

INCONVENIENTES DE LA TEORÍA ORTODOXA DEL TRABAJO

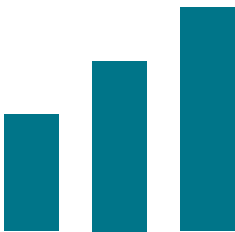
Artículo de reflexión

Sibyl Italia Pineda S.

Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana y Ayudante de Posgrado en el Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, Ciudad de México, México. Correo electrónico: sibylpineda@gmail.com

Fecha de recepción: 17/08/2017

Fecha de aceptación: 14/06/2018



Resumen

La teoría ortodoxa del trabajo representa en la actualidad el marco de referencia a partir de la cual se analizan los problemas laborales y se diseñan políticas económicas y sociales que tienen un impacto significativo en el sistema económico. Este marco analítico se construye a partir de la idea de que el trabajo representa una actividad meramente instrumental que únicamente le confiere un nivel de des-utilidad a los individuos, de modo que el bienestar de estos solo es influenciado positivamente por el consumo. En ese sentido, el objetivo de este artículo es discutir las razones por las que esta forma de conceptualizar el trabajo genera inconvenientes analíticos e introduce limitaciones explicativas sobre las cuestiones laborales en esta postura teórica.

Palabras clave: Trabajo, teoría neoclásica, capital humano

Abstract

Mainstream labor economics represents the dominant theoretical foundation from which economic and social policies are designed and implemented on the economic system. This analytical framework builds from the idea that work is a disutility and consequently a merely instrumental activity that does not impact the welfare of individuals. Therefore, the objective of this article is to discuss the reasons why that conception of work generates analytical drawbacks and explanatory limitations on this theoretical framework.

Keywords: Labor, neoclassical theory, human capital

1. Teoría ortodoxa del trabajo

La teoría ortodoxa más elemental para el estudio del trabajo se funda en el uso del mecanismo de oferta y demanda, para determinar la combinación óptima de salarios y nivel de empleo. Esta teoría es consistente con el análisis microeconómico de la teoría tradicional de la empresa y el análisis de la conducta del consumidor, provee un fundamento para la explicación de todos los aspectos empíricos relacionados con los mercados de trabajo (Smith, S., 2003).

A nivel microeconómico, la oferta de trabajo se basa en la solución neoclásica al problema de la *distribución del consumo*. Este análisis se construye a partir de un modelo de decisión individual de la oferta de trabajo, básicamente involucra una decisión entre la cantidad de horas de trabajo y ocio, que está sujeto a una restricción de presupuesto o ingreso (ídem). Debido a la utilidad se corresponde al beneficio o satisfacción que un individuo obtiene de la actividad de consumir bienes y servicios, el axioma básico fundamental de la construcción neoclásica es que el trabajo representa una actividad que únicamente le confiere a tal individuo una cierta cantidad de des-utilidad, por lo tanto su precio, es decir, el salario, le compensa por esa des-utilidad y, al mismo tiempo, por el sacrificio hecho en términos de las horas de ocio.

Este axioma conduce, dentro del análisis de la oferta, a desprender tres elementos fundamentales: 1) que los individuos son libres para determinar las

horas que desean trabajar (Spencer, 2015), por lo que al tomar la decisión sobre cuántas horas de trabajo ofrecerán se determina de manera simultánea el tiempo que desean dedicar al ocio. De este modo, el costo de oportunidad del ocio queda determinado por los ingresos salariales que se sacrifican por las horas no trabajadas; 2) se asume que el ocio representa un bien que genera utilidad; y 3) que los salarios generan utilidad pues representan un ingreso que posibilita el consumo de bienes. De estos elementos se deriva que mientras el ocio y el ingreso salarial afectan el bienestar de los trabajadores, la actividad del trabajo en sí misma no ejerce influencia directa (ni positiva o negativa) en los trabajadores (Spencer, 2009).

Este examen permite construir una explicación de los efectos salariales en la cantidad de horas de trabajo ofrecidas por los individuos. Cuando, por ejemplo, aumentan los salarios reales, puede suceder una de dos cosas: los ingresos salariales adicionales podrían impulsarles a trabajar menos horas y con ello se incrementaría el tiempo de ocio consumido (efecto ingreso); o bien, el individuo podría aumentar sus horas de trabajo debido a que el aumento de salario ha ocasionado un incremento en el precio relativo del tiempo de ocio (efecto sustitución). Se concluye que la pendiente de la curva de trabajo dada por la relación entre salarios y horas de trabajo, dependerá de la fuerza relativa que exista entre el efecto ingreso y sustitución (Spencer, 2004).

Por otro lado, la demanda de trabajo se considera una demanda derivada, debido a que cuando las

firmas buscan maximizar sus ganancias van a demandar una determinada cantidad del factor de producción, lo que les permitirá producir aquello que los consumidores están dispuestos a pagar ahora o en el futuro. La demanda del factor de producción, en este caso el trabajo¹, se deriva de los deseos y demandas de los consumidores por bienes finales (Samuelson, 1976). Es importante recordar que el concepto de productividad es sumamente relevante en esta construcción teórica, debido a que, en la condición de optimización de la empresa, se demuestra que el pago que reciben los individuos trabajadores corresponde con exactamente aquella cantidad de producto que éstos generan.

Es así como el análisis de la relación entre oferentes y demandantes se constituye como la base para la explicación macroeconómica, pues éste se deriva de la agregación de todas las individuales (Smith, S., 2003). En el marco analítico neoclásico el trabajo es considerado como cualquiera otra mercancía del sistema económico, su precio se determina como otra por esta característica; dicha condición, sumada al hecho que todos los factores productivos son tratados de la misma forma, permite concluir que la distribución para los economistas neoclásicos representa solamente un caso particular de la teoría de los precios ². Esto significa que el trabajo,

¹ En la versión del modelo más simple.

² En la teoría ortodoxa se considera un único elemento distributivo. Éste sucede previo al proceso de intercambio de las mercancías y tiene que ver con la determinación de las dotaciones iniciales de los agentes. Esta asignación no se rige bajo ningún criterio económico, sino que, más bien, se considera como un hecho extraeconómico.

dentro de este marco teórico, no posee ninguna característica o particularidad especial ³.

De lo anterior se deriva que el desempleo aparecerá únicamente cuando el salario vigente se encuentre por encima del salario de equilibrio, significa por tanto, que las soluciones para resolverse proponen en dos ámbitos: el primero de ellos se refiere a la implementación de políticas contingentes que se traducen en los aumentos del salario nominal, menos proporcionales a los inflacionarios y que, por lo tanto, resultan en una reducción del salario real; el segundo tiene que ver con cambios estructurales al sistema económico que permitan la reducción del salario real a través de la eliminación de sindicatos, contratos de largo plazo, prestaciones y, en general, todo aquello que se considere una rigidez y que evita la plena flexibilidad del salario real. Estas recomendaciones se sostienen, según los teóricos neoclásicos, en una economía de competencia perfecta, con descentralización plena de las decisiones individuales y con propiedad privada, cuyo mecanismo de precios permite el acoplamiento de todas las decisiones individuales y garantiza que cada individuo participe en el sistema económico, logre comprar y vender todo lo que desea a los precios vigentes.

³ En las condiciones planteadas por los modelos neoclásicos de la oferta de trabajo, se considera que el trabajador es un agente económico pasivo en el sentido que toma decisiones óptimas en relación a sus dotaciones iniciales y asigna con base a ellas para optimizar sus beneficios. Sin embargo, éste no busca mejorar su posición dentro del sistema a través de la acción colectiva, pues esto significaría introducir rigideces e ineficiencias al sistema, por lo que, si algún grupo determinado de trabajadores lograra mejorar su posición, en realidad, solamente podría suceder a expensas de otros trabajadores que, ante esta situación, se verían forzados a aceptar salarios más bajos (Arestis, 1992).

Se pueden derivar dos cuestiones fundamentales: 1) el hecho de que la flexibilidad se considera como una condición deseable dentro del sistema por lo cual es natural remover todas las fuentes de rigideces en el mercado laboral, pues ello permite garantizar que el mecanismo de precios funcione y permita alcanzar a los individuos una asignación eficiente; y, 2) las amplias brechas salariales dentro del mercado laboral se percibe como el resultado directo de los diferenciales en las productividades marginales de los trabajadores y por tanto dentro de este marco analítico, se explican de manera predominante⁴ a partir del concepto de capital humano.

2. Teoría del capital humano

El término capital humano fue acuñado a inicios de los años sesenta por el economista Theodore Schultz (1961), quien propuso que los gastos en educación debían considerarse no solamente un gasto en consumo, sino como una inversión debido a que éstos permiten expandir la capacidad productiva del trabajo, y al mismo tiempo, se traducen en una fuente de ingresos futuros para los individuos. A partir de estos elementos Gary Becker buscó inicialmente una medida estimada que permitiera cuantificar la magnitud total de inversión en capital humano, por medio del gasto en educación. Finalmente, debido a la dificultad de hacerlo, consideró medirla a través del cálculo de los «rendimientos» que se podían obtener por la educación, es decir, a través de los aumentos en

los ingresos percibidos por los trabajadores que efectivamente hayan invertido en su educación. Posteriormente, su investigación se enfocaría en formalizar teóricamente la decisión individual de invertir en capital humano, para lo cual consideró que esta forma de capital debía definirse como el conjunto de todas aquellas capacidades productivas que un individuo adquiere a lo largo de su vida a través del proceso de acumulación de conocimientos, tanto generales como específicos (Becker, 1993).

Si bien en su investigación él pone especial énfasis en la educación, en realidad consideró, este capital, conformado por el conjunto intangible de habilidades que le permiten al individuo elevar su productividad y mejorar su empleabilidad⁵ y por ello, cualquier formación relacionada con el desarrollo de virtudes también se debería considerar como inversión, ya que éstas pueden plantearse como actividades que permiten incrementar los recursos incorporados a los individuos (Selva, 2004), y que, consecuentemente, inciden directa y positivamente en su renta monetaria⁶.

Ahora bien, al igual que Schultz, Becker reconocía que la búsqueda por incrementar ese capital individual trae aparejada una serie de costos directos o de oportunidad, que podrían incluir erogaciones directas como la valoración del tiempo y el esfuerzo

⁴ Con el paso del tiempo, la teoría neoclásica ha desarrollado nuevos elementos para explicar el mercado del trabajo. Entre ellos, la teoría de la eficiencia salarial, la economía de personal, los costos económicos de transacción o, bien, la economía de la felicidad (Spencer, 2009). En este artículo nos limitamos a discutir la teoría del capital humano, debido a que se constituye en un concepto fundamental para el diseño e implementación de políticas económicas y sociales, especialmente, respecto a la determinación de los salarios, a los análisis económicos de la educación, a la teoría de crecimiento económico y al análisis de salud, así como de los patrones de migración (Smith, S., 2003).

⁵ Se entiende por empleabilidad la posibilidad que tienen las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales (Selva, 2004).

⁶ Si bien Becker (1993), consideraba que una inversión realizada por los individuos puede ligarse a la reasignación de los beneficios presentes con el objetivo de lograr beneficios pecuniarios y no pecuniarios, la medición de los beneficios se ha limitado a la consideración de los ingresos salariales futuros, posiblemente debido a la dificultad que implica la medición de cualquier otro tipo de beneficios no pecuniarios. Por tanto, en la construcción teórica ortodoxa la educación se considera únicamente como una actividad instrumental, es decir, un medio que le permite al individuo obtener ingresos y, por tanto, un consumo más elevado, por lo que la ésta no se puede plantear como un fin en sí misma.

que se destina al estudio (Krüger, 2015), por lo que las decisiones de un individuo están vinculadas con un arbitraje entre los costos y los beneficios asociados a cada una de las inversiones. Ante esto, un individuo plenamente informado tanto de los costos como de los beneficios esperados⁷ se encuentra en la posición de calcular las tasas internas de retorno vinculadas a distintos proyectos de inversión, por lo que se considera que los individuos, dentro del marco del capital humano, pueden calcular de manera análoga a la forma en la que una empresa estimaría los retornos de una inversión en capital físico (Smith, S., 2003).

En ese sentido, las mismas técnicas en términos del valor presente neto y de tasas internas de retorno para el cálculo de inversiones en capital físico, pueden aplicarse a las decisiones de inversión en capital humano. Es así que, siguiendo principios básicos neoclásicos⁸, se considera que un agente económico racional, esto es, que busca maximizar su ingreso permanente, decidirá invertir siempre y cuando el valor neto de los costos y beneficios sea positivo, o bien invertirá hasta el punto en que la tasa interna de retorno (r) de la inversión sea igual a la tasa de interés de mercado (i) para

⁷ Esto implica que los costos se suponen como plenamente identificables y que, al mismo tiempo, las productividades marginales del trabajo, así como sus correspondientes salarios, son fácilmente estimados por todos los individuos.

⁸ Los supuestos neoclásicos presentes en la Teoría del capital humano –TCH– son principalmente: 1) Los agentes son racionales, es decir, buscan incrementar sus habilidades y/o capacidades personales en función de los costos que la inversión les suponga y que les permita maximizar los beneficios que éstas les vaya a reportar (lo que implica que tanto los beneficios como los costos son plenamente identificables); 2) el trabajo es retribuido según su rendimiento marginal de manera que incrementos en la productividad se traducen en incrementos en los salarios; 3) existen mecanismos que conducen al equilibrio, por lo que se asume que esto sucede dentro de un contexto de pleno empleo; 4) la relación entre inversión en educación y productividad se asume conocida por los empleadores, así como las retribuciones puede ser estimadas por lo estudiantes; y, 5) existen mercados de capitales perfectos (Krüger, 2015).

inversiones alternativas disponibles⁹. El proceso de elección está sujeto a la libre decisión y se basa en una comparación entre tasas internas de retorno de los diferentes proyectos de inversión de un individuo, con las tasas de interés de mercado, bajo el entendido de que son éstas últimas las que le sirven de referencia para establecer las condiciones óptimas para llevar a cabo sus inversiones. Esta postura fortalece la construcción neoclásica en la que se refleja claramente que los hombres individuales, en su papel de consumidores y productores de su propia satisfacción, son puestos como sujetos,¹⁰ ya que por medio de sus decisiones como agentes económicos individuales autónomos generan el sistema económico (Ortiz y Robles, 2005).

Ahora bien, es importante considerar que esta postura teórica ha provocado diversas críticas alrededor de una diversidad de aspectos y que consideramos son fundamentales para comprender las razones por las que este marco analítico adolece de deficiencias explicativas. En la siguiente sección se abordan las inconsistencias que, a nuestro parecer, nos permiten concluir que la teoría

⁹ En el equilibrio, se invertirá en educación hasta el punto donde el valor presente de los ingresos futuros esperados exceda los costos de educarse en una cantidad suficiente como para obtener una tasa de retorno aceptable, o hasta el punto en que la tasa interna de retorno sea igual a la tasa de interés del mercado (Smith, S., 2003).

¹⁰ Según Ortiz y Robles (2005), las corrientes que ponen al hombre como sujeto pueden calificarse como humanistas o antropologistas. No obstante, la postulación del hombre como un capital humano podría significar la supresión del hombre por la estructura económica, postura que estaría vinculada con una postura más bien anti-humanista o anti-antropologista. Nuestra opinión es que el concepto de capital humano desarrollado en la tradición neoclásica no implica una contradicción con la postura humanista, debido a que, por un lado, continúan siendo las decisiones del hombre las que generan el sistema económico y, por otro, porque la propuesta de capital humano se construye a partir de la consideración de que éste es inherente al hombre, de modo que constituye el instrumento para crear las condiciones óptimas que le garantizan su posición dentro del sistema y por medio del cual el hombre toma las riendas de su propio destino.

neoclásica presenta inconvenientes que limitan su comprensión de las cuestiones laborales.

3. Principales inconvenientes de la teoría ortodoxa del trabajo

En la teoría ortodoxa ha prevalecido la idea de que el trabajo es una actividad universalmente negativa, en el sentido que confiere des-utilidad a los individuos, por lo que los salarios son considerados como una compensación que el individuo recibe por este hecho. Para los primeros economistas neoclásicos, como W. S. Jevons y A. Marshall, este concepto se vinculaba directamente con el contenido cualitativo del tiempo que se dedicaba al trabajo, por lo que el trabajo era considerado como una actividad que podría tener un impacto negativo y/o positivo en el bienestar de los trabajadores.

El trabajo, argumentaba Jevons (1871), podría ser una actividad «dolorosa» al inicio, debido a que los trabajadores podrían enfrentar una cierta dificultad para dirigir su mente y su cuerpo hacia una actividad productiva, pero, una vez era superada esa dificultad y si las condiciones bajo las cuales éste se realizaba eran adecuadas, se podría experimentar como una utilidad en determinados momentos (Méndez, 2004). Esta idea es fundamental, pues implica que el trabajo era considerado como algo más que una mera actividad instrumental, por lo que la des-utilidad que finalmente impulsaba a los trabajadores a dejar de ofrecer su trabajo era considerada como una consecuencia directa de las condiciones

extenuantes, por tanto, del contenido cualitativo de las actividades que éstos realizaban. Esta postura, sin embargo, se transformó significativamente en intervenciones neoclásicas posteriores¹¹, ya que el concepto de des-utilidad pasaría a considerarse como un concepto directamente vinculado con el costo de oportunidad del tiempo de trabajo.

Esto implica que, en la teoría neoclásica actual, se considera que los trabajadores se resisten al trabajo, ya no por las condiciones bajo las cuales éste se realiza, sino que se debe principalmente por los beneficios que éstos pueden obtener al dedicar su tiempo al ocio. Esto se deriva de la idea que el tiempo es un recurso limitado, por lo que los trabajadores deben decidir cómo distribuirlo de la mejor manera posible entre actividades de ocio y de trabajo, de modo que la noción de des-utilidad se sustenta en la idea de que mientras el ocio y los ingresos salariales pueden afectar positivamente el bienestar de los trabajadores, la actividad misma del trabajo no tiene ninguna influencia (ni positiva o negativa) para ellos (Spencer, 2000).

¹¹ La explicación histórica no es el objetivo de este artículo. Baste mencionar que entre los economistas neoclásicos tempranos como W.S. Jevons y Alfred Marshall y los economistas austriacos como Friedrich von Wieser y Carl Menger surgió un debate sobre lo que se podían considerar como los determinantes en el costo del trabajo en la teoría del valor. Dicho debate es conocido en la literatura económica como la «controversia de los costos» y, según Spencer (2009), ésta culminó al resolverse a favor de los economistas austriacos y en favor de la idea de que el valor era determinado por los placeres del consumo, de modo que la discusión sobre si los trabajadores disfrutaban o no de su trabajo se consideraba completamente superflua, a menos de que ésta estuviese vinculada con el consumo del producto de su trabajo. Todos los costos, al estar vinculados con la pérdida de oportunidad, que surgía a su vez de las condiciones de escasez, se definían en términos del valor subjetivo de las mercancías que podrían haber sido producidas si los factores o insumos hubiesen sido utilizados en usos alternativos. Por lo tanto, el costo del trabajo surgía de la decisión que los individuos tomaban entre el tiempo de trabajo y un uso alternativo de éste, es decir, el ocio. El trabajo únicamente es un medio, en cuanto a que contribuye a la producción de aquellas cosas que poseen un valor y, por tanto, no tiene ninguna relación en las cuestiones del valor (Spencer, 2003). Esta construcción desechó el concepto de des-utilidad de Jevons y Marshall. El lector puede referirse a Spencer (2009) y a Méndez (2004).

Aunque para el economista tradicional esta transformación en el concepto de des-utilidad pareciera ser algo trivial, en realidad, ésta representa un cambio fundamental pues implica que el trabajo dentro de este marco analítico es considerado como una actividad meramente instrumental, es decir, como una actividad que los individuos realizarán únicamente para obtener un salario que les permitirá acceder a aquello que verdaderamente les genera una utilidad: consumir. Poner al centro de su análisis al consumo, implica, al menos, dos cosas:

Primero, les conduce a suponer que todo el tiempo de ocio es inherentemente beneficioso¹², y en ello se omite por completo la posibilidad de establecer las razones por las que esta asignación de tiempo les otorga a los individuos un cierto nivel de utilidad. Esto significa que dentro de este marco teórico no es posible determinar si la utilidad del ocio proviene de su contenido cualitativo o, simplemente, proviene del hecho que éste les permite a los individuos mantenerse alejados del trabajo. Esta discusión no es en absoluto trivial, debido a que resulta en anomalías para la comprensión adecuada del desempleo, pues éste fenómeno se interpreta como si fuese un «uso alternativo del tiempo», por lo tanto, como si fuese una decisión óptima tomada por el trabajador. De este modo, tanto el empleo como el desempleo son considerados como el resultado directo de las libres decisiones de los individuos.

¹² Para Spencer (2009), esta medida, lejos de representar una forma objetiva para determinar el costo del trabajo, al basarse en el supuesto de que todo el tiempo de ocio otorga una utilidad marginal a los individuos, es completamente subjetiva. Esto es relevante debido a que los economistas austriacos, como Menger, criticaban la noción de des-utilidad marginal del trabajo, planteada por Jevons, pues la consideraban analíticamente vaga. Esta crítica es extensiva a la noción de utilidad marginal del ocio, pues en el marco neoclásico no se presentan argumentos válidos que permitan comprender la razón por la que el tiempo de ocio es intrínsecamente positivo para el bienestar de los individuos.

Como consecuencia de esta postura, se oscurecen los verdaderos costos individuales y sociales involucrados en la condición de desempleo y, al mismo tiempo, se bloquea la posibilidad de implementar políticas que estén diseñadas para reducirlo (Spencer, 2009). Una crítica importante sobre lo absurdo de este planteamiento se encuentra en la confusión alrededor del desempleo, o más bien, de la decisión individual de no trabajar planteada por Keynes:

No es muy exacto decir que la desocupación en Estados Unidos en 1932 se debió a la obstinada negativa del trabajo a aceptar una rebaja en los salarios nominales o a la tenaz demanda de un salario real superior al que consentía la productividad del sistema económico (Keynes, 1936:20).

Esta confusión se traslada a conceptos como los del capital humano, ya que en ella se ignora por completo el impacto que puede tener una situación de desempleo. Esta circunstancia, por un lado, afecta las garantías de los individuos para encontrar un trabajo según sus preferencias y que, al mismo tiempo, les remunere acorde a su nivel de escolaridad. Por otro lado, implica un impacto importante en la estimación individual de los supuestos costos y beneficios (rendimientos) de sus inversiones en capital humano, en cuanto a que esta situación necesariamente modificará sus expectativas como resultado de una mayor incertidumbre en el mercado de trabajo (Krüeger, 2015).

Segundo, que la definición del trabajo como una des-utilidad relega todas aquellas discusiones relacionadas con el contenido cualitativo del trabajo al estudio de otros científicos sociales. La lógica detrás de este análisis neoclásico se basa en la premisa que, mientras los trabajadores se preocupan significativamente por las actividades

del ocio, a éstos nos les interesa en lo más mínimo la naturaleza de las actividades que realizarán en su tiempo de trabajo. Por tanto, los trabajadores únicamente se interesan en el trabajo cuando de hecho no laboran, pero una vez se encuentran en éste, no les interesa ni la naturaleza, ni el contenido ni la manera en la que el trabajo es asignado u organizado (Spencer, 2009). Esto se debe a que su único interés se encuentra fijado en la duración del tiempo de trabajo y el nivel de salario que esta actividad les reportará.

Estos dos puntos son fundamentales, debido a que el tratamiento del trabajo en este marco establece un límite analítico al enfocar su análisis hacia aquellas cuestiones exclusivamente vinculadas con la decisión del uso del tiempo y el salario. Si bien, en el ámbito económico esta forma de tratamiento parece ser ventajosa en cuanto a que posibilita a los teóricos neoclásicos enfocarse en factores que son efectivamente medibles, en realidad, esta forma representa el verdadero «talón de Aquiles» de la teoría ortodoxa, en cuanto a que se deposita todo el contenido cualitativo del proceso de trabajo dentro de una «caja negra» (Spencer, 2004: 447). Esto es así, pues plantear al trabajo como una actividad meramente instrumental que se abstrae de su contenido cualitativo, representa construir una teoría de decisión del trabajo en la que, paradójicamente, el trabajo en sí mismo ni siquiera es relevante (Spencer, 2015). Esta circunstancia representa varios inconvenientes:

Primero, el hecho de que todas aquellas cuestiones vinculadas con las condiciones cualitativas del trabajo, es decir de su naturaleza y contenido, no tienen cabida en los modelos neoclásicos. Esto significa poner un velo sobre las consideraciones relacionadas con la forma, la calidad y los procesos de organización del trabajo, así como remover de la discusión el impacto que tienen las condiciones cualitativas en los trabajadores y borrar por completo la posibilidad de analizar la forma en la que una transformación de estos elementos puede constituirse como el camino para promover el bienestar de los trabajadores (Spencer, 2009). Con ello, presentar al trabajo como un simple medio hacia el consumo significa que en la teoría neoclásica se borra por completo el contenido de la categoría trabajo, y con ello, se le deja carente de cualquier sentido.

Esto se traslada al concepto de capital humano, pues se percibe erróneamente que la búsqueda por fomentar o acumular capacidades y habilidades se realiza únicamente con el interés de modificar la situación de consumo. Es decir, se considera que los individuos son completamente indiferentes, por un lado, al impacto que pueda tener la educación en las preferencias respecto a la naturaleza del trabajo que esperan realizar en el futuro y por otro, al hecho de que la educación necesariamente influirá en el pensamiento de los individuos y en la comprensión

de sus propios propósitos (Aronson, 2007), dentro y fuera de las actividades laborales.

Segundo, se ignoran por completo las relaciones sociales tanto en el proceso de producción como en el de adquisición de habilidades y conocimientos, lo que constituye una limitación en relación a varios puntos:

- a) La idea que los empleadores siempre organizarán y diseñarán el trabajo de la forma más eficiente posible constituye una falacia perpetuada por la economía ortodoxa, pues se deja de lado que existen relaciones de poder que pueden influenciar la conducta de éstos (Spencer, 2015), es decir, que las decisiones que toman los empleadores no necesariamente responden al interés de mejorar el bienestar de los trabajadores, sino únicamente lo hacen a las presiones para generar ganancias. Con ello, la productividad, las escalas salariales y los niveles educativos de los trabajadores responden a una estructura del mercado laboral que se ajusta a las estrategias empresariales.
- b) Se ignora que las estructuras internas empresariales no reflejan las elecciones individuales de los trabajadores, de modo que los individuos no tienen la capacidad de elegir el empleo que desean, su remuneración ni determinar el nivel que desean ocupar dentro de una estructura organizacional pre-establecida. Ante ello, la educación (o cualquier otra inversión individual), no necesariamente garantiza el acceso a un puesto bien remunerado, sino que solamente le permite al trabajador posicionarse en una posición ventajosa en un contexto laboral altamente

competitivo y pre-establecido. Sobre ello, Doeringer y Piore (1971), argumentan que el trabajador habitualmente es colocado en una determinada escalera laboral que lo condiciona desde el momento de su contratación y que permite al empleador trazarle un recorrido productivo y salarial, de modo que cualquier «inversión» en capital humano, lejos de reducir los diferenciales salariales, realmente funcionan como filtros que permiten a los empleadores seleccionar a sus trabajadores. Por su parte, a los trabajadores les permite competir por puestos de trabajo o por ascensos dentro de estas estructuras, de modo que los trabajadores difícilmente decidirán no educarse, pues lo consideran como un medio para mejorar su empleabilidad.

- c) Se excluye la relevancia que tienen las estructuras y los conflictos de clase internos en las empresas y, con ello, se abstrae por completo de las relaciones sociales de la producción, limitándose exclusivamente a la dimensión técnica del proceso. Estas estructuras condicionan las formas de reproducción de los trabajadores y limitan, por tanto, su influencia dentro del proceso productivo.

Tercero, el enfoque individualista de la economía ortodoxa significa agravar los inconvenientes anteriores, pues éste impide comprender los aspectos sociales y morales que implica el trabajo (Spencer, 2015), y termina por oscurecer los procesos sociales, culturales, institucionales e históricos que son determinantes en el trabajo (Spencer, 2009).

Estos tres inconvenientes desembocan en lo que Spencer (2009), califica como el típico caso de «Hamlet sin el príncipe» (p. 93), pues se trata de

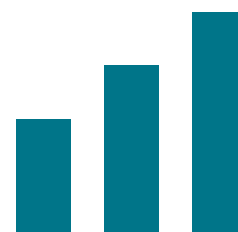
una teoría cuya categoría *trabajo* se encuentra completamente despojada de su contenido y, con ello, se construyen reflexiones sobre las cuestiones laborales las cuales se realizan a partir de una categoría que carece de cualquier sentido explicativo. El hecho de que los economistas neoclásicos consideren las cuestiones cualitativas como completamente irrelevantes se constituye un obstáculo infranqueable de su teoría, pues éstas (es decir, su naturaleza, la forma de su organización y otros aspectos sociales) desempeñan un papel central para la comprensión de las condiciones bajo las cuales se gestan y desarrollan las condiciones laborales. Ante ello, es inevitable coincidir con Bowles y Gintis (1975), cuando argumentan como el problema central de ésta teoría recae en el hecho de que el trabajo desaparece por completo como una categoría explicativa fundamental de los sistemas económicos (p. 44).

Comentarios finales

La teoría ortodoxa del trabajo representa en la actualidad el marco analítico a partir del cual se fundamentan las explicaciones de todos los aspectos empíricos vinculados con los mercados de trabajo y del cual se derivan diversas políticas económicas y sociales vinculadas con la educación y la salud. Es por esta razón que discutir esta postura teórica desde una perspectiva crítica resulta de suma importancia.

En este primer acercamiento a la discusión, se ha concluido que la principal dificultad de la teoría ortodoxa del trabajo es que su categoría **trabajo** desaparece, y con ello, se elimina una categoría que es central para explicar el funcionamiento del sistema económico. Esta dificultad es resultado directo de la concepción del trabajo como una actividad meramente instrumental, por lo que, por

un lado, se elimina la posibilidad de comprender cualquier cuestión vinculada con las condiciones cualitativas del trabajo, y por otro, se construye un marco analítico que ignora por completo las relaciones sociales involucradas en el proceso de producción como en el de adquisición de habilidades y conocimientos, así como el impacto que éstas condiciones tienen en el bienestar individual. En ese sentido, se considera que el marco analítico ortodoxo presenta limitaciones profundas en cuanto a que su categoría de análisis del trabajo carece de sentido explicativo.



Referencias

- Arestis, P. (1992). *The post-keynesian approach to economics: an alternative analysis of economic theory and policy*. U.K.: Edward Elgar Pub.
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en Humanidades. Universidad Nacional de San Luis-Argentina, VIII(II)*, 9-26.
- Becker, G. (1983). *El Capital Humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Bowles, S., and Gintis, H. (1975). The problem with Human Capital Theory –A Marxian critique. *The American Economic Review*, 65(2), 74-82.
- Doeringer, P., and Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: M.E. Sharpe, Inc.
- Gordon, D., Reich, M., and Edwards, R. (1982). *Segmented work, divided workers: the historical transformation of labor in the United States*. Londres: C.U.P.
- Jevons, W. ([1871]1998). *La teoría de la política económica*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Keynes, J. ([1936] 2001). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Argentina: FCE.
- Krüeger, N. S. (7 de Julio de 2015). *Reflexiones acerca del alcance y limitaciones de la teoría del capital humano*. Obtenido de Universidad de Buenos Aires: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/english/marco_archivos/ponencias/Actas%20XIII/Trabajos%20Episte/Kruger_trabajo.pdf
- Méndez, F. (2004). *Marginalistas y neoclásicos*. Madrid: Síntesis, S.A.
- Ortiz, E., & Robles, M. (2005). Prólogo. En M. Robles, *Dialéctica y Capital. Elementos para una reconstrucción de la crítica de la economía política*. México: UAM-X.
- Samuelson, P. (1976). *Economics*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Schultz, T. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, Volumen 68, No. 6, 571-583.
- Selva Sevilla, C. (2004). *El Capital Humano y su Contribución al Crecimiento Económico: Un análisis para Castilla La Mancha*. España: Colección Monografías .
- Smith, S. (2003). *Labour Economics, 2nd Edition*. New York: Taylor & Francis Group.
- Spence, A. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-379.

Spencer, D. (2000). The demise of radical political economics? An essay on the evolution of a theory of capitalist production. *Cambridge Journal of Economics*, 543-564.

———. (2004). From pain cost to opportunity cost: The eclipse of the quality of work as a factor in economic theory. *History of Political Economy*, 36(2), 387-400.

———. (2015). Developing an understanding of meaningful work in economics: the case for a heterodox economics of work. *Cambridge Journal of Economics*, 39(3), 675-688.

———. (2009). *The political economy of work*. New York: Routledge.