cátedra Formación y Capacitación en la carrera Relaciones Laborales, Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ y Profesor Titular de la Cátedra Relaciones del Trabajo II, en la carrera Relaciones del Trabajo en la Universidad Nacional de Rafaela. (UNRAF)

salariales, de condiciones y medio ambiente de trabajo y de formación y capacitación de los trabajadores, entre los ítem más conocidos.

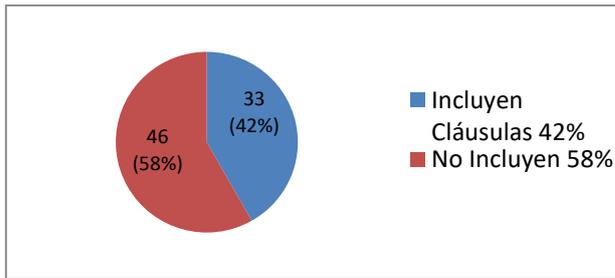
En este marco, nuestro proyecto se ha instalado particularmente en una cuestión, que es observar los acuerdos alcanzados sobre el impacto de las tecnologías y en materia de formación y capacitación, especialmente por la aceleración de los cambios tecnológicos y organizacionales en estos últimos años.

En tal sentido, y a modo de antecedente resulta necesario reflejar que desde el año 1975 hasta acá han pasado más de 40 años, y no solo ha cambiado el siglo, sino que la aceleración del cambio tecnológico ha sido una constante, particularmente a partir de los años ´70, que la literatura destaca como el inicio de una gran transformación tecnológica, pero que en los albores del siglo XXI ha adquirido una magnitud sin precedentes en la historia de la humanidad.

Además, cabe señalar que Argentina se ha caracterizado por un desarrollo productivo de una extraordinaria heterogeneidad y diversidad de sectores y actividades a partir de la implementación del modelo de sustitutivo, aunque cíclicamente atravesado por sus rupturas y continuidades (los “stop and go”) que la literatura de desarrollo económico ha abordado con proliferación.

Esta heterogeneidad de actividades dio lugar a una expansión de organizaciones sindicales que representan a trabajadores en cada una de ellas, y dado que nuestro modelo sindical es por actividad, fue natural el surgimiento de una gran cantidad de acuerdos en cada sector, cada uno con sus particularidades y especificidades.

En esta investigación presentamos el resultado de un relevamiento de 79 convenios colectivos de trabajo, entre los cuales 33 cuentan con cláusulas específicas en actividades alcanzadas por las transformaciones, de manera directa o potencial, cuyo impacto tiende a modificar las relaciones laborales individuales y colectivas, afectando los acuerdos preexistentes a partir de la incorporación de los cambios tecnológicos.



Desde el punto de vista metodológico hemos establecido un criterio ordenador que nos permitiera buscar y sistematizar los puntos de los convenios que contengan acuerdos; sobre cómo se trata el tema de las nuevas tecnologías y su impacto en las características de los empleos potencialmente amenazados, así como también aquellas cláusulas de formación o de capacitación que se hayan previsto para llevar adelante procesos de recalificación de la mano de obra en el marco de los cambios en los procesos productivos o de organización del trabajo. En este sentido, definimos tres componentes como variables a analizar dentro de cada convenio colectivo, i) los que contienen dispositivos de negociación, ii) los que contienen dispositivos de formación y capacitación y, iii) los que contienen ambos dispositivos.

¿De qué hablamos cuando hablamos de la cuarta revolución industrial?

Existe una numerosa literatura que discute las características del denominado “trabajo del futuro”, en donde existen coincidencias sobre la aceleración de los cambios en las formas de organización y dirección de las firmas, destacándose a nivel global la externalización y la deslocalización de operaciones, modificando sustantivamente las modalidades de contratación de la fuerza de trabajo.

Estas nuevas formas de producción de los bienes y los servicios han pasado a articularse predominantemente en lo que se denomina “*cadena globales de valor*”, que son básicamente una secuencia de actividades que las firmas y los trabajadores realizan desde el diseño de un producto hasta su uso final. (Gereffi y Fernandez-Stark, 2011)

Estos procesos han determinado el surgimiento de nuevos patrones de estructuración geográfica, como la deslocalización y la descentralización

productiva y también su gobernanza. (Es decir, cómo se ejerce el poder en la cadena y qué actores intervienen, entre otros)

Esta cuestión ha generado diferentes impactos territoriales, que implica, por ejemplo, que la producción final de un determinado bien se desarrolla en los lugares en los cuales los recursos, las habilidades necesarias para su realización y los servicios asociados a esa producción están disponibles a precio y calidad competitiva. (Porta, Santarcángelo y Schteingart, 2018)

Otra transformación significativa es el surgimiento de empresas, principalmente en el sector de servicios, con la forma de “plataformas digitales” o “colaborativas”, (“Uber economy”) que no recurren a la subcontratación o tercerización tradicional, sino a la contratación directa de personas, denominados en muchas ocasiones como “colaboradores” o “socios”, cuya función es realizar esos servicios empresarios.

Estas plataformas digitales no contratan directamente a los trabajadores, vinculándose con éstos como “colaboradores” o “socios”, que por ejemplo en Argentina son “monotributistas”.

Estas transformaciones son probablemente las más conocidas, pero el progreso tecnológico continúa en forma acelerada y seguirán modificando las formas de las relaciones laborales.

Para algunos expertos, los acontecimientos en curso ya no son una simple prolongación de la tercera revolución industrial, en principio por tres razones: i) por la velocidad, ii) por el alcance, y; iii) por su impacto en los sistemas de producción, gestión y gobernabilidad. (Schwab, 2016)

¿Qué futuro del trabajo?

¿Qué está cambiando al mundo del trabajo tal como lo conocemos?, ¿pregunta inquietante, si las hay!, sobre todo para los países menos desarrollados, donde aun no ha cobrado la visibilidad suficiente y, el impacto de las tecnologías de esta denominada “*cuarta revolución industrial*”, mas tarde o más temprano afectará los procesos y características de creación y destrucción de empleos, con consecuencias aún de difícil valoración.

En un reciente encuentro denominado “*Claves para la educación y el trabajo del futuro*”, realizado en Buenos Aires, Daniel Susskind, (Oxford, University),

resaltó en su exposición que había que reflexionar sobre algunas claves para pensar en la tecnología, i) su crecimiento exponencial, ii) que los sistemas cada vez son más capaces, iii) que están cada vez más presentes en la vida de las personas y; iv) que dichos sistemas están cada vez más interconectados.

Refiriéndose a la Ley de Moore,² comentó que el crecimiento exponencial de los sistemas se refleja en su capacidad de almacenamiento y sentenció que *“...en 2020 las computadoras personales van a tener el poder de procesamiento de un cerebro humano, y para 2050 tendrán el poder de procesamiento de toda la humanidad combinada...”*.

Susskind advirtió que el *Big Data* ha permitido un desarrollo sorprendente de los sistemas, que ya tienen la capacidad de elaborar y acumular patrones del comportamiento humano, de resolver problemas e inclusive para detectar y responder a las emociones humanas, y para referirse a la denominada Inteligencia artificial, rememoró aquel célebre match en 1997, en el que el Ajedrecista Gary Kasparov, (por entonces el campeón mundial), perdió una partida con la computadora Deep Blue. Entonces, surgió la pregunta: ¿el poder de procesamiento de Deep Blue logró vencer a la inteligencia humana?

Sin embargo, la idea de considerar que la inteligencia artificial y el poder de procesamiento reemplazan las tareas humanas o amenazan a los empleos del futuro por la automatización se asocia principalmente a los empleos rutinarios y por lo tanto automatizables, y en este sentido, David Orban, (2019), quien también participó en el encuentro, planteó que la automatización del trabajo es algo que ya está ocurriendo en varios sectores industriales, cambiando de forma vertiginosa las modalidades de trabajo en el mundo entero.

¿Y los empleos?

El economista Tomas Piketty, (2014) ha realizado algunas advertencias sobre el avance de la tecnología a nivel mundial en un contexto en el que la

² La ley de Moore no es una ley en el sentido científico, sino más bien una observación, y ha sentado las bases de grandes saltos de progreso. Conocida como la ley de Moore, Gordon Moore publicó en 1965 un documento en la revista *Electronics* y su predicción ha hecho posible la proliferación de la tecnología en todo el mundo, y hoy se ha convertido en el motor del rápido cambio tecnológico. Moore actualizó su predicción en 1975 para señalar que el número de transistores en un chip se duplica cada dos años y esto se sigue cumpliendo hoy. Además de proyectar cómo aumenta la complejidad de los chips (medida por transistores contenidos en un chip de computador), la ley de Moore sugiere también una disminución de los costos dado que a medida que los componentes y los ingredientes de las plataformas con base de silicio crecen en desempeño se vuelven exponencialmente más económicos de producir, y por lo tanto más abundantes y poderosos.

desigualdad de los ingresos ha alcanzado un récord histórico, siendo uno de sus principales argumentos que los problemas de las nuevas demandas de ocupaciones provienen del segmento de empresas de mayor desarrollo tecnológico, o de sectores capital – intensivo.

Desde esta perspectiva, quedan más afectadas las franjas de trabajadores alojadas en actividades de baja calificación o con competencias insuficientes y las informales. (Labarca, 2003)

En esta transición indudablemente se van a generar nuevos empleos y desaparecerán otros como ya ha sucedido en procesos anteriores, y aunque no sea un reemplazo brutal de nuevos por viejos empleos, lo más probable es que tenga efectos sobre otros aspectos laborales, salariales o de condiciones de trabajo, así como también se incrementa aun más la precarización.

Sindicalismo y nuevas tecnologías

De un tiempo a esta parte el sindicalismo ha comenzado a manifestar una creciente preocupación frente al avance de las tecnologías como amenaza a las fuentes de trabajo.

En el plano nacional han comenzado a desarrollarse diversas iniciativas, destacándose el documento del sindicalismo producto de un encuentro realizado en Mendoza, organizado por la CSI, Confederación Sindical Internacional, a la que están afiliadas la CGT y las dos CTA, cuya consigna fue “G20 y el Futuro del Trabajo”. Dicho documento fue “una toma de posición” en las vísperas de la reunión del G-20 que tuvo lugar en Buenos Aires en 2018, y su propósito fue discutir que rol deben tomar las organizaciones sindicales para preservar y garantizar los derechos de los trabajadores.

Asimismo, se ha creado un Observatorio del Futuro del Trabajo impulsado por la Confederación de Trabajadores Legislativos de América Latina y el Caribe, con el auspicio también de UniAméricas, resultando una primera experiencia significativa de solidaridad para enfrentar los desafíos que presentan los nuevos escenarios de las relaciones laborales.

Entre los antecedentes de orden internacional cabe mencionar el encuentro entre autoridades de la Iglesia Católica y dirigentes sindicales del mundo, bajo el lema “*El trabajo y las organizaciones de trabajadores en el centro de un desarrollo integral y sostenible*” convocado en 2017 por el Dicasterio para la

Promoción del Desarrollo Humano Integral, que significó un gran aporte a esta discusión, con un abordaje desde varias dimensiones, lo social, las normas internacionales, el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia, desde *Rerum Novarum* a *Laudato Si'*.

Asimismo, documentos como “*el futuro del trabajo en las “economías gig”*” realizado por la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, (CSA) condenan a las empresas que a través de las plataformas digitales, incluso los aplicativos de celular, están contratando trabajadores, a los que clasifican como “independientes”, ofreciéndoles una supuesta libertad o mayor flexibilidad en la relación de trabajo, escondiendo una pérdida de derechos laborales fundamentales como el salario mínimo, indemnizaciones en caso de accidente, integración a sistemas de protección social, y al derecho de organizarse sindicalmente.

En otro documento, que lleva el título: “*Documento de Frankfurt sobre trabajo basado en Plataformas*”, redactado en diciembre de 2016 por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y por la Confederación Sindical Europea, (CES) se expresa que el trabajo no es una *commodity ni una mercancía*, a los efectos de realizar un llamado a los gobiernos para establecer reglas en este tipo de contratación y en sus relaciones laborales”.

Algunos resultados preliminares del relevamiento

Si bien la temática de la incorporación de nuevas tecnologías como tema específico de negociación aun no está presente en muchos convenios colectivos, una justificación razonable podría ser que la cantidad de actividades efectivamente amenazadas es baja por ahora. No obstante, la proporción de los Convenios Colectivos que hemos detectado con cláusulas específicas respecto del total de la muestra parece significativa, aunque luzca pequeña respecto del total de convenios vigentes celebrados en Argentina.³

³ Nos hemos apoyado en un reciente trabajo sobre la dinámica de la negociación colectiva sectorial en Argentina entre 1975 y 2014, (Trajtemberg y Pontoni, 2017) cuya cobertura representa al 95% de los asalariados formales del sector privado en Argentina. El documento da cuenta de un total de 1154 convenios colectivos de trabajo sectoriales celebrados entre 1975 y 2014 en el marco de la Ley N° 14.250, estableciendo salarios y condiciones de trabajo. En el trabajo se destaca también que algunos convenios fueron sustituidos por otros en forma integral y también sobre la existencia de convenios inactivos desde 2003. Asimismo, se indica que en la actualidad hay 506 convenios colectivos activos, de los cuales el 54% (273) fueron celebrados con posterioridad al 2003, 418 convenios fueron sustituidos y 230 se encuentran inactivos.

En el análisis de la información que hemos relevado y sistematizado hemos encontrado que un porcentaje importante, (42%) contemplan la problemática, y dentro de este universo el 24% contienen cláusulas de negociación a través de instancias paritarias específicas y cláusulas de capacitación, o sea que realizan un abordaje integral que permite a las organizaciones sindicales tener información sobre cada caso en particular y poder participar en la elaboración de planes donde se minimicen las consecuencias para los trabajadores.⁴

En el tema de formación y capacitación, los Convenios Colectivos examinados presentan consideraciones y metas generales a seguir, pero no exponen concretamente sobre qué tipo de actividades hacer hincapié para hacer frente a las innovaciones tecnológica o para re-diseñar estrategias de recalificación de la mano de obra relativas a nuevas formas de trabajo.

¿Debate sindical o debate académico?

Desde el punto de vista institucional, hemos participado en varios encuentros, entre los que destacamos dos foros de debate en el ámbito institucional de la Facultad de Ciencias Sociales, (UNLZ) y uno en la Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ). Asimismo, hemos participado en un encuentro en la Asociación de Empleados de Farmacia (ADEF) y en dos encuentros realizados en el Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur. (INCASUR)

Las convocatorias a destacados referentes sindicales, académicos y políticos demostró una gran preocupación por el tema y un crecimiento significativo de la discusión.

En estos encuentros pudimos recolectar y sistematizar opiniones que permiten dimensionar donde se alojan los principales ejes del debate; resta confirmar si estas expresiones son solo testimoniales o si efectivamente se trasladan a acuerdos específicos en los sectores o actividades más amenazadas.

⁴ Ejemplo de ello es adenda al CCT recientemente firmado por FAECyS/SEC y AUSA Resolución 2624/17 que incorporó la garantía de empleabilidad que contiene el Acuerdo por el FREE FLOW, manifestando ser el camino para que la Tecnología a emplear por el nuevo sistema de cobro de Peajes no sustituya el empleo: en este caso particular 583 Trabajadores están contemplados por este acuerdo, quienes tendrán garantizado su empleo. Nos resulta acorde citar las palabras de los representantes de la Organización Sindical firmante del acuerdo: "En un futuro muy próximo y por causa de la tecnología, los puestos de trabajo que existen o que se creen no serán para siempre, es por eso que nadie podrá garantizar, como muchos insisten, "el puesto de trabajo".

Entre los testimonios recogidos destacamos algunas posturas que indican que “el problema” de los cambios tecnológicos podría resolverse con la reducción de la jornada laboral o por alternativas similares reguladas por el gobierno. En este sentido, surgen interrogantes sobre el rol que ocupa la negociación colectiva. ¿Será que la ven solo como un espacio para discutir cuestiones de índole salarial? o ¿Consideran que es el Estado, quien tiene que crear las condiciones para que la negociación colectiva se desarrolle?

También nos hemos encontrado con manifestaciones un tanto paradójicas, en donde se expresa un conocimiento profundo y una gran preocupación por el avance tecnológico en determinada actividad pero que en los hechos no se traduce en la incorporación de alguna cláusula específica en el convenio colectivo de trabajo propio de esa actividad.

Rescatamos también testimonios que abordan la problemática como una oportunidad, donde crear nuevas formas de representatividad pueda ser la respuesta que nos presenta como desafío la sociedad actual y comenzar a imaginar un dirigente sindical 4.0 donde se expliciten las competencias que este nuevo contexto demanda y se comience a generar instancias de capacitación para poder abordar el futuro con mayores herramientas.

El tema de las denominadas relaciones laborales que generan las plataformas digitales (UBER, entre las más conocidas, Glovo, Pedidos Ya, etc.) por supuesto no estuvo ausente, sobre todo por su creciente actividad en Argentina despertando alarmas de todo tipo. Afortunadamente el Ministerio de Trabajo ha tomado cartas en el asunto y está impulsando un proyecto para regular la situación laboral de aproximadamente 160.000 trabajadores que se desempeñan como dependientes de diferentes plataformas digitales.⁵

En general, hemos observado que la discusión sobre las estrategias para defender los derechos consagrados o posicionarse en el marco de las futuras negociaciones colectivas de trabajo tienen aspectos de carácter defensivo, prevaleciendo la defensa irrestricta de los puestos de trabajo, aunque los problemas relativos a la reconfiguración de los empleos, en cuestiones vinculadas a la formación y las nuevas calificaciones requeridas no han tomado

⁵ Si bien el proyecto no plantea una modificación de la Ley de Contrato de Trabajo, estaría creando un estatuto específico para esta forma de empleo.

la misma relevancia, al menos en los casos y testimonios que hasta el momento hemos recogido, salvo excepciones, ya sea por ausencia de trabajos técnicos específicos o por manifestaciones protocolares de los protagonistas, pero sin traslado a las situaciones específicas de su actividad o sector.

Por su parte, la presencia de especialistas internacionales en algunos de los encuentros nos acercó al análisis de escenarios medianamente previsibles para los próximos 10 a 20 años, que prevén grandes cambios en la gestión de la tecnología y de las organizaciones.

En este contexto, parece imprescindible abordar desde las relaciones laborales la discusión alrededor de los ritmos de los cambios tecnológicos y los efectos reales sobre los empleos, especialmente por los cambios significativos que las organizaciones están encarando, que modifican y flexibilizan las relaciones de empleo y las condiciones de trabajo.

En este sentido, el análisis sobre el futuro de los empleos en las próximas décadas tendrá la responsabilidad adicional de no construir un “*mito popular*” sobre las catástrofes por venir en materia de desempleo, pero si realizar una mirada atenta y sistemática para evitar el oportunismo de ciertos sectores dominantes, que aprovechan para propiciar “una nueva era de la flexibilidad laboral” o directamente la supresión lisa y llana de condiciones de trabajo o de derechos laborales ya consagrados.

Obviamente nos surgen muchas preguntas sobre si efectivamente hay un cambio en los conceptos y las percepciones de lo que entendemos por trabajar en los tiempos que corren, si este futuro laboral será absolutamente precario o es una nueva forma social de vincularse con el trabajo.

Por cierto, en conversaciones informales, sobre todo con jóvenes, incluso los que tienen además un compromiso con la cuestión sindical, se observa que muchos, más allá de su necesidad, se perciben a sí mismos como independientes y encuentran en este tipo de actividades una forma de empleo con características que les generan un ingreso y a la vez les permite manejar sus tiempos laborales al margen de las rigideces de los empleos tradicionales. Sin embargo, la realidad es que se encuentran en estado de precariedad.

Frente a estas situaciones parece existir también una fuerte influencia, principalmente desde sectores dominantes, en la construcción de una subjetividad respecto de sus posibilidades de ser independientes y no estar

atado a las reglas laborales tradicionales. (Particularmente en los más jóvenes, centennials o generación Z) ⁶

La mayoría de los actores con los que tuvimos oportunidad de interactuar coincide que hay un cambio en las formas de trabajar que necesita de una redefinición del concepto y reiteradamente circuló la pregunta ¿pensar, es trabajar?

Indudablemente existe una fuerte internalización del trabajo clásico que podría a llegar a dejar de existir y de ahí la preocupación. A lo cual nosotros le agregamos, si esto fuera así: ¿Los sindicatos están pensando los aportes que van a realizar en la construcción del nuevo concepto?

Sin dudas una nueva generación de trabajadores esta asomando, pero cuidado, porque los provenientes de sectores sociales más acomodados y con mayores competencias básicas están aventajados respecto de los jóvenes pobres con insuficiencias de formación, en donde la ausencia de procesos formativos que propendan a aumentar sus calificaciones laborales será determinante para el acceso a mejores empleos de mayor calidad y mejor remunerados.

En un contexto donde los cambios tecnológicos/organizativos, la automatización y la robótica suponen nuevas formas de trabajo, el debate sobre la formación básica de los jóvenes adquiere una enorme trascendencia, especialmente en atención a los segmentos etarios altamente vulnerables, cuya constitución depende de las tramas transmitidas, de las narrativas que absorbe y de la posición que tomamos frente al trabajo del futuro cuando ellos aprenden.

⁶ Se considera Generación Z a todos los nacidos entre 1994 y 2010. Los Generación Z presentan grandes diferencias de base con sus antecesores. Mientras que los miembros de la Generación Y (Millennials) nacieron en un mundo que navegaba entre lo analógico y lo digital, los centennials son 100% digitales, lo que significa que se educaron y socializaron en un contexto completamente digitalizado. Estos jóvenes se caracterizan principalmente por haber nacido en la era de la hiperconectividad. De hecho, se la considera la primera generación realmente conectada porque la mayoría de ellos han estado en contacto con dispositivos móviles y con acceso a internet desde una edad temprana. Esto dio lugar a la creación de una “vida en redes sociales”, a la interacción por medio de servicios de mensajería instantánea y a la comunicación visual por encima de la verbal. Se trata de jóvenes que tienen un teléfono celular propio desde muy chicos y que cuentan con acceso a internet y a las redes sociales las 24 horas del día. Perfil.com. 2019.

Bibliografía

- Cortina, Rubén “Sindicalismo y futuro del trabajo. Cambio de época y sindicato global”. Prometeo, 2018.
- CSA/CSI, 2017 “El trabajo y las organizaciones de trabajadores en el centro de un desarrollo integral y sostenible” Documento final. Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral, Vaticano, 2017.
- CSA, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas “Futuro del trabajo en las economías gig” Publicado en la web institucional, 4/04/2017. Reproducido en www.relats.org
- Fernandez Stark, Karina, Gereffi Gary “Manual de desarrollo económico local y cadenas de valor” Duke University Durham, North Carolina, 2011.
- Labarca, Guillermo “Reformas económicas y formación” Cap. 1. Las reformas económicas y la formación para el trabajo. Cinterfor/GTZ/CEPAL. Montevideo, 2003.
- Lucero, Rubén “Desde las escuelas-fabrica a las prácticas profesionalizantes. Parte II” Informe Final, Mimeo. Secretaria de Investigaciones - UNLZ, 2017.
- Lucero, Rubén ¿Un futuro sin empleos? amenazas y desafíos para la formación. Revista Hologramatica. Facultad de Ciencias Sociales. UNLZ, año XIV número 27, (2018), p 197-209. www.hologramatica.com.ar
- Lucero, Rubén “La transformación del mundo del trabajo en el siglo XXI. La perspectiva de los trabajadores frente al futuro de los empleos”. Revista Movimiento N° 7. Diciembre, 2018. www.revistamovimiento.com
- Natanson, José “El trabajador aislado” En Le Monde Diplomatique, Edición N° 224, Febrero 2018.
- Nubler, Irmgard “Los cambios tecnológicos y el trabajo del futuro. Como lograr que la tecnología beneficie a todos”. Nota Informativa. Oficina Internacional del Trabajo, 2016.
- Orban, David “Los desafíos actuales de la educación frente al trabajo del futuro”. Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (RIET - UMET), 2019.

Ocvirk, Verónica “De que vamos a trabajar mañana” En Le Monde Diplomatique, edición N° 218, Agosto de 2017.

Orsatti, Álvaro “La posición del sindicalismo argentino sobre futuro del trabajo”. Mendoza 2018. Revista Movimiento N° 14, agosto 2019.

Piketty, Tomas “El capitalismo en el siglo XXI” Editorial Seuil, Harvard,2014.

Ryder, Guy “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo, 104º reunión, 2015. Informe del Director General.

Schwab, Klaus “The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond” <https://www.weforum.org/agenda/2016>.

Standing, Guy “El precariado” Editorial Pasado y Presente, 2013.

Trajtemberg, David y Pontoni, Gabriela “Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014)” Estudios del trabajo N° 54 Julio-Diciembre 2017.

Susskind, Daniel “Tecnología y el futuro del trabajo” Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (RIET- UMET), 2019.

Weinberg, Pedro Daniel “La formación profesional en el futuro del trabajo” Intervención en la reunión regional OIT-ACTRAV “El futuro del trabajo que queremos”, Santiago, julio 2017. www.relats.org

Weller, Jürgen “Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales” Serie Macroeconomía y Desarrollo. CEPAL, 2017.