

Condiciones de trabajo y su relación con el calculo del productor: Una comparación entre maximización de masa y tasa de ganancia

Eduardo Rodríguez Juárez[♦]

RESUMEN

El termino condiciones de trabajo (CT), refiere para muchos autores no sólo de la sociología y el derecho laboral sino también para la gran mayoría de los economistas, a todos aquellos logros obtenidos por el asalariado a través de la historia, los cuales se materializan en las prestaciones, es decir, en su mayoría son vistas como una extensión contractual lo que da pauta a que sean consideradas como rigideces las cuales ocasiona que el mercado de trabajo sea no walrasiano.

El presente trabajo tiene como objetivo proponer un nuevo concepto de CT y observar las implicaciones de éste en el calculo económico del productor dentro del enfoque tradicional, es decir, cuando se maximiza la masa de ganancia, así como, en el marco de la Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo (TIMT), en donde el objetivo del productor es la maximización de la tasa de ganancia. Cabe señalar que ambos enfoques se desarrollan en un marco analítico de competencia perfecta, sin embargo, aún y con sus grandes semejanzas los resultados de política económica distan de ser semejantes.

[♦] Profesor investigador de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Introducción

En éste documento se pretende explicar el concepto de condiciones de trabajo en una economía competitiva, con plena descentralización e información perfecta. Se busca mostrar que su incorporación al cálculo económico del productor, genera resultados distintos entre la maximización de la masa y la tasa de ganancia. El deseo por estudiar dicho problema se origina en el hecho de que los mayores avances teóricos y por ende su mayor difusión se desarrolla en la sociología y el derecho laboral, disciplinas en las cuales las condiciones de trabajo aparecen yuxtapuestas a los ingresos salariales percibidos por los trabajadores.

Muchas de éstas interpretaciones son compartidas por los economistas, quienes coinciden en definir las condiciones de trabajo, como todos aquellos logros obtenidos por el asalariado a través de la historia, mismas que se materializan en las prestaciones sociales y la jornada de trabajo. Sin embargo, esta definición dista de ser compatible con la idea en la cual a cada uno de los factores de producción le corresponde un pago igual a su productividad marginal, siendo el salario el precio del factor trabajo, por lo que cualquier variable ajena al mercado ocasiona distorsiones en la economía, es por ello, que las condiciones de trabajo así definidas son consideradas rigideces en el sector laboral.

Si se considera como condiciones de trabajo a los medios (equipo, uniformes, herramientas, servicios de transporte, elementos de seguridad, etc.) que generan condiciones favorables a los trabajadores para desarrollar su actividad de manera eficiente. Es decir, todos aquellos parámetros resultantes de la socialización de la actividad laboral. Entonces es posible separar las condiciones laborales del salario y de las prestaciones, y con ello, incorporarlas al proceso de maximización realizado por el productor cuando se tiene como función objetivo la maximización de la masa de ganancia y cuando se maximiza la tasa de ganancia.

El abandono de la concepción tradicional del concepto de condiciones de trabajo permite explicar y observar el impacto que éstas presentan en el sector laboral. Se pretende verificar la hipótesis siguiente: En una economía de competencia perfecta con propiedad privada y plena descentralización, las condiciones de trabajo no representan prestaciones a los trabajadores por lo que son totalmente ajenas a los ingresos salariales y no salariales, sino más bien, son aquellas que permiten la realización plena y eficiente

de la actividad laboral. Por lo tanto, su incorporación en la función objetivo del productor permite analizar el impacto que tienen en el proceso productivo.

El documento se desarrolla bajo la siguiente estructura, en primer lugar se presenta un análisis histórico-económico del concepto de trabajo y de sus condiciones, con el fin de enmarcar sus coincidencias y sus principales divergencias, y con ello justificar la definición aquí propuesta. En el segundo apartado, siguiendo con los supuestos básicos de competencia perfecta se incorporan las condiciones de trabajo en la función objetivo del productor al maximizar masa y tasa de ganancia con el fin de poder comparar los resultados obtenidos y con ello llegar a la última parte en la cual se presentan las conclusiones a las que se arriba en este estudio.

1. Trabajo y condiciones de trabajo: una breve fundamentación histórico-social

La concepción del trabajo tal y como la conocemos hoy en día, ha presentado una serie de transformaciones tanto en su génesis como en su relación con la vida de los seres humanos. En el mundo antiguo el trabajo no era concebido como aquel que engloba actividades diversas por las cuales adquirimos un salario, el trabajo representaba más bien la actividad que realizaba el hombre para servir a otros hombres, representaba el eslabón entre la libertad y el estado servil¹. Durante la época medieval, el cristianismo justificó el trabajo, pero no era visto como algo valioso, el objetivo era evitar a toda costa el ocio pues se hacía referencia al principio paulino “quien no trabaja no debe comer” (Alvarez 1999, p.2).

El pensamiento moderno da al trabajo una concepción distinta, aparece como una actividad abstracta, homogénea no diferenciada todo el trabajo era considerado de la misma forma no había trabajo penoso y satisfactorio, sino solo trabajo. Deja de ser visto como un castigo divino, para convertirse en un medio de realización humana. La palabra trabajo derivada del Latín “Tripalium” utilizada para nombrar aquel instrumento de tortura compuesto de tres palos, ve evolucionado su significado y desde el siglo XII el sentido de sufrir se pasó al de esforzarse - laborar - (Gutiérrez, 1995). Con lo que el

¹ Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles, rechazaba estas últimas por que inutilizaban el cuerpo, el alma y a la inteligencia para el uso o la practica de la virtud. Para un mayor análisis véase Aristóteles (1998), en Política. Editorial Gredos. Madrid España

trabajo toma una nueva concepción y deja de ser un aspecto religioso o moral², convirtiéndose en el único generador de riqueza.

Al erogarse los procesos de esclavitud y dar pauta al liberalismo económico en el siglo XVIII, la libertad del trabajador se convierte también en una nueva forma de reclusión laboral, ya que al no contar con otros medios de subsistencia más que el que resulta del propio trabajo genera un proceso de vulnerabilidad ante aquellos poseedores de los medios de producción, queda al descubierto que “la libertad sin protección puede llevar a la peor de las servidumbres, la servidumbre de la necesidad” (Castel 2006, p.31). El trabajador debe vender a otros su fuerza de trabajo sin ninguna protección, y con una desventaja respecto al demandante de la misma: el hambre. El libre acceso al trabajo, conduce a una serie de revueltas y descontentos sociales por mejorar sus características, principalmente aquellas referidas al salario, el cual era considerado inadecuado e indigno por los trabajadores.

Los movimientos sociales de fines del siglo XVIII y XIX, impactaron de manera positiva en el sector laboral, reduciendo considerablemente la jornada de trabajo e incrementando el monto de los salarios. El Estado social es el encargado de dar protección a las clases más desprotegidas, como lo es la asalariada, genera un amplio sistema de seguridad con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de la población. Se acepta de inicio una desigualdad en el proceso de negociación entre trabajadores y empleadores, por lo que la generación de leyes de protección a la parte más endeble (trabajadores), no debe desaparecer en ninguna sociedad³.

La idea de la desigualdad en los procesos de negociación fue planteada de manera extraordinaria por Adam Smith, señalando que “El operario desea sacar lo más posible, y los patronos dar lo menos que puedan... No resulta, empero, difícil prever cual de las dos partes se impondrá habitualmente en la puja, y forzará a la otra a aceptar su condiciones... los patronos pueden resistir durante mucho más tiempo... Pero sin empleo, muchos trabajadores no podrían resistir ni una semana, unos pocos podrían hacerlo un mes y casi ninguno un año”. (Smith 1776, p. 65).

Karl Marx, en su obra “El Capital”, también apunta sobre el conflicto de intereses entre los trabajadores y los capitalistas, dice que, existe una relación inversa entre salario y tasa de ganancia, por lo que mientras los trabajadores buscan obtener el mayor salario, los empresarios desearan disminuirlos. Éste conflicto de intereses suele solucionarse a favor del empleador, debido a la posición superior que tiene en la

² Se plantea como una necesidad religiosa o moral en virtud de que la mayoría de las religiones condena la ociosidad, Castel, 2006; señala que ... la condena a la ociosidad es una constante de toda la predicación religiosa y moral, por lo menos de la dirigida a quienes dependían del tipo de trabajo que literalmente hace sudar (“ganaras el pan con el sudor de tu frente”): el trabajo manual... ser exceptuado del trabajo manual era el privilegio por excelencia... la riqueza fue pensada entonces como un don o entrega previa. (Castel, 2006: p.171).

negociación. El trabajo no representa una mercancía como las demás, en el intercambio no se logra conjugar el *quid pro quo*, pues si se cambiasen equivalentes en valor el precio del trabajo sería igual al precio del producto, y en dichas condiciones no se produciría plusvalía⁴ alguna para el comprador de trabajo, por lo tanto, no existirá un excedente que pudiese convertirse en capital y, la base de la producción capitalista desaparecería, cuando es precisamente sobre esta base donde el obrero vende su trabajo y adquiere el carácter de trabajo asalariado⁵ (Marx 1973, p.p. 483-486).

La ventaja por parte de los patrones ante el asalariado justifica la generación del Estado social el cual se encarga de intensificar los mecanismos de resguardo de la clase trabajadora de los cuales somos herederos y hoy se encuentran en peligro de desaparecer. Al respecto, Robert Castel señala que nos hemos olvidado de que el *“asalariado, que ocupa hoy en día la gran mayoría de los activos y con el que se relacionan la mayoría de las protecciones de los riesgos sociales, fue durante mucho tiempo una de las situaciones más inseguras y también más indignas y miserables. Se era un asalariado cuando uno no era nada y no tenía nada para intercambiar salvo la fuerza de sus brazos...Estar o caer en el salariado era instalarse en la dependencia, quedar condenado a vivir al día, encontrarse en manos de la necesidad.”* (Castel 2006, p.13).

La evolución histórica de los conceptos trabajo y condiciones de trabajo han originado que para gran parte de las disciplinas sociales, el deterioro que se ha manifestado en estos rubros, sea analizado desde una perspectiva meramente histórico social, dejando de lado gran parte de los aspectos económicos. El salario la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo, es decir, todas y cada una de las conquistas obtenidas por los trabajadores a través de la historia, representan las condiciones de

⁴ La plusvalía es la forma de explotación en el capitalismo, que se transforma en ganancias, intereses rentas y dividendos, todos los cuales son producto del trabajo asalariado, es decir la plusvalía es el trabajo no pagado.

⁵ Para Marx la tasa de ganancia es igual a la relación entre plusvalía, capital total constante, y variable.

$$r = \frac{pl}{c+v} \quad \text{Dividiendo toda la expresión entre } v: \quad r = \frac{\frac{pl}{v}}{\frac{c}{v}+1}$$

Marx llama tasa de explotación a la relación entre plusvalía y capital variable, y composición orgánica a la relación capital constante y capital variable. La tasa de ganancia depende de la tasa de explotación y de la composición orgánica del capital. Es en la composición orgánica del capital, donde el mercado de trabajo adquiere características particulares. Un cambio en la composición orgánica que aumente los recursos invertidos en medios de producción sobre los constitutivos del capital variable, cambia la relación proporcional y la fuerza de trabajo decrece en la medida que se incrementa el capital total. (Marx 1973; p.p. 557 –573).

trabajo para la gran mayoría de las disciplinas sociales⁶, y entenderlas de esta manera permite identificarlas como rigideces en las economías de mercado.

Para la economía laboral desarrollada en la concepción neoclásica -la cual como señala Stephen (1994), es una extensión de la teoría del consumidor-, el trabajo es definido como el tiempo que se destina a un empleo por el cual se recibe alguna remuneración en forma de salario, las actividades por las cuales no se recibe remuneración alguna se pueden agrupar en una sola llamada ocio. El tiempo representa un recurso escaso el cual debe distribuirse en todas aquellas actividades que se realizan, siendo una de éstas el trabajo.

Todo ser humano al ser dueño de su tiempo es libre de decidir el rumbo que le dará. Por ejemplo, el tiempo que destina a la familia, a los amigos, al hogar, a la diversión, al trabajo, etc. Cuando se decide entre todas las actividades a las que se debe destinar tiempo los individuos son capaces de ordenar todas y cada una de ellas en función de la utilidad que le reporta. La decisión de cómo distribuir el tiempo constituye un elemento fundamental subjetivo de valor pues lo que se elige vale por lo menos tanto como a lo que se renuncia⁷. La libre elección garantiza que las decisiones que se toman son óptimas y por tanto eficientes, además de ser superiores en términos de bienestar a cualquier otra que no resulte de la capacidad individual.

El trabajo representa un factor de desutilidad⁸, por lo que es necesario que existan estímulos que contribuyan a cubrir su aspecto negativo. El salario tiene la característica de eliminar el efecto negativo e indeseable del trabajo sobre la utilidad de los individuos, al proporcionar un monto de ingreso que permite adquirir bienes y servicios. Independientemente del malestar que pueda generar en los individuos el

⁶ La sociología y el derecho laboral son las dos disciplinas sociales en donde el concepto de condiciones de trabajo se encuentra más desarrollado, para el derecho laboral las condiciones de trabajo se encuentran establecidas en la legislación, con el fin de evitar una resolución de conflicto injusta y desfavorable para alguna de sus partes. Cuando se desarrolla el proceso de negociación la legislación laboral establece las condiciones mínimas o refuerza la capacidad del trabajador a través de la negociación colectiva, es decir, la legislación puede considerarse como un modo de distribución entre los trabajadores y empleadores (Davidov, 2007; p. 354).

⁷ Cuando las preferencias cumplen las propiedades básicas de completitud, transitividad y continuidad se puede mostrar fácilmente que los individuos son capaces de ordenar todas las situaciones posibles, a este ordenamiento se le conoce como Utilidad, es decir la utilidad se refiere a la satisfacción global por lo que existe toda una variedad de factores que influyen en ella. Stephen W. Señala que la utilidad es el beneficio o satisfacción la cual un individuo presumiblemente deriva de la adquisición de bienes y servicios. Para un mayor análisis véase Stephen 1994 y Nicholson 2003.

⁸ En la Teoría General de ocupación, el interés y el dinero Keynes señala que por desutilidad debe entenderse: "Cualquier Motivo que induzca a un hombre o a un grupo de hombres a abstenerse a trabajar antes que aceptar un salario que represente para ellos una unidad inferior a cierto límite". (Keynes 2003, p.17)

trabajo sigue siendo el origen de todos los satisfactores, necesarios para la supervivencia y reproducción de los hombres.

El trabajo es en primer término el proceso mediante el cual el hombre transforma los recursos naturales en bienes y servicios, para su satisfacción, representa la utilización de las potencialidades físicas e intelectuales con las que cuentan los seres humanos para convivir con la naturaleza y hacerse llegar de los elementos necesarios para su subsistencia.⁹ El trabajo de manera íntegra pertenece al trabajador, por lo que cuando alguien compra trabajo lo consume poniéndolo a trabajar.

Noriega señala que “las formas en que se organizan las sociedades tanto en los hogares y empresas, como en sus entidades públicas giran entorno al trabajo, es decir, al aprovechamiento del esfuerzo social para el logro de objetivos que finalmente se espera que deriven en mayores niveles de bienestar para todos y cada uno de sus miembros. (Noriega 2006, p. 37). Al final del esfuerzo realizado por los trabajadores brota un resultado, que permite satisfacer alguna necesidad. A cambio del trabajo realizado los trabajadores reciben un salario mismo que constituye el producto del trabajo.

Los individuos deben tomar decisiones que les permitan maximizar su bienestar, en economía a dicho anhelo se le conoce como la maximización de la utilidad¹⁰. Los agentes económicos deben decidir en un mundo amplio de mercancías aquellas cantidades de bienes y servicios con las cuales adquieran la máxima satisfacción, a cambio el individuo destina parte de su tiempo ofreciendo servicios productivos a través de su trabajo.

Para que un individuo maximice su Utilidad debe decidir la cantidad máxima de tiempo destinado al ocio, lo que conlleva a decidir simultáneamente la cantidad óptima de trabajo. Los agentes económicos observan y analizan todas aquellas alternativas que se les presentan, decidiendo las cantidades óptimas de ocio que les permita obtener la máxima utilidad para ello necesitan conocer información objetiva y subjetiva, proporcionada por el sector laboral y por él mismo. La información objetiva viene reflejada por los salarios y los precios, mientras que la información subjetiva se encuentra en las preferencias.

⁹ Marx en su obra el Capital define el trabajo como un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. Para una mayor profundización véase: Carl Marx (1973), p.139.

¹⁰ El axioma de conducta racional señala que los agentes buscan el máximo de lo que quieren hasta donde las condiciones del entorno social e institucional se lo permiten, en ejercicio de sus posibilidades de elección. Véase Noriega 2001 p. 37.

Las preferencias juegan un papel fundamental en la economía laboral, además de los salarios los individuos consideran su interés por destinar parte de su tiempo al trabajo, un adicto al trabajo estará dispuesto a renunciar a una cantidad considerable de ocio aún y cuando existan incrementos en la renta menores, es decir, su curva de oferta de trabajo será más elástica, por el contrario una persona que valora más el ocio que el trabajo, presentara una curva inelástica y para que este individuo decida intercambiar más trabajo por ocio deben existir incrementos salariales considerables.

Se ha hecho mención que el trabajo por si sólo no genera ningún producto, es necesaria su materialización para que pueda verse realizado. El empresario cuando contrata un trabajador lo hace pensando en un fin específico, el cual consiste en la obtención de un bien o servicio. Para ello, relaciona al trabajo con la materia prima provista por la naturaleza o por el propio hombre (si se trata de mercancías que se realizan en distintas etapas), sin embargo, no basta con la relación trabajo-materia prima para la formulación de un producto, es necesario contar con los medios u objetos de trabajo los cuales al combinarse con los aspectos técnicos y organizacionales de la empresa permiten la realización del producto.

Al respecto, Marx señala que el rendimiento del trabajo no depende sólo del virtuosismo del obrero, sino que depende también de la perfección de las herramientas con que trabaja (Marx 1973, p. 296). En éste señalamiento proporcionado por Marx, nos podemos dar cuenta que la condición laboral tiene una amplia relación con los medios u objetos de trabajo, y que es totalmente ajeno e independiente al monto de prestaciones laborales con los que cuentan los trabajadores.

Los medios de trabajo generan condiciones favorables para el desarrollo de la actividad laboral. Dichos medios están conformados por el equipo de seguridad, uniformes, herramienta y equipo, servicios y otros necesarios en la práctica laboral, sin los cuales, la obtención del producto se tornaría compleja. A estos medios de trabajo los denominaremos "*Condiciones de Trabajo*"¹¹ las cuales, resultan ser independientes del salario, y de los ingresos no salariales¹².

¹¹ Marx señala al respecto que el medio de trabajo es una cosa o conjunto de cosas que el trabajador interpone entre él y el objeto de trabajo y que le sirve como vehículo de su acción sobre dicho objeto, entendiéndose por objeto de trabajo todas las cosas que el trabajador se limita a desligar de su conexión directa con la tierra. véase Carl Marx el capital página 217.

¹² Los ingresos no salariales están representados por todas aquellas conquistas que ha través de la historia han logrado obtener los asalariados. Estos son vacaciones, aguinaldo, utilidades, primas vacacionales, seguro social, etc.

Esta definición dista del concepto presentado en el apartado anterior en el cual se señalo que las condiciones de trabajo refieren a un salario alto, además de las prestaciones obtenidas por los trabajadores en las distintas etapas históricas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala al salario y al tiempo de trabajo como el origen del cual emanan las condiciones del mismo. El primero de ellos es considerado como un componente fundamental debido a que se trata de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos, además, pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno.

Por su parte el tiempo de trabajo, tiene su mayor impacto en la salud y la seguridad de los trabajadores, por ello, la OIT plantea la necesidad de limitar las horas de trabajo excesivas y garantizar que haya periodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo descanso semanal y vacaciones anuales pagadas (OIT, 2008). Otros autores (González, 2004; Marticorena, 2005.) señalan que además del salario y el tiempo de trabajo deben considerarse aspectos sociales como pago por enfermedad, aspectos de jubilación, prestaciones, etc.

De esta manera, el salario representa la variable fundamental para explicar las condiciones de trabajo, sin embargo, si éste se define como el producto que se obtiene por el desarrollo de la actividad laboral, observamos entonces que no es una condición, si no el pago a un factor, es decir una retribución. Véase también, que las prestaciones laborales representan un costo para el productor, pues incrementa el monto de recursos destinados al factor trabajo. Esta es la razón fundamental por la que al inicio de este apartado se había dicho que la definición que sustenta, que las condiciones de trabajo, son todas las prestaciones adquiridas por los trabajadores a través de la historia se encuentran yuxtapuestas a los ingresos salariales.

Pero si las condiciones de trabajo no son las conquistas laborales que ha adquirido el trabajador a lo largo de la historia, conocidas como prestaciones las cuales se materializan en los contratos de trabajo, ni tampoco tienen que ver con la jornada laboral y mucho menos con el salario, entonces ¿que son las condiciones de trabajo?, anteriormente, se había señalado; que una posible interpretación de las condiciones de trabajo es; entenderlas como los medios de trabajo que generan condiciones favorables para el desarrollo de la actividad laboral, sin embargo, aunque esta definición se aleja de la inclusión de éste término, con el salario y los ingresos no salariales, quedan muchas interrogantes por definir como son: ¿Cuál es la diferencia entre las condiciones de

trabajo y los aspectos tecnológicos?, ¿En que momento una condición de trabajo puede formar parte de la tecnología de la empresa? y ¿Cómo se miden y cuál es el precio de las Condiciones de trabajo?.

La respuesta a éstas interrogantes se desarrollará con posterioridad, para ello debemos tener en claro que la decisión de aceptar un contrato de trabajo o no por parte de un trabajador, conlleva a la imperiosa necesidad de realizar un análisis costo-beneficio ampliamente detallado y con ello determinar su oferta de trabajo. Se considera no sólo el salario real, sino además otros elementos como son los ingresos no salariales y las condiciones de trabajo. Sin embargo, una característica fundamental de los ingresos salariales y de los no salariales, es que representan información perfecta que es conocida por ellos ex ante de la actividad laboral, mientras que las condiciones de trabajo son conocidas in situ, es decir en el mismo lugar donde se materializa el trabajo. Por ejemplo, un trabajador que se incorpora a una empresa sabe cuál será el salario de su jornada laboral; además conoce las distintas prestaciones a las que será acreedor por realizar su actividad, pero tiene poco conocimiento de las condiciones de trabajo a las que será merecedor para obtener el monto de producto solicitado por la empresa.

Aún con el desconocimiento de las condiciones de trabajo, los trabajadores al tomar sus decisiones, esperan obtener un monto de elementos para desempeñar su actividad. El minero espera obtener el casco y la mascarilla, la vestimenta adecuada; mientras que un contador, desearía un espacio adecuado con iluminación suficiente, escritorio amplio y de tamaño suficiente para elaborar las hojas de mayor; el investigador universitario esperaría tener una computadora con acceso a Internet, un cubículo bien equipado, etc. Las condiciones de trabajo no son únicas, varían de una a otra actividad; sin embargo, son fundamentales para la materialización del trabajo dentro de la empresa.

Todas las interacciones entre empresa y trabajador, se realizan en el lugar de trabajo al cuál llamaremos ambiente interno, y lo simbolizaremos con la letra **I**, en él se expresan las características que inciden sobre el trabajador influenciándolo en su bienestar laboral, entre ellas podemos señalar: las características organizacionales, el clima organizacional y las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo "**C**", representan un subsistema del ambiente interno de la empresa. Agrupando, todos los demás elementos en uno sólo conformamos otro subsistema el cual representaremos con la letra **A**. El trabajador **L**, persona que experimenta el trabajo en un ambiente interno predeterminado por la empresa, tiene consigo elementos intrínsecos que lo hacen

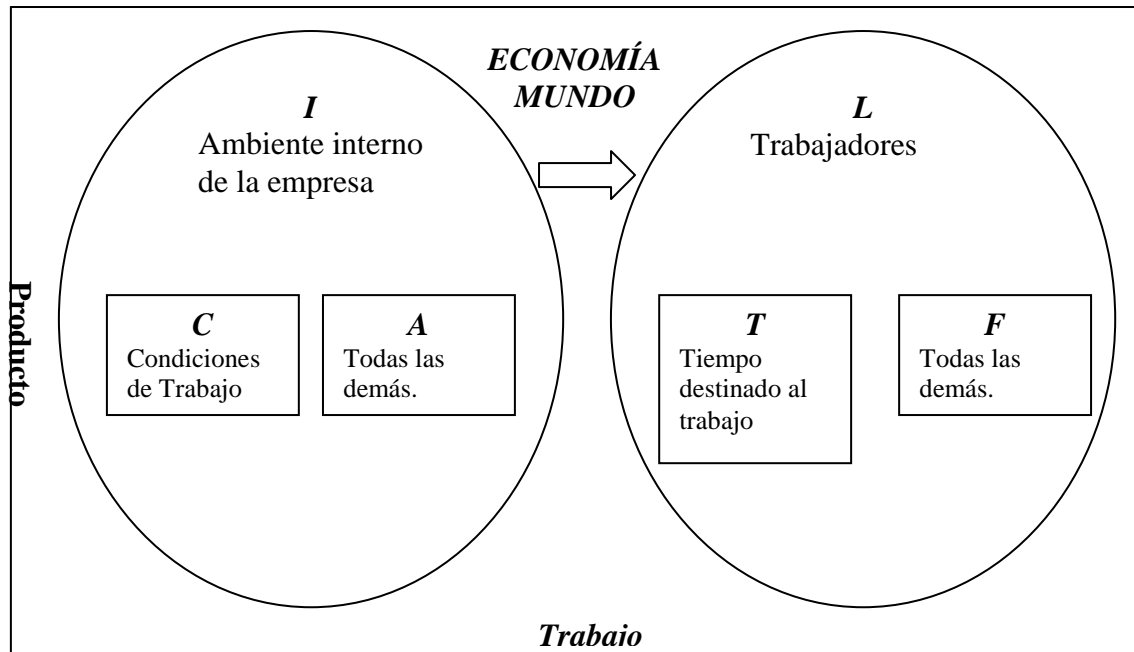
materializar su trabajo como son: sus conocimientos, su fuerza física, habilidades y destrezas, además de su tiempo. La letra T representa el tiempo destinado al trabajo. Las demás características del trabajador se representan con la letra F .

Si suponemos, que la economía mundo se representa en un sólo espacio y periodo de tiempo, existiendo un sólo producto físico (por lo tanto un sólo mercado de producto), y un único factor de producción representado por el trabajo (el que sólo exista un único factor de producción, significa que el único bien físico ha sido elaborado por el trabajo) observándose dos características fundamentales (Ver gráfico 1):

1. Se observa una correspondencia entre producto y trabajo, por lo que si en nuestra economía existiera “n” bienes entonces tendríamos n mercados de producto y “n” mercados de trabajo.
2. Las condiciones de trabajo representan un subsistema del ambiente interno de la empresa.

Si se expresan entre paréntesis () los sistemas y, los subsistemas entre corchetes []; la estructura lógica será de la siguiente forma: $(I [C \times A])$, lo cual nos indica que para cada empresa existirá una situación de ambiente interno, caracterizada por sus dos elementos estructurales. En el caso de los trabajadores será: $(L [T \times F])$, lo que indica que para cada situación de trabajo L, existe una situación de T y F respectivamente. Nótese la existencia de una relación unívoca entre ambiente interno y trabajadores. El tiempo destinado al trabajo T, dependerá del ambiente interno de la empresa.

Gráfico 1. Condiciones de trabajo: Validez sistémica.



Fuente: Elaboración propia.

Supóngase [A] y [F] constantes, tal que el único impacto de las condiciones internas de la empresa, sobre el tiempo destinado a la actividad laboral por parte del trabajador es el que generan las condiciones de trabajo ($I [C]$). Consideremos además que cuando el sistema cualquiera que este sea no ha sufrido deterioro o daño alguno se representa con $() = 1$, y en caso contrario se manifiesta como $() \neq 1$. El primer caso nos indica que la cantidad existente en el subsistema que a su vez es la que conforma el sistema se considera “normal”, por otra parte cuando $() \neq 1$, nos indica un deterioro de los subsistemas, los cuales impactan al sistema en su conjunto. Si indicamos a través de una flecha \Rightarrow la dirección del impacto podremos entonces observar el comportamiento de las condiciones de trabajo el cual se expresa de la siguiente forma:

$$\text{Sí } (I [C]) = 1 \Rightarrow (L [T]) = 1$$

$$\text{Sí } (I [C]) \neq 1 \Rightarrow (L [T]) \neq 1$$

Lo cual no implica que:

$$\text{Sí } (L [T]) = 1 \text{ NO } \Rightarrow (I [C]) = 1$$

$$\text{Sí } (L [T]) \neq 1 \text{ NO } \Rightarrow (I [C]) \neq 1$$

Obsérvese que la relación que existe entre condiciones de trabajo y el tiempo destinado a la actividad laboral es unidimensional, es decir, la estructura lógica nos muestra que los efectos que impactan en el tiempo de trabajo, emergen del ambiente interno de la empresa (condiciones de trabajo) y no al revés, por lo que para que un trabajador pueda realizar sus actividades de manera eficiente y productiva se requiere la existencia de un monto que puede ser considerado como “normal” de condiciones de trabajo, si no es así, si el monto de condiciones de trabajo se encuentra deteriorado el trabajador comenzará a sentirse presionado al realizar la actividad para la cual fue contratado, lo cuál implicara incorporar un mayor tiempo.

Las condiciones de trabajo son responsabilidad de la empresa, e independientemente de cuál sea la actividad laboral que se desempeñe, existe un monto de condiciones normales que por un lado la empresa ofrece, y por el otro, el trabajador desea obtener, al ofertar su trabajo. Este monto de condiciones de trabajo permite la eficiencia del mismo. Entonces se tiene que cuando la empresa ofrece el monto normal de condiciones, únicamente se destina trabajo al que podríamos llamar *básico*, el cual es igual al monto que el trabajador había considerado al realizar su calculo y determinar su oferta de trabajo, pero, si las condiciones son menores a las normales entonces el trabajador deberá realizar un esfuerzo mayor, es decir, desempeñaran además del trabajo *básico*¹³ un trabajo adicional, para alcanzar el trabajo efectivo¹⁴, el cual, es igual al monto de trabajo contratado por la empresa.

Formalmente, se expresa de la siguiente forma:

$$Te = T + (1 - \Phi)^{-1}T \quad (1)$$

$$\text{Con:} \quad Te, T, > 0; \quad 1 > \Phi > 0 \quad T_a \geq 0$$

Donde

Te: representa el trabajo efectivo.

¹³ El trabajo básico se define como el desarrollado en un tiempo determinando con las condiciones mínimas necesarias para su realización.

¹⁴ El trabajo efectivo es el monto de trabajo equivalente al producto para el cual fue contratado, es decir, si un albañil construye una barda de 2x2 en seis horas, con las condiciones de trabajo mínimas, es decir, sus botas de trabajo, la ropa adecuada, etc. para realizar su actividad, con condiciones por debajo a las mínimas el trabajo de seis horas no será suficiente para concluir la barda de 2x2 y deberá destinar algunas horas (quizá 2) adicionales para concluirlo, esas horas adicionales se definen como trabajo adicional, el trabajo básico más el trabajo adicional dará como resultado el trabajo efectivo.

Φ : Las condiciones de trabajo.

T: Trabajo

Cuando las condiciones de trabajo se pronuncian en su expresión normal, de tal forma que se garantice el producto efectivo únicamente con el trabajo básico, entonces estas serán igual a la unidad y el trabajo efectivo será igual al trabajo básico. El caso extremo es aquel en el que las condiciones de trabajo son casi nulas, por ejemplo: el trabajador agrícola que es contratado y sólo cuenta con su trabajo, y con un costo para recolectar la cosecha. En este último caso el valor de Φ será muy cercano a cero y por tanto el trabajo efectivo será igual al trabajo básico más el adicional. Las condiciones laborales son vistas como un multiplicador potencial del trabajo, pues en la medida que estas se incrementan favorecen la producción por parte del trabajador, además son independientes del salario y los ingresos no salariales. El tiempo que el trabajador dispone para cumplir con su actividad laboral, es totalmente independiente de los elementos contractuales que eroga al vender su fuerza de trabajo pues, el salario, la jornada y muchas de las prestaciones laborales se realizaron antes de poner en práctica la actividad laboral.

Las condiciones de trabajo no pueden definirse como parte de la tecnología, a pesar de que en ésta se incluyen las herramientas y objetos de trabajo, Gioconda Cappechi (2001), señala que toda empresa puede adquirir tecnología tosca y rudimentaria (como un simple cepillo o una escoba), así como también podría ser altamente sofisticada (como una barredora mecánica), sin embargo; la misma autora dice que la tecnología, *“es una actividad socialmente organizada, planificada que persigue objetivos conscientemente elegidos y de características esencialmente prácticas. ... La tecnología es un determinado tipo de conocimiento que a pesar de su origen, es utilizado en el sentido de transformar elementos materiales, en bienes o servicios, modificando su naturaleza o sus características”* (Cappechi 2001, p. 2).

Noriega (2006), señala que la tecnología comprende dos elementos clave: la organización y la ingeniería; entendida esta última, cómo la infraestructura, herramientas, maquinaria y equipo resultado de la organización. Nótese que las condiciones de trabajo van más allá de las herramientas y objetos de trabajo, pues éstas se refieren a los elementos que influyen en el bienestar del trabajador, fundamentalmente en el tiempo destinado a trabajar, dichos elementos son: el equipo de seguridad, los uniformes, los servicios al trabajo (como por ejemplo, el transporte).

La tecnología de una firma se representa a través de una función de producción, pues para que una empresa pueda obtener una determinada unidad de producto por unidad de tiempo, se necesita una determinada cantidad de factores por unidad de tiempo, entonces, ¿son las condiciones de trabajo un factor de producción?, no, las condiciones de trabajo no son un factor de producción, representan un grado de libertad en el sistema y estas son única y exclusivamente una decisión del productor.

En un análisis de largo plazo, la tecnología no puede permanecer constante por lo que está se convierte en un factor fundamental para explicar los procesos productivos. El cambio tecnológico, es el cambio de los procesos de producción o también el referido a la introducción de nuevos productos y servicios (Samuelson y Nordhaus 2004; p. 495). Es el proceso de utilizar conocimientos nuevos en la actividad económica con el fin de aumentar la producción (Freeman 1981, p.51). Por ejemplo, la invención de la máquina de vapor en el año de 1774 por James Watt, trajo consigo un incremento de la productividad considerable, actualmente, la informática y las telecomunicaciones son ejemplos del cambio tecnológico.

Las condiciones de trabajo en una economía de un solo producto y un sólo factor de producción, serán una proporción determinada del mismo producto tal que pueda expresarse de la siguiente manera:

$$\Phi = \phi(Q) \quad (2)$$

Donde:

Φ Condiciones de trabajo.

ϕ Proporción de condiciones.

Q Producto total

En (2) Observamos que Φ es una proporción del producto generado por la empresa lo cual representa un costo para la misma. Bajo esta, nueva concepción el calculo económico del productor se presentará en el apartado siguiente.

Maximización tasa de ganancia.

$$Q = (T + T(1 - \Phi)^{-1})^\alpha$$

$$(1 + \pi) = P [T + T(1 - \Phi)^{-1}]^\alpha (wT)^{-1}$$

$$\frac{\partial(1+\pi)}{\partial T} = P\alpha [T + T(1-\Phi)^{-1}]^{\alpha} (1 + (1-\Phi)^{-1}) (wT)^{-1} - (wT)^{-2} wP [T + T(1-\Phi)^{-1}]^{\alpha} = 0$$

$$\alpha (T + T(1-\Phi)^{-1})^{\alpha} (1 + (1-\Phi)^{-1}) = T^{-1} (T + T(1-\Phi)^{-1})^{\alpha}$$

$$T = \frac{1}{\alpha (1 + (1-\Phi)^{-1})}$$

Maximización masa de ganancia

$$\max \Pi = P(T - T(1-\Phi)^{-1})^{\alpha} - wT$$

$$\frac{\partial \Pi}{\partial T_{de}} = P\alpha [T + T(1-\Phi)^{-1}]^{\alpha-1} (1 + (1-\Phi)^{-1}) - w = 0$$

$$\alpha [T + T(1-\Phi)^{-1}]^{\alpha-1} [1 + (1-\Phi)^{-1}] = \frac{w}{P}$$

$$Q = [T + T(1-\Phi)^{-1}]^{\alpha}$$

$$T = \left[\frac{w}{P} \alpha^{-1} [1 + (1-\Phi)^{-1}]^{\alpha-1} \right]^{\frac{1}{\alpha-1}} (1 + (1-\Phi)^{-1})^{-1}$$

BIBLIOGRAFIA

Castel Robert (2006): “*La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*”. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina.

- Duro Martín (2006): “Calidad de vida laboral y psicología social de la salud laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y de la salud mental laboral de origen psicosocial”. En Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales. No.56. Madrid, España.
- Freeman Richard (1981): “Economía laboral”. Noema Editores. México D.F.
- González Chávez Gerardo (2004): “*La globalización y el mercado de trabajo*” en México en Problemas del Desarrollo, Vol 35 Número 138, Julio – diciembre de 2004, México UNAM
- Guy Davidov (2007): “*La idea -¿mutable?- del derecho laboral*”. En revista internacional del trabajo, Vol. 126 Núm. 3-4. Organización Internacional del Trabajo.
- Keynes, John Maynard (2003). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México, FCE.
- Marticorena Clara (2005): “*Precariedad laboral y caída salarial el mercado de trabajo de trabajo en la Argentina de post convertibilidad*” Asociación Argentina especialista en estudios de trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- McConnell, Brue y Macpherson (2003). *Economía Laboral*. Sexta edición, Madrid, Mc Graw Hill.
- Marx, Carlos (1975): *El Capital. Crítica de la economía política*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica. Volumen 1.
- Noriega Fernando (2006): *Economía para no economistas*. México D.F. Ciencia Nueva Editores.
- Noriega Fernando (2001): *Macroeconomía para el desarrollo: Teoría de la inexistencia del mercado de trabajo*. México. Mc Graw Hill.
- Ricardo David (2004). Principios de economía política y tributación. Sexta reimpresión. México, F.C.E.
- Romer David (2002). *Macroeconomía Avanzada*. Segunda Edición. Editorial Mc. Graw Hill. Madrid, España.
- Stephen W. Smith (1994). *Labour E*