

# **¿CRISIS LABORAL POR LA EVOLUCIÓN TECNOLÓGICA?: ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO EN PERSPECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO?**

## ***LABOR CRISIS DUE TO TECHNOLOGICAL EVOLUTION? ANALYSIS OF HUMAN CAPITAL IN PERSPECTIVE OF LABOR LAW***

José Antonio Burneo<sup>1</sup>

### **Resumen**

Actualmente se habla sobre una crisis del mercado de trabajo por el avènement de nuevas tecnologías y la posible eliminación de un elevado número de puestos de trabajo. Pero, esta supuesta crisis del trabajo es en realidad una incorrecta interpretación de las nuevas necesidades del mercado de trabajo y la propuesta de servicios de las personas trabajadoras del conocimiento, quienes deberán elevar su educación, experiencia y profesionalización, es decir su Capital Humano, para poder conformar una fuerza de trabajo coherente con el nuevo paradigma económico, donde será imperativa la combinación racional y cooperativa entre trabajo humano altamente cualificado y las nuevas tecnologías. Para el funcionamiento de este nuevo paradigma, el derecho del trabajo deberá actualizarse para cumplir con su objetivo protectorio de los derechos laborales.

**Palabras clave:** Derecho laboral, capital humano, bienes del conocimiento, mercado de trabajo.

---

<sup>1</sup> Ecuatoriano, abogado y doctorando en derecho por UCES, Buenos Aires. Máster en derecho con orientación en derecho empresarial por la Universidad de Palermo. Máster en derecho financiero, bursátil y de seguros por la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Este artículo deriva de la investigación doctoral: "Regulación laboral y capital humano, análisis sobre el trabajo del conocimiento". Email: jaburneocarrera@gmail.com

## Abstract

There is currently talk of a crisis in the labor market due to the advent of modern technologies and the possible elimination of a large number of jobs. But this crisis of work is an incorrect interpretation of the new needs of the labor market and the proposal of services of knowledge workers, who must raise their education, experience, and professionalization, that is, their Human Capital, to form a coherent workforce with the new economic paradigm, where the rational and cooperative combination between highly

qualified human labor and recent technologies will be imperative. For the operation of this new paradigm, labor law must be updated to meet its protective objective of labor rights.

**Keywords:** Labor law, human capital, knowledge goods, labor market.

## Introducción

En términos generales, la figura del Capital Humano puede simplificarse como aquellos conocimientos de una determinada persona, con relación a su cualificación profesional y la capacitación recibida a nivel de su trabajo. Eminentemente, esto tendrá una connotación económica, pues está determinada por la cualificación profesional, lo que representa, a su vez, su aplicabilidad a una industria o mercado determinado. De tal manera, esta teoría del Capital Humano es la combinación de diferentes elementos que, en su conjugación, crean un nivel en particular de aptitud productiva de una persona.

Si bien el Capital Humano incluye en una medida muy considerable la educación (Acevedo, 2018), esto no significa que sea el único elemento por considerar al momento de medir la cualificación profesional de una persona trabajadora. Es así como la experiencia, el entrenamiento laboral o auto aplicado y la capacitación, ya sea formal o no formal, inciden también en la aplicación laboral y la creación de un Capital Humano fuerte.

Es entendible que la experiencia laboral sea altamente valorada por los empresarios, pues esto contribuye a un nivel de confianza superior para la encomienda de las actividades; más aún si se habla de conocimientos o aptitudes técnicas. Sin embargo, la experiencia no es un elemento para considerarse de manera aislada y menos aún como único al momento de la creación de valor por el trabajo de una persona. Pues, es necesaria la combinación con una formación profesional especializada, debido al trabajo a desempeñarse, para considerar la creación de un mayor índice de Capital Humano.

La actualidad del mercado de trabajo ha presentado diferentes preocupaciones debido al avance de la tecnología. Por ello, dentro del presente escrito serán presentadas diferentes ideas, tanto desde el derecho como de la ciencia económica, que refuerzan una posición teórica plausible donde el aumento sostenido y generalizado del Capital Humano de las personas trabajadoras, particularmente de la región latinoamericana, es la herramienta idónea para evitar la oxidación del mercado del trabajo.

Para sustentar la tesis mencionada, este artículo será dividido en tres partes. Primero, serán explicados los diferentes conceptos y generalidades de la teoría del Capital Humano, con la intención de identificar su importancia actual. En la segunda parte, se realizará una diferenciación entre los conceptos de Capital Humano y Capital Intelectual, con el objetivo de sistematizar al trabajo humano como factor de producción basado en el conocimiento y en habilidades de manejo de nuevas tecnologías. Finalmente, en la tercera parte, se presentará una perspectiva desde el derecho laboral corporativo, como disciplina preocupada por la búsqueda de una armonía entre el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras y el cumplimiento de objetivos productivos, a través de la combinación entre tecnología y trabajo humano.

## Capital humano y su importancia en el mercado del trabajo

A sabiendas que el Capital Humano nace a partir del concepto de la educación, hay que puntualizar que esta última es una institución histórica y correlativa con el desarrollo de

la historia humana. Desde la conceptualización que los griegos entregaban a la educación, es posible notar la importancia que aquella tiene para el desarrollo de la humanidad. Pero, la creación de un concepto de Capital Humano tiene la intención, no solo de aceptar la necesidad de una mayor y mejor educación para el progreso de la sociedad y la economía de una nación, sino también la construcción como persona; que a ojos del derecho sería la posibilidad del ejercicio pleno del derecho humano al libre desarrollo de la personalidad, sin trabas ni limitaciones externas y únicamente aquellas que el propio individuo decida ponerse, aunque suene utópico; debido a que es imposible enumerar la infinidad de variables que condicionan el proyecto de vida de una persona.

Conforme a lo dicho por Martínez (1997), es posible equiparar el concepto de Capital Humano, bajo la óptica de la sociedad del conocimiento, como el concepto de “arte”, utilizado en los años de la primera revolución industrial. Debido a que la aplicación de ciertas técnicas que eran propias de cada persona trabajadora entregaba un determinado plus o sumaba un valor destacable a los productos fabricados, lo que a su vez repercutía en una mejor calidad de estos y mejores prestaciones y ventajas competitivas para los dueños de las fábricas, es decir las organizaciones.

En aquellas épocas, mediados del siglo XVIII, el significado del arte estaba arraigado en el conocimiento de la producción de un bien, a través de técnicas que no estaban formalizadas. Es así como era posible que los propios zapateros incluyeran mejoras a las técnicas tradicionales aprendidas a través de los años por sus maestros, pero que no necesariamente estaban dispuestas como un método estándar; principalmente porque la producción artesanal seguía manteniendo una influencia sobre la aplicación del trabajo. Pero, ya en estas pequeñas aplicaciones y mejoras es donde era posible evidenciar una mejor cualificación para el trabajo de las personas. Acorde a la tendencia de la época, el propio Adam Smith, consideraba que el talento y la perfección del trabajador repercutía en la producción y que era a causa de ello que era posible la diversificación del trabajo en pro del cumplimiento de una mejor producción (1958).

Pasados los años donde la masificación de la producción era el estándar de producción, la idea de mejora continua para los trabajadores fue reduciéndose. De tal manera que, para los primeros años del siglo XX, la producción de bienes estaba altamente estandarizada al punto de que las mejoras estaban direccionadas netamente a las máquinas utilizadas para producir bienes, mas no para quienes se encargaban de manejarlas. Un claro ejemplo de ello es el sistema instaurado por la empresa Ford en los años veinte, donde la producción por bandas transportadoras consistía en que las trabajadoras y los trabajadores cumplían una única acción de forma reiterada y repetitiva, sin necesidad de obligarse a la consideración de posibles mejoras productivas. Vale la pena aclarar que este tipo de producción tenía severas repercusiones físicas y psicológicas para las personas trabajadoras.

Al ser un concepto proveniente de la ciencia económica, el Capital Humano propiamente dicho, fue analizado y explotado a raíz de las crisis productivas de la segunda década del siglo pasado. Es así cuando se pone en jaque el sistema productivo repetitivo y es necesario el cultivo del ingenio para la mejora e innovación continua, en atención

de las limitaciones productivas que tenían las economías, esencialmente debido a la escasez de materia prima y de mano de obra, consecuencia de la primera guerra. Por ello, economistas como Keynes reconocen la necesidad del impulso del ingenio y mejora de la educación y la cualificación de las personas trabajadoras, para que sean estas quienes impulsen la economía a través de la creación de mejores productos, procesos y maquinaria para sobrellevar la crisis.

Tras ello, a partir de los años sesenta, se realizaron diversos estudios correlativos con el perfeccionamiento profesional y técnico de los trabajadores, primero como un medio para el aliento productivo de las empresas; lo que, a su vez, importaría una mejoría en la renta de las naciones. Pero también como medio para la reducción de la pobreza generalizada de las naciones, debido al crecimiento económico conjunto. De modo que autores como Schultz o Becker, dan inicio lo que se conceptualizó inicialmente como economía del conocimiento, para después formalizarse como Capital Humano.

El inicio del Capital Humano como concepto independiente, nace a partir de las ideas de Theodore W. Schultz, quien interpretaba que el Capital Humano estaba ineludiblemente ligado con los aspectos de la educación y la formación práctica y académica de las personas. Es así como defendía la postura de que toda inversión que cada persona realice para sí mismo con respecto a su educación y perfeccionamiento profesional debe ser considerado tal cual como ello, como una inversión. Esta inversión, tras un determinado tiempo correspondiente a un horizonte productivo, representaría un beneficio, traducido en un mejor estado de bienestar general; aunque posteriormente incluyó de forma particular el aumento del salario y la calidad de vida.

De modo que, toda persona que decida ser un ente productivo dependiente, es decir que se inserte dentro de los procesos de intercambio de fuerza de trabajo por una remuneración y bajo la dirección de otra persona, no solo entrega dicha fuerza de forma aislada, sino que además incluirá dentro de la prestación de servicios un conjunto de habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas a través de procesos educativos, sean estos formales o no. Por todo esto, la educación tuvo un protagonismo excepcional con respecto al inicio del estudio del concepto de Capital Humano.

La teoría del Capital Humano está estrechamente ligada con la economía de la educación y, además, con la teoría del desarrollo económico. Son estos dos conceptos los que componen las diferentes interpretaciones que puedan entregarse sobre el valor del trabajo de las personas y mejores retribuciones obtenidas por ello. No obstante, avanzados los años setenta, el Capital Humano se deslinda de aquellas disciplinas y obtiene una independencia como materia de estudio dentro de la economía.

De igual manera, y con el objeto de estudio que nos ocupa en materia jurídica, las relaciones laborales fueron consideradas aún bajo las mismas concepciones de inicio de siglo, es decir bajo el análisis del trabajo subordinado y dependiente donde el desempeño de cada persona trabajadora estaba direccionado por las organizaciones, sin que se le entreguen incentivos para innovar dentro de la prestación de su fuerza de trabajo.

Con las ideas de López (2012) reiteramos la consideración del valor del trabajo especializado y creativo como una inversión de vital importancia para el mejoramiento de la productividad de diferentes sectores económicos, no únicamente en la oferta de servicios sino para la producción de bienes. Es entendible que desde ese punto pueda analizarse además que el progreso técnico de las personas que aportan su trabajo tenga una repercusión altamente considerable en los beneficios que pueda obtenerse al final de un ejercicio económico. No hay que olvidar que el trabajo es considerado como un factor de producción desde los propios inicios de los estudios económicos. Pero, la valoración del trabajo como tal, diferenciándolo de las trabajadoras y los trabajadores es lo que merece ser aún más destacado.

Porque la mayor y mejor formación profesional no solo entrega un trabajo de mejor calidad, sino que además resulta en que las necesidades de las personas trabajadoras pueden ser cubiertas en una mayor medida, no únicamente limitándose a necesidades puramente básicas de supervivencia sino también del disfrute de la vida en plenitud; tal cual como puede ser la salud, ya que las personas trabajadoras tendrán un menor desgaste físico y psicológico al direccionar mejor la idea de “trabajo”. Lo mencionado puede reducirse a la idea de que, tras el análisis de la importancia del impulso del Capital Humano, la mejor productividad radica en trabajar mejor y no en trabajar más.

Blázquez y Pérez (2019) destacan que el crecimiento económico está subordinado a dos factores esenciales. Por un lado, encontramos el progreso tecnológico que tiende a avanzar en mayor medida cuando existe una mejor preparación profesional de las personas encargadas de buscar innovaciones cada vez más sofisticadas y, por otro lado, la división del trabajo más atomizada hacia diversificación de las actividades, en el sentido de buscar un menor aporte físico de las personas trabajadoras.

Dentro de la primera mitad del siglo pasado, existió un importante aumento de la calidad del trabajo, principalmente a raíz de los escritos de Robert Solow, quien, si bien se enfocaba al progreso de los países en niveles macroeconómicos, esto sirve a efectos didácticos para comprender que este progreso generalizado, tuvo una enorme influencia por la calidad del trabajo entregado por personas que tenían una mejor cualificación profesional.

Schultz formuló y publicó su Teoría del Capital Humano en el año 1972. Aunque sus estudios estaban direccionados principalmente a la economía agraria, la ciencia económica fue ampliando su estudio y aplicación a los más variados aspectos de los sectores económicos; principalmente gracias a los estudios posteriores realizados por Gary Becker y Jacob Mincer. Fue gracias a dichos estudios que hoy podemos llegar a la conclusión de que el Capital Humano, en sí mismo, no es un factor de producción subordinado al trabajo, sino que este es un factor totalmente independiente.

Es así como la prestación de labores en favor de otro y bajo su dirección puede considerarse trabajo, es decir es un factor productivo subordinado a la existencia de un empleador o empresario que lo dirija, sin que sea del todo necesario una real influencia técnica. Sin embargo, en contraposición a ello, la creación del Capital Humano es un factor

cuya propiedad es enteramente de la persona trabajadora, pues todos los conocimientos que esta adquiera pasarán a formar parte de su propio patrimonio. Pero, el hecho de que el factor de Capital Humano sea netamente propiedad de las personas trabajadoras como su derecho de titularidad, esto representa además la creación de una obligación para quienes se beneficien de ese Capital Humano, cuando existen relaciones de dependencia.

Dicha obligación es la de impulsar el Capital Humano obtenido y no limitarlo, es decir el respeto de la propiedad ajena. Este podría considerarse como el argumento válido y objetivo por el cual las organizaciones tienen la obligación de capacitar constantemente a sus trabajadores o, en la misma línea, no imponer trabas para que cada persona decida perfeccionarse por sí misma. El elemento esencial de la creación de Capital Humano es la educación, la cual puede ser obtenida mediante la experiencia técnica, mejoramiento profesional o educación formal, por mencionar algunas formas.

Desde la disciplina del Capital Humano, el factor trabajo no es unívoco y menos aún homogéneo entre todas las personas trabajadoras ni todas las industrias. Las habilidades y cualidades profesionales de cada persona están determinadas por diferentes variables que pueden ampliarse también hasta las incidencias del ambiente donde se desenvuelven las prestaciones de servicios de cada trabajadora o trabajador.

Es así como, una persona cuyo desempeño está ligado al campo agrícola, aún sin educación formal en ciencia agrónoma, podrá tener un altísimo nivel de Capital Humano, devenido de sus años de experiencia y las capacitaciones netamente técnicas obtenidas en el cumplimiento de sus labores. Entonces, la consecuencia subsecuente de la creación de un mayor Capital Humano es la mejora en la calidad de vida, aunque es importante destacar que la ciencia económica se centra en la elevación de la remuneración, mas no en la consideración de una mejor garantía de derechos.

Sobre la base de los postulados antes expuestos, es Gary Becker quien consolida la investigación de la teoría del Capital Humano como una disciplina autónoma y digna de un marcado interés, no solo para la ciencia económica con respecto al aumento de la remuneración, sino también sobre campos ligados a la sociedad en su generalidad. Por ejemplo, Becker hace un estudio profundo sobre la economía de la criminalidad en relación con el Capital Humano de una determinada sociedad, donde pudo evidenciar que en mientras más elevado sea el Capital Humano de una población, esta tendrá una menor incidencia de criminalidad.

Para los fines de la presente investigación, la teoría del Capital Humano será estudiada y analizada desde la perspectiva del derecho laboral corporativo, puntualizando además que a través de dicho concepto, es posible el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras por reducir el esfuerzo en las prestaciones de sus servicios lícitos y personales, con el fin de precautelar su salud; todo esto como efecto consecuente del mejoramiento de sus capacidades productivas y la acumulación de conocimiento

Para la construcción de un concepto concreto del Capital Humano, es prudente analizar críticamente la perspectiva entregada por los autores más significativos de dicho concepto.

Para Becker (1964), todo los esfuerzos que cada persona destina para el mejoramiento de su Capital Humano, sea a través de experiencia directa y concentrada a una determinada actividad o a través de educación formal, incurre en una especie de costo de oportunidad.

Esto implica que, al invertir esos recursos en los aspectos mencionados, también significaría que deje de invertir aquellos recursos en otros aspectos de su vida, menciónese: ocio, compra de activos, ahorro, etc. La existencia de un costo de oportunidad no conlleva un desperdicio de recursos o menos aún que haya tomado una mala decisión al momento de invertirlos, sino que, por el contrario, es una explicación lógica de un principio general de la ciencia económica, donde las necesidades de las personas son infinitas, pero los recursos que sirven para satisfacer dichas necesidades son finitos y escasos. De tal manera, invertir en la creación de un Capital Humano, significará ineludiblemente que deje de invertir en otros aspectos de su vida.

A sabiendas que el educarse o capacitarse significa un costo de oportunidad, las personas trabajadoras deberán considerar esto como una inversión, cuya intención lógica a futuro será la de obtener réditos significativos que justifiquen aquella inversión, sin olvidar la existencia de un determinado nivel de riesgo, pues este jamás puede eliminarse en su totalidad (Carrancho, 2012). Si bien la idea de una mayor capacitación o una experiencia de mejor calidad sobre las prestaciones de los servicios de las y los trabajadores podría suponer un posible aumento de los salarios, esto no garantiza que existan plazas de trabajo para que aquello sea posible, ni mucho menos que existan protección exhaustiva de sus derechos laborales. Pero, al menos entrega una duda razonable sobre ello, pues ya conforman una fuerza de trabajo significativa, donde son cada vez más necesarias para las empresas.

Siguiendo con el estudio de Becker (1998), es importante destacar que él defendía que la inversión en educación de las personas representaba un mejoramiento de la situación de las personas trabajadoras. Sin embargo, en el caso de que no puedan auto invertir en su propia capacitación, el trabajador promedio podrá caer en una especie de desigualdad con respecto de quienes sí tienen dicha opción. Es por lo que, a ojos de una visión del derecho laboral, es necesaria la imposición de una obligación jurídica de las organizaciones para la capacitación constante de sus trabajadores; pues serán los propios empleadores quienes también se beneficiarán del aumento del Capital Humano de sus organizaciones.

Aunque sea lógica la obligación de cada empleador para invertir en la capacitación de las personas que prestan su fuerza de trabajo de manera subordinada, es imperante tener en cuenta que el riesgo consecuente de una inversión de ese tipo no garantiza tampoco la continuidad de las personas trabajadoras, más aun tomando en cuenta que en la sociedad de conocimiento la tendencia es el cambio de puestos de trabajo en un menor tiempo en comparación con generaciones pasadas.

Por ello, el derecho debe considerar determinados incentivos que permitan mitigar, en la medida de lo posible, las variables a considerarse al momento de invertir en la creación de Capital Humano de las empleadas y los empleados; particularmente en que no existe certeza sobre el retorno de esa inversión, pues la creación de habilidades altamente



calificadas toma un tiempo relativamente considerable.

Por otro lado, Jacob Mincer (1958) también se preocupó por el estudio del Capital Humano, en particular sobre la importancia de la capacitación experimental y el aprendizaje focalizado en los trabajos donde las personas trabajadoras ya tienen un nivel de experiencia. De manera que, la experiencia, para Mincer, posee una importancia superior por sobre la educación formal o teórica, pues si bien puede coadyubar al mejoramiento de las prestaciones de un determinado trabajador, el entrenamiento laboral y experimental tienden a la creación de una experiencia sólida en un puesto de trabajo y, por ende, un mejoramiento en el Capital Humano.

En esa misma línea, diferentes estudios donde la piedra angular era la explicación de cómo la capacitación de cada sujeto en el trabajo repercutía en el aumento de sus salarios, aunque al estar centrado en el estudio de la experiencia, no tomó en cuenta en mayor medida sobre la higiene y salud de las personas trabajadoras, pues según Castelló y Domenéch (2017) para la creación de experiencia de alto valor aplicativo en el trabajo tenía como condición necesaria el mantenimiento de la persona en un puesto de trabajo en particular por un tiempo relativamente continuado, de manera que la psiquis de las personas trabajadoras no era una variable a considerarse, pues el punto importante en la modelización económica del Capital Humano era el aumento de la remuneración.

Si bien a nivel económico es posible la comprobación empírica del aumento del salario de las personas que poseen un nivel alto de experiencia en su puesto de trabajo, la explicación de su desgaste a nivel personal y de su salud es mucho más complejo. Así pues, la superposición de intereses económicos por encima de la estabilidad personal de las personas trabajadoras importaría una desnaturalización de la persona, reduciendo su valor a elementos netamente económicos y violentando sus derechos inherentes a su dignidad humana y libre desarrollo de la personalidad; punto en el cual se debe centrar el derecho.

Es correcto, entonces, entregar a la experiencia una importancia significativa a la creación de valor del trabajo de cada persona, esta debe estar subordinada a un segundo plano, pues la educación y capacitación diversificada importaría un menor desgaste en la salud de las personas trabajadoras, porque estas encuentran un mayor atractivo en la diversificación de su trabajo, conforme los estudio de Aliaga y Cofré (2021) sobre las necesidades de las personas en las organizaciones.

Por otro lado, Coriat (2020) defiende, y refuerza, las ideas iniciales emitidas por Becker al considerar al Capital Humano como un conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que son producto de una conjugación de elementos personales de cada individuo, lo que representa una composición que forma parte de su identidad como sujeto económico en su conjunto, sumado también a diferentes aspectos morales bastante importantes al momento del aporte de su trabajo, como puede ser la honradez o la buena fe.

Con respecto al aporte que puede entregar un determinado individuo en favor de su empleador, hay que tomar en cuenta que las innovaciones, ideas, conocimientos y capacidades ofrecidas, no son transferidas en sí; sino que, por el contrario, son los

productos o servicios, fruto de la combinación de dichos elementos, lo que es entregado al empleador en forma de trabajo, lo cual sí puede considerarse como de su propiedad. Lo antedicho es un punto clave para entender el concepto de Capital Humano como parte del patrimonio de cada persona trabajadora, pues esta no puede entregar su propiedad a la organización, sino únicamente su disposición, de modo que la simple entrega de esta disposición ya crea un punto de subordinación.

## Capital intelectual y Capital Humano

La idea de un Capital Intelectual es producto de una transición de varios conceptos ligados entre sí y que actualmente son considerados como sinónimos; tales como: activos intangibles, activos del conocimiento o bienes del conocimiento. Pero hay que tomar en cuenta que, si bien existe una similitud con respecto a dichos conceptos, estos son estudiados por diferentes ciencias sociales como lo son la economía o la administración empresarial.

Particularmente para los términos de estudio del derecho laboral corporativo, es necesario tomar como base de estudio los análisis realizados por dichas ciencias antes de obtener un concepto ligado a las relaciones laborales de las personas trabajadoras del conocimiento y la propiedad de los bienes emitidos o creados a raíz de su trabajo, mismo que ha sido bajo una modalidad subordinada.

Autores como Edvinsson y Malone (2003) construyen el concepto del Capital Intelectual como aquellos bienes o conocimientos innovadores cuya finalidad es la posible explotación lucrativa en favor de las empresas. Es decir, son los frutos de la conjugación de ciertos elementos que no son propios pero que son adquiridos o solicitados por dichas empresas para obtener frutos que sí constituyen su propiedad. Así, es notable entonces que el Capital Intelectual importa un determinado proceso de transformación de diferentes activos, recursos o medios intangibles que son susceptibles de crear ventajas comparativas. Esto entonces determina que no puede existir una concepción de Capital Intelectual que no se encuentre ligada a una finalidad de creación de riqueza, pues si bien son medios intangibles los utilizados para crear los frutos o capitales intelectuales, son totalmente susceptibles de valoración patrimonial o económica.

En esa misma línea es razonable entender que aquellas ideas e innovaciones provienen de las trabajadoras y los trabajadores del conocimiento, quienes debido a su alto nivel de capacidad resolutive y cualidad profesional tienen habilidades creativas muy desarrolladas. De manera que podría entonces también reducirse al Capital Intelectual en un determinado stock de conocimiento ya producido o transformado, ya que representa el bien final de un proceso productivo en particular que las organizaciones o empresario ha obtenido, ayudándose no solo de bienes tangibles y tecnológicos sino del Capital Humano de las personas que han prestado su trabajo (Bernárdez, 2008).

Entonces, el Capital Intelectual es un activo o bien de capital, cuyo titular es el empresario o empleador, formado por la combinación de elementos personales de sus colaboradores subordinados como son habilidades, experiencia, educación formal,

propiedad intelectual (es decir el Capital Humano de las trabajadoras y los trabajadores), con elementos tecnológicos, bienes tangibles o físicos y de conocimiento que pueden ser aprovechados para la creación de valor.

De la definición anterior es posible distinguir que el Capital Intelectual no es un concepto idéntico al Capital Humano. Debido a que el primero, constituye un producto final o transformado a raíz de un proceso creativo mientras que el Capital Humano representa la acumulación constante de conocimiento, es decir es un medio de realización e innovación más que un producto final. Por otro lado, el Capital Intelectual es en sí mismo un activo de propiedad del empresario, pues es quien ha obtenido los medios necesarios para lograr una determinada producción que pueden, o no, ser de su propiedad como los medios tecnológicos o industriales necesarios. En contraposición de ello, el Capital Humano representa una propiedad cuyo titular es cada persona trabajadora, que presta sus conocimientos en favor de otro a raíz de una determinada remuneración.

El Capital Intelectual basa su existencia en la creación de recursos a partir de actividades intelectuales intensivas que no pueden ser realizadas por sujetos sin la preparación o la capacidad necesaria; por lo que requiere como condición *sine qua non* de la ayuda de un determinado cuerpo de personas trabajadoras con altísimos niveles de Capital Humano. Todo este proceso tiene como efecto colateral, aparte de los bienes susceptibles de valoración económica, la creación de nuevo conocimiento o de información del conocimiento; misma que representa además la materia prima para la creación de bienes o servicios cada vez más sofisticados que serán explotados, nuevamente, por el empresario en calidad de su titular.

A raíz de los elementos mencionados, es posible identificar claramente la composición del Capital Intelectual; el cual es la siguiente: el Capital Humano, el capital estructural y el capital relacional. El primero, objeto principal de esta investigación, como conocimientos y habilidades propias de una determinada persona aplicadas en su oferta de trabajo; el segundo el capital tecnológico o estructura recopiladora de información como materia prima y, finalmente, el tercero como la relación de los dos elementos mencionados con elementos externos de una empresa pero que repercuten en la producción de conocimiento como lo es proveedores y competidores. Para la presente investigación únicamente será necesario el estudio de la relación existente entre el Capital Intelectual y el Capital Humano.

El avance tecnológico, particularmente a nivel de informática y telecomunicaciones, han creado nuevas categorías dentro de lo que podría considerarse como conocimiento. En primer plano, las personas, sin necesariamente ser trabajadoras o trabajadores del conocimiento, adquieren enormes niveles de conocimiento globalizado acerca del manejo de tecnología para comunicaciones continuas, instantáneas y casi omnipresentes; lo cual les entrega, además, habilidades de manejo y transferencia de información con lo que pueden hacer frente a la resolución de problemas cotidianos, ligados o no al mundo de prestaciones consideradas bajo el concepto de trabajo.

Estas habilidades casi innatas de las nuevas generaciones con respecto a las tecnologías y al manejo y creación de nuevo conocimiento repercute además en las necesidades de los

puestos de trabajo. Inicialmente porque la toma de decisiones ya no solo corresponde, en estricto sentido, a las unidades jerárquicas de una organización, sino que cada uno de los individuos que componen el cuerpo laboral de la misma tendrán en su campo de acción diferentes vicisitudes que deberán ser sobrellevadas.

En segundo plano, porque las actitudes, aptitudes y desarrollo de mejores capacidades para el manejo de profesiones que tienen muy poco tiempo de existencia y que dependen netamente del manejo de información, no pueden concebirse bajo una forma unívoca de prestación del servicio por parte de una persona trabajadora, sino que existirá un dinamismo tal que la repetición sucesiva de un determinado acto, como actividad primaria, no constituirá un real aporte de trabajo, sino un entorpecimiento del proceso productivo.

La relación latente entre Capital Intelectual y Capital Humano es particularmente de coexistencia. Porque el Capital Intelectual, si bien se compone de otros elementos, depende en mayor medida del Capital Humano que posean cada una de las personas que presten sus servicios en favor y dependencia de la empresa u organización. Aunque esta sea propietaria de todos los frutos obtenidos por la explotación de su capacidad intelectual, jamás podrá ejercer ese tipo de derecho de dominio sobre el Capital Humano perteneciente a cada individuo, en su calidad de persona trabajadora cualificada (Brooking, 1997). Por lo tanto, tampoco es plausible que la organización deje de depender del Capital Humano de las trabajadoras y los trabajadores, pues son aquellos los encargados de la creación de conocimiento a través de sus prestaciones a cambio de la remuneración.

A más de las definiciones sobre Capital Humano ya entregadas, es válido incluir la formulada por Aronson (2005), quien afirma que en sí mismo el Capital Humano de cada individuo denota no solo un elemento generador actual de valor, o sea creación de conocimiento como herramienta de transformación de bienes actuales, sino también que representa una expectativa de innovación, es decir una generación de valor futura. Aunque la mera expectativa no puede considerarse como fuente o sustento de un derecho, la posibilidad del mejoramiento del Capital Humano de un individuo podría representar una posible elevación de su calidad de vida; lo que, a su vez, también desencadenaría una mayor libertad para su desarrollo de personalidad y el cumplimiento de su proyecto de vida, bajo sus propias necesidades, actuales y futuras.

Empero, esta potencial creación de valor a través de innovación futura necesita, ineludiblemente, de que la persona trabajadora pueda prestar sus servicios en favor de otro, pues sino carecería el elemento esencial de la innovación, su aplicabilidad práctica dentro de un determinado mercado o sector. Así, para que una persona siga mejorando sus competencias, en forma de conocimiento especializado y el mejoramiento de habilidades técnicas, necesitará de la figura de las organizaciones, pues es esta última quien se beneficia de dichos servicios para producir otros bienes o servicios y venderlos a terceros; es decir, sigue existiendo un nivel considerable de dependencia por parte de las personas trabajadoras, dependencia que se vería truncada en el caso de inexistencia de una seguridad jurídica que garantice su estabilidad laboral.

Para el caso particular del Capital Intelectual, en el estricto sentido de los argumentos esbozados en este apartado, es comprensible que la combinación de otros elementos externos al Capital Humano, como manejo de otro personal o de proveedores, significa la creación de valor para su transferencia a terceros donde no existe un nexo puro de subordinación ni necesidad mutua.

Aunque si bien pueden existir relaciones comerciales tendientes a una extensa continuidad en el tiempo como prestaciones de redes de distribución, esto no importa un tipo de dependencia o subordinación, aún si para el caso de la persona trabajadora el trabajo represente netamente trabajo humano personal. En tanto que el ofrecimiento de un Capital Intelectual, cuyo fin es la producción de conocimiento con intención de transferir su propiedad y su consecuente explotación, no puede estudiarse bajo el manto de una relación laboral, pues no es la intención pura de los contratantes; es sobre este punto donde es posible notar las principales diferencias en lo que respecta al trabajo autónomo y dependiente.

En ese mismo sentido, es comprensible que una empresa invierta de manera sostenida en la instrucción de sus dependientes para el mejoramiento de su Capital Humano, pues esto representaría una prestación en favor de estos, en razón de su derecho a la capacitación constante y perfeccionamiento técnico, lo que a nivel del derecho laboral es considerado como el derecho a la profesionalización. Al ser considerado como un derecho, entonces es plausible que de forma inversamente proporcional, y paralela, sea considerada como una obligación de la empresa u organización que tiene a su cargo a dichos dependientes, porque aquellos intangibles, méncionese conocimientos, que le son entregados a las personas trabajadoras para el mejoramiento constante de sus prestaciones personales y laborales si bien pasan a conformar parte del patrimonio de dichas personas, estos conocimientos, a su vez, serán parte de un proceso productivo posterior que crearía activos intangibles cuyo titular es la organización.

Con relación a dichas prestaciones de mejoramiento, capacitación y profesionalización de las personas trabajadoras, es imperativo aclarar que estas no deben ser consideradas en sí como parte de su remuneración. Porque la esencia misma del elemento remunerativo es una contribución patrimonial valorativa económicamente; por lo cual la capacitación debería siempre ser considerada como una prestación accesoria para el caso particular de las personas trabajadoras del conocimiento.

Expuesta la conceptualización de las instituciones creadoras de conocimiento como activo transmisible, tanto del Capital Intelectual y del Capital Humano, y demarcada la diferenciación entre uno y otro que podría entregar medios idóneos para la identificación de la existencia o no de una relación laboral; es menester ahora tomar parte sobre la concepción del conocimiento como activo. Sobre ese punto lo ideal es partir sobre la base de que la persona trabajadora, esencialmente por su existencia misma y la naturaleza protectora del derecho laboral, no puede considerarse jamás como un activo. Sino que, la idea de la creación de valor de las organizaciones y la profesionalización de las trabajadoras y los trabajadores es crear conocimiento que efectivamente será considerado como un activo, tanto para empleadores como para dependientes.

La idea de apreciar activos centrados en el individuo y la apreciación de las técnicas y habilidades que utilice para crear un conocimiento susceptible de valoración económica resulta interesante, además, por el aporte resultante para la generación de la mejora colectiva a nivel del trabajo. Porque dicha apreciación centrada en el conocimiento producirá una desvalorización en el ejercicio práctico o físico, lo que significaría una reducción del desgaste de la persona trabajadora, a nivel corporal. Esto es importante aclarar ya que autores como Fernández (2020) y Chiavenato (2011), resaltan insistentemente el avènement de una nueva revolución en lo que respecta al trabajo y a las relaciones laborales, principalmente debido a la eliminación de un alto número de puestos de trabajo dependiente centrados en las habilidades motrices o físicas, principalmente por el cambio de paradigma productivo, pues la automatización y la incorporación de inteligencia artificial serán los modelos principales en la producción de bienes y servicios; lo que tendría como consecuencia directa la necesidad de crear nuevas profesiones, adaptadas a esa realidad (Gratton, 2012).

Frente a la aclaración antedicha, es preponderante comprender los nuevos modelos de las prestaciones de servicios personales en una relación laboral. No por ello quiere decir que no existirán trabajadoras y trabajadores primarios donde su aporte laboral radicará en un desempeño mayoritariamente manual o físico, pero con el pasar de los años –pocos si se mira con detenimiento cuantos avances tecnológicos se han dado últimamente– este grupo de personas trabajadoras será minoritaria y cada vez menos remunerada; por lo cual es correcto mantener una protección amplísima para este grupo por parte del derecho laboral. Por otro lado, con relación a las personas trabajadoras de este nuevo modelo, es necesaria otra regulación, una centrada en las necesidades de la realidad laboral de cada mercado, pues las empresas son creadores de bienes o servicios en razón de lo que el mercado requiere y mas no de lo que desean crear (Jaramillo, 2015).

La negación de que los trabajadores primarios se extinguirán es sustentada en los estudios realizados por Alain Supiot (2021), quien defiende la idea de que el Homo Faber, es decir el individuo que crea, se mantendrá como parte de todo proceso productivo y que se complementará con el Homo Sapiens, es decir el individuo que piensa; de modo que ambos tipos de personas trabajadoras coexistirán y cooperarán en el mundo del trabajo, por lo que es claro que no existe una real crisis del mercado de trabajo, sino simplemente de un cambio de paradigma productivo, donde deberá ser necesaria la formulación de una nueva concepción sobre cómo debemos trabajar.

Es cierto que el derecho laboral no ha ido creciendo a la par de la realidad práctica o económica de las diversas formas de trabajo (Arias y Herrera, 2009), pero esto no obsta que la estructuración, conceptualización e individualización de activos intangibles creadores del conocimiento, bien sea Capital Intelectual o Capital Humano, sea considerado como un medio idóneo, al menos en su fase teórica, para comprender la necesidad de la creación de regulación legal que considere a varios tipos de personas trabajadoras, siendo las personas trabajadoras del conocimiento que ofertan servicios de Capital Humano de manera dependiente las que importen un interés real y práctico del derecho laboral.

## El Capital Humano desde el derecho laboral corporativo

Existe un axioma que cada vez cobra mayor importancia y urgencia: las sociedades de hoy son cada vez más intensivas en el uso de conocimientos y, evidentemente, su desarrollo depende del buen entendimiento del campo económico y social. De manera directa, la educación, por un lado, y la formación y perfeccionamiento de capacidades y destrezas, por otro; tienden al aumento de su productividad y competitividad, como sociedad en su conjunto. Más aun tomando en cuenta que todo mercado de trabajo, actualmente, debe ser analizado desde una perspectiva de economía global; no estrictamente en el objetivo de generar riqueza, sino también de proveer un estado de bienestar para los individuos que componen dicha sociedad, donde la estabilidad laboral juega un papel interesante (Sanguinetti, 2021).

La preocupación mencionada intensifica el papel de legisladores en países que componen la región latinoamericana, principalmente. Los indicadores de desempleo, subempleo y violaciones de los derechos laborales en nuestras naciones es en realidad la verdadera crisis del trabajo. Porque reflejan demandas de Capital Humano a nivel macro, lo que obliga, en primer plano, a la emisión de políticas públicas de inversión a nivel educativo formal y particular, y de la emisión de normativa también focalizada y particularizada a estas necesidades dentro del campo del derecho laboral, en segundo plano.

Como fue mencionado, en diferentes países latinoamericanos, está altamente extendida la demanda de personas trabajadoras con alta cualificación, para hacer frente a las nuevas plazas de trabajo que saldrán a flote, tras la irrupción de cada vez más sofisticada tecnología que, ineludiblemente, reemplazará a las actividades primarias, monótonas, repetitivas y cíclicas con un valor agregado inferior.

El problema regional al respecto del manejo del mercado laboral es que cuenta con muy poca oferta de profesionales con habilidades y aptitudes requeridas para la creación de conocimiento como bien intangible. Muy aparte de la notable diferencia entre los salarios y la calidad de ambiente laboral entre trabajadoras y trabajadores del conocimiento y los primarios, a esto es preciso sumar además la concentración exagerada en sectores que tradicionalmente están dominados por la automatización, sin detenerse a preguntar si efectivamente esta concentración permite un buen nivel productivo, más allá de los propios centros urbanos, ya que los territorios periféricos tienen un notable retraso sobre dicho avance, esencialmente por su déficit de Capital Humano.

El desarrollo de un modelo de desconcentración del Capital Humano dentro de las naciones que componen nuestra región requiere, más allá de la emisión de normativa especializada en el campo laboral, comprender las limitaciones que tiene el mercado del trabajo para ofrecer plazas que coayuben al paradigma progresivo en el campo de la producción del conocimiento. Entonces, ante esa insuficiencia de la normativa laboral para impulsar el mercado de trabajo, serán los convenios colectivos los llamados a preocuparse por dicho impulso, esencialmente por la negociación de programas de capacitación que superen, en la medida de lo posible, la obligación latente de las organizaciones por capacitar a sus trabajadores con miras a ablandar el esfuerzo de las personas trabajadoras

y cambiar la matriz de las prestaciones de sus servicios, en razón de que el ofrecimiento de servicios inmateriales y de conocimiento o cognitivo se superponga por sobre las prestaciones netamente físicas o mecánicas.

Estas preocupaciones, acentuadas en la región, requieren entonces de una composición de una nueva tendencia del derecho laboral, que comprenda no solo los principios generales y particulares de la materia, que fueron explicados en la primera sección de este artículo, desde una perspectiva global y asociada a la sociedad del conocimiento, sino también que se preocupe por las necesidades que presentan las nuevas realidades del mercado laboral que requiere, incesantemente, de la incorporación de personas trabajadoras cada vez más calificadas. A esta nueva tendencia es lo que la doctrina especializada, aún poco desarrollada, ha llamado como derecho laboral corporativo.

El derecho laboral corporativo se compone como una subrama del derecho laboral cuya funcionalidad es transversal en lo que respecta al derecho laboral, tanto individual y colectivo. La preocupación de esta materia, desde una óptica productiva, es la búsqueda del cumplimiento armónico, coherente y cooperativo de la normativa laboral para la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en el desempeño de sus labores personales; en conjunción con el cumplimiento de objetivos de desarrollo productivo generalizado a través del análisis de políticas de construcción de culturas empresariales sanas y con un incesante interés de responsabilidad social; sumando además una coexistencia entre trabajo y tecnología.

Por ello, es una preocupación imperante para el derecho laboral corporativo el tratamiento de las prestaciones de personas trabajadoras del conocimiento, debido a que son personas cuya cualificación y complejidad profesional requieren de nuevos estándares de motivación, tratamiento, manejo y cuidado, que si bien están en línea con los principios generales del derecho laboral, no pueden ser explotados en su totalidad debido al anacronismo de la normativa laboral, misma que fue emitida en razón de tendencias laborales y empresariales ya superadas pero, en cierta medida, incomprendidas por el legislador.

Explicado el concepto de derecho laboral corporativo, así como también resaltando las preocupaciones objetivas que posee como materia, es notable la necesidad sobre su estudio como la materia llamada a interpretar el concepto de trabajo, en un contexto actual y globalizado, y la significación esencial que posee sobre el capital humano, la tecnología y los bienes de conocimiento.

La palabra “capital” es, ineludiblemente, asociada a una figura de valor. Con la salvedad indicada a lo largo de este escrito, el valor que puede obtenerse a raíz de un Capital Humano es la representación personalista de la combinación del esfuerzo de una determinada persona con la técnica, arte o virtud, conforme lo indica Cañibano (2006) para la creación de un bien o servicio, particularmente conocimiento en este caso, susceptible de una valoración económica y que representa, además, un beneficio para dicha persona. Esta combinación, aunque puede ser susceptible de la creación de bienes tangibles, no es en sí mismo ese el objetivo de la contratación laboral de una trabajadora o un trabajador



del conocimiento, pues la intención real y finalista es la producción de un conocimiento innovador y escaso.

El carácter intangible del producto emanado por una trabajadora o trabajador del conocimiento no merma en ningún sentido el hecho de que esta producción siga considerándose trabajo. Ahora, las capacidades, habilidades y conocimientos previos de una persona, quien es su titular, tienden a la creación de productos cada vez con un mayor valor agregado, por lo que pone a disposición de un tercero, es decir las organizaciones, dichos elementos a cambio de una remuneración, sin mediar una subordinación técnica específica, para que este a su vez pueda hacer uso de dicho conocimiento para entregarlo a otros consumidores de él; es decir ejercer una acción empresarial. Esto, en resumidas cuentas, es lo que podría circunscribir una relación laboral en la sociedad del conocimiento.

## Conclusión

Desde la perspectiva del derecho laboral corporativo, el manejo de las relaciones laborales existentes dentro de una organización debe estar sumamente preocupada con relación a todo lo que pueda afectar no solo el desempeño de sus subordinados, sino también que su crecimiento profesional y proyecto de vida sea acorde a los deseos que poseen dichos individuos. Porque la base de la responsabilidad social de las organizaciones, desde un aspecto de empleador, tiene un marcado interés en el crecimiento de las personas trabajadoras en su conjunto, en forma proporcional claro está de sus proyectos empresariales y organizacionales, que no necesariamente irán ligados al lucro. Para entender esta armonía entre desarrollo de personas trabajadoras y objetivos empresariales, es prudente realizar un análisis de todo el capital, a nivel personal, que es puesto en disposición de las organizaciones, pero que cuyo titular son las personas trabajadoras.

Es plausible hablar de diversos tipos de capital que pueden constituirse como activos intangibles y que forman parte de prestaciones laborales subordinadas o en favor de otro. En un principio, Capital Social, el cual se refiere a las relaciones sociales propiamente dichas en las cuales interactúa la persona trabajadora y de la cual obtiene un sustento de interacción que le produce también un sentido de pertenencia. En ese punto, sentirse identificado como parte de una organización, en calidad de trabajadora o trabajador, representa un Capital Social que le entrega a dicha persona un sentimiento de confianza, debido esencialmente a que el principio de estabilidad laboral se encuentra intacto, lo que le permite la aplicación del manto protectorio del derecho laboral (Ackerman, 2005).

Por otro lado, el Capital Humano, en línea con lo ya indicado, representa el valor agregado que puede generarse a través de la combinación de las capacidades, experiencia, habilidad, educación formal, capacidad de innovación, toma de decisiones y demás aptitudes de cada persona que utiliza para prestar un trabajo o servicio.

La demarcación de dicho capital, bajo relaciones laborales, tiene como objetivo la comprensión coherente y lógica de las necesidades de las personas trabajadoras, con la intención de que sea posible sobrellevar una relación laboral sana donde, en primer sentido,

cada persona pueda ejercer su derecho al trabajo y al desarrollo de actividades económicas de manera subordinada pero también con todas las garantías y con el fiel interés de cumplir con las actividades encomendadas de manera plena y altamente productiva. En otro sentido, también será preponderante el interés de permitirle a las personas trabajadoras el ejercer su vida privada, de forma plena, es decir de mantener su Capital Social en un sentido amplio; que bien puede darse a través del ocio y recreación, de la interacción familiar y el descanso (Blondeau y otros, 2004).

El planteamiento expuesto describe una percepción valorizadora sobre dos aspectos esenciales para esta investigación. Primero, con respecto al trabajo subordinado, más allá de un cumplimiento de actividades asignadas, sino como prestaciones de servicios cada vez más sofisticadas y además altamente productivas, lo que evidencia la intensificación del mercado de trabajo, particularmente de los servicios, por el mejoramiento de lo que tradicionalmente fue concebido como trabajo. Segundo, sobre la valoración de las personas que trabajan, pues sus intereses, tanto personales como patrimoniales, tienden a ser superpuestos por sobre intereses particularmente de lucro, pues la “acumulación de riqueza”, en un sentido estricto de riqueza monetaria, deja de tener un interés sobresaliente, ya que en una sociedad que valora más el conocimiento que otros activos que pueden representarse como riqueza, es la acumulación de ese conocimiento lo que representa el elemento clave al momento de generar nuevas relaciones de trabajo.

Las variables invocadas dan pie a un análisis particular sobre ellas, sin olvidar que este examen en específico solo abarca mercados donde el fin productivo es la creación de bienes de conocimiento o bienes informacionales como es llamado por Zukerfeld (2006). Así, la idea sobre la figura de empleador y la ausencia de titularidad sobre medios de producción del conocimiento es dada simplemente porque es esta parte de la relación laboral quien tiene la intención de producir, o reproducir, un determinado bien de conocimiento o activo intangible para ofrecerlo en un mercado, pero que no posee dicho factor. Debido a que, bajo un entendimiento estrictamente técnico jurídico, las organizaciones son demandantes de otros servicios o factores de conocimiento, en el sentido de que tienen la intención de ejercer una acción empresarial, es decir ofrecer sus servicios como una empresa independiente hacia otros consumidores, beneficiándose con los factores de conocimiento de sus trabajadoras y trabajadores dependientes.

Por otro lado, la facultad de dirección, cuyo principio está demarcado dentro del concepto mismo del contrato de trabajo, también se encuentra difuminado al momento de hablar sobre relaciones laborales de personas con altísimo Capital Humano. Porque la facultad de dirección propiamente dicha, bajo un elemento de subordinación técnica, no puede ser ejercida en relaciones laborales del tipo de trabajo que nos ocupa por dos motivos:

Primero, porque si se tiene presente que la idea de contratar, bajo un contrato laboral, a trabajadores del conocimiento es obtener un bien informacional devenido de su capacidad de innovación, con base en sus conocimientos y experiencias, esto significa que las organizaciones no poseen dicho conocimiento; ya que, si estas tuviesen la capacidad de innovar de la misma manera, no sería necesaria dicha contratación.

Segundo, no hay que olvidar que la idea de una dirección implicaría que las organizaciones posean conocimientos sobre el mismo campo de su explotación y hayan adquirido además educación formal, es decir hayan incurrido en una inversión, que representaría un costo de oportunidad mucho mayor, por ende, no podrían haberse dedicado netamente a producir.

Estas preocupaciones han suscitado una revalorización de las relaciones de trabajo, en el sentido puramente humano y protectorio más que productivo, lo que deja en claro que en realidad no estamos ante una crisis del mercado de trabajo, sino ante un exagerado déficit de oferta de servicios cualificados y de capacidades innovadoras. Ahora, esta revalorización está dejando de lado que los ideales protectorios de las personas trabajadoras pueden ir acorde a nociones de productividad que beneficien también su Capital Humano; productividad que no debe ser medida a través de recursos incoherentes.

Finalmente, es válido agregar lo mencionado por Maza (2020), quien defiende la idea de que los principios generales del derecho laboral no deben considerarse como en crisis, pues al tener una construcción de principios, estos pueden ser dinamizados y moldeados en razón de los intereses que el derecho laboral requiera para ejercer su actividad protectora. Pero, la idea de crear nuevos y mejores empleos y, consecuentemente, permitir que la masa de trabajadoras y trabajadores sea cada vez más sofisticada, es un interés que el derecho laboral no puede dejar de lado.

## Referencias bibliográficas

- Acevedo Muriel, A. F. (2018). La teoría del Capital Humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, (9), 2-14.
- Ackerman, M., y Tosca, D. (2005). *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal Culzon.
- Aliaga, O., y Cofré, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista gestión de personas y tecnología*, 40, 38-59. Obtenido de <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/4862/26003746>
- Andrés, J., y Domenéch, R. (2018). El Futuro del Trabajo: una Visión General. *Teoría y Derecho*, 1-32. Obtenido de <https://www.uv.es/rdomenec/ADFuturodelTrabajo29ene2018.pdf>
- Aronson, P. (2005). La “Teoría del Capital Humano”. *Memoria Académica*. Obtenido de [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6705/ev.6705.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6705/ev.6705.pdf)
- Becker, G. (1983). *El Capital Humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Becker, G. (1998). El enfoque económico de la conducta humana. En S. c. social, & A. Squella (Ed.), *Anuario de filosofía jurídica y social* (págs. 507-529). Valparaiso: Edeval.

- Bernárdez, M. (2008). *Capital Intelectual: Creación de Valor en la Sociedad del Conocimiento*. Bloomington Indiana-USA: Global Business Press.
- Blázquez y Pérez del Prado (2019). *Estrategias para la consecución del trabajo decente y sostenible en la empresa*. Madrid: Dykinson.
- Brooking, A. (1997). *El capital intelectual: el principal activo de las empresas del tercer milenio*. Buenos Aires: Grupo Planeta.
- Cañibano, C. (2006). El Capital Humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento. *Sexto Congreso de Economía de Navarra* (págs. 255-267). Navarra: Universidad de Navarra.
- Carrancho Herrero, M. T. (2012). *Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de los riesgos laborales*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Castelló-Climenta, A., & Domenéch, R. (2017). Human Capital and Income Inequality: New Facts and some explanations. *e 2014 Royal Economic Society Conference* (págs. 1-35). Valencia: European Economic Association. Obtenido de [https://www.uv.es/rdomenec/Human\\_Income\\_Inequality\\_6May2017.pdf](https://www.uv.es/rdomenec/Human_Income_Inequality_6May2017.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El Capital Humano de las organizaciones Novena edición*. Ciudad de México: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiswick, B. R. (2003). Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings. *IZA Discussion paper series*(847), 1 - 41. Obtenido de <https://repec.iza.org/dp847.pdf>
- Coriat, B. (2000). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Ciudad de México: Siglo XXI Editores.
- Cruz, M., Evaristo, M. G., Reyes, G., Sanchez, D. A., y Tovar, S. L. (2020). *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Díez, M. (2019). Los principios del Derecho Laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 324-352. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68617>
- Domenéch, R., García, J., Montañez, M., y Neut, A. (2018). Afectados por la revolución digital: el caso de España. *Papeles de economía española* (156), 128-145. Obtenido de [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/156art10.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art10.pdf)
- Edvinsson, L., y Malone, M. (2003). *El Capital Intelectual: Cómo Identificar y Calcular el Valor de Los Recursos Intangibles de Su Empresa*. Buenos Aires: Grupo Planeta.
- Gratton, L. (2012). *Prepárate: el futuro del trabajo ya está aquí*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- Hidalgo Pérez, M. (2018). *El empleo del futuro: Un análisis del impacto de las nuevas*

*tecnologías en el mercado laboral*. Barcelona: Deusto.

- Jaramillo Jassir, I. D. (2015). *Derecho del trabajo en el posfordismo: El proyecto de regulación universal en la globalización económica*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- López, O. J. (2012). La “invención” del Capital Humano y la inversión en Capital Humano. *Revista GPT Gestión de las Personas y Tecnología*, 1- 4.
- Lucero, R. (2014). *La teoría del Capital Humano y sus implicancias locales*. Lomas de Zamora, Buenos Aires: Universidad Nacional Lomas de Zamora.
- Maza, M. Á. (2021). Reflexiones sobre derechos laborales básicos, orden público laboral, garantías constitucionales y desempleo estructural. Puntos de partida para pensar propuestas normativas tendientes a aumentar el empleo en número y calidad. *Revista jurídica de Buenos Aires*, 113-138.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66 (4), 281-302. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/1827422>
- Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su definición y alcances en el desarrollo local y regional. *Education Policy Analysis Archives*, 1-36.
- Oliver, J. (2017). *El futuro del empleo: El impacto de la transformación productiva y la revolución demográfica en la creación de empleo*. Manpower Group. Obtenido de [https://www.adams.es/documentos\\_pdf/ElFuturoDelEmpleo.pdf?o=/](https://www.adams.es/documentos_pdf/ElFuturoDelEmpleo.pdf?o=/)
- Porter, M. (1992). *La ventaja competitiva*. Mexico D.F.: Harvard Bussines Review.
- Ramírez, H. (1999). El capital intelectual, base de la capacidad competitiva de la organización. *Revista Comercio Exterior*, 49(12).
- Rodríguez, M. L. (2020). *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*. Madrid: Editorial Bomarzo S.L. Obtenido de file:///C:/Users/jabur/Downloads/Humanos\_y\_robots\_empleo\_y\_condiciones\_de.pdf
- Rodríguez, J. M. (2003). *El factor humano en la empresa*. Buenos Aires: Grupo Planeta.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N., y Edvinsson, L. (2001). *Capital intelectual. El valor intangible de la empresa*. Barcelona: Paidós.
- Sanguinetti, W. (2021). Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras. *Revista jurídica de Buenos Aires*, 167-220.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. Obtenido de [https://www.academia.edu/37839955/Shultz\\_1961\\_Investmen\\_in\\_Human\\_capital](https://www.academia.edu/37839955/Shultz_1961_Investmen_in_Human_capital)
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*.

Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Supiot, A. (2021). Homo faber: continuidad y rupturas. *Revista Jurídica de Buenos Aires*, 11-35.

Vázquez, M. G. (2009). ¿Capital Humano? *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires* (págs. 1-10). Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología.

Villalobos Monroy, G., & Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva de la Teoría del Capital Humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar*, 271-306.

Zukerfeld, M. (2006). Bienes informacionales y capitalismo cognitivo. Conocimiento, información y acceso en el siglo XXI. *Razón y Palabra*.