

2019-01-02

## El trabajo, la identidad y la organización en el nuevo mundo laboral

Andrés Fuerte Posada

*Universidad Nacional de Colombia*, andresfuertep@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

---

### Citación recomendada

Fuerte Posada, A. (2019). El trabajo, la identidad y la organización en el nuevo mundo laboral. *Equidad y Desarrollo*, (33), 137-161. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.8>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

# El trabajo, la identidad y la organización en el nuevo mundo laboral\*

Andrés Fuerte Posada\*\*

137

## Palabras clave

Contratación laboral, despidos masivos, estudios del trabajo, identidad, sindicatos, subjetividad

## Clasificación JEL

J51, J53, J59, J63, J65

## Resumen

Este artículo presenta los resultados de una investigación sobre las posibilidades y condiciones de organización y representación en el contexto laboral actual, caracterizado por contrataciones atípicas mediante figuras de intermediación laboral: órdenes de prestación de servicios, plantas temporales, contratos de corta duración y otras figuras, lo que se denomina aquí *nuevas formas de contratación*. El contexto de investigación corresponde a los despidos masivos generados en diferentes entidades del Distrito Capital de Bogotá, ante la llegada a la Alcaldía de Enrique Peñalosa en 2016. Se observaron las dinámicas organizativas y las diferentes acciones que los sindicatos y los trabajadores afectados emprendieron para afrontar este problema, atravesados por las diferentes modalidades de contratación en que se encontraban. Se realizó una aproximación etnográfica a los espacios de organización y discusión de los trabajadores, acompañada de revisión de prensa y de documentos y estadísticas oficiales.

---

Cómo citar este artículo: Fuerte Posada, A. (2019). El trabajo, la identidad y la organización en el nuevo mundo laboral. *Equidad y Desarrollo*, (33), 137-161. <https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss33.8>

---

Fecha de recepción: 28 de noviembre de 2017 • Fecha de aprobación: 16 de agosto de 2018

\* Este artículo es producto del proceso investigativo que condujo al trabajo de grado “El trabajo, la identidad y la organización en el nuevo mundo laboral”, con el cual se optó por el título de Magíster en Investigación Social Interdisciplinaria de la Universidad Distrital, sustentado y aprobado en mayo de 2017.

\*\* Economista de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Magíster en Investigación Social Interdisciplinaria de la Universidad Distrital, Bogotá. Investigador, asesor y consultor en temas sindicales, agrarios, rurales y ambientales. Correo electrónico: [andresfuertep@gmail.com](mailto:andresfuertep@gmail.com)

## Work, identity, and organization in the new world of labor

### Abstract

This article presents the results of a research on the possibilities and conditions of organization and representation in the current context of labor, characterized by atypical hiring through different forms of labor intermediation: contracts for service provision, temporary employment, short-term contracts and other forms, which are called here new forms of contracting. The research context covers the mass layoffs in different entities of the Capital District of Bogotá, before the arrival of Enrique Peñalosa at the City Hall in 2016. The paper analyzed organizational dynamics and different actions taken by unions and affected workers, who were in different modalities of contracting, to face this problem. An ethnographic approach was used to examine spaces for the organization and discussion of workers, as well as a detailed review of the press, official documents, and statistics.

### Keywords

Labor contracting, mass layoffs, studies on labor, identity, unions, subjectivity

## O trabalho, a identidade e a organização no novo mundo trabalhista

### Resumo

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa sobre as possibilidades e condições de organização e representação no contexto trabalhista, caracterizado por contratações atípicas mediante figuras de intermediação trabalhista: ordens de prestação de serviços, fábricas temporárias, contratos de curta duração e outras figuras, o que se denomina aqui novas formas de contratação. O contexto de pesquisa corresponde às demissões em massa geradas em diferentes entidades do Distrito Capital de Bogotá, com a chegada de Enrique Peñalosa à Prefeitura em 2016. Observaram-se as dinâmicas organizativas e as diferentes ações empreendidas pelos sindicatos e os trabalhadores afetados para enfrentar este problema, atravessados pelas diferentes modalidades de contratação em que se encontravam. Realizou-se uma aproximação etnográfica aos espaços de organização e discussão dos trabalhadores, acompanhada de revisão de imprensa e de documentos e estatísticas oficiais.

### Palavras chave

Contratação trabalhista, demissões em massa, estudos do trabalho, identidade, sindicatos, subjetividade

## Introducción

En este artículo se expone una investigación sobre las posibilidades de organización y representación asociada al mundo del trabajo en un contexto laboral caracterizado, entre otras, por modalidades atípicas de contratación. Se alude a figuras de tercerización utilizadas en Colombia, como las cooperativas de trabajo asociado (CTA), las empresas temporales, las sociedades anónimas simplificadas (SAS) y los contratos sindicales, al igual que a modalidades de contratación, como las órdenes de prestación de servicios (OPS), los contratos de corta duración, las plantas temporales y otras, lo que denominaremos *nuevas formas de contratación*.

Estas formas de contratación se enmarcan en transformaciones más amplias de las condiciones del mundo del trabajo. Dichas transformaciones se resumen en la generalización de altos niveles de desempleo, precariedad laboral, es decir, trabajos con una relación contractual difusa o inexistente, baja calidad y pérdida de derechos, desmonte de regulaciones laborales, una nueva forma de contratación y gestión de la mano de obra, que implica menor estabilidad y mayores incertidumbres para los trabajadores (Beck, 2000).

Una revisión de los principales indicadores del mercado laboral en Colombia confirma esa situación. Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2017) a agosto de 2017 el desempleo fue del 9%, mientras la informalidad se ubicó en el 48,7% a finales de 2016. Entre la población ocupada, el 57,1% pertenecía al régimen contributivo en salud; el 12,6% era beneficiario; el 23,4% estaba afiliado al régimen subsidiado, y tan solo el 49,4% cotizaba al sistema de pensiones,<sup>1</sup> lo que da un indicio de la mala calidad del empleo y el incumplimiento de los derechos asociados a este. Es evidente una agudización de estos problemas del mercado laboral en la época reciente, aunque cabe recordar que el desempleo y la informalidad han sido un asunto estructural a lo largo de la historia colombiana.

Según datos de Confecoop (2011), para el 2011 había un total de 482.168 personas afiliadas a CTA. Luego de una tendencia descendente, en 2014 había 120.022 personas afiliadas a estas entidades. Estas instituciones pueden caracterizarse como un instrumento para la gestión del personal y el ahorro de costos laborales, lo que significa generalmente la pérdida de derechos de los trabajadores y la no

<sup>1</sup> Pertenecer al régimen contributivo en seguridad social es indicativo de formalidad laboral. Los demás casos corresponden a informalidad o precariedad laboral.

existencia de una relación laboral formal y estable. A pesar de la reducción del uso de la figura de las CTA en concreto, han surgido otras que vienen a cumplir su misma función, como los contratos sindicales. En el primer semestre de 2014 se presentaron 984 contratos sindicales (Ministerio de Trabajo, 2014), mientras en 2010 solo había 50, según la Escuela Nacional Sindical. Adicionalmente están las modalidades de contratación como la prestación de servicios, que se usa extendidamente, para desnaturalizarla y negar derechos de los trabajadores.

Estas prácticas de contratación se han extendido también al sector público en Colombia. Entidades del propio Estado, en diferentes niveles y sectores, han recurrido a la tercerización de servicios como el aseo o la seguridad. También han vinculado mediante contratos de prestación de servicios a un gran número de funcionarios, que en muchas entidades superan ampliamente a los trabajadores contratados de manera estable y con plenos derechos.

A pesar de estas transformaciones, el modelo previo de representación en el trabajo, caracterizado por la existencia de trabajadores formales con empleos estables, en compañías que concentraban abundante mano de obra y sindicatos tradicionales, persiste. Como señala Castel (2009), la sociedad salarial estaba caracterizada por la inscripción de sus miembros en colectivos de trabajadores de la gran industria; sindicatos que representaban intereses homogéneos de grandes grupos, convenciones y regulaciones colectivas, coordinado todo por el Estado social como instancia colectiva por excelencia.

Las transformaciones en el mundo del trabajo señaladas anteriormente conducen a cuestionar la eficacia e incluso la legitimidad de este modelo de representación. Por ejemplo, la tasa de sindicalización ha alcanzado en esta década niveles bajos en Colombia, cercanos al 4%, después de haber llegado al 13 o 12% en los años sesenta y setenta (Ríos, 2005). En 2015 había 5229 sindicatos registrados que vinculaban 1.006.150 trabajadores (Escuela Nacional Sindical, 2017); mientras que la población ocupada ascendía a los 22 millones.

Por lo tanto, surgen interrogantes sobre la configuración de nuevas subjetividades y posibilidades de organización a partir de los cambios en el mundo del trabajo, que replacen o se adapten a las viejas estructuras productivas y organizativas. Si se asume que la subjetividad se conforma en las relaciones sociales y en la interacción, y que a partir de esta se configura la identidad y la acción de los sujetos (Boso y Rodríguez, 2003), resulta válido indagar las nuevas formas de producción de subjetividad e identidad en los contextos actuales deslaborizados, que permitan entender además las motivaciones de los sujetos en su actuar co-

tidiano, pero también en su accionar político y en la defensa de sus intereses en tanto trabajadores.

Las indagaciones clásicas sobre la subjetividad y la movilización en el trabajo, como el marxismo o la misma sociología del trabajo, se enfocaban principalmente en los trabajadores industriales, en procesos productivos concentrados, los cuales desarrollaban tareas maquinistas o repetitivas (De la Garza, 2005). Sin embargo, el panorama actual en Colombia y América Latina es bastante diferente: para enero de 2017, apenas el 11,7 % de la población ocupada colombiana estaba dedicada a la industria, mientras comercio y servicios concentraban la mayoría de la población, con 28,2 % y 19,2 %, respectivamente (DANE, 2017). Esta nueva situación trae consecuencias sobre las actividades, las rutinas, las relaciones y las posibilidades de organización en el trabajo.

141

## El contexto de investigación

El contexto de investigación está en línea con las transformaciones del mercado laboral, asociadas a formas de contratación atípicas y con predominancia del sector servicios. Se eligió como contexto los despidos masivos generados en diferentes entidades del Distrito Capital de Bogotá, ante la llegada a la Alcaldía de Enrique Peñalosa en 2016. Se observaron las dinámicas organizativas y las diferentes acciones que los sindicatos y trabajadores afectados emprendieron para afrontar este problema, atravesadas por las diferentes modalidades de contratación en que se encontraban los trabajadores despedidos. Pretende, en línea con De la Garza, probar la eficiencia identitaria del trabajo en casos concretos, en lugar de descartar completamente el trabajo como eje articulador en la sociedad.

De entre los hechos observados, se destaca la centralidad que aún ocupa el trabajo en la vida de los entrevistados, que coexiste con otros espacios sociales; la adopción que han hecho algunas organizaciones sindicales de trabajadores no clásicos; la decisión de trabajadores contratistas o temporales de conformar sindicatos, según sus necesidades, y la articulación de las organizaciones sindicales con agendas políticas más amplias de la ciudad.

A continuación se presentan las principales tendencias teóricas dentro de los estudios del trabajo, resaltando algunos conceptos claves para el andamiaje teórico de esta investigación. Luego se describe brevemente el contexto de la investigación de campo, para presentar después los principales resultados de la observación. En

la última sección, se contrastan los principales resultados de la investigación con los conceptos definidos en el apartado teórico. Para finalizar, se plantean brevemente algunas conclusiones.

142

## Tendencias en los estudios del trabajo

La relación entre los cambios en el mundo del trabajo, la producción de identidades y subjetividades y la organización ha sido analizada desde varios enfoques dentro de las ciencias sociales. Entre esas podemos identificar tres principales: la latinoamericana, que propone una transformación mas no fin del trabajo; la visión discursiva-foucaultiana, y la de los sociólogos contemporáneos, que plantean el fin del trabajo.

El enfoque foucaultiano o posestructural ha emergido en los estudios del trabajo. Podemos mencionar a Lazzarato y Negri (2001), quienes analizan las características del trabajo y los procesos de subjetivación en la era posfordista. Retomando a Marx, señalan que en esta era el trabajo se transforma integralmente en inmaterial, cognitivo, comunicacional; y la fuerza de trabajo en “intelectualidad de masa”. Su tesis es que esta intelectualidad de masa puede transformarse en un sujeto políticamente hegemónico, que además funciona como proceso de subjetivación independiente, sin requerir la organización del trabajo para adquirir fuerza. Esta misma noción del trabajo, según Lazzarato y Negri, está en la obra de Foucault, independientemente de Marx. Contrario a la concepción marxista tradicional, la subjetividad asociada al trabajo inmaterial y la era posindustrial no es dialéctica sino alternativa, constitutiva de una realidad social diferente, que funciona no solo en plano del poder sino especialmente de la potencia. Los sindicatos pasan entonces a generar desconfianzas, a considerarse también adversarios, al igual que los demás lugares institucionales, en tanto pueden ser manipulados por “el político”. Los nuevos movimientos tienen la necesidad de una redefinición del poder.

Por otra parte, varios sociólogos contemporáneos han llegado a argumentar el fin del trabajo como articulador de la sociedad. Entre esos sobre sale la figura de Bauman (1999), para quien en la era posmoderna el consumo viene a remplazar al trabajo y las instituciones asociadas a él en la función de determinar los hábitos y la identidad de las personas y en servir como vínculo de las motivaciones individuales y la integración social. En esta nueva fase de la modernidad, los empleos seguros,

permanentes y estables que permitan alcanzar la identificación social basada en el trabajo son apenas la excepción. Las nuevas identidades son, pues, flexibles, transitorias, realizables en el mercado y en el consumo. Mientras la sociedad de productores era eminentemente colectiva, el consumo es esencialmente individual y opuesto a cualquier proceso de integración.

En la misma línea, Beck (2000) señala el fin de la sociedad laboral en el sentido clásico, y se apoya en lo que denomina la *brasileñización* de occidente. El desempleo, la precarización, la desregulación y la flexibilidad en el trabajo se están extendiendo en todo el mundo, incluyendo Europa, debido al surgimiento de la llamada segunda modernidad o sociedad posindustrial. A partir de la extensión de la libre competencia en la economía global, el régimen fordista resulta obsoleto y la forma jurídica y biográfica del trabajo pasa de la seguridad regulada al riesgo desregulado.

En respuesta a esos autores “del norte”, los pensadores latinoamericanos han reivindicado el trabajo, aun en sus condiciones contemporáneas. Por ejemplo, Ricardo Antunes (2000) analiza la extensión en Occidente del modelo de producción conocido como *toyotismo*, caracterizado por una organización más flexible del trabajo. También revisa otros fenómenos como la desproletarización de la industria, el ascenso del sector servicios, la subproletarización (a través del trabajo temporal), un doble proceso de calificación y descalificación del trabajo y el aumento de mano de obra femenina. Tras analizar todos estos cambios, Antunes concluye que el proletariado no desaparecerá prontamente y que no es posible siquiera proyectar la desaparición de “la clase que vive del trabajo”, como ya lo había adelantado Karl Marx en los *Grundrisse*. El trabajo no podría desaparecer ni en su dimensión abstracta (debido a la teoría del valor), ni en su dimensión concreta, como elemento estructural del cambio entre los hombres. A pesar de los cambios ya descritos en la clase obrera, para Antunes se mantiene la posibilidad de la emancipación humana a partir de revueltas y rebeliones centradas en el mundo del trabajo, lo que no excluye otras formas de contestación.

Por su parte, De la Garza et al. (2008) hacen una fuerte crítica al ya citado grupo de sociólogos contemporáneos que han abordado el tema del trabajo, a quienes denominan *paraposmodernos*, puesto que son cercanos a la corriente posmoderna aun sin reconocerlo. Para realizar su análisis, Sennet, Bauman, Beck, Negri y Holloway toman el concepto de *heterogeneidad* propuesto por los autores del fin del trabajo, entre quienes sobresale Rifkin (1996), y agregan la idea de *flexibilidad*, entendida como la corta duración en una actividad y la alternancia entre empleo y

otras actividades. Estos autores coinciden en un agnosticismo social, en la pérdida de confianza en los movimientos sociales, el fin del trabajo como generador de identidad y la renuncia a la lucha por el poder estatal. Tras su retórica incendiaria, afirman De la Garza et al. (2008), se esconde entre líneas una propuesta ideológica que no se aparta del neoliberalismo.

En cuanto a la pérdida de identidad en el trabajo para estos autores, De la Garza et al. (2008) señalan que esta idea parece demasiado estructuralista. En Bauman, por ejemplo, las posiciones ocupacionales explicarían la licuefacción de las identidades. Aunque las estructuras ocupacionales tienen cierta influencia, entre estas y la creación de identidades, hay un proceso de construcción en el que pueden influir otras estructuras de la empresa y espacios *extraempresa* (familia, religión, etc.). La construcción de identidad no se reduce a la ocupación, no se basa solamente en la comunidad cara a cara, sino que implica procesos de *abstracción de diferencias*, entre ocupaciones, condiciones de trabajo o industrias. En Estados Unidos, Europa y Argentina hay evidencias históricas que permiten pensar que estos procesos de generación de identidad en el trabajo, aún en presencia de flexibilidad y heterogeneidad, son posibles.

En contraposición a los ideólogos del fin del trabajo, la postura de De la Garza (2005 y 2009) corresponde a una *concepción ampliada del trabajo*. El concepto privilegiado tradicionalmente por la teoría clásica corresponde al trabajo industrial desarrollado por Marx y luego el del fordismo y taylorismo. Sin embargo, estas características fueron extendidas únicamente en una época de la historia y en países determinados. Existen otro tipo de trabajos *atípicos* o *no clásicos* que constituyen la forma dominante en América Latina, pero que a pesar de ello han sido dejados de lado por la teoría sociológica. Por tanto, se requiere indagar el aspecto subjetivo del trabajo, compuesto por conocimientos, valores, sentimientos, estética y formas de razonamiento, así como la formación de identidades en este tipo de trabajos, donde la actividad laboral implica una interacción mediata e inmediata, lo que llevaría a pensar en la existencia de una comunidad simbólica de trabajadores. La construcción de identidad implica necesariamente un proceso de *abstracción de las diferencias*, debido a la heterogeneidad en las ocupaciones laborales. Adicionalmente, la eficiencia identitaria del espacio del trabajo debe ser probada en cada caso.

La crisis del mundo del trabajo está relacionada también con sus formas organizativas. Las tesis que sostienen el fin del trabajo plantean lo mismo para sus estructuras organizativas, así como hay otros autores que les asignan cierta vigencia, a pesar de los cambios drásticos en el mundo del trabajo. Rodríguez (2009),

por ejemplo, señala la falacia de la tesis sobre el fin del trabajo. Para este autor, la fragmentación de los trabajadores no es un fenómeno nuevo y, por el contrario, en el pasado estos han superado tal dificultad y han mantenido su organización. Afirma también que el movimiento y las organizaciones obreras mantienen gran importancia en la sociedad y en el futuro colectivo. La aparente crisis en el movimiento obrero se da, según el autor, a partir de un sesgo eurocéntrico, industriocéntrico y androcéntrico en el análisis.

Lo que ha ocurrido en verdad, ante los movimientos del capital, es una reorganización y fortalecimiento del movimiento obrero allí donde se instala el capital. Por lo tanto, las organizaciones de trabajadores se fortalecen en aquellos países (economías emergentes) y sectores (servicios) donde se ha incrementado la producción. Adicionalmente, las mujeres han tenido una inusitada participación en el mercado laboral en la época reciente, acompañada de cierta integración a organizaciones de trabajadores, de carácter tradicionalmente masculino.

“Lo que ha ocurrido en verdad, ante los movimientos del capital, es una reorganización y fortalecimiento del movimiento obrero allí donde se instala el capital. Por lo tanto, las organizaciones de trabajadores se fortalecen en aquellos países (economías emergentes) y sectores (servicios) donde se ha incrementado la producción”.

## Contexto del trabajo de campo

A partir del marco descrito, unos cambios fuertes en el mundo del trabajo y un debate académico entre autores que lo dan por muerto y otros que lo reivindican a pesar de los cambios, se realizó *un análisis concreto de una situación concreta*, en el sentido marxista, mediante la investigación de campo en un contexto específico. El problema de la investigación correspondió al contexto de los trabajadores de las diferentes entidades públicas adscritas al Distrito Capital de Bogotá, ante la coyuntura que generó los despidos masivos por parte de la Alcaldía Mayor en 2016. A manera de simplificación, por despidos se hace referencia indistintamente a la finalización o no renovación de contratos, sin importar su naturaleza.

El 1 de enero de 2016 se posesionó como alcalde de Bogotá Enrique Peñalosa. Este hecho constituye una ruptura en términos políticos y administrativos para la ciudad, debido a que durante los 12 años anteriores fue administrada por gobiernos de izquierda o alternativos, corriente contraria a la del nuevo gobernante. Por tanto, a los pocos meses de posesionado empezaron los anuncios sobre modificaciones en programas y políticas públicas de la ciudad, acompañados por despidos o no renovación de contratos de trabajadores de diferentes entidades.

La salida masiva de trabajadores de la Administración Distrital estuvo facilitada por las diferentes modalidades de contratación de personal que se utilizaron en las entidades de la ciudad: la explosión de plantas temporales y trabajadores en provisionalidad o contratados mediante OPS. Dichas modalidades coinciden con las nuevas formas de contratación planteadas en la introducción de este documento. Estas condiciones de contratación permiten, por un lado, que los trabajadores sean retirados de sus puestos de trabajo sin mayores consideraciones ni garantías; por otro, son un claro obstáculo para su sindicalización u organización, debido, entre otras razones, a la fragilidad de su vinculación (tabla 1).

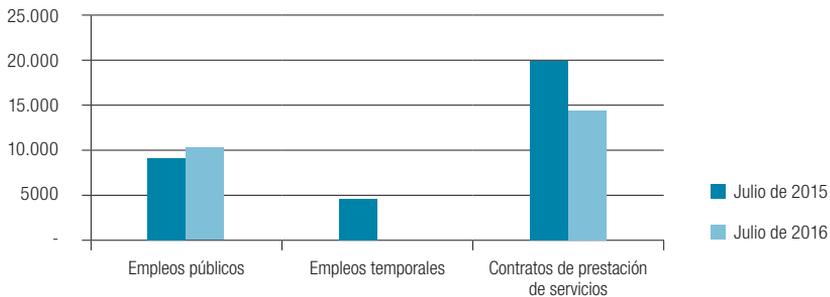
Tabla 1. Modalidades de contratación

Contratos de prestación de servicios	Plantas temporales	Carrera administrativa
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ No hay relación laboral (subordinación, horarios fijos, etc.).</li> <li>■ Contratos de corta duración (con opción de renovarse). Alta rotación de trabajadores.</li> <li>■ No hay prestaciones sociales. La seguridad social es asumida por los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Relación laboral.</li> <li>■ Seguridad social y prestaciones sociales asumidas por el empleador.</li> <li>■ Duración definida. Posibilidad de renovación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Relación laboral.</li> <li>■ Seguridad social y prestaciones sociales asumidas por el empleador.</li> <li>■ Duración indefinida, difícil desvinculación</li> </ul>

Según los medios de comunicación, en mayo de 2016 había 8500 contratistas a quienes no se les renovó su contrato en las entidades del Distrito. A estos se sumaban 3825 trabajadores temporales, cuyos contratos vencían en junio. La Alcaldía, por su parte, afirmó que serían desvinculadas 3162 personas (*Semana*, 2016). Las cifras oficiales del Distrito indican que en julio de 2016 había tan solo 138 trabaja-

dores temporales, 4706 menos que en el mismo mes de 2015. En el mismo periodo, los contratados mediante prestación de servicios se redujeron en 5873. Según estas cifras, sumados los empleos temporales y los contratos de prestación de servicios, de la Administración Distrital salieron 10.579 trabajadores en un año, mientras tan solo 886 ingresaron a la planta de las entidades (figura 1).

Figura 1. Empleos del Distrito por tipo de contratación



Fuente: información entregada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital al Congreso de la República.

De la misma figura 1 podemos deducir que para 2015 los trabajadores temporales y los vinculados mediante contratos de prestación de servicios representaban el 72,5% del total de la planta del Distrito. Los empleos públicos,<sup>2</sup> aquellos con mayores garantías y estabilidad, correspondían al 27,5% restante.

Por estas condiciones, la situación descrita constituye un escenario adecuado para desarrollar el problema de esta investigación. Buena parte de los trabajadores del Distrito se enfrentaron a lo que se denominan aquí nuevas formas de contratación, que incluyen vinculación mediante entidades distintas a aquellas para las que verdaderamente laboraban; contratos que suponen falsamente autonomía de los trabajadores, como los de prestación de servicios; o contratos por periodos cortos, que en ocasiones fueron renovados sucesivamente hasta consolidar una permanencia prolongada en la entidad, pero sin superar la vulnerabilidad que supone este

<sup>2</sup> Incluye a los de carrera administrativa (que son la mayoría de esta categoría), provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

tipo de contratación. Corresponde entonces al concepto de *flexibilidad*, planteado en el apartado teórico.

148 Estos trabajadores convivieron con un núcleo de funcionarios pertenecientes a las plantas de personal de las entidades, con mayores garantías, estabilidad y mejores condiciones para desarrollar procesos organizativos. En cada una de las entidades se han formado sindicatos de diferente tipo, de base, de industria y federaciones, algunos de los cuales llevan décadas de funcionamiento. Es decir, aplica también el concepto de *heterogeneidad*, referido en el capítulo inicial.

Si bien se trata del sector público, hay que señalar que el neoliberalismo ha traído principios del sector privado y del mercado a la administración estatal. Conceptos como la *endoprivatización* dan cuenta del fenómeno. Guerrero (1999) la define como “la sustitución de la gestión de los asuntos públicos por la idea, metodología y técnica del espíritu empresarial privado” (p. 46). Este traslado de las lógicas del mercado a la administración del Estado trae sin duda repercusiones en el manejo del personal y en las condiciones en las que los trabajadores del sector público desarrollan sus labores, que pasan al marco de eficientismo, emulando el ámbito privado, en contra de sus derechos y su estabilidad laboral.

Podemos agregar en la misma línea, que directrices del neoliberalismo como el achicamiento del Estado y las políticas de ajuste económico se han traducido en el congelamiento de las plantas de personal de la mayoría de entidades públicas. Ante las demandas crecientes de servicios sociales, acentuadas en un país como Colombia por el conflicto armado y otros factores, estas deben ser atendidas por trabajadores contratados de manera atípica, ya sea por plantas temporales o contratos de tipo prestación de servicios. Además, muchas funciones del Estado han sido subcontratadas, entregadas a privados para su desarrollo.

Se pretendía entonces analizar la reacción de los trabajadores del Distrito ante los despidos masivos de la alcaldía Peñalosa. Este propósito incluye las acciones emprendidas por los trabajadores despedidos (en su mayoría vinculados mediante contrataciones atípicas), las acciones de los sindicatos del Distrito, así como la articulación entre estos y otras organizaciones y sectores sociales. Esta situación se asemeja a los *eventos extraordinarios*, planteados De la Garza (2009) como una posibilidad para la emergencia de procesos de acción colectiva que superen las diferencias y la heterogeneidad entre trabajadores y otros actores sociales.

La investigación de campo consistió en una aproximación etnográfica, incluyendo la realización de entrevistas a trabajadores, líderes sindicales y personas que acompañan los procesos organizativos de los trabajadores de las diferentes entidades

distritales. Adicionalmente, se recurrió a la observación directa de diferentes escenarios del proceso, como talleres, foros, reuniones, espacios de movilización, etc.

## Síntesis de acciones generales de los trabajadores

A partir de las entrevistas y observaciones, las acciones emprendidas por los trabajadores ante los despidos masivos pueden agruparse en organizativas, políticas, de movilización, jurídicas y comunicativas, como se resume a continuación.

### Afiliación de contratistas a sindicatos

Ante la contratación masiva mediante OPS, diferentes sindicatos del Distrito<sup>3</sup> optaron por afiliar a estos trabajadores. No se trata de una práctica usual, pues los sindicatos han estado tradicionalmente reservados para los trabajadores formales, con una relación salarial definida y estable, lo que en la literatura ha sido denominado trabajo clásico. Incluso hay una discusión en las organizaciones sindicales sobre la conveniencia política y eficacia de afiliar contratistas, así como desconfianza por parte de los propios contratistas sobre la utilidad de vincularse a un sindicato.

Así como sindicatos tradicionales afiliaron contratistas, también surgieron organizaciones sindicales exclusivamente de trabajadores contratistas o temporales, motivados por el anuncio de los despidos masivos que se vendrían en la Administración Distrital. Con esta acción buscaban alguna protección derivada de los fueros sindicales, pero, además, un esquema organizativo que les permitiera luchar colectivamente por su empleo y demás reivindicaciones y una interlocución con las directivas de las distintas entidades.

### Movilización social

En el marco de la lucha contra los despidos masivos, los trabajadores recurrieron a las acciones clásicas de movilización social, que incluyeron marchas, plantones,

---

3 Se omite mencionar con nombres propios las personas u organizaciones entrevistadas, para proteger su derecho a la intimidad.

bloqueo a edificios, a avenidas principales, entre otras. El objetivo era presionar a la administración para que negociara o detuviera los despidos y llamar la atención de la ciudadanía y los medios de comunicación. Algunas de estas movilizaciones, convocadas por sindicatos, se hicieron de manera descentralizada, vinculando a la población de los barrios, frente a problemas como las modificaciones en la prestación de los servicios de salud. Otras fueron organizadas por trabajadoras contratadas con formas atípicas, como las madres gestantes de un hospital público, quienes denuncian despidos de 28 mujeres vinculadas mediante una empresa contratista (*Caracol Radio*, 2016).

## Acciones jurídicas

Las acciones jurídicas emprendidas por trabajadores despedidos, en las cuales han participado organizaciones sindicales, son variadas. En un foro virtual convocado por una central obrera, se ofreció un *centro de atención laboral*. Una organización sindical de industria dispuso un equipo jurídico para sus afiliados que atravesaran por esta situación. Varios de los entrevistados refirieron haber emprendido acciones jurídicas, con el apoyo de los respectivos sindicatos.

Por otro lado, existe una asociación de abogados que tuvo una participación importante en este tema. El 13 de julio convocó a un evento público para abordar los despidos masivos y las posibles alternativas, desde la perspectiva jurídica. El evento formó parte de una tarea permanente de sesiones semanales sobre diferentes temáticas laborales, abiertas y gratuitas para el público. Algunos trabajadores asistentes exponen la situación que atraviesa su entidad, que incluyen desconocimiento de fueros sindicales, liquidación de plantas temporales y no renovación a contratistas. En el marco del evento, la Asociación ofrece apoyos más específicos para trabajadores afectados.

Los despidos masivos de personas vinculadas a plantas temporales o mediante prestación de servicios generaron un debate jurídico frente a conceptos como la protección laboral reforzada o la aplicación de los fueros sindicales. Parte importante del apoyo de las organizaciones sindicales fue asesorar política y jurídicamente a los trabajadores despedidos en estas condiciones, obteniendo resultados favorables en varios casos.

## Negociación

Las diferentes organizaciones sindicales negociaron con la Administración Distrital un pliego de peticiones y un acuerdo laboral, mientras se anunciaban los despidos masivos. En uno de los eventos presenciados, se dio la discusión sobre el hecho de que las centrales, federaciones y sindicatos negociaran un acuerdo colectivo con la Administración Distrital. El comportamiento de las organizaciones fue diverso; algunas lo suscribieron y otras no. Una de las federaciones, por ejemplo, llevó una propuesta que garantizaba la estabilidad laboral de contratistas y temporales al menos hasta diciembre. No firmaron el acuerdo final que estableció que el Distrito tenía plazo hasta octubre para fijar una política de trabajo decente. Otros firmaron el acuerdo, pero sostienen que eso no significa que no puedan emprender otras acciones en defensa de los despedidos. A pesar de esta diferencia, tanto los sectores que firmaron el acuerdo como los que no mostraron un espíritu unitario en la discusión y la necesidad de continuar luchando en defensa de los trabajadores despedidos.

Otros entrevistados señalaron que sus organizaciones intentaron negociar un tratamiento distinto a la terminación de los contratos de prestación de servicios y las plantas temporales. Sin embargo, la administración siempre se mantuvo en la posición de que ese punto no podía negociarse, entre otras cosas porque muchos cargos y contratos estaban vinculados a la vigencia del plan de desarrollo anterior, que vencía en junio de 2015.

## Comunicación y divulgación

“Para varias organizaciones sindicales, la divulgación de la problemática de los despidos masivos era un asunto fundamental” (Trabajadora Z, entrevista personal, 2016). Por tanto, se dedicaron a la producción de comunicados, jornadas en redes sociales e, incluso, producción de videos informativos sobre el tema. Las mismas jornadas de movilización servían para llamar la atención e informar a la ciudadanía, a usuarios de las diferentes entidades y a medios de comunicación sobre lo que ocurría y sobre los argumentos de los trabajadores.

En este campo se observó una apropiación muy fuerte de las redes sociales de parte de las organizaciones sindicales, como medios de difusión, denuncia y presión. Varias movilizaciones de calle fueron acompañadas por jornadas en

redes sociales, que reforzaban el mensaje enviado a la ciudad. Esto constituye una innovación respecto a otros momentos del movimiento sindical.

152

## Retorno a los conceptos a partir de los hallazgos de la investigación

Los hechos observados y relatados por los trabajadores, que constituyeron la reacción frente a los despidos masivos en la Alcaldía de Bogotá, sirven para profundizar sobre los conceptos expuestos en el apartado teórico. Como sugiere De la Garza, la eficiencia identitaria del trabajo —y su relación con la organización de los trabajadores— no puede descartarse a partir de los cambios en el mundo laboral. Al contrario, debe ser probada en cada caso. Siguiendo este postulado, presentamos los elementos obtenidos en el trabajo de campo que permiten alimentar la discusión sobre las apuestas conceptuales planteadas inicialmente.

## Identidad, subjetividad y cambios en el mundo del trabajo

De acuerdo con lo expuesto en el apartado teórico, las transformaciones en el mundo del trabajo plantean desafíos a la generación de identidades entre los trabajadores, principalmente por la heterogeneidad o la fragmentación que se produce entre estos. La *abstracción de diferencias* permitiría sortear la heterogeneidad y resaltar los elementos comunes entre la clase trabajadora, con miras a estrategias organizativas y acciones políticas o reivindicativas.

En el caso de los trabajadores del Distrito Capital, la heterogeneidad está determinada por varios factores: la multiplicidad de entidades, con funciones, directivas y ubicaciones distintas. Dentro de cada entidad existen a su vez multiplicidad de funciones, campos de acción, programas y sedes. También están las modalidades distintas de contratación o *nuevas formas de contratación*, centrales para esta investigación, que hacen que coincidan trabajadores estables, de planta, con temporales, contratistas e incluso con trabajadores tercerizados de firmas privadas. A estas se suman las heterogeneidades propias de cualquier organización, diferentes niveles de formación, jerarquías, labores propias, etc.

Algunos enunciados de las entrevistas y acciones de los sindicatos dan cuenta de la abstracción de diferencias entre los trabajadores del Distrito. Frases como “hay que defender el derecho al trabajo” (Trabajador W, entrevista personal, 2016), para referirse al despido de contratistas y temporales, indican que, por encima de las modalidades contractuales, hay un derecho social, propio de la clase trabajadora, que las organizaciones sindicales deben defender. Pone de manifiesto la solidaridad con trabajadores que están por fuera de las posiciones ciertamente privilegiadas que tradicionalmente han ocupado los sindicalizados.

La afirmación “no nos importan las formalidades” del Trabajador Y (entrevista personal, 2016) va en la misma dirección. Resalta que las modalidades de contratación son tan solo un asunto formal, y que más allá está el deber de las organizaciones sindicales de amparar a todos los trabajadores. Trabajador Y, además de ser joven, es un trabajador temporal, directivo de un sindicato de industria y afectado directamente por los despidos masivos.

Además de los enunciados de los entrevistados, las acciones de algunos sindicatos confirman esta preocupación. Afiliar contratistas y temporales significa superar las diferencias de condiciones y necesidades de estos y los trabajadores de planta. Como se señaló, esta estrategia resulta novedosa e incluso polémica para algunos sindicalistas, quienes consideran que afiliar contratistas implica legitimar un modelo de contratación que se pretende combatir.

A pesar de los esfuerzos de algunas organizaciones, hay contratistas que cuestionan la utilidad de vincularse a los sindicatos, puesto que dudan, legítimamente, que les brinden una protección efectiva

“A pesar de los esfuerzos de algunas organizaciones, hay contratistas que cuestionan la utilidad de vincularse a los sindicatos, puesto que dudan, legítimamente, que les brinden una protección efectiva ante la intrínseca vulnerabilidad de su condición laboral. Es claro que la mera sindicalización no garantiza estabilidad ni permanencia en los cargos. Esto sugiere que faltan mayores desarrollos en el tema, que por un lado hagan el sindicalismo atractivo a los contratistas y por el otro ofrezcan mecanismos de protección efectiva a los trabajadores de todas las condiciones”.

ante la intrínseca vulnerabilidad de su condición laboral. Es claro que la mera sindicalización no garantiza estabilidad ni permanencia en los cargos. Esto sugiere que faltan mayores desarrollos en el tema, que por un lado hagan el sindicalismo atractivo a los contratistas y por el otro ofrezcan mecanismos de protección efectiva a los trabajadores de todas las condiciones. La vinculación de los trabajadores contratistas y temporales y su participación activa en los sindicatos debería ampliar las agendas de las organizaciones hacia estos intereses y fortalecerlas con la pretensión de tener mejores resultados.

Más allá de organizaciones o acciones concretas, el tema de las formas de contratación gana fuerza y se perfila como un punto estratégico para las organizaciones de trabajadores. Así lo indica, por ejemplo, el hecho de que en el pliego de las organizaciones sindicales estatales esté presente entre los primeros puntos la ampliación de las plantas y la formalización de los contratistas actuales. Otro ejemplo dicente es que los sindicatos preparen a sus afiliados contratistas o temporales para los concursos públicos que buscan proveer cargos de planta.

La explosión de nuevas formas de contratación, y especialmente la posterior ola de despidos masivos en el Distrito, coincide con lo que De la Garza denomina *eventos impactantes extraordinarios*, que permiten suprimir las diferencias o heterogeneidades entre trabajadores y destacar lo común entre ellos (De la Garza et al., 2008; De la Garza, 2009). De acuerdo con varios entrevistados y escenarios observados, los despidos masivos y otros cambios en el enfoque de las políticas públicas de la ciudad generaron el interés en muchos trabajadores por vincularse a organizaciones sindicales, fundarlas, o participar en escenarios de movilización; de otra forma nunca se habrían interesado. Esto se combinó con la responsabilidad política de las centrales obreras y las organizaciones sindicales tradicionales, que asumieron en conjunto la defensa de los despedidos. Trascendiendo estos *eventos extraordinarios*, los trabajadores se acercaron al movimiento sindical, supieron de su existencia y sus dinámicas e independientemente de los resultados de la disputa jurídica y política, su identidad como trabajadores emergió o se reforzó.

La conversación con trabajadores contratistas o temporales permitió también extraer algunos elementos sobre la configuración de su subjetividad, entendida como “representaciones del sujeto sobre sus propias condiciones sociales de existencia” (Boso y Rodríguez, 2003, p. 3). Se puede concluir que en independencia de la modalidad contractual y de la pertenencia o no a un sindicato, los entrevistados demuestran pertenencia, conocimiento y orgullo hacia su trabajo. Esto podría derivarse de que se investigó principalmente con trabajadores que desarrollaban

labores sociales, como las relacionadas con salud, atención a niños, habitantes de calle, víctimas del conflicto u otras poblaciones vulnerables.

La mayoría de trabajadores entrevistados hablaba en extenso sobre sus funciones, planteando observaciones a la política pública de su sector, críticas y alternativas. A esto se suma que en muchos casos la preocupación que expresaban frente a la llegada del nuevo alcalde no estaba solo en el riesgo que corrían sus puestos, sino también en las desmejoras de los servicios que sus entidades prestaban a la ciudadanía, derivadas de los recortes o renovaciones abruptas de personal, disminución en el presupuesto o cambios de enfoque de la política.

La identidad como trabajadores coexiste con otros espacios de socialización. Varios de los entrevistados pertenecían a instancias como juntas de acción comunal, grupos musicales, grupos de estudios universitarios; se reivindicaban como feministas o practicaban alguna espiritualidad. Según lo observado, ninguno de estos espacios remplace o subordina necesariamente al trabajo como generador de identidad o articulador social, sino que coexisten.

En cuanto a las modalidades contractuales y sus implicaciones en la subjetividad, en la formalidad los contratos de prestación de servicio suponen una relación civil, con autonomía para los contratistas, sin subordinación. Sin embargo, ninguno de los entrevistados lo percibe así; estas condiciones contractuales usualmente no permean la subjetividad. Al contrario, señalan que tenían un horario que cumplir y un control de sus superiores semejante al del contrato laboral. Así se confirma que, en la mayoría de casos, se abusa de la figura de la prestación de servicios, y se termina encubriendo una relación laboral de facto. De hecho allí está una de las disputas de los trabajadores: reclamar en estas situaciones la existencia de *contratos realidad*,<sup>4</sup> para pasar a la planta con todas las garantías.

El abuso de las OPS se da por varias razones: la primera, por ahorrar recursos, ya que con estas el empleador no está obligado a pagar la seguridad social ni las prestaciones sociales de los trabajadores; la segunda, para tener más control sobre los trabajadores, pues al no existir la obligatoriedad de renovar los contratos y por ser de corta duración, pueden cobrar cualquier conducta que se considere inapropiada de los trabajadores con la no renovación. Esto se usa además con fines clientelistas en el caso del sector público, puesto que los puestos son utilizados para pagar favores políticos, como lo señalaron varios entrevistados. Por último, las OPS, al

---

4 Concepto jurídico que indica que a pesar de que no exista un contrato laboral suscrito, en la práctica se configuran las condiciones para que exista una relación laboral de hecho.

igual que las plantas temporales, son un atentado también a la organización de los trabajadores. El temor y la cautela frente a cualquier exigencia de derechos, denuncia, o vinculación sindical radican en la vulnerabilidad de su contratación, la corta duración y la indefinición sobre los parámetros de su renovación. Es un elemento de control y disciplinamiento que busca alejar a los trabajadores de la posibilidad de organizarse para defender sus derechos.

En este contexto, los trabajadores entrevistados mostraron orgullo en el caso de haber sido contratados por mecanismos meritocráticos. Ya se ha resaltado que la contratación en el Distrito, principalmente de temporales y contratistas, está plagada de clientelismo y corrupción. Sin embargo, algunos trabajadores en estas condiciones pasaron por procesos de selección rigurosos para conseguir sus cargos. Quizás por el escenario de clientelismo dominante, los trabajadores vinculados por sus méritos, conocimiento o preparación, se precian de que así haya sido, y además lo consideran como una razón adicional por la cual sus puestos debieron ser respetados.

## Organización política y cambios en el mundo del trabajo

Los cambios en el mundo del trabajo y en particular las nuevas formas de contratación no solo traen consecuencias sobre la forma en que los trabajadores se reconocen y se identifican con los demás. Especialmente plantean retos para sus dinámicas organizativas. La *abstracción de diferencias* se expresa de por sí en estrategias nuevas para los sindicatos, como la afiliación de contratistas y la adopción de sus reivindicaciones y necesidades.

Además de estas estrategias, Rodríguez (2009) menciona la “reubicación espacial, sectorial y social del capital y el trabajo” (p. 7). Según el autor, el capital (entendido como una relación social) se ha movido en la fase de la globalización espacialmente entre sectores económicos (hacia los servicios), y ha utilizado nuevos sujetos sociales (campesinos y mujeres, por ejemplo). La tesis del autor es que el conflicto social y la organización de los trabajadores se reasientan allí adonde va el capital.

Esta reubicación de la organización de los trabajadores pasa por *articulaciones*, como las planteadas por De la Garza et al. (2008) dentro de las propias organizaciones obreras y con otros sectores sociales. Pasa justamente por las reubicaciones

del capital, que se interesa en determinados sectores económicos, adopta nuevas formas de gestión del trabajo, llega a nuevos territorios, se apropia de rentas públicas o de actividades que antes asumía el Estado. En cada uno de estos escenarios genera conflictos.

En muchos de estos contextos las organizaciones de trabajadores cumplen un papel determinante, dinamizador, movilizador y de orientación política, que se articula con organizaciones sociales de otro tipo. Esta afirmación no desconoce la debilidad del movimiento sindical particular a esta fase de la acumulación capitalista —la cual es planteada desde el inicio de la investigación— ni desestima los múltiples movimientos sociales que emergen en la sociedad contemporánea. Sugiere, en cambio, que a pesar de las condiciones evidentemente adversas, las organizaciones de los trabajadores aún conservan relevancia y que son útiles para el movimiento social en conjunto.

La observación del proceso frente a los despidos masivos en el Distrito ofrece información para respaldar estos puntos de partida en diferentes niveles. En primer lugar, la reubicación social del trabajo, en este caso concreto, pasa por el papel protagónico de la mujer. Por un lado, se manifiesta en que muchas mujeres lideraron sindicatos o grupos de trabajadores en defensa de los puestos de trabajo en el Distrito. Varios cargos de dirección en estas organizaciones son ocupados ahora por mujeres en mayor número que años atrás. Por otro lado, el tema de género y su relación con el mundo del trabajo ocupa hoy un lugar específico dentro de las organizaciones sindicales, hasta el punto de que es un asunto recurrente en escenarios de discusión (seminarios, escuelas, etc.), y ha ganado un espacio definido en las organizaciones, que cuentan con una secretaría de género o con instancias similares. Esto se deriva de que cada vez más mujeres ingresan al mundo laboral y que sus reivindicaciones particulares van ganando más fuerza. No quiere decir por supuesto que se haya alcanzado una situación de igualdad ni que se haya superado por completo la discriminación hacia la mujer.

Dentro de las organizaciones obreras se evidenció una especie de *articulación interna*, que consiste en crear sindicatos de industria, de trabajadores estatales en este caso. Los miembros de una de estas organizaciones revelaron que esta decisión estuvo inspirada en una directriz de la principal central obrera del país. La asociación por rama y la consolidación de organizaciones fuertes ofrecen mayor capacidad de negociación y representatividad. Permiten superar problemas como la desaparición de sindicatos por no cumplir con el número mínimo de miembros requeridos ante despidos masivos o cooptaciones. Tener presencia en varias

entidades hace posible que los trabajadores de cada una de estas puedan afiliarse, sin importar el número ni su condición contractual. También hace posible un direccionamiento político más claro que estaría diluido en organizaciones sindicales más pequeñas y desarticuladas. Algo semejante ocurre con federaciones que aglutinan sindicatos de base.

Se observaron igualmente articulaciones de las organizaciones sindicales con otras de diferentes ámbitos, que pueden calificarse como menos duraderas o estructuradas. Están determinadas por la coyuntura, los estados de la movilización social y, si se quiere, por los propios conflictos generados por los movimientos del capital. Entre estas articulaciones podemos citar al menos tres: la del sector salud, la privatización de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá y la revocatoria al alcalde Peñalosa. En cada uno de estos escenarios, los sindicatos tuvieron un papel protagónico, pero articulados con otras expresiones del movimiento social de la ciudad, como estudiantes, usuarios del sistema de salud, recicladores y otros.

## Conclusiones

El planteamiento de esta investigación parte de reconocer cambios en el mundo del trabajo que son adversos a los procesos organizativos de los trabajadores, pero intenta contrarrestar la idea de que un proyecto estructurador de la sociedad con participación del trabajo es obsoleto. La perspectiva de la obsolescencia del trabajo en el mundo social normalmente va acompañada del fin de proyectos políticos amplios, transformadores y solidarios. De ahí su inconveniencia y la necesidad de controvertirla, también desde el campo académico.

Se confirma que algunos cambios en el mundo del trabajo, principalmente las *nuevas formas de contratación*, buscan entre otros objetivos entorpecer las posibilidades organizativas de los trabajadores, generando incertidumbres, temores y vulnerabilidad. Por esto son tan destacables los procesos de organización, resistencias, movilización y solidaridad en este contexto.

Se incluye en el análisis otros elementos como la condición de joven, el género o la participación en diferentes espacios sociales, con lo cual se señala que estos coexisten con la condición de trabajador, en lugar de reemplazarlos o rebasarlos como generadores de identidad. No se trata entonces de dimensionar un sujeto del trabajo único, anacrónico o economicista, sino de ubicar al trabajo como un elemento aún determinante en la configuración de la identidad y los sujetos colectivos.

Reivindica también las instituciones mismas del mundo del trabajo, particularmente el sindicalismo, sin dejar de señalar sus debilidades y tareas pendientes, de las cuales son conscientes los propios líderes abordados. La investigación en el contexto escogido indica que aun en escenarios adversos el sindicato es una figura frecuentemente usada y eficaz. No se valora aquí la eficacia en el sentido de logros concretos en el bienestar o las condiciones de los trabajadores, sino, más bien, en cuanto instrumento que permita canalizar solidaridades, derivadas de una identidad colectiva y de intereses comunes.

Queda establecido que dentro de organizaciones sindicales ya consolidadas se vienen dando transformaciones para ajustarse a las nuevas condiciones del mundo del trabajo, incorporando a trabajadores de condiciones no clásicas y sus reivindicaciones. El ejercicio de darle espacio y representación a este tipo de trabajadores es una labor notable. Por otro lado, se resalta que los sindicatos son figuras a las que han recurrido también trabajadores sin ninguna vinculación ni protección, es decir, los más vulnerables y marginales entre la clase trabajadora, quienes ven allí la posibilidad de organizarse y buscar la garantía de sus derechos.

La situación de los trabajadores contratistas y temporales en el Distrito Capital deja un margen de indefiniciones desde el punto de vista jurídico, que abre posibilidades para la acción y la disputa jurídica y política, encarada de esa forma por los diferentes sindicatos. Pero, además, de manera reiterada, estos expresaron no únicamente su preocupación por sus puestos de trabajo, sino también por los servicios prestados por las entidades a las que pertenecían y el bienestar de la población atendida.

Esta preocupación del sindicalismo por agendas más amplias que las estrictamente propias y su articulación con otras expresiones del movimiento social son una necesidad y, a la vez, su tabla de salvación. La solidaridad entre trabajadores de diferentes sectores y con otros sectores sociales no es ninguna novedad, pero las condiciones actuales del mundo del trabajo la hacen imprescindible.

En esa dirección, se constataron articulaciones entre trabajadores dentro del mismo sector y de trabajadores con estudiantes, movimientos sociales, con usuarios de empresas de servicios públicos, con la llamada “economía popular” (vendedores ambulantes, recicladores, etc.). En otros contextos se han dado articulaciones con indígenas, ambientalistas y campesinos, dependiendo de las circunstancias y el desarrollo de los conflictos.

No se aborda el tema de la “dirección del movimiento social”, puesto que no es un propósito de la investigación ni una preocupación que se considere central en

la actualidad. No se define al movimiento de los trabajadores como vanguardista, ni privilegiado respecto a otras expresiones del movimiento social. Más bien se intenta evidenciar su vigencia y, a su vez, la necesidad de ampliar sus agendas y articularse con expresiones más amplias.

El marco teórico planteado, con conceptos como el *trabajo ampliado*, la *abstracción de diferencias* y los *nuevos espacios político-territoriales*, permitió dar cuenta de lo ocurrido con los trabajadores del contexto analizado. Sugiere también alternativas y rutas para el desarrollo del movimiento de los trabajadores y su adaptación a las nuevas condiciones del mundo laboral.

Queda pendiente la exploración de actuaciones colectivas de trabajadores por fuera o incluso en contra de organizaciones sindicales, que sin duda existen, aunque su rastreo es más difícil y no fueron detectadas en el trabajo de campo. También podrían explorarse casos de articulación más amplia y detallada con otras expresiones del movimiento social, como el campesinado o el movimiento ambiental. Hay experiencias con esas características.

Sin embargo, el sindicalismo no debe verse exclusivamente como una entelequia o un espacio burocratizado o carente de legitimidad. Puede ser también una vía de fuga, de configuración de subjetividades en el trabajo, de articulación con otros sectores, un portador de saberes y memoria y con un potencial reivindicativo y emancipador legítimo y muy vigente aún.

## Referencias

Antunes, R. (2000). *¿Adiós al trabajo?* Bogotá: Pensamiento Crítico.

Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Boso, R. y Rodríguez, M. (2003). *Crisis del empleo y cambios en la subjetividad*. Documento procedente del VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: "Los trabajadores y el trabajo en la crisis", Buenos Aires, ASET.

Caracol Radio. (2016). *Madres gestantes denuncian despidos del Hospital de Suba*. Recuperado de [http://caracol.com.co/emisora/2016/07/06/bogota/1467819883\\_043823.html](http://caracol.com.co/emisora/2016/07/06/bogota/1467819883_043823.html)

Castel, R. (2009). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Confecoop. (2011). *Inicio*. Recuperado de [http://www.confecoop.coop/index.php?option=com\\_content&view=article&id=50&Itemid=41](http://www.confecoop.coop/index.php?option=com_content&view=article&id=50&Itemid=41)

De la Garza, E. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. De la Garza, *Sindicatos y movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: Clacso.

De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En E. de la Garza, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-140). Buenos Aires: Clacso.

De la Garza, E., Celis, J. C., Olivo, M. A. y Retamozo, M. (2008). Crítica de la razón para-postmoderna (Sennet, Bauman, Beck). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (13-19), 9-38.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2017). *Mercado laboral de la juventud*. Bogotá: autor.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2017). *Principales indicadores del mercado laboral*. Bogotá: autor.

*El Tiempo*. (24 de junio de 2016). Empleados de la ETB siguen en huelga por despidos en la compañía. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/bogota/huelga-de-los-empleados-de-la-etb/16629371>

Escuela Nacional Sindical. (2017). *Sistema de información laboral y sindical. Reporte a diciembre de 2015*. Medellín: autor.

Guerrero, O. (1999). *Del Estado gerencial al Estado évico*. México D. F.: Universidad Autónoma de México.

Lazzarato, M. y Negri, A. (2001). *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Buenos Aires: DP&A Editora.

Ministerio de Trabajo. (2014). *Informe de actividades al Congreso 2013-2014*. Bogotá: autor.

Noticias RCN. (2016). Esmad interviene protesta que realizaban médicos de Bogotá. Recuperado de <http://www.noticiasrcn.com/videos/esmad-interviene-protesta-realizaban-medicos-bogota>

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.

Ríos, L. N. (2005). *Estructura sindical colombiana. Caracterización y propuestas*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Rodríguez Guerra, J. (2009). Reubicación espacial, sectorial y social del capital y movimiento obrero. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 14(21), 51-75.

*Semana*. (2016). *Polémica: saldrán 3.825 trabajadores de la Alcaldía de Peñalosa*. Recuperado de <http://www.semana.com/nacion/articulo/polemica-por-salida-de-trabajadores-de-la-administracion-penalosa/474920>

Useche, O. (2012). Reestructuración “bio-económica” del capitalismo y su impacto en la reconfiguración del estado y la ciudadanía. En R. González Meyer y H. Richards (Comps.), *Hacia otras economías: crítica al paradigma dominante* (pp. 231-266). Santiago de Chile: LOM.