

Axiología Dinámica en el Derecho Laboral*

Por Gabriel Damián A. Ruiz[1]

1. Campo de investigación [\[arriba\]](#)

Esta investigación se orienta a identificar la proyección de valores que se captan en el fenómeno del trabajo en diferentes épocas, proponiendo una clasificación que posibilita analizar el funcionamiento del proceso valorativo-normativo en materia laboral.

En este camino, el conocimiento de los paradigmas políticos se torna esencial para entender el derecho en su aplicación racional, emotiva o ambas en forma interrelacionada. En este sentido, si observamos una línea de ensamblaje en la misma fábrica, podríamos decir que Adam Smith verá colaboración, Karl Marx verá explotación, Max Weber verá realización y Michel Foucault verá dominación, y cada una esas miradas proyectaran normas diferentes, aunque el fenómeno sea el mismo. Estas interpretaciones son determinantes para comprender la captación de valores que aparecen en forma incipiente en las preferencias que sentimos.

Esta línea de indagación axiológica transita su análisis desde la concepción de unidualidad de la persona humana, como un ser biocultural, es decir, todo rasgo humano tiene una fuente biológica, a la par que todo acto humano está totalmente culturizado (Morin, 1997).

Esta mirada bioantropológica unificante nos pone ante un concepto de ser humano con doble entrada, por un lado, su faz natural y por el otro su faz cultural, ambas indisolublemente unidas.

Estudiamos los valores buscando puentes entre saberes de distintas ciencias, como una modalidad de la razón que algunos autores llaman comunicativa o también transversal (Leocata, 2010, pág. 345). Consideramos que la axiología puede identificar canales de comprensión a un fenómeno mayormente abordado desde la política, la economía o las normas. La filosofía moderna se ubica, bajo el signo de la inmanencia, la unidad de conocimiento sensitivo e intelectual (Derisi, 1979), racionalismo y empirismo.

En materia de axiología jurídica, existen diferentes caminos para acceder al conocimiento como, por ejemplo: el Escepticismo, Empirismo, Racionalismo, Idealismo o el Realismo, pero todas convergen en que los valores existen. El Derecho -por su naturaleza misma- requiere de la formación permanente de juicios de valor y esos valores jurídicos existen con anterioridad al juicio mismo (Portela, 2008, pág. 14).

Nuestra búsqueda se orienta a conocer el fenómeno laboral, comprender las condiciones actuales en las que se materializa, captar valores y aportar preguntas que tracen un camino a la decisión justa. En este marco aparece el concepto de valiosidad¹ (Hernández, 1998) como esencial para dar presión al estudio.

2. Concepto de Valor y Fenómeno Laboral [\[arriba\]](#)

2.1. Valores. Concepto, captación y disposición de ánimo

Iniciamos la investigación sobre valores a través del estudio del profesor Max Scheler (1874-1928) y proponemos, en esta etapa, partir desde ese lugar sin desconocer que existen otros.

Valores que existen independientemente de la cosa o acto en el que se manifiestan y las percepciones de las personas que están en una determinada disposición de ánimo, que se materializa en el acto de preferir, son las variables fijas y móviles de nuestra estructura dinámica.

Cuando hablamos de valores, hablamos de algo concreto, “Los valores son fenómenos que se sienten claramente” (Scheler, 1948, pág. 44), aparecen como esencias valiosas, que se manifiestan formalmente en la intencionalidad de los sentimientos. La esencia implica la existencia, aquello cuya naturaleza no puede concebirse sino como existente.

Podemos sintetizar que los valores aparecen en las preferencias que existen, es decir, que se captan y los podemos clasificar en valores objetivos o de cosas, que se presentan en la intuición sentimental como dados y trascendentes al sujeto y valores subjetivos o de las personas, que son los valores morales por los que una persona es buena o mala, virtuosa o viciosa. Son esencias realizadas por la persona humana y su actividad. En este ámbito encontramos los valores que se materializan en el fenómeno del trabajo.

Esta matriz reconoce valores positivos y negativos, a cada valor, le corresponde un disvalor, organizados en superiores e inferiores. La escala es objetiva, y se organiza en una jerárquica absoluta que es intuitiva por la preferencia del valor superior o con el rechazo del inferior.

En el ámbito laboral, fácilmente podemos identificar una variación en la jerarquía de valores y su consecuencia normativa, por ejemplo, si observamos el fenómeno del trabajo infantil, que en un momento fue admitido por la sociedad y hoy es repudiado, es decir, cambio como la sociedad valora al niño y que acciones considera que están bien y cuales están mal.

Hay registros de trabajo infantil desde la Edad Media, como lo comprueba la presencia de niños aprendices en las corporaciones de artesanos, pero su explotación económica se incrementó desde los inicios de la Revolución Industrial y la valoración social del trato inhumano dispensado a los niños, obligo a los Estados a ocuparse del fenómeno del trabajo infantil.

La primera medida legislativa fue en Inglaterra, una ley que se adoptó en 1782, relativa a los niños deshollinadores debido a la situación extremadamente dramática en la cual se encontraban. Esta ley antecede al derecho laboral a nivel mundial, jamás pudo ser aplicada y recién en 1875 un nuevo reglamento fue aprobado y dio una cierta protección a estos trabajadores (Staelens Guillot, 1993). En ese movimiento normativo podemos observar, en forma subyacente un cambio de valores muy claro, pero también una resistencia que impidió el cumplimiento de la primera norma.

El valor existe por sí mismo, se manifiesta en el objeto material o inmaterial, pero no es el objeto, no pertenece a él, y lo podemos conocer a través de las

intuiciones que aparecen en los sentimientos. Conocer sobre el fenómeno de la captación de valores involucra tres áreas:

- 1) El estudio de las esencias de las cosas o cualidades dadas,
- 2) El estudio de los actos con los que se aprehenden tales cualidades y de la relación de esos actos entre sí,
- 3) El estudio de las conexiones entre las cualidades y los actos que las captan.

Al proceso de captación de valores, el profesor Scheler agrega la disposición de ánimo, que debe poseer forzosamente un valor moral en general y ha de poder mostrarse inmediatamente como un factor en el modo de formarse el acto de voluntad.

Es indudable, según este autor, que el valor moral de la disposición de ánimo fundamenta el valor moral del obrar “No hay buena acción, sin una buena disposición de ánimo” (Scheler, 1948, pág. 162). El estudio, en el ámbito del trabajo, involucra los factores de formación de valores en la disposición social y en la disposición de los jueces, cuya implicancia democrática de la tarea judicial en temas constitucionales los convierte en un sujeto valorante moral.

La obra de Roaul Berger de 1977 “Goberment by Judiciary” refleja contundentemente el perfil desequilibrante que pueden asumir los jueces ejerciendo el judicial review (Vigo (h), 2015, pág. 506). Lo que se ha objetado como una de las caras de la inseguridad jurídica, por lo menos en el aspecto de la decisión judicial que ya no es previsible. Esta circunstancia nos lleva a poner de relieve el vínculo entre derechos y normas, lo cual nos ubica entre el poder de los jueces y de los legisladores. (Zagrebelky, 2011, pág. 60)

Nuestro objeto, en este estudio introductorio es establecer la aparición de variaciones en la captación de valores en materia de trabajo humano[2] y su vínculo con los derechos laborales tutelados en las normas.

2.2. Trabajo. Concepto, formas de organización

La palabra «trabajo» deriva del latín tripalium, que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas usada para herrar caballos y también fue un instrumento para torturar esclavos, de ahí que tripaliare significa tortura, atormentar, (Celis, 2003, pág. 256) y luego el vocablo, derivó en el término trabajo.

La acción de trabajar, o de disponer fuerzas para realizar tareas vinculadas a la subsistencia de la vida, desprovista de dogmas, se puede analizar asépticamente[3] en las primeras tribus de la humanidad. Todos los miembros de esas comunidades aportaban con su trabajo algo al grupo. La sociedad actual es muy diferente a las primitivas, pero, en materia de trabajo, existen algunos valores comunes.

En el trascurso de la historia encontramos también diferentes estructuras organizativas como, por ejemplo: la esclavitud o el contrato de vasallaje y cada una posee un marco jurídico o de reglas. El empleo en dependencia, como lo conocemos hoy, es una forma de vínculo que tiene aproximadamente 250 años,

desde el comienzo de la primera revolución industrial en cuyo proceso apareció el derecho del trabajo (Ambesi, 2018, pág. 250).

3. Factores que influyen en la captación de valores [\[arriba\]](#)

3.1. Factores culturales: Procesos Políticos, Economía y Globalización, Tecnología

El vínculo laboral será entendido según la matriz de conocimiento desde la cual se lo analice y ahí, justo en la propia acción de interpretar, cada persona encuentra su horizonte de proyección, y mediación articuladora (hacia donde, desde el cual, algo resulta comprensible como algo). El giro hermenéutico[4] gadameriano. (Vergara Henríquez, 2008)

Cada sociedad tiene su visión política de mundo, su organización de recursos y sus vínculos con otras sociedades. En la actualidad, estas relaciones transitan en mayor o menor medida, por un proceso de globalización económica.

Analizar la forma en que producen de empresas con alcance global, nos permite identificar algunos parámetros que influyen en lo que denominamos: “Proceso de internacionalización de la valiosidad de trabajo humano”. Si analizamos, por ejemplo, un sencillo par de zapatillas Nike[5], como las Air Max Penny, que constaba de cincuenta y dos componentes materiales producidos en cinco países diferentes y en su montaje era manipulado por más de ciento veinte pares de manos antes de su comercialización (Goldman & Papsen, 2007, pág. 21) podemos observar que la globalización de la producción, también globaliza algunos parámetros de valor. El empleo se encuentra dentro de estas relaciones globales y proyectará derechos laborales diferenciados en cada país. En este contexto, el sujeto valorante forma su disposición de ánimo y cobran relevancia las interpretaciones de actores vinculados al fenómeno del trabajo, los políticos, sindicalistas, empresarios, abogados, científicos y grupos de interés, como los académicos.

Por su parte la tecnología influye en forma transversal a la organización social. Por citar un ejemplo, en materia de derecho, en Argentina se desarrolló e implementó Prometea, el primer software de A.I.[6] aplicado a la prestación del servicio de justicia, que en segundos puede redactar y concluir dictámenes completos con conocimiento del expediente y de toda la jurisprudencia específica, normas, plazos y detalles del caso. (Corvalan , 2017). En ninguna época, como ahora, se estuvo en condiciones de sustituir masivamente puestos de trabajo humanos.

3.2. Algunas líneas de interpretación del fenómeno laboral: Adam Smith, Karl Marx, Max Weber, Michel Foucault

Estos autores clásicos establecieron algunos marcos interpretativos que orientan la captación de los valores que aparecen en el vínculo de trabajo, y cada modelo proyecta una regulación de derechos laborales. Por su parte, Smith, analiza el fenómeno del trabajo partiendo de la existencia de una cierta propensión de la naturaleza humana a trocar y permutar una cosa por otra que, en un proceso lento y gradual produjo la división del trabajo, “El mayor progreso de la capacidad productiva del trabajo, y la mayor parte de la habilidad, destreza y juicio con que ha sido dirigido o aplicado, parecen haber sido los efectos de la división del trabajo” (Smith, 2017, pág. 33). Postula que el trabajo es fundamental en la economía y se relaciona con la extensión del mercado, con las necesidades de las

personas, sus preferencias, abundancia, escasez, y sus habilidades. Con estos factores se puede calcular el valor del trabajo en términos económicos. El precio del trabajo humano será una primera medida de valor. Ancla

Por su parte, Marx entiende el fenómeno como una lucha de clases, derivada de la opresión del capitalista sobre el obrero. Identifica al trabajo con una actividad que permite cubrir las necesidades básicas del ser humano, pero también es necesario satisfacer otras, como por ejemplo formar una familia. En el transcurso de la historia la relación familiar va a pasar a ser secundaria cuando sus integrantes tengan que trabajar para cubrir las necesidades básicas y deban salir al mercado a vender sus horas de trabajo y como consecuencia, se establecerán nuevas relaciones.

En este proceso aparece la división del trabajo, la propiedad privada, la formación de las clases sociales y consecuentemente la consciencia de clase, que se manifiesta en la lucha de opresores contra oprimidos. La causa de esta lucha es económica, los dueños de los medios de producción adquiridos ilegítimamente contra los obreros que se ven obligados a vender sus horas de trabajo. “La relación de valor entre dos mercancías, pues proporciona la expresión más simple de valor de una mercancía” (Marx, 2016, pág. 1017). El tiempo y la fuerza de trabajo es el único bien de cambio del trabajador, por lo tanto, la medida de valor. Ancla

Por su parte Weber, investiga determinados factores del trabajo e inserta en su análisis sociológico, la teoría de la acción social. Estudia ciertas regularidades que serán el objeto de la sociología y busca su explicación causal, analizando la conducta humana a partir de generalizaciones. Este autor no cree que existan solo dos clases sociales como postula el marxismo. El capital es un factor influyente, pero no determinante, existe el estatus, el honor y prestigio de la persona, su formación y la filiación política, esto dará diferentes posibilidades a unos y a otros.

Su análisis modifica la forma de entender al capitalismo. El cambio social que agudamente identificó este autor fue que, en algunos países[7], la reforma protestante, en una corriente calvinista, promovió un cambio de valores en el trabajo a través de la religión. Ya no se concebía como en el catolicismo de la época, un ascetismo en este mundo para encontrar luego de esta vida la gracia divina. Ahora la persona era un instrumento de Dios en esta vida, estaba predestinado por él y su éxito económico era muestra de esa selección. No sólo estaba permitido el afán de lucro, sino que era algo buscado siempre que ese afán y el éxito se mantuvieran dentro de determinadas formas, también entendidas como ascéticas, pero en cuanto a la relación con los otros, “la corrección formal, ...el uso de sus riquezas no fuese indecoroso...”. (Weber, 1991, pág. 125) Ancla

Otra mirada diferente nos plantea Foucault. Su interpretación se sustenta en que esta sociedad “racional”, lo es para disciplinar a los hombres y maximizar la apropiación del capital. Foucault es un filósofo del poder, entiende la relación de trabajo desde una perspectiva de estructuras de gobierno que están a disposición de la clase poderosa. Su análisis parte de observar la transición de las penas por los delitos, entre una sociedad agraria, donde la esclavitud era admitida y ese recurso humano era económico por la cantidad de esclavos trasladados desde África, al cambio que significó la expansión de la revolución industrial y el capitalismo. Esa transición necesitó una forma de gobierno específica que pudiera generar las condiciones para maximizar la producción. En ese contexto, la vida del obrero pasó a tener otro valor y las penas por los delitos cambiaron para siempre.

“... ¿Cómo capitalizar el tiempo de los individuos, acumulado en cada uno de ellos, en sus cuerpos, es sus fuerzas o sus capacidades y de una manera que sea susceptible de utilización y control? ¿Cómo organizar duraciones provechosas?”. (Foucault, 2002, pág. 145)

Estas cuatro miradas nos permiten individualizar marcos de interpretación que valoran el trabajo humano en forma diferente y en este sentido podemos pensar, cuanto error y cuanto acierto.

4. La valiosidad del trabajo [\[arriba\]](#)

En esta línea de investigación no avanzamos en metafísica. El punto de partida es que los valores existen y nuestro objetivo es saber cómo se manifiestan, cuáles son, como se jerarquizan y como se proyectan a la persona y al derecho.

El trabajo es un fenómeno humano relacional complejo, en tanto avanza sobre necesidades materiales cómo abrigarse, curarse, trasladarse o comer, pero también sobre necesidades inmateriales como progresar, desarrollarse, sentirse útil o parte de una comunidad. Por lo cual, podemos establecer que existen dos ámbitos bien específicos en los que se puede verificar el valor del trabajo.

- El ámbito inmaterial, proyecta valores que nos vinculan con otras personas. (reconocimiento, prestigio, seguridad, pertenencia, jerarquía).

- El ámbito material, se proyecta el valor económico, oferta y demanda (el salario).

Estos ámbitos de valiosidad son constantes en toda la historia de la humanidad, y lo que cambia es la cuantificación y la preeminencia de uno sobre el otro.

4.1. Clanes tribales, esclavitud, vasallaje, empleo en dependencia

Para analizar el funcionamiento de los ámbitos de valiosidad veremos algunas de las formas de organización del trabajo.

En el empleo en dependencia, una persona pone a disposición de otra su fuerza física o mental para hacer labores por un tiempo determinado o indeterminado a cambio de una contraprestación. El principal presupuesto es la libertad, cada parte se elige y negocia el precio[8], pero si alguna decide extinguir el vínculo puede hacerlo. Esta es la génesis, pero la regulación de los derechos emergentes ha cambiado mucho a través de los años. En esta modalidad, consideramos que el ámbito preponderante donde se manifiesta el valor es el material, que aparece en el salario y las condiciones de salud, pero existe un fuerte componente del ámbito inmaterial, en muchos casos ajeno a la regulación legal, que podemos percibir en el reconocimiento social, en los vínculos que se forman, en la salud que produce realizar una vocación y que en un escenario de extinción masiva de puestos de trabajo, podrían convertirse en un ámbito de particular tutela en las nuevas regulaciones laborales, migrando desde los derechos que nacen del hecho de tener un empleo al derecho a tener un empleo.

En los clanes tribales, de la sociedad pre agraria, la forma de organización social está íntimamente vinculada a las tareas que la comunidad realiza para vivir día a día. Aparece cómo rasgo aparentemente natural, la división del trabajo y la

complementariedad de las tareas, quienes cazaban, quienes recolectaban, quienes cuidaban el asentamiento y el tiempo utilizado para trabajar solo se extendía por cuatro o cinco horas diarias (Sahlins, 1983). La producción de uno complementa la de otros y en ese marco, podemos pensar que el ámbito preponderante de valores era inmaterial, el reconocimiento del grupo que daba protección, y era complementado materialmente por el derecho a consumir lo producido. En esas formas de organización rudimentaria, ya aparecen claramente la jerarquía, la colaboración, el reconocimiento y la pertenencia como rasgos depositarios de valores que unifican al grupo y que con mayor o menor intensidad serán constantes en todas las organizaciones en que se organizó el trabajo en la historia.

Otro tipo de organización es la esclavitud que no es un vínculo contractual, pero es un vínculo materialmente de trabajo. Es una forma por la cual un grupo somete a personas obligándolas, por la fuerza, a realizar diferentes tareas. Por ejemplo, en el continente americano, en 1696 en Carolina del Sur[9] se puso en vigor el Código de Esclavitud (Maestro, 2009, pág. 56). A partir de 1780, comenzaron los movimientos abolicionistas que dieron lugar a un proceso de tránsito entre la esclavitud y la servidumbre, institucionalizando la discriminación racial. ¿Cuál era el valor del trabajo de un esclavo? En este modelo, establecer la valiosidad es difícil debido a las enormes diferencias existentes entre momentos históricos. No obstante, consideramos que el valor se proyectaba mayormente en el ámbito material. Al ser reducida la persona a una cosa, propiedad del amo, surge como prioritaria la mantención de la vida, el consumo de alimentos y un lugar para vivir. Los esclavos, en algunos casos, llegaban a ocupar lugares importantes en la administración de las propiedades del amo, por lo cual existió también una valiosidad que se proyectaba al ámbito inmaterial, un reconocimiento que podía atribuir más responsabilidades y un lugar más acomodado, pero no diferente en sentido legal ya que seguía siendo un objeto, una herramienta humana (Maestro, 2009, pág. 57). Esa situación, de mejor lugar entre esclavos, traía aparejado mejor calidad de consumo, mejores ropas, mejor lugar para dormir.

Otro tipo de vínculo de trabajo es el contrato de vasallaje, que fue una relación, entre el señor feudal, propietario de tierras y el vasallo, quien perdía la independencia, aunque conservaba la libertad (Boutruche, 1976, pág. 136). El vasallo podía prestar cualquier tipo de servicios a condición de que sean compatibles con la dignidad del hombre libre y vivía en las tierras del señor, lo defendía en estado de guerra, aportaba la mayor parte del producido de cosecha y ganadería. Por su parte, el señor feudal defendía al vasallo ante cualquier peligro dentro de sus tierras, lo vestía y alimentaba en ocasiones. ¿Qué valores existían dentro de estas reglas? Pensamos que la valiosidad aparecía mayormente en el ámbito material, en tanto el pago en especie, arrendamiento, vestimenta y protección, a cambio del producido y protección en guerra, pero también existía una valiosidad muy fuerte proyectada en el ámbito inmaterial, en tanto había un afecto y un sentimiento de pertenencia que se transmitía de generación en generación y en muchos casos determinaba acciones políticas.

Estas formas de organización proyectan valores muy diferentes y consecuentemente una regulación jurídica también diferente.

4.2. Valores estáticos y dinámicos con relevancia jurídica en el empleo

Todas las personas tenemos preferencias y en ese acto de preferir los valores no aparecen a simple vista. Se captan en una conducta o en un bien. En este aspecto,

proponemos una clasificación preliminar para identificar donde se manifiestan algunos valores relevantes en materia laboral.

Consideramos que existen valores estáticos y valores dinámicos cuya relación vincular es de fricción permanente y en un proceso de síntesis se forma una escala jerárquica que dará como resultado las formas de organización del trabajo humano y su consecuente regulación.

Llamamos valores estáticos, a los que aparecen en forma constante, en el fenómeno estudiado en toda la historia de la humanidad, cualquiera sea la época, la forma y el lugar donde la persona humana trabaje. Los podemos identificar claramente en una tribu, en una línea ensamblaje de fábrica o en el equipo gerencial de una corporación internacional. Se los percibe, están presentes, aunque las conductas donde se manifiestan sean distintas y su jerarquía varíe en cada época.

Llamamos valores dinámicos, a los que se captan en un proceso de movimiento continuo de fuerzas sociales que se manifiestan en el devenir de la historia, que atrae y excluye preferencias en una red compleja de participaciones y vínculos. Influyen en forma directa sobre la captación de los valores estáticos y mediante un proceso de síntesis producen un reacomodamiento en la escala jerárquica de valores que la sociedad percibe. La consecuencia directa es el reconocimiento de nuevas extensiones de derechos, o la eliminación de unos y la incorporación de otros. La descripción se puede observar en la figura N° 1.

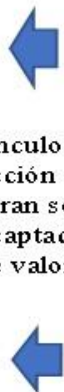
Percepción de valores en el ambito del trabajo humano			
Captación de Valores Estáticos	 vínculo de fricción que operan sobre la captación de valores	Captación de Valores Dinámicos	Procesos Culturales
Intercambio		Acumulación	Globalización
Reconocimiento		Interpretación Judicial	Política Movimientos sociales e intelectuales
Jerarquía		Tecnología aplicada	Religión

Figura N° 1

4.2.1. Los valores estáticos

Analicemos el caso de un restaurant: el cocinero, el ayudante de cocina, el adiconista y el mozo. En esa organización se percibe fácilmente: el intercambio, el reconocimiento y la jerarquía, las tareas de unos complementa la de otros (quien cocina, quien ayuda, quien atiende y sirve, quien adiciona y cobra).

El reconocimiento aparecerá con mayor o menor intensidad, depende de cada equipo de trabajo. El intercambio también aparece claro, en forma de salario y en forma de propina. La jerarquía surge de quien toma decisiones, pero también de quien es consultado por su experiencia. Esta misma proyección de valores aparece en la tribu, en la relación que un vasallo tenía con su señor y en una línea de ensamblaje de fábrica.

El reconocimiento es un sentimiento satisfacción que nace proyectado de la opinión de terceros respecto del trabajo propio. Se expande al ámbito social y se materializa en el lugar que el puesto de trabajo ocupa en la estima de una comunidad determinada, por ejemplo: los profesores universitarios que trabajan ad-honorem para incorporarse a la carrera docente o por el prestigio que implica ser parte del staff de estas instituciones. En el ámbito individual, implica ser apreciado en el propio lugar de trabajo. Es un valor muy potente que se materializa también en el clima organizacional y la satisfacción laboral. (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, & Quintero, 2015)

Por su parte el intercambio forma parte de la propensión humana a trocar (Smith, 2017), los valores proyectados al intercambiar cosas se perciben claramente cuando estamos dispuestos a pagar un precio para comprar algo. La historia de la economía es la historia de los intercambios de bienes y servicios.

La jerarquía, es el reconocimiento mando o prestigio que otorga una posición social y da algún tipo autoridad. En materia de trabajo, aparece naturalmente en la organización que se daba la tribu, en el vasallaje y en el empleo en dependencia también surge, entre trabajadores, según la actividad y la época: “...Los Astilleros constituyen un conjunto de castas que funcionan sin interferencias entre sí según el capricho de sus propias leyes...La aristocracia obrera se hallaba en el taller de máquinas...” (Walesa, 1987, pág. 40).

4.2.2. Los valores dinámicos

Son aquellos que se perciben en las preferencias históricas de la humanidad y se manifiestan en construcciones culturales.

La acumulación, es la inclinación para juntar o guardar cosas, sean que las necesitemos o no. Es un fenómeno que comienza a manifestarse luego que las tribus nómades se establecen en sociedades agrarias. Anteriormente el rasgo diferenciador de las comunidades pre agrarias era la prodigalidad, es decir “la inclinación a consumir rápidamente todas las reservas de que disponen como si no dudaran ni un momento de poder conseguir más” (Sahlins, 1983, pág. 14) Este rasgo, aparece en el proceso de culturización social, y existen diferentes miradas para abordarlo, desde la perspectiva política, religiosa o desde diferentes filosofías.

La interpretación judicial, es un proceso por el cual, el juez, aplica el derecho al caso concreto, y crea una norma individual, la sentencia. La subjetividad del juez, su personalidad, sus inclinaciones, preferencias, ideología, educación se inmiscuye necesariamente a la hora de tomar decisiones. (Del Carril, 2007). Aquí encontramos la proyección dinámica de estas interpretaciones.

La tecnología aplicada a procesos de producción y comunicación materializa una realidad que opera en las condiciones del trabajo humano, migrando puestos de

trabajo, modificándolos o extinguiéndolos. Mientras que en las primeras etapas de la revolución industrial las máquinas sustituían energías físicas, las nuevas tecnologías prometen la sustitución del software a la propia mente humana (Rifkin, 2003) , es decir que la robótica reemplaza al obrero especializado en la fábrica y la I.A. reemplaza al universitario en la oficina. Esta circunstancia opera sobre la valiosidad material del trabajo.

5. Conclusión [\[arriba\]](#)

El planteo axiológico, cuya modesta introducción pretendimos esbozar, busca plantear una inquietud práctica en el ejercicio de la abogacía y la magistratura, conocer el fenómeno y entender el derecho para lograr una decisión justa. En este sentido consideramos que el derecho vive.

Si bien no podemos afirmar que los valores cambien, sí podemos afirmar que cambia la percepción de los valores vinculados al trabajo humano en cada momento histórico. Esa variación opera sobre las preferencias sociales proyectando una escala jerárquica de valores que modifica la regulación del trabajo humano, en un proceso de tensión y fricción que se desarrolla en forma dinámica, donde intervienen diferentes actores, cada uno, con sus intereses sectoriales. En este momento histórico, el derecho laboral, en Argentina, extiende su estela protectora, mayormente al ámbito material (salario, y condiciones de salubridad), pero a nuestro criterio, el trabajo es más que el salario y tiene una función social. Existen valores que conectan al individuo con la sociedad, con su grupo cercano o con la familia. El reconocimiento, la colaboración, la complementariedad, la pertenencia son valores fundamentales que el trabajo proyecta y que tienen consecuencias en la salud de las personas.

La filosofía, en esta etapa, podría ser el puente que conecte una explicación interdisciplinaria comprensiva de los valores proyectados desde el trabajo humano a la sociedad, a la salud de las personas y a los vínculos que genera, utilizando las herramientas científicas que esta época nos proporciona.

El empleo, en la actualidad se materializa como un fenómeno transnacional y entender cómo funciona en esta etapa de globalización político-económico-tecnológica es una actividad compleja. Los valores dinámicos están siempre en fricción con los valores estáticos y la síntesis proyecta la extensión de los derechos laborales de cada época.

Bibliografía [\[arriba\]](#)

Ambesi, L. J. (28 de 09 de 2018). Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona. Recuperado el 22 de 05 de 2019, de dialnet.unirioja.es: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6982744>

Boutruche, R. (1976). Señorío y feudalismo: los vínculos de dependencia: primera época (2da. ed.). Bs. As.: Siglo XXI Argentina Editores S.A.

Celis, J. C. (Ed.). (2003). Lecturas clásicas y actuales del trabajo. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

- Corvalan , J. R. (13 de 12 de 2017). Inteligencia artificial: retos, desafíos y oportunidades - Prometea: la primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de justicia. Recuperado el 17 de 03 de 2020, de revistas.ufpr.br/rinc: <https://revista.s.ufpr.br/rinc/article/view/55334>
- Del Carril, E. H. (2007). El lenguaje de los jueces: Criterios para la delimitación de significados lingüísticos en el razonamiento judicial (1ra. ed.). Bs. As., Argentina : AD-HOC S.R.L.
- Derisi, O. N. (1979). Max Scheler: Ética material de los valores. Bs. As.: Magisterio Español S.A.
- Foucault, M. (2002). Vigilar y castigar. (A. Garzón del Camino, Trad.) Bs. As.: Siglo XXI Editores S.A.
- Goldman, R., & Papsón, S. (2007). La cultura Nike (El signo del Swoosh). (J. Lor, Trad.) Barcelona: Planeta De Agostini Profesional y Formación.
- Hernández, H. H. (1998). Valor y Derecho. Introducción axiológica a la filosofía jurídica. Bs. As.: Abeledo Perrot.
- Leocata, F. (2010). Filosofía y ciencias humanas: Hacia un nuevo diálogo interdisciplinario. Bs. As.: Universidad Católica Argentina.
- Maestro, J. (2009). El dilema norteamericano. De la esclavitud a la institucionalización de la discriminación racial. Madrid: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Manosalvas Vaca, C., Manosalvas Vaca, L., & Quintero, J. (06 de 2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Recuperado el 24 de 07 de 2019, de eafit.edu.co: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2650>
- Marx, K. (2016). El capital: El proceso de producción del capital (1ra. ed., Vols. Tomo 1, volumen 3, libro primero). (P. Scaron, Trad.) Bs. As.: Siglo XXI Editores.
- Morin, E. (12 de 10 de 1997). La unidualidad del hombre. Recuperado el 10 de 05 de 2020, de gazeta-antropologia.es: <http://www.gazeta-antropologia.es/?p=3508>
- Portela, J. G. (2008). Una introducción a los valores jurídicos. Bs. As.: Rubinzal - Culzoni Editores.
- Rifkin, J. (2003). El fin del Trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Recuperado el 20 de 02 de 2020, de Revista Chilena de Derecho Informático: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RCDI/article/view/10654>
- Sahlins, M. (1983). La economía en la edad de piedra. (E. M. Fondevila, Trad.) Madrid: Akal editor.

Scheler, M. (1948). Ética, nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético (nueva edición corregida ed., Vol. Tomo 1). (H. R. Sanz, Trad.) Bs. As.: Revista de Occidente Argentina.

Smith, A. (2017). La riqueza de las naciones. Madrid: Alianza Editorial S.A.

Staelens Guillot, P. (1993). El trabajo de los menores. Recuperado el 20 de 07 de 2019, de Zaloamati, Universidad Autónoma Metropolitana:
<http://hdl.handle.net/11191/2580>

Vergara Henríquez, F. J. (2008). Gadamer y la "comprensión efectual": Diálogo y traducción en el horizonte de la Koiné contemporánea. Recuperado el 24 de 05 de 2019, de scielo.conicyt.cl: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200011&script=sci_arttext

Vigo (h), R. L. (12 de 2015). Constitucionalización y Neoconstitucionalismo: algunos riesgos y algunas prevenciones. Recuperado el 10 de 02 de 2019, de biblioteca.asesoria.gba.gov.ar:
<http://biblioteca.asesoria.gba.gov.ar/redirect.php?id=2857>

Walesa, L. (1987). Un camino de esperanza: Autobiografía. (M. C. Tiscornia, Trad.) Bs. As.: Sudamericana S.A.

Weber, M. (1991). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. (J. Chavez Martínez, Trad.) México: Premia.

Zagrebelsky, G. (2011). El derecho dútil. Ley, derechos, justicia. (Décima ed.). Madrid: Trotta S.A. Es

Notas [\[arriba\]](#)

** La investigación realizada en este trabajo se inscribe en el marco del proyecto de investigación de tesis de Maestría en Derecho LL.M. defendida en fecha 16 de octubre de 2019. Universidad Austral, República Argentina.*

[1] Abogado, Magíster en Derecho. Profesor Adjunto Ordinario de Derecho Empresarial de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral.
gabrielruiz@live.com.ar

1 Utilizamos el término valiosidad en esta investigación para identificar al bien (material o inmaterial), como objeto valioso y como formalidad valiosa. Hablamos de valiosidad para identificar el valor que aparece como síntesis de todas las interconexiones de esencias dadas en la percepción que se manifiesta en el fenómeno del trabajo.

[2] Optamos en esta investigación en referimos a "trabajo humano" para hacer una clara diferencia con el trabajo realizado con intermediación de tecnología, en forma autónoma que puede sustituir puestos laborales de personas, por ejemplo en líneas de ensamblaje de fábricas (robótica) o la conducción autónoma de vehículos (inteligencia artificial) por citar solo dos ejemplos.

[3] El término "aséptico" esta utilizado en sentido de "limpio" de las

interpretaciones políticas de las sociedades más sofisticadas.

[4] Como desarrolla el autor citado, la hermenéutica contemporánea hace de la comprensión el eje problemático de su interés como rasgo básico de la existencia humana. Hans G. Gadamer, emprende una meditación fenomenológica donde postula, la condición histórica y existencial de sujeto. La comprensión y la interpretación dependerán de la proyección que hace la existencia de ese sentido - sobre el mundo-. La comprensión, es la interpretación lingüística de los fenómenos que experimentamos en la vida, entendida ésta como fuente de sentido. La historia y el lenguaje articulan la experiencia humana de comprender bajo la forma de diálogo entre el intérprete y texto. La comprensión es una experiencia de aprehensión de sentido. En el acto de comprender es un fenómeno, la historia y circunstancia del sujeto se proyecta como un núcleo de presupuestos que van a operar en el mismo acto de comprender, influyendo en las posibilidades y resultados de ese acto.

[5] Nike es una marca registrada de Nike Corporation.

[6] Inteligencia Artificial.

[7] Alemania, Inglaterra, Estados Unidos y Holanda.

[8] En esta etapa de la investigación no extendemos el estudio a las negociaciones salariales realizadas en algunos Estados por organizaciones sindicales y cámaras empresariales, que son actores que inciden en el valor del trabajo.

[9] Estados Unidos