

## FUTURO DEL TRABAJO Y ORGANIZACIONES SINDICALES

Castellano, Melina

Universidad Nacional de Lomas de Zamora

[mcastellano.rll@gmail.com](mailto:mcastellano.rll@gmail.com)

Basanta, Natalia

Universidad Nacional de Lomas de Zamora

[nsbasanta@yahoo.com](mailto:nsbasanta@yahoo.com)

Material original autorizado para su primera publicación en la Revista Académica  
Hologramática

Fecha de recepción: 05-06-2020

Fecha de aceptación: 12-06-2020

### Resumen

El presente artículo da cuenta de algunas reflexiones acerca las perspectivas de los trabajadores frente a las transformaciones del mundo del trabajo a partir de un estudio basado en un relevamiento de convenios colectivos de trabajo, por un lado y en la participación de espacios de discusión con actores sociales participantes del campo, por el otro.

El principal interrogante fue si la automatización futura suprimirá totalmente las ocupaciones o solo una parte, además de indagar la percepción de la problemática por parte las organizaciones representativas de trabajadores; conocer, si existiesen, estrategias en el marco de las futuras negociaciones colectivas.

Se llevó a cabo una sistematización de cláusulas sobre nuevas tecnologías, presentes en los convenios colectivos de trabajo de diferentes ramas de actividad para, posteriormente, reflexionar sobre las distintas posturas tomadas al respecto.

Se concluyó que la temática de la incorporación de nuevas tecnologías aún no se expone en una importante cantidad de convenios colectivos argentinos; sin embargo, entre los que se han identificado existen espacios de diálogo institucionalizado y permanente, aunque nos falta indagar si están conformados y cuál es su funcionamiento en la práctica cotidiana. Por otro lado, aunque los Convenios Colectivos relevados presentan metas asociadas a formación y capacitación, éstas son generales faltará especificar, entonces, las actividades que den cuenta de las estrategias acerca de nuevas formas de trabajo.

**Palabras Clave:** Futuro del trabajo - Convenios Colectivos de Trabajo - Formación

### **Abstract**

This article reports on some reflections on the perspectives of workers in the face of transformations in the world of work, based on a study based on a survey of collective labor agreements on the one hand and on the participation of discussion spaces with actors social participants of the field, on the other.

The main question was whether future automation will totally eliminate occupation or only part of it, in addition to investigating the perception of the problem by representative organizations of workers; Know, if they exist, strategies in the framework of future collective bargaining.

A systematization of clauses on new technologies, present in the collective labor agreements of different branches of activity, was carried out to subsequently reflect on the different positions taken in this regard.

It was concluded that the subject of the incorporation of new technologies has not yet been exposed in a significant number of Argentine collective agreements, however among those that have been identified there are spaces for institutionalized and permanent dialogue, although we still need to inquire if they are formed and what is its operation in daily practice. On the other hand, although the Collective Agreements surveyed present go also associated with education and training, these are general, lacking the specification of activities that account for strategies regarding new forms of work.

**Key words:** Future of work - Collective Labor Agreements - Training

### Sumário

Este artigo relata algumas reflexões sobre as perspectivas dos trabalhadores diante das transformações no mundo do trabalho, a partir de um estudo baseado em uma pesquisa de acordos coletivos de trabalho, por um lado, e na participação de espaços de discussão com atores participantes sociais do campo, por outro.

A principal questão era se a automação futura eliminaria totalmente as ocupações ou apenas parte de la, além de investigar a percepção do problema por organizações representativas dos trabalhadores; conhecer, se houver, estratégias no âmbito de futuras negociações coletivas.

Foi realizada uma sistematização de cláusulas sobre novas tecnologias, presentes nos acordos coletivos de trabalho de diferentes ramos de atividade, para refletir posteriormente sobre as diferentes posições adotadas neste sentido.

Concluiu-se que o tema da incorporação de novas tecnologia ainda não foi exposto em um número significativo de acordos coletivos argentinos; no entanto, entre os que foram identificados, existem espaços de comunicação institucional e permanente, mesmo que ainda seja necessário perguntar se eles são formados e qual é seu funcionamento na prática

diária. Por outro lado, embora os Acordos Coletivos pesquisados apresentam objetivos associados à educação e formação, estessão gerais, carecendo da especificação de atividades que expliquem estratégias para novas formas de trabalho.

**Palavras chave:** Futuro do trabalho – Acordos Coletivos de Trabalho - Treinamento

## **Introducción**

El mundo del trabajo ha comenzado ya una transformación y para tal transición es preciso problematizar y discutir algunas cuestiones que merecen su análisis.

En el marco de nuestra investigación, dirigida por Rubén Lucero y denominada “La transformación del mundo del trabajo en el siglo XXI. Las perspectivas de los trabajadores frente al futuro de los empleos” (Código 13/B205) y bajo la hipótesis principal basada en que “El gran interrogante es si la automatización futura suprimirá totalmente las ocupaciones o solo una parte y cómo impactará en las economías menos desarrolladas.”, para el presente artículo se toma un aspecto de mencionada hipótesis vinculado a la percepción de los representantes sindicales en cuanto a las transformaciones en el mundo del trabajo.

Resultó significativo, al recorrer el estudio y relevamiento de Convenios Colectivos de Trabajo, que en algunos de ellos dan cuenta de cláusulas específicas de nuevas tecnologías y formación. La inclusión o no de mencionadas cláusulas aportan las primeras señales de cómo se regula la relación laboral en términos de tecnologías y formación, considerando o no espacios de negociación en virtud de dicha problemática.

En dicho estudio realizado en el bienio 2018-2019 nos hemos planteado algunas preguntas que entendemos son significativas al contexto que hoy nos toca para comprender de qué modo se discuten dichas transformaciones en el mundo del trabajo. Entre dichos interrogantes destacamos algunos, a saber: ¿Qué lugar ocupa la negociación colectiva en el

imaginario de los dirigentes? ¿será que la ven solo como un espacio para discutir cuestiones de índole salarial? ¿conocen el alcance y el procedimiento para hacer de esta herramienta, una práctica habitual de la que se puede hacer uso y ellos mismo ser quienes la impulsen? o ¿consideran que es el estado quien tiene que crear las condiciones para que la negociación colectiva se desarrolle?

Con el objeto de reconocer si las nuevas tecnologías tendrán impactos significativos en los procesos de supresión y creación de puestos de trabajo, se buscó indagar la percepción de la problemática por parte de los trabajadores a través de sus organizaciones representativas, como así también sobre las estrategias que se establecen al respecto, tanto a nivel de defensa de los derechos ya consagrados como en el marco de las futuras negociaciones colectivas de trabajo.

Para el fin expuesto, se realizó una selección de CCT (Convenios Colectivos de Trabajo) que incluyan cláusulas que remitan al impacto de los cambios tecnológicos sobre los empleos. De un total de setenta y nueve CCT que se han relevado, treinta y tres contemplan esta problemática aunque, si tomamos en cuenta que dentro de dos CCT distinguimos sus respectivas ramas/actividades, suman un total de ochenta y cuatro CCT relevados, de los cuales treinta y ocho incluyen cláusulas referidas a tal problemática.

### **Futuro del trabajo: Dos posturas contrapuestas**

Algunos académicos advierten que la transformación digital llevará necesariamente a la destrucción de empleo y en el otro extremo, están los entusiastas, argumentando que “se crearán más empleos, que se eliminarán los trabajos riesgosos y repetitivos (esos que nadie quiere hacer) y, en cambio, las personas estarán abocadas al trabajo creativo y calificado, a tareas que las máquinas no podrán ejecutar jamás” (Basco, Beliz, Coatz y Garnero, 2018 p. 49-50).

En esta misma línea, López García (2016) sostiene que:

“La relación formación vs. digitalización mantiene un debate interesante que es constante en todos los procesos de innovaciones; a largo plazo las consecuencias positivas de las Revoluciones Industriales fueron de progreso para la sociedad y de eliminación de muchos trabajos penosos para las personas, mientras que en el corto plazo se destruyeron puestos de trabajo, aunque cuando se produce el impacto tecnológico existe una parte importante de mano de obra que se desplaza del mercado laboral y todavía no se ha producido la reconversión en otros sectores o en otras profesiones diferentes” (García, p. 8)

Ejemplo de ello es la adenda al CCT recientemente firmada por FAECyS/SEC y AUSA, cuya Resolución 2624/17 incorporó la garantía de empleabilidad que contiene el Acuerdo por el FREE FLOW, manifiesta 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, quinientos ochenta y tres trabajadores están contemplados por este acuerdo y son quienes tendrán garantizado su empleo.

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»”.

Un estudio realizado por el Centro de Investigaciones Económicas (CINVE) de Uruguay, analizó el desempleo tecnológico en los mercados laborales de la Argentina y Uruguay y concluyó que:

“Dos tercios de las ocupaciones actualmente desarrolladas en la Argentina y Uruguay corren riesgos de ser reemplazadas por el avance tecnológico. Sin embargo, al analizar casos particulares de empresas que automatizaron sus procesos, se observa un efecto de “desplazamiento” de los trabajadores hacia otras tareas, incluso una nueva división de tareas; es decir una suerte de colaboración entre el trabajador y la máquina, y no una “sustitución” total del empleo.” (Basco, Beliz, Coatz y Garnero, 2018, p. 51)

Dichas observaciones coinciden con los CCT relevados donde se pudo evidenciar que solo el 10% hace mención a nuevas categorías laborales que son producto de los cambios producidos por los métodos de trabajo.

En relación a ello, la OIT (2019) propone un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo con el fin de fortalecer el contrato social, situando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial. Uno de los ejes que plantea este programa incluye la necesidad de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de *técnicas de organización innovadoras* y, también, a través de un constante proceso de *diálogo social* entre los principales interlocutores del mundo del trabajo.

Estamos frente a la resignificación de la negociación colectiva como se ha conocido hasta estos momentos, cumpliendo un rol clave, fomentando y adaptando nuevas formas de abordar la negociación que nos presenta el futuro de las relaciones laborales, haciendo posible un camino que ordene la transición.

Coincidentemente, Pedro López García (2016) menciona que el Comité Económico y Social Europeo (CESE) ha aprobado un dictamen en el año 2015 “sobre los efectos de la digitalización sobre el sector de los servicios y el empleo en el marco de las transformaciones industriales.” (pp. 5-8) Concluye el autor en que, si bien la digitalización genera beneficios en términos de productividad, se desconoce la repercusión concreta de la digitalización sobre el empleo, aunque se vislumbran efectos negativos en el mercado laboral y la organización del trabajo como, por ejemplo, la desregulación, la brecha salarial y el escaso acceso a los regímenes de seguridad social. El CESE apuesta por la negociación colectiva como herramienta de regulación para equilibrar las desigualdades e incrementar la calidad de las relaciones laborales en las empresas y sectores afectados por la digitalización.

El mismo autor agrega que la demanda de mano de obra relacionada con las innovaciones no es un hecho coyuntural, sino que la tecnología avanza más rápido que la formación, e incluso que la economía es más rápida que el derecho laboral en cuanto a las relaciones de trabajo se refiere. Además, López García menciona que La Confederación Europea de Sindicatos, al cierre de este estudio, está reclamando a la Comisión Europea que regule la automatización de trabajos [en cuanto a niveles mínimos de retribución, condiciones sociales, fiscalidad, tiempo de trabajo y formación en nuevas tecnologías] y resalta que el Comité Ejecutivo de junio de 2016, en una resolución, alerta sobre los riesgos que supone la digitalización en la economía a sabiendas que, si se deja en manos del mercado, no se desarrollan iniciativas políticas que abran marcos de negociación entre empleadores y sindicatos.

Da cuenta de ello, la reunión del G-20 y las de L-20 (Labor-20), realizada en Buenos Aires en diciembre del año 2018, donde la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha manifestado dentro de sus propuestas la de promover la negociación colectiva, asegurando una amplia cobertura de los convenios colectivos de trabajo, incluso mediante la utilización de mecanismos de extensión.

### **Análisis del relevamiento de convenios colectivos de trabajo**

En la sistematización de los convenios colectivos de trabajo observamos que algunas organizaciones sindicales incluyeron dentro de las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación prevista en la ley 23.546 de procedimiento de Negociación Colectiva Decreto 1135/2004, la cual tiene por objeto interpretar, aplicar y resolver toda cuestión referente al cumplimiento del CCT. Podemos inferir que advirtiendo esta temática de la incorporación de tecnología y su impacto en el empleo, podía ser un espacio para discutir y planificar las nuevas formas de trabajo y sus consecuencias sobre la permanencia de los trabajadores, categorías profesionales y re-ubicación/re-calificación. Nos parece importante resaltar lo novedoso de esta incorporación, ya que utilizan un espacio de discusión institucionalizado en los CCT, además de crear espacios de diálogo definido y acotado. Particularmente, en el



relevamiento encontramos casos donde se crean ámbitos específicos para discutir esta problemática. Es el caso del Convenio Colectivo de la Administración Pública Nacional, que incluye una cláusula con el fin de constituir una Comisión específica a los efectos de tratar temas de capacitación en relación estrecha con la incorporación de nuevas tecnologías.

Otros ejemplos que son precisos resaltar son: por un lado, el CCT de Servicios de la industria de telecomunicaciones que, además, agrega la celebración de protocolos instrumentales de capacitación por cambios tecnológicos; y el convenio de la actividad del Tabaco, que posee un artículo donde hace mención sobre el intercambio de información sobre nuevas tecnologías, cambios administrativos, innovación en métodos de trabajo, procesos de racionalización, sistemas de entrenamiento, etcétera.

Por otro lado, si bien algunos Convenios advierten el tema de capacitación, no exponen concretamente sobre qué tipo de actividades hacen hincapié para hacer frente a las innovaciones tecnológicas, para re-diseñar estrategias acerca de nuevas formas de trabajo. Para mencionar algunos ejemplos, veamos lo siguiente: hay cláusulas que proponen acciones sobre “capacitación en nuevos métodos de trabajo”, no aclarando cómo identificarlos ni quién diseña dichos contenidos; o sobre “protocolos instrumentales de capacitación”, por lo cual surge este interrogante ¿quiénes los conformarían y en qué casos?; otro ejemplo: sobre “reingeniería, modernización y reestructuración de funciones” no se menciona el propósito de dicha reingeniería ni para qué casos aplicaría; del mismo modo, sobre “perfeccionamiento de competencias laborales”, tampoco se especifica cuáles son y si están incluidas dentro de las que llamamos blandas o son solo técnicas. Respecto a este punto, de los casos relevados, únicamente Petróleo y Gas habla de relaciones interpersonales; conducción de personal y liderazgo o seguridad, higiene y medio ambiente.

Teniendo en cuenta este análisis de lo relevado nos cabe preguntarnos: ¿cómo se traducen dichas cláusulas en propuestas formativas específicas? Y las que llegan a formalizarse como propuestas, ¿cómo se lleva a cabo el diseño curricular? ¿con el Ministerio de Trabajo, con proveedores externos o con los Centros de Formación Profesional, ya sean propios o externos, articulando institucionalmente? Estos son algunos interrogantes que nos han surgido al analizar los mismos.

Si bien todos mencionan acciones de capacitación, la mayoría de los CCT, a excepción del convenio de la Administración Pública y de Trabajadores del Petróleo, presentan propuestas referidas calificaciones técnicas y no así en relación a las competencias que se requieren para hacer frente a los cambios en la organización del trabajo o la producción: adaptabilidad, flexibilidad, resolución de problemas, orientación a la mejora, etc.

No obstante, se destaca un aspecto novedoso: los CCT han incluido en las comisiones paritarias de interpretación la temática de la incorporación de nuevas tecnologías como tema específico de negociación, ya que asigna un lugar ya creado en todos los CCT, constituido con representantes de cada parte, a los efectos de poder proporcionar un espacio de diálogo permanente con el fin de dar respuesta a las demandas del contexto y, de esta manera, permite a las organizaciones tener información sobre cada caso en particular y poder participar en la elaboración de planes donde se minimicen las consecuencias para los trabajadores. La pregunta que nos surge es ¿están constituidos en la actualidad y cómo es la modalidad de funcionamiento?

### **Percepción de actores sociales acerca del futuro del trabajo**

A lo largo del proyecto se ha participado de foros de debate que han permitido conocer algunas opiniones que dan la posibilidad de hacer algunas reflexiones al respecto. Los dirigentes sindicales participantes, manifiestan en sus discursos un profundo interés y preocupación acerca de la pérdida de derechos consagrados referidos a trabajo registrado, jornada laboral, seguridad e higiene, entre otros, por motivo de las nuevas tecnologías y los trabajos del futuro.

Como observación se plantea “el problema de la innovación tecnológica” desde una perspectiva más amenazante, donde la solución imperante y hasta compartida por unanimidad por los representantes sindicales disertantes, es la reducción de la jornada laboral a la mitad o la solicitud hacia el estado para que regule la misma.

En esta misma línea, se pudo dar a conocer algunas particularidades, dirigentes que manifiestan un conocimiento profundo y una gran preocupación por el avance tecnológico en su sector, pero que, paradójicamente, no se traduce en la incorporación de algún artículo en el convenio colectivo de trabajo de su actividad. Lo que lleva a inferir que tal vez podrían existir algunas negociaciones o conversaciones que quedan en la esfera interna del dirigente o entorno gremial y que -tal vez- no lleguen a plasmarse en el acuerdo paritario.

### **Nueva definición del concepto de trabajo**

Los cambios profundos que se están produciendo también conllevan a una modificación conceptual de lo que hoy entendemos por trabajar. La mayoría de los actores coinciden en que hay un cambio en las formas de trabajar cuya existencia requiere de una redefinición del concepto compartido por la sociedad, reiteradamente estos actores hacían la pregunta “¿pensar es trabajar?”; lo que permite reflexionar que ellos tienen internalizado un trabajo de índole manual, el cual podría llegar a dejar de existir y de ahí, su preocupación. Y si esto fuera así: ¿los sindicatos están pensando los aportes que van a realizar en la construcción del nuevo concepto?

Las formas de trabajo y producción están cambiando muy rápidamente. Queda saber si los dirigentes sindicales están advirtiendo esto de manera tal que sean ellos y sus organizaciones quienes también se planteen innovar y modificar sus prácticas para dar respuesta a las nuevas formas de representación.

Aunque siendo optimistas, también estamos ante una oportunidad, donde crear nuevas formas de representatividad pueda ser la respuesta que nos presenta. Desde una perspectiva más optimista, tal vez la incorporación de nuevas tecnologías plantee la oportunidad de re-

crear nuevas formas de representatividad ante el desafío que demanda la sociedad actual. Una posibilidad es comenzar a imaginar un dirigente sindical 4.0 donde se expliciten las competencias que este nuevo contexto demanda y así se comience a generar instancias de capacitación para poder abordar el futuro con mayores herramientas. Como manifiesta el Dirigente Rubén Cortina (Faecys):

“¿Qué es un algoritmo? ¿Cómo funciona? Todas esas cosas hay que estudiarlas al interior de la asociación sindical, si es posible con las instituciones, en alianza de investigación e innovación tecnológica y otras universidades. Hay que estudiarlas para ver cómo presentamos las estrategias de negociación, etc...hacer lo que hizo siempre el movimiento sindical: negociar, poner arriba de la mesa la capacidad de movilización, la capacidad de influencia,... Si queremos construir un sindicato que tenga la posibilidad de enfrentar a todos estos nuevos fenómenos hay que producir cambios en las organizaciones sindicales, nosotros tenemos que producir un gran cambio y debate acerca de la Formación Profesional. Y hay que producir un debate más profundo, de cómo conectamos la educación formal con la educación profesional”.

Si bien la discusión es el trabajo del futuro o el futuro del trabajo, se presenta además el interrogante acerca de cómo se trabaja en el presente y que aspectos formativos serán necesarios en un futuro cercano, que garantice un futuro laboral inclusivo. Por otro lado, qué se está haciendo hoy colectivamente para que en el futuro, trabajar siga siendo el motor del desarrollo personal en términos individuales, sociales y económicos, teniendo en cuenta el país en su conjunto. Conocer las nuevas modalidades laborales, permite anticipar, preparar y diseñar propuestas en virtud de los desafíos mencionados.

### **Consideraciones finales**

Se puede afirmar que las organizaciones sindicales tienen una larga trayectoria y un rol importante en la formación y capacitación de los trabajadores, herramienta vital para dar respuestas a los avances tecnológicos, entendiendo la misma como un derecho del trabajador.

Comprender la formación a lo largo de toda la vida reclama que los representantes sindicales, desde sus propios centros de formación profesional, puedan acompañar estos procesos a los efectos de poder establecer procedimientos de prevención y detección temprana de cambios tecnológicos en cada establecimiento, con el fin de anticiparse y no solo participar en la negociación de las consecuencias que deriven una vez que irrumpe la tecnología.

Hoy la pandemia coloca a las relaciones laborales en un lugar distinto, no planificado por ninguno de los actores. Pero que tal vez se advertía aún bastante lejano, desde otra perspectiva, como la discusión sobre el futuro del trabajo. Sin embargo, a consecuencia de la emergencia epidemiológica del COVID-19, se aceleraron los tiempos y obliga a repensar de manera profunda el concepto "trabajar" y las consecuencias de la crisis, teniendo presente que el cambio de paradigma ya está operando.

Esta nueva realidad pone al descubierto la existencia de diferentes colectivos que se ubican en el entramado más vulnerable, a saber: desempleados, precarizados, monotributistas, autónomos ¿Quiénes representan a mencionados colectivos? La distancia entre estos y los "trabajadores formales" se ensancha y genera un cuestionamiento a lo que hoy se entiende por trabajar. Dicho concepto está cambiando, visibilizando -hoy más que nunca- que se está gestando un cambio en las formas de trabajar, cuya permanencia requiere de una redefinición del concepto compartido por la sociedad.

Sumado el ingrediente, hoy en auge, como es el teletrabajo, una forma de trabajar que sobrepasa los límites del tiempo, la jornada laboral, la seguridad e higiene y los derechos consagrados, volvemos a cuestionar: ¿está pensándose en normar el "derecho a la conexión" que la OIT recomienda? La nueva normalidad coloca al mundo del trabajo en jaque frente a la realidad que se nos presenta en cuyos avances tecnológicos y los dispositivos móviles permiten a los trabajadores realizar su tarea en cualquier lugar y en cualquier momento. Esto erosiona las barreras entre el trabajo y la vida personal provocando riesgos psicosociales de gran envergadura.

En virtud de ello, cabe saber si los representantes sindicales están advirtiendo dicho cambio de paradigma: ¿están viendo a esta crisis como oportunidad para rediseñar estrategias, ya sea negociación colectiva, representación y/o formación?

El camino hacia el desafío de configurar un nuevo concepto de trabajo se enmarca en un proceso de subjetivación interrumpido por las lógicas globales -además que lo que hoy sanitariamente nos interpela-, cuyas principales características se ubican la globalidad, tecnología, competitividad, internet de las cosas, etc. siendo la formación la principal herramienta que aporte a una construcción social del sujeto en un proceso de aprendizaje permanente donde no acabe la adquisición de nuevas formas de ser, de hacer y de pertenecer.

Buscaremos continuar indagando sobre la percepción de esta problemática por parte de los trabajadores, a través de sus organizaciones representativas y también, sobre las estrategias que se plantean al respecto, tanto a nivel de defensa de los derechos ya consagrados como en el marco de las futuras negociaciones colectivas de trabajo.

### **Bibliografía**

Basco, A. I., Beliz, G., Coatz, D., Garnero, P. (2018) Industria 4.0: fabricando el futuro. Buenos Aires: Monografía del BID

Barrios, J. O.; Grenabuena, S. R. [Compiladores] (2004) Convenios Colectivos de Trabajo. Buenos Aires: Aplicación Tributaria SA

Hoja De Ruta para una posición sindical sobre futuro del trabajo (2019) [documentos finales del año 2018] [Recuperado el 10/11/2019 de <http://www.relats.org/documentos/FT.Lecturas.HOJARUTA.pdf>

Lecturas Sobre Futuro Del Trabajo Documentos Desde El G-20 Publicado en Buenos Aires,  
diciembre 2018. Recuperado el 20/11/2019 de

<http://relats.org/documentos/FT.Lecturas.OITComision.pdf>

López García, P. (2016) La Digitalización en el mundo del trabajo. Colección Estudios N°  
96. Madrid: Fundación 1 De Mayo

OIT Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. (2019). Trabajar para un mundo futuro  
más prometedor. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT

Orsatti, A. (mayo 2017) Ponencia; “Lecturas sobre Futuro del Trabajo: la perspectiva de los  
empleadores”, II Jornadas Latinoamericanas de Reflexión y Debate: el futuro del trabajo, la  
clase trabajadora, el movimiento sindical y el derecho laboral en el siglo XXI. [Recuperado el  
10/11/2019 de <http://relats.org/documentos/FTgeneral.Orsatti4.pdf>