



La perspectiva de los trabajadores frente al trabajo del futuro

¿Debate académico, debate sindical o ambos?

RUBÉN LUCERO (UNLZ/UNPAZ/UNRAF)
19 DE MAYO DE 2020

El trabajo del futuro genera sin dudas muchas preguntas, pero sobre todo incertidumbre, más aún en estos tiempos de profundas transformaciones tecnológicas que impactan en las formas de trabajo tradicionales, especialmente a aquellos más fáciles de reemplazar.

La irrupción del coronavirus (COVID 19) ha desatado una crisis todavía mayor, que a nivel global no solo tendrá enormes consecuencias en términos de vidas humanas, también impactará sobre millones de empleos, y las recientes estimaciones del Observatorio “El COVID-19 y el mundo del trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que en el segundo trimestre de 2020 habrá una reducción del empleo de alrededor del 6,7% a nivel global, el equivalente a 195 millones de trabajadores.

Este artículo no da cuenta de las consecuencias económicas que tendrá esta pandemia en el mundo entero y por lo tanto no aborda cuestiones vinculadas a su impacto sobre los empleos, pero eso no implica que las discusiones alrededor de la problemática sobre el futuro del trabajo pierdan vigencia ni mucho menos, en especial porque ya está afectando miles de empleos en todo el planeta, modificándolos en algunos casos y desapareciendo en muchos otros, reemplazados por un sinnúmero de dispositivos tecnológicos, desde los robots, la impresión 3D, o la denominada internet de las cosas.

El mundo del trabajo a través de sus actores representativos le está prestando especial atención a la evolución de esta problemática, y si bien nuestro país aún no se encuentra tan afectado, en los ámbitos naturales de negociación entre trabajadores y empresarios ya se han establecido criterios vinculados a atenuar el impacto de la incorporación de tecnologías, principalmente para preservar los empleos, pero también para recalificar a las ocupaciones afectadas directamente. Un importante número de acuerdos ya han quedado refrendados en marco de las negociaciones colectivas y muchos otros están visibilizados pero todavía no han alcanzado el estatus de acuerdo paritario.

En este informe realizamos una breve reseña de un relevamiento que estamos realizando sobre convenios colectivos de trabajo distinguiendo a los que han establecido cláusulas específicas sobre la incorporación de tecnologías que puedan modificar o suprimir puestos de trabajo.

Asimismo hemos recogido diversos testimonios de dirigentes de organizaciones sindicales, de investigadores académicos y de dirigentes políticos que están discutiendo las perspectivas del denominado “futuro del trabajo” y sus eventuales consecuencias sobre los empleos y como afectan a los más desfavorecidos.¹

1 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” (UNLZ, bienio 2018/2019) llevada a cabo por el equipo de investigación dirigido por el docente investigador Rubén Lucero, junto a las investigadoras Natalia Basanta y Melina Castellano.

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

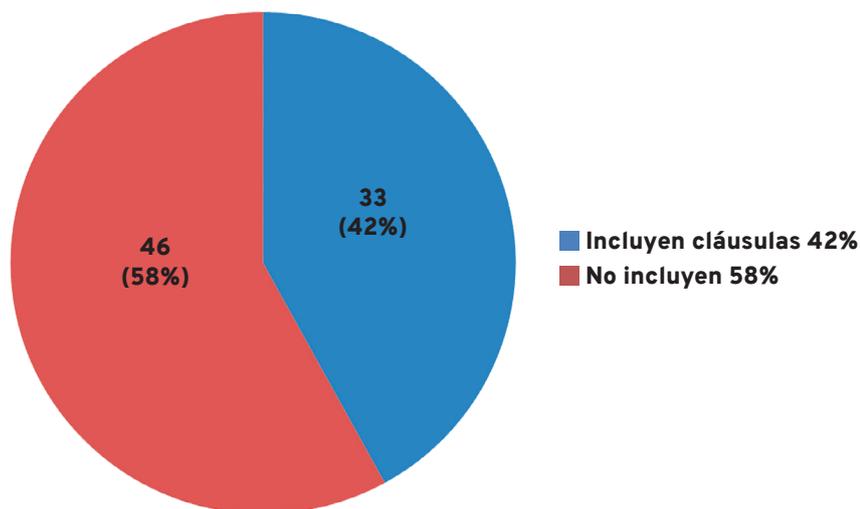
En este marco, nuestro proyecto se ha instalado particularmente en una cuestión, que es observar los acuerdos alcanzados sobre el impacto de las tecnologías y en materia de formación y capacitación, especialmente por la aceleración de los cambios tecnológicos y organizacionales en estos últimos años.

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 pre-existentes 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?

Dado que hay abundante literatura de este tema, nos parece oportuno describir mínimamente los contornos de esta discusión sobre el denominado “trabajo del futuro”, en donde existen coincidencias sobre algunos rasgos predominantes que están modificando sustantivamente las modalidades de contratación de la fuerza de trabajo, entre los cuales destacamos profundos cambios en las formas de organización y dirección de las firmas, destacándose a nivel global la externalización y la deslocalización de operaciones, que comienzan a articularse predominantemente en lo que se denomina “cadenas 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.

Estas “nuevas cadenas de valor” han determinado el surgimiento de nuevos patrones de estructuración geográfica, en donde las grandes empresas se descentralizan en diversos países, 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 menor precio y en calidad competitiva.²

Otra transformación significativa y ya bastante popularizada 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.

2 Fernández Stark, K. y Gereffi, G. (2011). *Manual de desarrollo económico local y cadenas de valor*. Durham: Duke University. Porta, F., Santarcángelo, J. y Scheingart, D. (2018). Cadenas Globales de Valor y Desarrollo Económico. *Revista Economía y Desafíos del Desarrollo*, 1(1) (pp. 28-46).

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.³

¿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 aún no ha cobrado la visibilidad suficiente y, el impacto de las tecnologías de esta denominada “cuarta revolución industrial”, más 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.

Para este experto 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”.

También 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, recordó 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?

³ Nubler, I. (2016). Los cambios tecnológicos y el trabajo del futuro. Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos. Nota informativa 1. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/node/6968>

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 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.⁴

¿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 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.⁵

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 incremente aún más la precarización.

4 Daniel Susskind y David Orban presentaron en el 2019 sus reflexiones en el Seminario “Los desafíos actuales de la educación frente al trabajo del futuro” organizado por la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (RIET-UMET).

5 Piketty, T. (2014). *El capitalismo en el siglo XXI*. México: Fondo de Cultura Económica. Labarca, G. (coord.) (2003). *Reformas económicas y formación*. Montevideo: CINTERFOR/GTZ/CEPAL.

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 qué 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.⁶

Algunos resultados preliminares del relevamiento

Si bien la temática de la incorporación de nuevas tecnologías como tema específico de negociación aún 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.⁷

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

6 Carta entregada por el Santo Padre Francisco a los participantes de diversas organizaciones sindicales internacionales (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas –CSA– y Confederación Sindical Internacional –CSI–, entre otras), en la Conferencia Internacional “De la Populorum Progressio a la Laudato si”, organizada por el Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral, Aula Nueva del Sínodo, 23-24 de noviembre de 2017.

Las consideraciones sobre el “Futuro del trabajo en las economías gig” quedaron plasmadas en el documento Final y Resoluciones del III Congreso de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), celebrado en San Pablo en abril de 2016. También se manifestó en diciembre de 2016 la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC) a través del denominado “Documento de Frankfurt” (Frankfurt Paper on Platform-Based Work, Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations).

7 Argentina cuenta con un total de 1.154 convenios colectivos de trabajo sectoriales celebrados entre 1975 y 2014. Siendo 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. Trajtemberg, D. y Pontoni, G. (2017). Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014). *Estudios de trabajo*, 54 (pp. 5-26).

y poder participar en la elaboración de planes donde se minimicen las consecuencias para los trabajadores.⁸

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.

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?

⁸ Ejemplo de ello es la adenda al CCT recientemente firmada por FAECyS/SEC y AUSA Resolución N° 2624/17 que incorporó la garantía de empleabilidad que contiene el Acuerdo por el *FREE FLOW* (flujo libre).

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.⁹

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.¹⁰

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 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 previsible para los próximos 10 a 20 años, que prevén grandes cambios en la gestión de la tecnología y de las organizaciones.

9 Cortina, R. (2018). *Sindicalismo y futuro del trabajo. Cambio de época y sindicato global*. Buenos Aires: Prometeo.

10 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.

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 encarrando, 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 de 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).¹¹

11 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. 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. Silles, M.C. (2019). ¿Quiénes son los centennials? Recuperado de <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/quienes-son-centennials-generacion-z.phtml>

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 está 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.