

Magallanes 15 de junio de 2020

### **La relación laboral en la sociedad**

En general la relación laboral es una relación de asimetría, es decir, una donde una parte tiene más poder que la otra entonces esta no se da entre iguales, sino que, entre desiguales, siendo el empleador quien tiene más poder que el trabajador sobre la relación laboral misma. A saber, el empleador puede definir cuando esta se termina y propone los términos, restricciones y limitaciones en que dicha relación se da.

En una relación social asimétrica hay varios condicionantes que se deben dar para que esta perdure en el tiempo, entre ellas compartir un objetivo que convoque a ambas partes, o que los objetivos de ambas parten les permitan asociarse buscando ganancia individual. En el trabajo en particular se habla de que el salario (condición social de subsistencia económica en la modernidad) es el objetivo del trabajador quien se somete a la voluntad y ordenamiento de las tareas laborales por parte del empleador, siendo el empleador quien obtiene una herramienta más administrable a deliberación personal que es el trabajo o las tareas que desempeña el trabajador.

Si bien esta introducción puede ser redundante, la concepción de esta es fundamental para entender como se entrelaza estructuralmente el empleo como una condición a la vez necesaria para la subsistencia de los hogares como a su vez necesaria para la actividad económica y que dado esto, no hay mucho margen de edición por parte de los trabajadores como sujetos subalternos para establecer o revocar las condiciones en las que el empleo se propone, esto porque el trabajador como tal, no es un agente libre sino uno condicionado a tener que trabajar para subsistir; y las condiciones del contrato se establecen desde el empleador en términos generales, y se filtra desde una masa de desocupados buscando empleo, y hoy por hoy también de ocupados buscando “mejores empleos”, a quienes son buenos prospectos para “el puesto”.

La concepción de que la estructura de empleo y de trabajo es dada genera la necesidad de observarla constantemente para poder establecer una respuesta, denominado desde la sociología como “resistencia”, que permita acomodar dicho elemento dado a los propósitos y necesidades del estamento laboral.

Lo que fue en algún momento un trabajo comunitario en los cazadores recolectores, donde en colectivo se organizaban para la caza y recolección 6 horas al día cada individuo del grupo; hoy es una especialidad que implica el trabajo de psicólogos, abogados, economistas e ingenieros industriales.

A cada formato de trabajo hay una respuesta con implicancias productivas y sociales, que tienen su centro en la modalidad en la que “quienes trabajan” y “quienes no trabajan” se conjugan en un universo social que requiere de actividad para mantenerse vivo, como sistema. Dicho esto, hemos pasado entonces desde los cazadores a los recolectores, a los agricultores, y así sucesivamente hasta la revolución industrial donde introdujimos el trabajo asalariado que es la noción clásica que se maneja desde la educación escolar, pero que hoy es un fenómeno más anormal que normal.

### **El paso de un trabajo dependiente asalariado a un teletrabajo informal**

Sin duda que no hay que valorar el trabajo clásico como uno que estaba “bien”. La introducción del cronómetro y el taller despojaron a los artesanos de su arte, y la capacidad que tenían de negociar el precio de sus productos a un formato industrial que en base a la “oferta y la demanda” establecía

aquello que era rentable producir y sus magnitudes. Es decir, despojaron la capacidad de decidir sobre la tarea productiva a quien ejerce la tarea.

Otro fenómeno del trabajo clásico que está por cambiar es la constante reducción de la cualificación necesaria para trabajar del trabajador. Con el Fordismo y la cadena de trabajos simplificados y altamente ordenados, en tiempo y funciones, permitió el ingreso de masas de trabajadores a la actividad económica en la posición de asalariados y la industria floreció produciendo objetos de uso con alta tecnología, pero poca incidencia global de sus creadores, ya que el proceso detrás de lo producido depende ahora de las máquinas y el dueño de estas que diseña y decide qué y cómo producir en base a la rentabilidad que ofrece un mercado regulado por la oferta y la demanda.

Ante todo, lo anterior el teletrabajo viene a deformar a un extremo la relación laboral como se conocía, abandonando “el lugar del trabajo”, pero no el cronómetro. Abandonando la interacción implícita en ordenar un proceso de actividad humana colectiva, para introducir una automatización en la administración del trabajo, donde los individuos reciben “tareas” con “plazos” y todo remoto.

Ya la tarea individualmente observada no contiene una relación directa con los pares, al punto del anonimato posible entre quienes conforman el equipo productivo o creativo.

Ante esto, vale decir que el teletrabajo tiene distintas formas de presentarse en la realidad; desde el trabajo desde el hogar hasta el radiocontrol de equipos robotizados, no necesariamente desde el lugar, sino de una posición remota y cómoda. Es por esto por lo que, las tecnologías informáticas, la automatización y el teletrabajo traen consigo una línea de base que incluye tanto el uso de redes virtuales en la interacción laboral y su ejecución como la necesaria alfabetización electro-informática de sus laborantes. Esto instituye una primera corrección a la tendencia de descalificación de la mano de obra, ya que es necesaria una cualidad para poder ejercer el teletrabajo.

Por otro lado, tanto el origen de la infraestructura necesaria, como las condiciones de pacto de la relación laboral dejan a este tipo de tareas como una ambivalente, que puede tanto brindar autonomía al trabajador en los tiempos e intensidades de ejercer la tarea, como todo lo contrario, con una imposición remota de plazos y dependientes del acceso que el trabajador tenga a la tecnología y sin ninguna herramienta de intermediación para la absorción de contingencias, dejando con una autonomía reducida al trabajador respecto a los trabajadores con trabajos clásicos.

Sobre la profundidad de estas condiciones se ahondará en la siguiente reflexión, donde se incluirá los niveles de dependencia generadas, el nivel de involucramiento de las partes, las ventajas sociales, políticas y económicas del empleador.

Pablo Cárcamo Aravena  
Licenciado en Sociología, Universidad de Chile  
Relaciones Laborales - Asesor Sindical