

La dimensión temporo espacial del trabajo frente a la coexistencia de paradigmas

The temporal-spatial dimension of work in the face of the coexistence of paradigms

Autora:

Julieta Melendi¹ 

julietamelendi@hotmail.com

RESUMEN

En este ensayo analizamos la coexistencia paradigmática en el mundo laboral. Siguiendo el modelo matemático que considera al tiempo y al espacio como dos dimensiones inescindibles, lo traspolamos a las relaciones del trabajo, poniendo de resalto cómo el trabajo trasciende el tiempo y el espacio de la persona trabajadora. Así pues, exploramos la adaptabilidad laboral, la formación continua, la reducción de la jornada laboral, la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la igualdad de oportunidades y la economía globalizada de 24 horas. El análisis cobra relevancia para comprender y adaptarse a los cambios en el tiempo y el espacio laboral abordando los desafíos actuales y promoviendo un desarrollo sostenible. Finalmente, cavilamos que nos hallamos frente a un periodo de coexistencia paradigmática, en el cual el paradigma primigenio no es dejado de lado y sustituido por el nuevo completamente, sino que conviven hasta que se acredite el éxito del novel de tal forma que sea aceptado por unanimidad.

Palabras clave: trabajo, tiempo, espacio, paradigma

ABSTRACT

In this essay we analyze the paradigmatic coexistence in the world of work. Following the mathematical model that considers time and space as two inseparable dimensions, we transfer it to work relations, highlighting how work transcends the time and space of the worker. Thus, we explore labor adaptability, continuous training, reduced working hours, reconciliation between work and family life, equal opportunities and the 24-hour globalized economy. The analysis becomes relevant to understand and adapt to changes in time and the workplace, addressing current challenges and promoting sustainable development. Finally, we ponder that we are facing a period of paradigmatic coexistence, in which the original paradigm is not left aside and replaced by the new one completely, but they coexist until the success of the novel one is accredited in such a way that it is accepted by unanimity.

Keywords: work, time, space, paradigm

¹ Universidad Nacional de Rosario, Argentina

1. Presentación

Thomas Samuel Kuhn (1962), enuncia una teoría en la que analiza el desarrollo de las ciencias naturales y destaca que su evolución responde a un proceso signado por la aparición de hechos importantes que rompen el estado de la ciencia existente en un momento dado. Al explicar la evolución del desarrollo del conocimiento científico menciona que existe un periodo de ciencia normal en el que un paradigma es válido para explicar y resolver ciertos fenómenos.

Luego, se presenta un periodo de anomalías donde el paradigma vigente se halla imposibilitado de dar respuesta a nuevos problemas. Consecuentemente, surge un periodo de ciencia extraordinaria en el que se intenta buscar las respuestas que el paradigma anterior no pudo brindar.

En cuarto lugar, se presenta un periodo de coexistencia de paradigmas, en el cual el paradigma primigenio no es dejado de lado y sustituido por el nuevo completamente, sino que conviven hasta que se acredite el éxito del novel de tal forma que sea aceptado por la comunidad científica. Finalmente, se produce la revolución científica a través de la cual el antiguo paradigma es reemplazado en su totalidad por el nuevo, dando paso a un nuevo periodo de ciencia.

En relación a las ciencias sociales, y en este trabajo específicamente, acuñamos el término paradigma para referirnos a la cosmovisión imperante en una época determinada. Como analizaremos en los siguientes párrafos, y siguiendo la taxonomía de Kuhn, cavilamos que en la actualidad nos encontramos frente a un periodo de coexistencia de paradigmas que se revela con mayor intensidad en la dimensión temporo espacial del trabajo.

2. Contextualización

2.1. La dimensión temporo espacial

Siguiendo el modelo matemático que considera al tiempo y al espacio como dos conceptos inseparables, en este ensayo también los pensamos como dos elementos inescindibles al momento de abordar el mundo laboral. No se puede soslayar que el trabajo trasciende el tiempo y el espacio de la persona trabajadora.

Es que el producto o servicio obtenido puede llegar a diversos lugares del planeta, y permanecer en éste aún cuando el asalariado ya no se encuentre trabajando bajo las órdenes del mismo empleador, se haya jubilado o incluso fallecido (Neffa, 2017). En efecto, si bien desarrollaremos la cuestión del tiempo y el espacio en apartados separados, como se podrá observar, al abordar una de estas concepciones claramente también hacemos referirnos a la restante

2.2. La cuestión del tiempo

El trabajo determina la imposición de una estructura temporal. Constituye una expansión de las experiencias humanas que va más allá del ámbito familiar. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cuestión temporal ha sido fundamental desde sus inicios. Así pues, los Convenios núm. 1 y 30 incorporaron la limitación de las horas de trabajo; los convenios nro. 14 y 106 regulan el descanso de los trabajadores; y, el Convenio nro. 171 alude a la protección de los trabajadores nocturnos. A mayor abundamiento, el organismo internacional ha profundizado en las dimensiones del tiempo que deben presentarse en el trabajo decente.

Consideraremos al tiempo en diversas proyecciones. En primer lugar, el tiempo en el clásico paradigma del Derecho del Trabajo, en el cual la persona se insertaba a trabajar en una fábrica y toda su vida laboral útil transcurría allí, situación bastante impensada en la mayoría de los casos en el Siglo XXI. Es que en la actualidad, la persona trabajadora deberá reconvertirse muchas veces a lo largo de su vida para no quedar excluida del mercado laboral. Necesitará demostrar adaptabilidad y capacitarse en forma vitalicia.

En este sentido, la Unión Europea, incentiva hace varios años la formación continua y a lo largo de la vida de los asalariados o de quienes se encuentran desempleados no solo para promover una mayor productividad en las empresas, sino también para que si las personas tienen que atravesar el desempleo, puedan reinsertarse rápidamente en el mercado de trabajo.

Ello lo promovió en principio, a través de dos instrumentos de *soft law*, a saber: “El libro verde de la Unión Europea para la modernización del derecho del trabajo”

publicado en el año 2006, y la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones: Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, publicada en el año 2007.

Lo llamativo es que la capacitación vitalicia integra en estos instrumentos la dimensión de la empleabilidad, es decir que, de cierta forma se traslada la contingencia del desempleo en el trabajador. Pues es este quien deberá procurar estar capacitado para que, ante una eventual pérdida del puesto de trabajo, logre hallar uno nuevo o a lo sumo emprender (Quintana, 2012).

Es que el hecho de haber formado parte de distintas empresas, o haber emprendido, es más valorado en la actualidad que haber permanecido bajo las órdenes del mismo empleador durante muchos años. De allí que, quienes cuentan con más calificación y/o experiencia poseen un espectro de oportunidades mayor en relación a quienes se inician en un determinado rubro, principalmente en la industria de los tics.

Esta cuestión se ve influenciada en gran medida por los avances tecnológicos que hacen que disímiles puestos de trabajo vigentes en la actualidad puedan desaparecer en pocos años debido a la automatización de las tareas más rutinarias, a la vez que puestos de trabajo en que aún no existen o de existencia incipiente, se constituyan en los más demandados en un futuro no muy lejano. Así por ejemplo, se estima que los empleos verdes serán uno de los más solicitados.

Por otro lado, no se puede soslayar la incorporación masiva de personas de distintos rubros a la modalidad del teletrabajo a partir de la pandemia COVID-19. El tiempo en el lugar de trabajo, en contraposición al tiempo teletrabajando, que muchas veces da lugar a que la persona teletrabajadora pase más cantidad de horas a disposición del empleador que cuando trabajaba en forma presencial.

De allí que nos resulta relevante destacar que la Ley 27.555 de Teletrabajo de Argentina contempla el derecho a la desconexión digital del teletrabajador (art. 5°), poniendo de resalto que en aquellos momentos en los que el trabajador no se

encuentre a disposición del empleador, no tendrá la obligación de responder las comunicaciones que este le curse vía electrónica.

Asimismo, el art. 6° de la normativa aludida, contempló la situación de los teletrabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas menores de trece años o de aquellas que necesitan asistencia específica, otorgándoles la facultad de que el empleador compatibilice los horarios de trabajo de forma tal que el teletrabajador pueda asistir a las personas que tiene a su cuidado, o de interrumpir la jornada laboral inclusive.

Es que de lo contrario, se desdibuja cada día más el tiempo y el espacio de trabajo, del tiempo y el espacio para el ocio. De hecho, sobreabundan las publicidades en las redes sociales que incentivan a las personas a “ganar dinero en el tiempo libre”. Luego, también hallamos en el nuevo paradigma la cuestión del tiempo en el lugar de trabajo ambientado de tal forma que genere sensaciones placenteras con el fin de que los trabajadores sientan comodidad y transcurran inconscientemente más horas allí, cuestión que abordaremos con mayor detenimiento en el próximo apartado.

Otro asunto relevante, gira en torno a los debates actuales tocantes a la cantidad de horas de trabajo deseadas o necesarias. Por un lado, visibilizando que cada vez existen menos labores para asignar a los trabajadores debido a cuestiones como la tecnología que ha reemplazado muchas tareas rutinarias (Brynjolfsson y McAfee, 2014) Por otro, planteando a los trabajadores la necesidad de la compatibilización entre la vida laboral y la vida social que implica que ellos también prefieran trabajar menos cantidad de horas.

De este modo, comienzan a cobrar relevancia diversas investigaciones que hacen hincapié en los beneficios que trae aparejada la reducción de la jornada laboral para los empleadores, para los trabajadores y para la comunidad en general. Así pues, se destacan aquellos análisis que enfatizan en el impacto positivo sobre el medioambiente, debido a la correlativa reducción de la emisión de carbono.

Esto promueve el cumplimiento del Objetivo N° 13 de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas, que busca adoptar medidas urgentes para

combatir el cambio climático y sus efectos. Reducir la jornada laboral implica menos cantidad de personas que usan el transporte para trasladarse. Por otra parte, también utilizarían menos recursos en sus trabajos, como es el caso del gasto de energía en aparatos electrónicos, o el empleo de objetos como los envases plásticos o de otros materiales que se usan en el consumo de comida, beneficiando así a la comunidad toda.

Asimismo, comienzan a destacarse los estudios que describen los casos internacionales exitosos, por ejemplo, aquellos que incluyen la experiencia de países como Alemania o los Países Bajos, que poseen horarios laborales en promedio más cortos que Estados Unidos y Reino Unido, y sin embargo presentan economías iguales e incluso más fuertes que los Estados que exhiben extensas jornadas laborales.

No obstante, cabe destacar que la reducción de la jornada laboral no logró los beneficios aludidos en todos los países en los que se ha implementado. Así pues, en el caso de Francia los resultados no fueron favorables ya que aumentaron los paros y se incrementó la precariedad laboral. A mayor abundamiento, algunos estudios revelan que las medidas adoptadas tampoco generaron mayor empleo, como se esbozaba inicialmente, antes de su implementación (Cahuc, P. y Kramarz, F., 2004).

En el paradigma primigenio, la Organización Internacional del Trabajo se ha referido a la compatibilización entre la vida familiar y la vida laboral, a través del Convenio nro. 156, limitando la cuestión a los casos de aquellos trabajadores que tienen hijos a su cargo o familiares directos que de manera directa necesitan un sostén. Verbigracia, cuando en la legislación argentina se duplican los periodos durante los cuales el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración en los supuestos de enfermedad inculpable, se lo hace teniendo en cuenta las cargas de familia del trabajador.

Por otra parte, vale enfatizar que una vasta normativa internacional laboral fija el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el mundo laboral, específicamente, el Convenio nro. 111 sobre discriminación (empleo

y ocupación), del año 1958, y el Convenio nro. 100 sobre la igualdad de remuneración, que data del año 1951. Cuando se comienza a producir la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral, diversas investigaciones hallan correlatividad entre ellas y los trabajos precarizados.

De hecho, en la actualidad, resulta más frecuente que las mujeres trabajen a tiempo parcial que los hombres. Asimismo, cabe destacar que las primeras son quienes menos presentes se encuentran en la industria de los tics. Esto último no es una cuestión menor, debido a la transversalidad de los avances tecnológicos que generan exclusiones del mercado laboral a quienes no logren adaptarse (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO-, 2019).

Por último, la otra cuestión relevante en torno al tiempo es la denominada economía de 24 horas. Se destaca que uno de los beneficios de la flexibilización laboral para la organización es el aumento de la productividad de la empresa mediante la adhesión de la empresa a ella. De allí que, en el marco de la globalización, se propician las prácticas de *outsourcing*, las que para muchos autores abren paso a la exclusión de la normativa protectoria especial (Beynon, H. *et al.*, 2002).

Lo interesante de ello es que antes, la subcontratación se hallaba dirigida a la mano de obra barata, poco calificada. Sin embargo, en la actualidad, en un escenario signado por la informalidad, el desempleo y la precarización laboral, países como los latinoamericanos resultan idóneos para prestar manos de obra calificada, pero a menor costo para los Estados centrales.

Particularmente en Argentina, otorga la posibilidad de percibir una remuneración en una moneda que goce de mayor estabilidad que la propia. Ello determina que, por un lado, sea viable la economía de 24 horas y por otro, que los empresarios tengan acceso a la mano de obra calificada de los países periféricos a un menor precio que en los países de origen.

2.3. La cuestión del espacio

En relación al espacio, cabe destacar que en la Edad Moderna se separan y especializan los espacios públicos y los privados. El trabajo normalmente se proyectaba en el espacio público, en tanto que la familia quedaba reservada para el ámbito privado. Ello también adscribe a la noción de que los hombres circunscribían primordialmente su desarrollo en el espacio público, mientras que las mujeres lo hacían principalmente en el ámbito privado (Méda, D., 1995).

El lugar de trabajo plantea diversas aristas. En principio, siguiendo el primigenio paradigma del trabajo, la normativa y su aplicación estuvieron encaminadas a garantizar un medio ambiente de trabajo saludable. De allí que los tópicos más usuales en el marco de esta cosmovisión estaban relacionados con la regulación de la temperatura, la iluminación, la radiación, la contaminación del aire, los ruidos y las vibraciones en el medioambiente de trabajo, entre otros.

En este sentido, en el Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de 1981, la OIT hizo hincapié en las características que debe poseer un entorno laboral saludable, a saber: contar con un entorno físico adecuado, lo que abarca la ventilación e iluminación adecuada, una temperatura confortable y la ausencia de contaminantes químicos o biológicos perjudiciales, entre otros.

Con el nuevo paradigma la cuestión anterior no desaparece pero comienzan a influir ciertas recomendaciones provenientes de la psicología organizacional referentes a la ambientación del lugar de trabajo de modo tal que los trabajadores perciban cierta comodidad determinante para que transcurran más tiempo allí sin notarlo. Así pues, existen diversos mecanismos utilizados para generar experiencias positivas entre los que se destacan los colores con los que se pintan las paredes, la incorporación de los *puff*, la introducción de objetos lúdicos como por ejemplo, un metegol.

Desde esta perspectiva, pasar mucho tiempo en el lugar de trabajo no resulta fastidioso. De allí que cada vez es menos clara la línea divisoria que separa al trabajo de un *hobby*. A modo de ejemplo, en las empresas de los videojuegos encontramos el caso de quienes juegan a la vez que van creando el videojuego, o

a quienes transmiten por la plataforma *streaming* su juego. En ambos casos se trabaja jugando al mismo tiempo.

En la actualidad, se comienza a experimentar una relación entre los quehaceres laborales, la decoración del espacio y la promoción de una mayor creatividad. Se distribuyen las oficinas teniendo en cuenta el espacio, la luz, los cuales se adaptan a los distintos trabajos con el fin de aumentar la producción, y/o promover la creatividad.

De este modo, el lugar de trabajo ya no solo debe ser saludable, sino que además constituye una experiencia en sí mismo. Esta experiencia implica que no solo sea más divertido para el trabajador, sino que además, este no perciba el trabajo como algo penoso promoviendo así, una mayor productividad.

Asimismo, no se puede soslayar la incorporación masiva de personas a la modalidad del teletrabajo a partir de la pandemia COVID-19. Resulta de relevancia que la Ley 27.555 de Teletrabajo de Argentina contempla en su art. 7° el principio de voluntariedad mediante el cual la persona que trabajaba de forma presencial, deberá prestar consentimiento de forma expresa para teletrabajar, consentimiento que, según el art. 8° de la normativa mencionada, puede ser revocado en cualquier momento por el trabajador y que, ante la negativa del empleador, puede dar lugar al despido indirecto.

Bajo el paradigma originario, que reiteramos, todavía se presenta en la realidad, el trabajador tenía su lugar de trabajo geosituado. Allí, se generaba una sinergia con sus compañeros que también asistían al mismo lugar y en un horario determinado. Con el advenimiento de la tecnología y, principalmente, debido a la pandemia COVID-19, y la incorporación masiva del teletrabajo, el espacio de trabajo viene a ser meramente instrumental. A mayor abundamiento, existen empresas que poseen diversas sucursales en nuestro país, que permiten que el trabajador trabaje en cualquiera de ellas indistintamente, si se encuentra de viaje.

Ello también lleva a reflexionar acerca de los lazos de conocimiento que se establecen entre los camaradas por un lado, y entre el trabajador y el empleador, por otro. En relación a los compañeros de trabajo, en ocasiones o no llegan a

conocerse por ejemplo debido a la realización de tareas mediante el teletrabajo; o conociéndose trabajan juntos durante una escasa cantidad de tiempo.

Por otra parte, la relación que establecen los empleadores con los trabajadores, dista de ser la mantenida en la concepción clásica del trabajo, o bien porque el empleador y el trabajador tampoco llegan a conocerse (por ejemplo en el caso de las grandes empresas en las que el trabajador solo tiene contacto con el gerente), o porque habiéndose conocido, la fugacidad del vínculo establecido dificulta la generación de confianza, lealtad o fidelidad.

3. Reflexiones finales

Como mencionamos en los párrafos que anteceden, cavilamos que en la actualidad nos hallamos frente a una coexistencia de paradigmas en el mundo laboral, y ello se puede observar principalmente en la dimensión temporo espacial. Si bien a los fines de este ensayo los abordamos de manera diferenciada, lo cierto es que tiempo y espacio son dos concepciones que resultan inescindibles para abordar el trabajo.

Así pues, tomando en cuenta la cuestión del tiempo, nos encontramos que aún coexisten trabajos por tiempo indeterminado y contratos atípicos. No obstante, ante los requerimientos de la globalización y la relevancia que cobra el capital intelectual como activo intangible de las empresas, se comienza a valorar cada vez más al trabajador que posea mayores conocimientos y más experiencia, en contraposición a quienes transcurren la mayor parte de su vida en un solo trabajo.

Como vimos, dos instrumentos de *soft law* de la Unión Europea promueven como una manera de generar empleabilidad, la capacitación y/o formación vitalicia, a saber: “El libro verde de la Unión Europea para la modernización del derecho del trabajo”, y la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones: Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”.

Los trabajadores deberán capacitarse constantemente no solo para ser funcionales a la empresa a la cual pertenecen y generar así mayor y mejor productividad, sino también, para que si son despedidos puedan reinsertarse rápidamente en el mercado laboral.

Otra cuestión en relación al tiempo, tiene que ver con la coexistencia de un paradigma en el cual se regulaban la cantidad de horas de trabajo máximas, las horas de descanso necesarias, frente a un paradigma que plantea la necesidad de la compatibilización entre la vida social y laboral. En el paradigma primigenio, estos derechos representaron el resultado de una lucha. En tanto que en la actualidad, si bien estos derechos se encuentran vigentes, comienza a existir un consenso entre los empleadores y los trabajadores para una reducción mayor de las horas de trabajo.

Las razones que motivan la reducción difieren entre ambos; así pues, para los trabajadores, ello sería con el fin de conciliar la vida laboral y la vida social, en tanto que para los empresarios, debido a los avances de la tecnología y todo lo que ello conlleva, comienzan a escasear las tareas que el empleador le brinda al trabajador que se encuentra a disposición.

Finalmente, la otra cuestión que abordamos en relación al tiempo, es la noción de la economía de 24 horas. Esta economía implica mayor productividad y por ende mayor cantidad de ganancias para el empleador. Frente a los grandes avances tecnológicos propiciados por la globalización, son cada vez más frecuentes las prácticas de subcontratación a nivel internacional.

Lo interesante de ello es que antes, el *outsourcing* estaba limitado a la mano de obra barata, poco calificada. Sin embargo, en la actualidad, en un escenario signado por la informalidad, el desempleo y la precarización laboral, países como los latinoamericanos resultan idóneos para prestar manos de obra calificada pero a menor costo para los Estados centrales. Ello determina que, por un lado, sea viable la economía de 24 horas y por otro, que los empresarios tengan acceso a la mano de obra calificada de los países periféricos a un menor precio que en los países de origen.

En cuanto al espacio, también observamos la coexistencia paradigmática. De este modo, los diversos Convenios de la OIT y las regulaciones nacionales, se encaminaron primigeniamente a garantizar la salubridad en el lugar de trabajo en donde desarrollaba las tareas el asalariado. Esta vasta normativa continúa vigente, pero en la actualidad se incorporan ciertos aditamentos, instados desde la psicología organizacional. Actualmente, se pretende que el lugar de trabajo constituya una experiencia por sí solo.

De allí que resulta común ver diversos *loft*, o espacios de trabajo ambientados de tal forma que incluyan el esparcimiento. Así por ejemplo, es común ver un metegol en una empresa de tics. Esa comodidad resulta determinante para que los trabajadores transcurran más cantidad de tiempo en el trabajo, casi sin percibirlo.

Finalmente, la otra cuestión que abordamos en relación al espacio, se relaciona con el lugar en el cual se desarrollan las tareas. Bajo el paradigma primigenio, que reiteramos, todavía se presenta en la realidad, el trabajador tenía su espacio laboral geosituado. Allí, se generaba una sinergia con sus compañeros que también asistían al mismo lugar y en un horario determinado.

Con el advenimiento de la tecnología y, principalmente, debido a la pandemia COVID-19, y la incorporación masiva del teletrabajo, el espacio de trabajo viene a ser meramente instrumental. A mayor abundamiento, existen empresas que poseen diversas sucursales en nuestro país, que permiten que el trabajador se acerque a trabajar en cualquiera de ellas indistintamente.

Todo lo expuesto, nos hace reflexionar hasta qué punto la normativa vigente puede dar cuenta de la otra parte de la realidad descripta. Muchas veces se reitera que el Derecho llega tarde. Nos parece pertinente destacar que la Ley 27.555 de Teletrabajo incorporó por lo menos tres cuestiones en relación al tiempo y al espacio que nos parecen fundamentales. En cuanto al tiempo, el derecho de desconexión del teletrabajador, lo cual resulta elemental para prevenir nuevas enfermedades que puedan aparecer como, por ejemplo, el estrés digital (Rodríguez, 2023).

Asimismo, contempló la situación de los teletrabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas menores de trece años o de aquellas que necesitan

asistencia específica, otorgándoles la facultad de que el empleador compatibilice los horarios de trabajo de forma tal que el teletrabajador pueda asistir a las personas que tiene a su cuidado, o de interrumpir la jornada laboral inclusive. En cuanto al espacio, la facultad del trabajador de optar por el teletrabajo, y si lo hace, la facultad de revocar tal consentimiento.

Sin dudas, queda mucho por pensar y debatir. Cavilamos que, en los términos de Kuhn, nos hallamos en un periodo de coexistencia paradigmática en el trabajo, periodo en el cual el paradigma primigenio no es dejado de lado y sustituido por el nuevo completamente, sino que conviven hasta que se acredite el éxito del novel de tal forma que sea aceptado por unanimidad. De allí que, con el transcurso del tiempo sabremos si estamos frente a una nueva “revolución”, donde el antiguo paradigma es abandonado completamente y reemplazado por el reciente.

4. Referencias

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies**, W. W. Norton & Company.

Cahuc, P., & Kramarz, F. (2004). **De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle, Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.** https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/054000092.pdf

Beynon, H. *et al.* (2002). **Managing Employment Change: The New Realities of Work**, Oxford University Press.

Kuhn, T. S. 2004 (1962). **La estructura de las revoluciones científicas**, (C. Solís Santos, Trans.), (México DF: Fondo de Cultura Económica), https://www.bfa.fcnym.unlp.edu.ar/catalogo/doc_num.php?explnum_id=2721.

Méda, D. (1995). **El trabajo, un valor en peligro de extinción: ¿cómo salir del desempleo y del precariado?**, Barcelona: Gedisa.

Neffa, J. C. (2017). “**¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud**”, (1), Instituto de investigaciones administrativas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019). **Descifrar el código: la educación de las niñas y las**

mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>

Quintana Hernández, J. M. (2012). “¿**Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?**”, en Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, (26), pp. 131-159, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4260623>

Rodríguez-Modroño, P. (2023). “**Digital Stress: Effects of Different Intensities of Working From Home on Workers' Health**”, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 65(4), 240-245. [10.1097/JOM.0000000000002796](https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002796)