

# Suprimir el vínculo de subordinación: un imperativo de supervivencia

Por **Danièle Linhart**

El trabajo es una de las dimensiones esenciales de las relaciones sociales, y plantea como reto colectivo fundamental la protección y el respeto de los trabajadores, consumidores y usuarios, así como de nuestro planeta. Sin embargo, el vínculo de subordinación consagrado en el sistema salarial distorsiona esta protección y respeto debido al dominio ilimitado que permite al empresario.

El trabajo es una de las dimensiones esenciales de las relaciones sociales, y plantea como reto colectivo fundamental la protección y el respeto de los trabajadores, consumidores y usuarios, así como de nuestro planeta. Sin embargo, el vínculo de subordinación consagrado en el sistema salarial distorsiona esta protección y respeto debido al dominio ilimitado que permite al empresario.

El vínculo de subordinación distorsiona el sentido del trabajo porque permite legítimamente al empresario apropiarse de él, privatizarlo, ponerlo bajo su control. En la Declaración de Filadelfia se afirma que es objetivo de "las diversas naciones del mundo" que los trabajadores se empleen "en ocupaciones en las que tengan la satisfacción de dar la mayor medida de su capacidad y conocimientos, y de contribuir lo mejor posible al bienestar común", recuerda Alain Supiot (2019, p. 31). Pero el vínculo de subordinación garantiza el derecho de los empresarios a no molestarse por esta afirmación y a imponer unilateralmente a los trabajadores "la finalidad y los métodos de trabajo que consideren más eficaces bajo el prisma de la racionalidad económica dominante". Entonces, ¿es imposible imaginar un sistema asalariado sin subordinación?" (Linhart, 2017).

¿Es imposible imaginar un sistema asalariado sin subordinación?

Es esta una pregunta que me hago desde hace varios años en las reuniones en las que participo y en las que intervienen sindicalistas (de diferentes organizaciones), a veces inspectores de trabajo o abogados de derecho social. Cada vez que la planteo, literalmente, se levanta un muro frente a mí. "¿Cómo? ¡Pero no lo puedes estar pensando seriamente! Es absurdo". El vínculo de subordinación es consustancial al empleo asalariado, si lo eliminamos, toda la construcción social del empleo asalariado se derrumba, me dicen. Si los empleados tienen derechos, garantías y protecciones, es porque el empresario es declarado responsable de sus empleados por este vínculo de subordinación. Por lo tanto, le corresponde velar por la preservación de la salud mental y física de sus empleados... ¡Cuidado! me dicen, al suprimir el vínculo de subordinación, se suprime el Código del Trabajo<sup>1</sup>, y por lo tanto la Inspección del Trabajo, y los sindicatos perderán su función...

Y, además ¡cuidado!, vuelven a advertir: al criticar el vínculo de subordinación se corre el riesgo de poner en tela de juicio el propio sistema asalariado, marginándolo y extendiendo una alfombra roja a los promotores de las formas de empleo independientes. Esto sería correr el riesgo de dar la razón a "los que, como Denis Pannel<sup>2</sup>, piensan que la revolución laboral tendrá lugar fuera del sector asalariado". Según ellos, cada vez son más los jóvenes que se alejan del trabajo dependiente. Ya no quieren formar parte de la mano de obra asalariada, soportar los muchos años de empleo precario (trabajo temporal, contratos de duración determinada, prácticas, becas, etc.) antes de obtener el supuesto *grial* de un contrato indefinido que les impulse hacia un futuro que, a sus ojos, no es muy atractivo. Es por ello por lo que se dirigen hacia las formas de trabajo que se anuncian como independientes. Pero al hacerlo, se convierten en peligrosamente vulnerables.

Es impensable cuestionar el vínculo de subordinación. Si lo retiramos, nos encontraríamos ante un vacío, o ante soluciones aún peores. No comprendo y por ello pregunto cada vez, sin convencer. ¿Tienen los asalariados derechos, garantías y protección por su subordinación o porque se comprometen a trabajar, consienten en proporcionar tiempo, esfuerzos, movilizar sus capacidades en un contexto que puede exponerlos a peligros y molestias? ¿No es necesario proteger a los trabajadores porque el trabajo, aunque ofrece posibilidades de realización, es una actividad laboriosa, agotadora, que priva de otras actividades potencialmente menos exigentes, más lúdicas o gratificantes emocionalmente?

Se hace urgente, en vista de las nuevas estrategias empresariales modernizadoras que de forma acelerada precarizan objetiva y subjetivamente cada vez más a los trabajadores, que desestabilizan sus colectivos y les obligan a traicionar su ética, iniciar un proceso de deconstrucción, de desnaturalización, para analizar lo que implica realmente este vínculo de subordinación, para cuestionar su legitimidad, y para poner en evidencia los peligros que representa, sin por ello cuestionar el principio mismo del salariado. ¿Es legítimo pedir a los ciudadanos que entren en una relación de obediencia cuando se comprometen a trabajar para llegar a satisfacer sus necesidades y contribuir a satisfacer las de los demás? ¿No estamos en democracias políticas en las que nadie debería pertenecer a nadie? ¿Es realmente útil subordinar las competencias, los conocimientos y la experiencia de los trabajadores a la autoridad de una

dirección que a menudo carece de la experiencia necesaria? ¿Someterlos a directrices y procedimientos elaborados a distancia de las realidades del trabajo concreto? ¿Someterlos a finalidades inscritas en una racionalidad ultraliberal, que los presurizan al mismo tiempo que instrumentalizan a los consumidores y ponen en peligro la supervivencia de nuestra especie en este planeta?

Estas son preguntas que debemos hacernos. A veces los autores, incluso los más críticos, permanecen prisioneros de la "construcción social" heredada del pasado que identifica empresa y patronato, y no cuestionan el vínculo de subordinación. Así se puede leer bajo la pluma de Thomas Coutrot (2018, p. 97): "Desde el nacimiento del taylorismo [...] oleadas sucesivas de patronos y managers insatisfechos han propuesto alternativas humanistas al trabajo a destajo. Con un éxito muy relativo y sin llegar a cuestionar realmente la separación entre trabajo de concepción y trabajo de ejecución. Pero la paradoja es que no han recibido ningún apoyo de la izquierda sindical o intelectual". El autor identifica bien la ausencia casi permanente de los sindicatos y de la izquierda en el campo de la organización del trabajo (no tienen un modelo alternativo), aunque parece pasar por alto el hecho de que la voluntad patronal de mejora se inscribe siempre en el marco de una relación de fuerza, de un antagonismo de intereses y de valores controlado por el vínculo de subordinación. La perspectiva humanista a la que se refiere Thomas Coutrot siempre ha estado motivada por la voluntad de establecer un dominio sobre los asalariados con el menor coste, de la manera más eficaz y con toda la legitimidad.

Todo parece suceder como si fuera evidente que las direcciones de empresa han de decidir por sí solas, unilateralmente, la finalidad del trabajo y su organización en el marco del trabajo asalariado. No se cuestiona la apropiación no sólo económica sino también simbólica del trabajo y de la empresa por parte del patronato y de ello se desprende el resto, incluido el vínculo de subordinación. Suprimirlo sería arriesgar el fin del trabajo asalariado, un fin que, sin embargo, no señalará el fin de la dependencia de la población trabajadora que será aún más vulnerable, pulverizada por la concepción pseudo-libertaria del trabajo.

Se trata simplemente de imaginar un sistema asalariado sin subordinación e inventar las condiciones concretas para su ejercicio.

En mi opinión, no debemos abogar de ninguna manera por el fin del empleo asalariado. Tiene considerables ventajas para los trabajadores, en particular su dimensión colectiva, que les ha permitido emprender luchas y conquistar derechos, garantías y protección. "El empleo asalariado no debe ser abandonado por un espejismo liberal de exceso de trabajo atomizado. La relación salarial puede y debe ser reformada en una dirección más democrática y emancipadora. Pero la

búsqueda de la autonomía no debe llevar al sacrificio de un modelo de derechos y solidaridad que ha costado más de un siglo construir" (Abdelnour, 2017, p. 318). Se trata simplemente de imaginar un sistema asalariado sin subordinación e inventar las condiciones concretas para su ejercicio.

Necesitamos repensar la empresa y el trabajo como cuestiones de y para la sociedad, algo fundamental para salir del atolladero al que nos ha llevado la apropiación de ambos por parte de unos representantes de intereses desconectados de los valores esenciales para la supervivencia de nuestras sociedades.

Los colectivos de trabajo que están resucitando y gozando de mayor autonomía dentro de las instituciones hospitalarias en estos tiempos difíciles de la epidemia de Covid-19 son un ejemplo del inmenso potencial que los trabajadores pueden aportar cuando los objetivos tienen sentido y están en consonancia con la conciencia de un propósito relacionado con la preocupación por los demás. Necesitamos repensar la empresa y el trabajo como cuestiones de y para la sociedad, algo fundamental para salir del atolladero al que nos ha llevado la apropiación de ambos por parte de unos representantes de intereses desconectados de los valores esenciales para la supervivencia de nuestras sociedades. Tenemos que crear las condiciones que nos permitan romper el cerrojo nocivo de la subordinación para que los trabajadores y los consumidores, como también usuarios que somos, podamos construir el futuro de nuestras sociedades y de nuestro planeta.

## **Bibliografía**

Sarah Abdelnour (2017) *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, Puf.

Thomas COUTROT (2018) *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, Paris, Le Seuil.

Danièle Linhart (2017) «Imaginer un salariat sans subordination», *Le Monde diplomatique*, n° 76.

Alain Supiot (2019) *Le travail n'est pas une marchandise*, Paris, Éditions du Collège de France.

---

**Danièle Linhart.** Socióloga francesa especializada en el trabajo y el empleo. Es directora de Investigación en el CNRS y profesora de la Universidad París-Nanterre. Ha publicado numerosos

textos, entre los que destacamos *La Modernisation des entreprises* (2010) y *La comédie humaine du travail* (Érès 2015). Agradecemos a la autora la autorización para publicar la conclusión de su libro *L'insoutenable subordination des salariés*. Toulouse: Érès, 2021. El texto se publica en Pasos a la Izquierda con permiso de la autora. Traducción de Pere Jódar.

---

1. *Code du Travail (Francia)*: recoge los textos referidos al derecho del trabajo que conciernen principalmente a los asalariados del sector privado, público, o con estatutos específicos. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050>.
2. *Dennis Pennel*, director de la *World Employment Confederation*; ha escrito textos significativos: *Trabajo, la sed de libertad*; *Trabajar para uno mismo*; ambos en francés.