



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas



Maestría en Recursos Humanos

Trabajo final de maestría

**“La crisis de representación sindical en Colombia: el caso de  
ASONAL JUDICIAL S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá”**

Autor: Andrés Darío Sánchez Gil

Director: Daniel Giorgetti

Buenos Aires

Febrero 2018

## Resumen

La principal función de los sindicatos –aunque no la única- es la representación de los intereses de los trabajadores en general, pero principalmente de sus afiliados. La representación sindical vinculada al criterio asociativo, el cual se basa en el número de afiliados se encuentra en crisis por la disminución del número de afiliados y la negativa de los trabajadores a afiliarse al movimiento sindical. Una parte importante de la literatura vincula la afiliación con el poder sindical en el entendido que, a mayor cantidad de afiliados, mayores recursos económicos, capacidad de movilización y poder de negociación con los otros actores de las relaciones laborales. Existe otra postura que si bien reconoce que la afiliación puede dar cuenta de la fortaleza del sindicato; existen otras variables que deben tenerse en cuenta como son: la identificación de los trabajadores con los objetivos del sindicato y su participación en las acciones conflictivas que se organizan desde la organización sindical. La tasa de afiliación resulta una herramienta útil para conocer la proporción de trabajadores afiliados al movimiento sindical respecto de la cantidad de afiliados potenciales. En Colombia la tasa de sindicalización ha sido en las últimas dos décadas, menor al 6% lo que la sitúa en un nivel bajo de afiliación. Por ser escasa la sindicalización en Colombia, el presente trabajo se planteó estudiar un caso y describir la representación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá mediante la articulación de métodos cuantitativos y cualitativos. Los datos cuantitativos se procesaron con el apoyo del programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 24 y en el componente cualitativo se apoyó en el software Atlas.ti (Versión 8). El resultado principal muestra que Asonal Judicial S.I. cuenta con una alta tasa de sindicalización en el Circuito Judicial de Tuluá, lo que marca una notable diferencia con la realidad de la afiliación a nivel macro en Colombia; pero también que los trabajadores no sindicalizados encuentran identificados con los principales objetivos de lucha de Asonal Judicial y participan de la toma de decisiones respecto a las acciones colectivas y participan de ellas. Lo anterior lleva a concluir que en el Circuito Judicial de Tuluá la organización sindical Asonal Judicial S.I. no se encuentra en una crisis de representación según los criterios teóricos de las dos posiciones citadas anteriormente.

**Palabras claves:** Industrial Relations, Syndicalism, Unionization.

## **Tabla de Contenido**

### **Capítulo 1: Introducción.**

- 1.1. Presentación.
- 1.2. Descripción del tema “La crisis de representación sindical en Colombia”.
- 1.3. Relevancia.
- 1.4. Justificación.

### **Capítulo 2: Planteamiento del tema.**

- 2.1. Formulación del tema “La crisis de representación sindical en Colombia”.
- 2.2. Objetivos.
  - 2.2.1. Objetivo general.
  - 2.2.2. Objetivos específicos.

### **Capítulo 3: Marco Teórico.**

- 3.1. Sindicato.
  - 3.1.1. Etimología de la palabra *sindicato*.
  - 3.1.2. Definición de la palabra *sindicato*.
  - 3.1.3. Modelos de sindicatos.
  - 3.1.4. Función de los sindicatos.
  
- 3.2. Crisis de representación del sindicalismo.
  - 3.2.1. Etimología de la palabra *crisis*.
  - 3.2.2. Definición de la palabra *crisis*.
  - 3.2.3. Definición de *representación sindical*.
  - 3.2.4. Crisis de representación sindical.
  - 3.2.5. Tasa de afiliación sindical.
  - 3.2.6. Importancia de la Tasa de Afiliación Sindical.
  - 3.2.7. Determinantes de la Tasa de Afiliación Sindical.

### **Capítulo 4: Metodología.**

- 4.1. Tipo de estudio.
- 4.2. Población o universo.
- 4.3. Muestra.

- 4.4. Unidad de análisis.
- 4.5. Instrumentos de recolección.
- 4.6. Plan de análisis.
- 4.7. Variables.

### **Capítulo 5: Caracterización de Asonal Judicial S.I.**

- 5.1. Breve historia de Asonal Judicial S.I.
- 5.2. Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá.

### **Capítulo 6: Caracterización del Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca.**

- 6.1. Función y estructura de la administración de justicia en Colombia.
- 6.2. El Circuito Judicial de Tuluá.
  - 6.2.1. Estructura del Circuito Judicial de Tuluá.
  - 6.2.2. Función del Circuito Judicial de Tuluá.

### **Capítulo 7: Perfil sociodemográfico y características del empleo de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá.**

- 7.1. Características generales de la muestra.
  - 7.1.1. Características sociodemográficas.
  - 7.1.2. Características del empleo.

### **Capítulo 8: Tasa de afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá y de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá.**

- 8.2. Tasa de afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá.
- 8.3. Tasa de afiliación sindical de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá.

### **Capítulo 9: Contraste entre la representación sindical en Colombia y la situación actual de Asonal Judicial en el Circuito de Tuluá.**

- 9.1. La representación sindical en Colombia.
- 9.2. Contraste entre la representación sindical en Colombia y la situación actual de Asonal Judicial en el Circuito de Tuluá.

## **Capítulo 10: Características o factores que influyen en la afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá.**

10.1. Características sociodemográficas y del empleo que influyen en la sindicalización en el Circuito Judicial de Tuluá.

10.2. Factores que no guardan relación con las características del individuo y el empleo y que influyen en la afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá.

## **Capítulo 11: Razones por las cuales los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá no se sindicalizan.**

## **Capítulo 12: Conclusiones.**

## **Referencias bibliográficas.**

## **Anexos.**

Instrumento de recolección cuantitativo.

Cuestionario guía de las entrevistas.

## **Capítulo 1**

### **Introducción.**

#### **1.1. Presentación.**

Como consecuencia del advenimiento de la revolución industrial aparecería una nueva clase social, la conformada por los obreros urbanos, quienes tuvieron que hacer frente a todo un conjunto de problemáticas que, no solo se relacionaban con las condiciones laborales, sino que se extendían a su calidad de vida. Dentro de estas problemáticas se pueden citar las extensas jornadas laborales de más de catorce horas diarias en condiciones insalubres, bajos salarios y carencia de lugares dignos donde vivir. Ante esa penosa situación resulta apenas lógico que los obreros identificaran intereses comunes y procedieran a unirse, formando asociaciones con la finalidad de mejorar sus condiciones de vida y desde luego laborales.

En Colombia las asociaciones antes citadas tienen su génesis entre 1918 y 1928 en el periodo denominado “sindicalismo heroico” dentro del cual se presentan las primeras grandes huelgas del país, se trata de la huelga de los puertos del caribe de 1918, las huelgas contra la Tropical Oil Co. de 1924 y 1927 y finalmente la huelga contra la United fruit Company de 1928 que sería tristemente recordada como la “masacre de las bananeras”. Todo lo anterior se dio en medio de la “hegemonía conservadora” que inició en 1886 y terminaría en 1930 con la llegada al poder del Partido Liberal, marcando el inicio de la llamada “república liberal”. Este periodo se caracterizó por un afianzamiento del movimiento sindical, en este sentido se fundó la primera central de trabajadores con reconocimiento legal, la Confederación de Trabajadores de Colombia (en adelante CTC), también se consiguieron importantes logros en materia de legislación laboral como fueron la jornada laboral de 8 horas diarias, vacaciones remuneradas y descanso dominical remunerado. En las elecciones presidenciales de 1946 el Partido Conservador retorna el poder e inicia un periodo de violencia bipartidista conocido comúnmente como “la violencia”, durante la cual muchos campesinos debieron abandonar sus tierras y migrar a los centros urbanos. En el campo sindical la reacción conservadora a las políticas liberales se da con la fundación de la Unión de Trabajadores de Colombia (en adelante UTC) de marcada orientación hacia la doctrina social de la iglesia y que se planteaba como oposición al sindicalismo liberal o comunista. Posterior a la dictadura conservadora de 1949, la dictadura militar del general Rojas Pinilla de 1953 y el gobierno militar de transición de 1957 se inicia un periodo de la historia política colombiana conocido como “el frente nacional”.

Durante el frente nacional se reafirman las centrales obreras vinculadas a los dos partidos políticos tradicionales que se alternaban en el poder, la CTC de orientación liberal y la UTC conservadora y nace la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (en adelante CSTC) orientada por el partido comunista. A finales del siglo pasado, se da al interior del sindicalismo colombiano una fuerte tendencia a la renovación y la unidad, fruto de esto nace en 1986 la Central Unitaria de Trabajadores (en adelante CUT). Tal como se aprecia, el movimiento sindical colombiano ha evolucionado al atravesar y participar de los diferentes procesos políticos, económicos y sociales de la historia colombiana durante el último siglo, hasta llegar a la situación en que actualmente se encuentra.

El presente trabajo final de maestría abordará la crisis de representación sindical que actualmente afecta al movimiento sindical colombiano y para ello se realizará un estudio de caso. Se partirá describiendo las problemáticas que actualmente afectan al sindicalismo colombiano y su relación con la baja densidad sindical. Posteriormente se realizará un trabajo de campo que permitirá establecer las características sociodemográficas y sociolaborales de los trabajadores, estimar la tasa de afiliación sindical, identificar las características y/o factores que influyen en la sindicalización y finalmente las razones por las que los trabajadores no se afilian a un sindicato de industria de primer grado en un circuito judicial de provincia. Finalmente se contrastarán los resultados obtenidos en el trabajo de campo con los datos consultados a nivel nacional para posteriormente presentar las conclusiones.

## **1.2. Descripción del tema “La crisis de representación sindical en Colombia”.**

El abordaje de la temática del movimiento sindical colombiano no es tarea fácil, concordando con el Observatorio del Mercado de trabajo y Seguridad Social (en adelante OMTSS, 2004) y Cuesta (2005) en el sentido de que el sindicalismo en Colombia no ha sido estudiado con la debida suficiencia, pese a su relevancia.

No obstante, algunos autores se han adentrado en el estudio de la densidad sindical en Colombia desde la perspectiva del criterio “asociativo” que tiene en cuenta el cálculo de la cantidad de afiliados (Delfini, 2013). Dentro de esos autores cabe resaltar la labor de Urrutia<sup>1</sup> (1969),

---

<sup>1</sup> Miguel Urrutia Montoya es Lic. en Economía de la Universidad Harvard, master y PhD. en economía de Universidad de California, Berkeley, docente de la Universidad de los Andes y Universidad Nacional de Colombia, Director Nacional de Planeación en 1974, ministro de Minas y Energía en 1977, Gerente del Departamento Económico y Social del Banco Interamericano de Desarrollo en 1985 y Gerente General del Banco de la Republica de 1993 a 2004.

OMTSS (2004), Cuesta<sup>2</sup> (2005), Ostau<sup>3</sup> (2009) y Vidal<sup>4</sup> (2012) quienes analizaron la evolución de la tasa de afiliación sindical en Colombia. De los anteriores trabajos se puede concluir que actualmente el sindicalismo colombiano se encuentra atravesando una situación de crisis debido a la desaceleración de la afiliación en las últimas dos décadas. De otro lado, tenemos autores que han contribuido a esta discusión a partir del estudio de las características y/o factores que influyen en la afiliación y las razones de la baja densidad sindical en Colombia como son Guataquí, Rodríguez y García (2009) y Nieto<sup>5</sup> y Osorio<sup>6</sup> (1990).

Sin embargo, ante la crisis de representación del sindicalismo en varios países (Delfini, 2013) han aparecido a nivel teórico otros criterios de análisis que no solo tienen en cuenta la cantidad de afiliados, sino también el nivel de identificación de los trabajadores con el sindicalismo y que permite determinar el grado de adhesión de estos con las acciones colectivas llevadas a cabo por los sindicatos. En ese orden de ideas un trabajador puede no estar afiliado al sindicato, pero identificarse con los intereses que defienden y participar de las acciones emprendidas.

### **1.3. Relevancia.**

El movimiento sindical como parte del movimiento obrero tiene como uno de sus objetivos principales la representación laboral de los trabajadores, buscando el bienestar y defensa de los intereses de sus miembros por medio de la generación de una unidad con la suficiente capacidad de negociación que le permita establecer una dinámica de dialogo entre los actores de la relación laboral y el estado.

---

<sup>2</sup> Laura Cuesta es Economista de la Universidad de los Andes, Colombia; con especialización Economía Social de la Universidad de los Andes y PhD. en Bienestar Social de la Universidad de Wisconsin-Madison.

<sup>3</sup> Francisco Rafael Ostau de Lafont de León es Doctor en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad La Gran Colombia, Filósofo de la Universidad Libre, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Colombia, Doctor en Derecho de la Universidad Externado de Colombia con la tesis “El discurso paternalista en la formación de la norma laboral en Colombia”, y Doctor en Sociología jurídica e instituciones políticas de la Universidad Externado de Colombia con la tesis “El fin del modelo jurídico sindical colombiano”. Actualmente es docente miembro del Centro de Investigaciones de la Universidad Libre de Colombia.

<sup>4</sup> José Vidal Castaño es Economista con Maestría en Historia de la Universidad Nacional de Colombia, actualmente es docente del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

<sup>5</sup> Emmanuel Nieto López es Lic. en Economía de la Universidad de Antioquia, fue miembro del equipo de investigación de la Fundación Friedrich Ebert de Colombia y la Escuela Nacional Sindical, de la que fue Director del Departamento de Investigaciones y Director General, actualmente es docente e investigador de la Universidad de Antioquia.

<sup>6</sup> Iván Darío Osorio es Lic. en Filosofía y Artes de la Universidad Pontificia Bolivariana, Especialista en Relaciones Industriales y en Historia de la Universidad EAFIT, fue miembro del equipo de investigación de la Fundación Friedrich Ebert de Colombia y la Escuela Nacional Sindical, se ha desempeñado como docente e investigador de la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad EAFIT y la Universidad Pontificia Bolivariana.

Para una sociedad democrática es indispensable un modelo sindical capaz de afrontar y ajustarse a las exigencias y realidades de la misma, las cuales se ven afectadas constantemente al converger con diversos fenómenos nacionales e internacionales como son la globalización, la apertura económica, la violencia de los actores del conflicto armado, las crisis económicas, etc., que generan cambios en las relaciones laborales y afectan tanto el derecho individual como colectivo del trabajo.

De lo anterior se desprende que para un profesional de Recursos Humanos que pretenda desarrollar su carrera dentro de la subarea de relaciones laborales u ocupar una posición jerárquica dentro del área, es imprescindible conocer la contemporaneidad de la organización que representa los intereses de los trabajadores, pues esto se convertirá en un plus en el marco de la negociación y sin lugar a dudas ayudara a la entidad que representa a alcanzar la visión propuesta y generar valor no solo para los accionistas, sino también para los demás grupos de interés como lo son los empleados y sus familias.

Pese a lo anteriormente dicho y como se expresó en el aparte de la Descripción del Tema, el sindicalismo es un tema poco estudiado en Colombia. Se cuenta con importantes trabajos centrados en documentar el surgimiento, evolución y características del movimiento sindical (Cuesta, 2005), así como también en calcular y analizar la densidad sindical a nivel macro, es decir a nivel nacional, tomando para ello información de las principales ciudades del país que es donde se concentran la mayor cantidad de trabajadores<sup>7</sup>. El presente trabajo final de maestría, pretende generar conocimiento respecto de la realidad de un sindicato a nivel micro, es decir, dentro del espacio de una organización y en un municipio intermedio de provincia, en donde aún no se cuenta con estudios respecto a la situación del sindicalismo colombiano.

#### **1.4. Justificación.**

Con ocasión de la presente maestría curse los módulos Desarrollo Sindical Argentino y Derecho Colectivo del Trabajo, los cuales despertaron mi interés por conocer el desarrollo histórico del sindicalismo colombiano y su situación actual. Fue relativamente fácil obtener información a nivel macro, la dificultad se presentó al intentar obtener información de mi municipio de origen y que me permitiera contrastarla con la disponible a nivel nacional. Fue la falta de información

---

<sup>7</sup> El 25% de la población vive en los tres principales centros urbanos.

disponible acerca de la situación sindical en Tuluá lo que me llevo a plantarme la posibilidad de realizar el presente trabajo. Una vez tomada la decisión de investigar el tema sindical en el municipio de Tuluá, se presentaron dos opciones de caso: la primera opción era estudiar el sindicato de los educadores en una institución educativa adscrita al municipio; la segunda era estudiar el sindicato de la rama judicial en el Circuito Judicial de Tuluá. La decisión no fue difícil, ya que siendo abogado de profesión y habiendo trabajado como empleado judicial sentí mayor motivación por la segunda. El presente trabajo me va a permitir un acercamiento a la realidad sindical del municipio donde pretendo desarrollar mi carrera en el área de relaciones laborales.

## Capítulo 2

### Planteamiento del tema.

#### 2.1. Formulación del tema “La crisis de representación sindical en Colombia”.

Diversos entendidos en el tema del sindicalismo colombiano dentro de los cuales figuran investigadores, docentes universitarios, dirigentes sindicales y periodistas como Ostau, Vidal, Triana<sup>8</sup> y Rubio<sup>9</sup> entre otros, sostienen que este se encuentra atravesando una crisis, la cual han descrito partir del análisis de datos obtenidos por diversas fuentes, como el Ministerio de la Protección Social –ahora Ministerio de Trabajo-, la Escuela Nacional Sindical (en adelante ENS), la CUT, el Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre, y OMTSS, por citar algunos.

De los autores citados anteriormente se desprende que dentro de la crisis del sindicalismo colombiano podemos diferenciar cuatro grandes “problemáticas”. Estos grandes problemas son:

1. Un gran problema es el fenómeno de la atomización del movimiento sindical en Colombia. Al respecto, Ríos<sup>10</sup> (2009) sostiene que los años sesenta y setenta fueron el inicio de este fenómeno, razón por la cual denomino este periodo como “Época de la atomización”. De igual forma indica que en los ochenta se dan los primeros “esfuerzos” por centralizar las organizaciones con la discusión del modelo organizativo que debía tener el sindicalismo para superar su atomización. Fueron dos los modelos de sindicalismo de rama puestos a consideración. El primer modelo consiste en la “asociación de sindicatos en una organización de nivel superior denominada federación de rama o de industria, modelo que no implica desaparición o fusión de sindicatos de empresa, profesión u oficio” (p. 93); el segundo modelo implicaba la “asociación de trabajadores de un mismo sector o actividad económica en un solo sindicato, denominado sindicato de industria o rama. Este modelo implica la fusión de sindicatos de empresa, profesión u oficio, e incluso de otros sindicatos

---

<sup>8</sup> Gustavo Rubén Triana Suarez, Ex miembro de la Unión Sindical Obrera-USO, se desempeñó como Secretario de Asuntos Energéticos y Segundo Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores-CUT, y como Secretario General del Polo Democrático Alternativo

<sup>9</sup> Juan Felipe Rubio Arrubla es Lic. en Ciencias Políticas y Lic. en Economía con Maestría en Economía de la Universidad de los Andes, se desempeña como Codirector y columnista de El Mal Economista.

<sup>10</sup> Luis Norberto Ríos Navarro es miembro Fundador, exdirector académico y expresidente del Consejo Directivo de la Escuela Nacional Sindical de Colombia.

de industria que existan” (p. 94). Se optó por el primer modelo y fruto de ello surgen la mayoría de federaciones que actualmente existen en Colombia, como es el caso de la Federación de Educadores (FECODE) que logró aglutinar todos los sindicatos que existían y consolidarse como el único representante de los intereses de los docentes estatales.

El segundo esfuerzo del sindicalismo colombiano para enfrentar la problemática de la falta de centralización, dio como resultado la creación de la CUT en 1986 y con la que se buscaba unir los trabajadores alrededor de una sola central “de corrientes y centrales sindicales del más diverso sentido ideológico” (p. 94). La premisa era que se trataba de una organización gremial que “representaba los intereses sociales y económicos de los trabajadores y no un partido político u organización ideológica” (p. 94). En tiempos de crisis del denominado “sindicalismo histórico” afiliado a la CTC y la UTC, la CUT sería un avance hacia la centralización sindical.

No obstante, según Rodríguez<sup>11</sup> (2006) para el año 2005 el movimiento sindical se componía de “831.047 afiliados, de los cuales 214.010 están agrupados en 1.010 sindicatos de empresa; 187.189 afiliados, en 276 sindicatos de industria; 427.499, en 1.469 sindicatos de gremio y 2.349 afiliados, en 13 sindicatos de oficios varios”. Lo anterior sugiere que la problemática de la atomización sindical aún continuaba vigente y es por ello que en el V Congreso de la CUT se estableció la necesidad de configurar la central en torno a fuertes sindicatos por rama de actividad económica, adoptándose lo anterior como estrategia para disminuir el número de sindicatos y pasar de los 750 afiliados que componían la CUT a solo 17 sindicatos de industria a los cuales debían fusionarse los existentes. Sin embargo, esto parece haber sido solo una expresión de deseo, ya que en la práctica no ha sido posible y las razones las explica Ríos (2009) al sostener que los problemas guardan relación con: “los intereses políticos (las corrientes políticas tienen temor a perder el control político de los sindicatos), los intereses burocráticos (miedo a perder la condición de dirigentes y las prebendas burocráticas), los intereses patrimoniales (hay resistencia a entregar o compartir patrimonios con otros núcleos de trabajadores)” (p. 97).

Actualmente esta problemática persiste, ya que Vidal (2012) sostiene que nuevos sindicatos -en su mayoría de empresa- se encuentran reemplazando a sindicatos tradicionales que han

---

<sup>11</sup> Carlos Rodríguez Díaz se desempeñó como presidente de la CUT.

desaparecido por distintas razones, teniendo como resultado “una atomización del movimiento sindical, en pequeñas organizaciones, con poca capacidad de movilización y de coordinación con otros sindicatos, que en ocasiones terminan sirviendo más a los intereses de los empleadores que de los mismos trabajadores” (p. 2).

2. Otra problemática del sindicalismo colombiano es lo que Nieto y Osorio (1990) llamaron “Cultura Antisindical”. También se incluye en este numeral la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados y los dirigentes sindicales.

Respecto a la llamada “Cultura Antisindical” los autores citados sostienen que en Colombia “ser sindicalizado se asocia con algo no aceptable, no bien visto” (p. 5), asociándose el movimiento sindical “con problemas, con despidos” (p. 5). La anterior posición se corrobora en un Estudio realizado por la Fundación Ideas Para la Paz (en adelante FiP, s.f.) en el que a partir del análisis de una base de datos de más de mil registros de prensa escrita pudieron observar “que la exposición de los sindicatos en la prensa está ligada a situaciones de confrontación con el gobierno o empresas. Esta situación acrecienta la percepción negativa de los sindicatos, ya que su presencia en los medios se asocia, en el mejor de los casos, discusiones acaloradas con el gobierno; y en el peor de ellos, a la parálisis por medio de paros, protestas, huelgas o boicots” (p. 3). Adicionalmente, del anterior informe se desprende que la cultura<sup>12</sup> frente al sindicalismo en Colombia tiene su “origen en un conjunto de percepciones y practicas atravesadas por un marcado antagonismo social” (p. 9) donde los empresarios tienen una “idea más o menos generalizada de que el sindicalismo es un obstáculo para el desarrollo” (p. 5); y a su vez los sindicatos tienen “la visión generalizada de los empresarios como enemigos, como obstáculo para la realización del empleado, como individualistas y como actores únicamente preocupados por la acumulación del capital a toda costa” (p. 5).

La percepción de una actitud de confrontación del sindicalismo frente a las empresas y el gobierno y el denominado “antagonismo social” median en la construcción del sindicalista como un “otro” “voraz y vándalo” (p. 3) en relación a los medios de lucha como son la huelga y las manifestaciones; y como “violento e ilegal” (p. 3) por su aparente cercanía con algunos grupos armados actores del conflicto armado colombiano.

---

<sup>12</sup> Entendiendo por cultura el conjunto de sentidos y significados que comparte un grupo de personas y a partir del cual se relaciona con su entorno.

No resulta entonces ilógico que Nieto y Osorio (1990) sostengan que los empresarios adoptan políticas para impedir la sindicalización o por lo menos reducirla. Dentro de la llamada “política antisindical” de los empresarios se encuentran situaciones como:

- a. En los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal se condiciona el ingreso de los trabajadores a que estos no se sindicalicen.
- b. Considerar para las capacitaciones y programas de *job posting* a los trabajadores no sindicalizados.
- c. Ofrecer beneficios económicos o sociales para presionar a los trabajadores a desafilarse del sindicato mediante la promoción de pactos colectivos en detrimento de la convención colectiva de trabajo.

En cuanto a la violencia contra el sindicalismo, resulta ser un aspecto relevante de la crisis que afronta el movimiento sindical colombiano. Vidal (2012) lo confirma al afirmar que Colombia es “el país más peligroso del mundo para ejercer la actividad sindical” (p. 17). Y es que solo basta mirar los datos para corroborar la constante preocupación en relación a los derechos humanos en el contexto sindical colombiano. Según datos de la ENS en el transcurso del año 2003 fueron asesinados 90 sindicalistas, 295 sufrieron amenazas contra su vida, 20 tuvieron que padecer atentados contra su integridad personal, 6 fueron desaparecidos, e igual número secuestrados. Para el año 2015 según la misma ENS, la cifra fue de 21 sindicalistas asesinados, 117 amenazados, 17 sufrieron atentados contra su integridad personal, 2 fueron desaparecidos y 3 secuestrados. Si bien las cifras muestran una disminución en la violación de derechos humanos a sindicalistas en el periodo analizado, estas continúan siendo demasiado altas. Durante la primera década del siglo XXI Colombia ocupó un primer lugar deshonroso en la materia, al respecto Vidal (2012) expone que “del total de asesinatos de sindicalistas en el mundo, en la última década el 63% tuvo lugar en Colombia, lo cual en cifras concretas significa el homicidio de 1081 sindicalistas. Para tener una mejor perspectiva de la verdadera magnitud de estas cifras, se debe tener en cuenta que el segundo en la lista de países con mayor número de sindicalistas asesinados es Brasil, con el 7,01% del total” (p. 9).

En Colombia la violencia que se ejerce en contra de los trabajadores sindicalizados y sus respectivos dirigentes sindicales guarda relación con una “política de Estado” de la cual se benefician tanto el sector empresarial, como la clase política tradicional, quienes ven en el movimiento sindical un enemigo (Ostau, 2009). La anterior apreciación es interesante, ya que se relaciona con la aportada por la FiP (s.f.) que como se dijo anteriormente, señala una relación de antagonismo entre gobierno, empresarios y el movimiento sindical. La “política de Estado” a que refiere el autor es la relación entre los actores políticos y empresariales con los denominados grupos “paramilitares”. Al respecto resulta importante señalar que según la Revista Semana (2016) la justicia colombiana a proferido sentencia condenatoria en contra de 42 políticos que ocuparon curules en el Congreso de la República por su vinculación con los grupos “paramilitares”; aún más escandaloso es que solo hasta el año 2016 se venían adelantando 519 procesos disciplinarios por parte de la Contraloría General de la Nación por vínculos entre funcionarios del Estado y “paramilitares”. El sector empresarial no se queda por fuera, ya que Redacción El Tiempo (2015) sostiene que la fiscalía se encontraba investigando alrededor 12.000 empresarios por su apoyo económico a las estructuras paramilitares. Los casos de Coca Cola, denunciada por el sindicato Sinaltrainal en la corte de Miami en el año 2001 por el financiamiento a grupos paramilitares a cambio del asesinato de sindicalistas; y el de la multinacional estadounidense Chiquita Brands, condenada por la justicia americana en 2007 por financiamiento de grupos “paramilitares” sirven como ejemplo de lo antes dicho.

3. Rubio (2015) y Triana (2009) aducen que otra gran problemática que enfrenta el sindicalismo en Colombia es producto de la “desregulación laboral” o “flexibilización”. Al respecto, es necesario dejar sentado que Colombia inicio desde finales del siglo XX, pero en mayor medida desde 1990 durante el gobierno del presidente César Gaviria, la llamada “apertura económica” mediante la cual se pretendía la integración del país con la economía global. Para llevar a cabo lo anterior y atraer el capital extranjero, no solo se flexibilizó la normativa laboral existente, también se crearon nuevas modalidades de trabajo. Se emprendieron entonces reformas laborales que buscaban la generación de fuentes de empleo con un menor costo para las empresas. A manera de ejemplo se pueden citar:

a. La Ley 79 de 1988 mediante la cual se creó el marco jurídico de las Cooperativas de Trabajo Asociado y conocidas comúnmente como CTA, las cuales con el tiempo y ante

la falta de vigilancia y control por parte del Estado, vienen funcionando como simples intermediadoras laborales, lo cual sin lugar a dudas es un claro abuso de la figura.

- b. Con la Ley 50 de 1990 se realizaron importantes avances en el tema de la “desregulación”. Se eliminó la presunción de contrato de trabajo para “profesiones liberales”, dando pie a las empresas para que subcontrataran servicios de consultoría o asesoría y que los profesionales trabajaran bajo la modalidad de “contrato por prestación de servicios”. Se amplió de uno a tres años el contrato a término fijo, posibilitándose su renovación indefinida. Se introdujo la semana laboral de treinta y seis horas semanales sin recargos nocturnos, posibilitando el trabajo por turnos sin el pago de horas extras. Se creó el salario integral mediante el cual, los empleados que ganaran más de diez salarios mínimos mensuales podían optar por incluir dentro de su sueldo el componente salarial y prestacional. Elimino la acción de reintegro o la pensión-sanción y en su lugar estableció un régimen de indemnización para los despidos sin justa causa (Departamento Nacional de Planeación, 1998).
- c. Mediante la Ley 789 de 2002 se avanzó aún más en la “flexibilización”. en consecuencia, se amplió la jornada laboral diurna que estaba establecida entre las 6am y 6 pm y paso a ser de 6 am a 10 pm. Se redujeron los sobrecargos por trabajo dominical y feriado. Se redujeron las indemnizaciones por despido sin justa causa, establecidas mediante la Ley 50 de 1990.

Las consecuencias de las anteriores reformas resultaron perjudiciales para el sindicalismo colombiano toda vez que:

- a. En el caso de los profesionales universitarios de las llamadas “profesiones liberales”, estos son contratados bajo la modalidad de “contrato por prestación de servicios” y al no tener una relación de subordinación o dependencia se les dificulta agruparse y vincularse para proteger sus intereses o mejorar sus condiciones laborales.
- b. Los trabajadores temporales o con contrato a término fijo no se sindicalizan porque buscan estabilidad laboral y la sindicalización representa un obstáculo para este fin, como se expuso en el numeral dos de este capítulo. Los trabajadores a término indefinido que se sindicalizan muchas veces son despedidos sin justa causa, prefiriendo la empresa

asumir el costo de la indemnización ya que no existe la figura de la acción de reintegro, como se mencionó en el anterior numeral.

4. Finalmente, Ostau (2009) advierte que uno de los principales problemas que afronta el sindicalismo colombiano es la negativa de los trabajadores a afiliarse a los sindicatos y que esta situación se ve reflejada en la baja tasa de afiliación sindical. Para el año 2015 la tasa de sindicalización en Colombia era apenas del 4.6%, lo que indica que “por cada 100 trabajadores, cerca de 95 no están en un sindicato” (Dinero, 2016). La baja tasa de afiliación sindical en Colombia daría cuenta de una situación de crisis de representación, pues con una baja cantidad de afiliados el sindicalismo podría carecer de los suficientes recursos económicos, capacidad de movilización y poder de negociación (Delfini, 2013). El problema de la densidad sindical es interesante, pues en él se encuentran relacionadas las tres problemáticas mencionadas *ut supra* como factores que podrían incidir en la afiliación sindical en Colombia.

La Tasa de Sindicalización como indicador que ayuda a entender la evolución o situación del sindicalismo en un determinado contexto y que para el presente trabajo final de maestría es el colombiano, muestra que la afiliación de los trabajadores a los sindicatos es baja de conformidad con lo expuesto en el numeral 4 del presente capítulo.

Consecuentemente, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cómo es la representación sindical de la **Asociación Nacional de Trabajadores del Sistema Judicial Colombiano y Afines-Sindicato de industria** en el Circuito Judicial de Tuluá?
- ¿Cuáles son los factores asociados a la sindicalización de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá?
- ¿Cuáles son las razones por las que los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá no se sindicalizan?

## **2.2. Objetivos generales y específicos.**

### **2.2.1 Objetivo General.**

- Describir la representación sindical de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá.

### **2.2.2. Objetivos Específicos.**

- Establecer el perfil sociodemográfico y características del empleo de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá.
- Estimar la tasa de sindicalización en el Circuito Judicial de Tuluá y específicamente de Asonal Judicial S.I. en dicho circuito judicial.
- Contrastar la crisis de representación sindical en Colombia con la situación actual de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá.
- Identificar los factores que influyen en la afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá.
- Identificar las razones por las cuales los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá, no se sindicalizan.

## **Capítulo 3**

### **Marco teórico.**

#### **3.1. SINDICATO.**

##### **3.1.1. Etimología de la palabra *Sindicato*.**

Según Hernández (2004) esta deriva de *Síndico* que proviene del latín *Syndicus* con el cual “Se designaba (...) a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, la voz *síndico* retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el *Syndicat* francés del cual es la traducción adoptada “Sindicato”. (p. 29). Abellán amplia sosteniendo que “la palabra Sindicato tiene un origen inmediatamente francés, si bien su raíz de halla en textos griegos y latinos de carácter jurídico. La “ley de Chapellier” (1.791) utilizo el vocablo *syndic* como sinónimo de sujeto directivo de grupos profesionales y más tarde, aún durante el periodo abolicionista y prohibitivo derivose del vocablo citado, el de *syndicats* por alusión de los mismos trabajadores a las asociaciones clandestinas por ellos organizadas” (citado en Hernández, 2004, p. 29).

##### **3.1.2. Definición de la palabra *Sindicato*.**

En cuanto a la definición del termino *Sindicato*, la Real Academia Española (RAE) lo define como la “Asociación de trabajadores para la defensa y promoción de intereses”, al respecto me parece prudente aclarar que doctrinariamente se le da un sentido más restringido entendiéndose como la “Asociación Profesional de Trabajadores de primer grado; igualmente lo es la Unión o la Asociación, distintas denominaciones, pero que tiene presupuestos diversos” (Hernández, 2004, p. 29). Una definición más completa es la que aporta la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) y que a la letra dice: “asociaciones libres y voluntarias, democráticas y supra-empresariales, cuyo principal anhelo y cometido es mejorar la situación económica y social de sus afiliados y, en general, de todos los asalariados. Su labor no está limitada en el tiempo y su fundamento es la solidaridad de los trabajadores que se basa en la coincidencia de intereses” (citado en Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH, 2005).

### 3.1.3. Modelos de sindicatos.

El sindicalismo como una “realidad heterogénea” se muestra diverso, por eso existen diversas tipologías del mismo. Artiles (2003) expone dos explicaciones complementarias a este fenómeno. Señala la primera que la diversidad esta ocasionada por el peso de las “estructuras que condicionan los modos de organización y limitan la acción sindical” (p. 206); por “estructura” el autor entiende el tipo de economía, la división del trabajo, las particularidades de la empresa y el marco jurídico. La segunda explicación apunta a “que la diversidad se debe a razones históricas, tradiciones y costumbres culturales” (p. 207) que median en la formación de diferentes ideologías, tipos y estrategias de acción y estilos de negociación y conflicto.

Artiles (2003) clasifico los sindicatos a partir de diferentes criterios como el tipo de organización, el tipo de acción y la ideología de la siguiente forma:

En atención a las características de organización el sindicalismo puede ser de tres tipos.

- a. Sindicalismo de oficio: son los primeros sindicatos que se conocen, surgiendo como sociedades profesionales formadas a partir de grupos informales de determinados oficios. Usualmente estos sindicatos determinaban las reglas del oficio y el salario, además que se comprometían “moralmente” con la calidad del producto. También lo denomina “sindicalismo exclusivo” por ser representativo de la llamada “aristocracia obrera” diferente de la demás clase trabajadora sin oficio o sin calificación de su mano de obra.
- b. Sindicalismo industrial general: el sindicalismo general es un efecto del proceso de racionalización<sup>13</sup> del trabajo que supuso a su vez un proceso de destrucción de los “oficios tradicionales” con la división y fragmentación de tareas propia del modelo taylorista. El sindicalismo industrial general a su vez se divide en: a. Sindicalismo anglosajón o asociativo y se caracteriza por representar solamente los intereses de sus miembros y controlar la afiliación al sindicato garantizando el nivel salarial. La clave de la fuerza de este tipo de organizaciones radica en la cantidad de afiliados lo que le confiere “fuerza de negociación”; y b. Sindicalismo continental o confederal caracterizado por tutelar a la totalidad de los trabajadores y no solo a los afiliados, contar con un marco jurídico que

---

<sup>13</sup> Bases racionales: método de cálculo, medición del rendimiento, control del trabajo y predicción.

favorece las garantías en el derecho colectivo y mayor intervención normativa por parte del Estado que el del sindicalismo anglosajón.

- c. Sindicalismo de empresa: ligado a la concepción de la empresa como familia lo cual podría apuntar a la “existencia de relaciones de lealtad y reciprocidad comunitaria” (p. 210). Representa tanto a obreros como a personal de oficina y la afiliación es posible solo para los trabajadores con antigüedad superior a un año. Su vinculación con otras organizaciones sindicales es precaria y ha alcanzado pobres logros en el campo social fuera del ámbito de la empresa.

Conforme la orientación a la acción, es decir a la forma en que se posiciona el sindicalismo frente a las organizaciones de empresarios y el Estado se pueden distinguir tres tipos de sindicalismo según Touraine y Mottez (citados en Artiles, 2003).

- a. Sindicalismo de oposición: es común encontrar este sindicalismo en sociedades de marcada “polarización social y política” (p. 211), con una clase obrera frágil y exigua o donde “el reconocimiento mutuo” entre actores sociales se dio tardíamente. A través de la historia el sindicalismo de oposición ha manifestado un carácter “radical” ya que se inclina por la acción directa.
- b. Sindicalismo adversario: presente en Gran Bretaña y Norteamérica se ha caracterizado históricamente por ser “asociativo y de movilización” aunque apático a la “cooperación, la implicación y la participación en los órganos de decisión en las empresas” (p. 212).
- c. Sindicalismo de control: se presenta en países industrializados y su nombre se debe a su característica principal que es la intervención y regulación del centro de trabajo y el mercado laboral, además supone que el Estado debe asumir un rol activo en la corrección de las desigualdades sociales que propicia la lógica del mercado.

Artiles (2003) finalmente aporta una clasificación alternativa del sindicalismo, se trata de la distinción que realizan Rigby y Serrano entre sindicatos de clase, sindicatos económicos y sindicatos de concertación.

- a. Sindicatos de clase: se encuentra organizado alrededor de un interés y una conciencia de clase, en este sindicalismo la ideología y creencias políticas cobran una gran importancia. Prima la movilización y defensa de los “intereses generales” de los trabajadores mediante la acción política en detrimento de la negociación colectiva.
- b. Sindicatos económicos: no se encuentran incitados por corrientes ideológicas o de clase. Centran su acción a nivel micro, es decir en el ámbito de la empresa o el centro de trabajo y utilizan ampliamente la negociación colectiva.
- c. Sindicatos de concertación: este tipo de sindicalismo intenta la consecución de logros económicos y sociales más amplios mediante un marco de relaciones tripartitas a nivel macro. Sería típico de sistemas con un fuerte Estado de Bienestar y de implicación en la coordinación de la política económica. El mismo autor lo asemeja al sindicalismo de control expuesto *Ut supra*.

Monereo et al. (2011) clasifica los sindicatos teniendo en cuentas dos criterios. El primero desde una “perspectiva organizativa” y el segundo teniendo en cuenta la orientación a la acción del sindicato. Si bien concuerdan con Artiles (2003) en los criterios de clasificación utilizados, en el fondo guardan algunas diferencias.

En atención a la “perspectiva organizativa” clasifican el sindicalismo en:

- a. Sindicatos de Oficio. También lo denominan “sindicatos horizontales” por afiliar trabajadores del mismo oficio sin importar para quien o donde trabajen. Se encuentra centrado en defender el conocimiento de un oficio particular y en su diferenciación con los demás trabajadores con menor nivel de cualificación.
- b. Sindicatos de industria. Se trata de una organización más avanzada que la anterior ya que estos sindicatos representan los intereses de todos los trabajadores de una rama de actividad y utilizan la movilización como instrumento para la consecución de sus objetivos a nivel social y político.
- c. Sindicatos de Empresa. Hacen referencia a que estos sindicatos solo afilian trabajadores que prestan sus servicios en una “organización productiva”, misma donde centran su

organización y acción. Son criticados por el sindicalismo de industria por tildarlos de que distancian a los trabajadores de la acción reivindicativa propia de los sindicatos clasistas.

Otra clasificación que proponen procede de la orientación a la acción que asuma el sindicato. Al respecto diferencian entre: sindicalismo de oposición, sindicalismo económico-contractualista y sindicalismo de concertación social.

- a. Sindicatos de oposición. Concuerdan en que se presenta en sociedades donde existe polarización social y política y donde la clase trabajadora es débil. Propugnan por la acción reivindicativa. Propensión a la huelga sobre la negociación colectiva.
- b. Sindicatos económico-contractualista. Prima la negociación colectiva, aunque la acción directa no se descarta mientras se oriente a poner fin a un proceso de negociación colectiva. La acción se centra en el ámbito empresarial. Propende principalmente por mejoras en las condiciones laborales.
- c. Sindicatos de concertación social. Este sindicalismo asume nuevas funciones que corresponden a la participación en las decisiones concernientes a la gestión socioeconómica del Estado.

#### **3.1.4. Función de los sindicatos.**

Para Hernández (2004) el sindicalismo actúa como un “instrumento de desarrollo del sistema democrático, por medio del mejoramiento y protección de intereses económicos y sociales e sus integrantes” (p. 39), de lo anterior se desprende que la finalidad del sindicato es la representación y defensa de los intereses de los trabajadores.

De la misma manera opina Artiles (2003) quien sostiene que los sindicatos cumplen un “papel” de representación de intereses de los trabajadores y que mediante el uso de la acción colectiva ha obtenido derechos y garantías laborales. Los principales intereses que persigue el sindicalismo fueron resumidos alrededor del “empleo fijo, estable y ubicado en grandes empresas” (p. 216) y jerarquizados de la siguiente manera:

- a. Prioridad por las mejoras salariales con el objetivo de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores.
- b. Obtención de derechos laborales con la finalidad de establecer límites al poder de los empresarios.
- c. Trabajar en el aprendizaje, formación y carrera profesional de los trabajadores.
- d. Demandar del Estado la regulación pública mediante la política social y económica.

Fitch (1964) al respecto es más amplio. Si bien concuerda con los dos anteriores autores en que la finalidad principal del sindicalismo es la de “tratar” con el empleador en nombre de los trabajadores. No obstante, sostiene que conforme el sindicato se va fortaleciendo y adquiriendo experiencia, va abarcando otras finalidades. En este sentido, las “tres principales esferas de actividad” de un sindicato son: “tratar con el empleador, prestar servicios fuera de convenio a sus miembros y actuar de distintas maneras en el escenario de los asuntos públicos” (p. 41).

- a. “Finalidades de la negociación”. A lo que el autor llama “tratar” con el patrono se debe entender como la gestión que realiza el sindicato con el empleador para alcanzar mejoras económicas para los empleados. Inicialmente el tema salarial resulta vital en la negociación, posteriormente el tema de las condiciones laborales toma importancia y finalmente la “seguridad en el empleo”<sup>14</sup> y “seguridad sindical”<sup>15</sup> adquieren relevancia.
- b. “Beneficios no negociados”. Una vez que el sindicato ha avanzado en el tema de la estabilidad laboral y asegurado su fortalecimiento, se puede abocar otros asuntos como la satisfacción de otras necesidades de los afiliados y que no se encuentran enmarcadas dentro de la órbita de negociación con los empleadores. Las anteriores necesidades pueden ser varias y dentro de ellas se tiene la educación, recreación, entretenimiento y desarrollo cultural. El autor deja claro que muchos sindicatos no llegan a ofrecer todos estos servicios y algunos no proporcionan ninguno.

---

<sup>14</sup> El concepto de “seguridad en el empleo” utilizado por Fitch es muy similar al de “estabilidad laboral”.

<sup>15</sup> La “seguridad sindical” se refiere a los acuerdos con el empleador para conseguir una afiliación al sindicato del 100% de los empleados en lo posible (closed shop).

- c. “Asuntos públicos”. El autor hace referencia a la actividad política, mediante la gestión para la aprobación de leyes benéficas a los trabajadores y la comunidad en general y promover la efectiva elección de los candidatos que apoyan los intereses sindicales.

### **3.2. CRISIS DE REPRESENTACIÓN DEL SINDICALISMO.**

#### **3.2.1. Etimología de la palabra *Crisis*.**

Martínez y Molina (2016) reconocen dos raíces etimológicas de la palabra *crisis*. La primera se refiere al sustantivo del antiguo griego *Krísis* que tiene como traducción *decisión* o *juicio* y que proviene del verbo *kríno* que a su vez se traduce *discernir* o *juzgar*; por su parte Alcoberro (s.f.) confirma el origen en el verbo griego *Krino*, pero indica que la traducción del anterior verbo es *separar*, pero un *separar* “analítico” es decir precedido de un “juicio” por lo que no habría controversia con la aportación de los primeros autores mencionados. La segunda raíz, proviene del latín *Crisisse* que se traduce como *separar* o *distinguir* haciendo referencia a un momento “decisivo” o “crucial” de alguna cuestión. Ambos trabajos relacionan la raíz del término con la medicina, especialmente para referirse al momento decisivo en que una enfermedad evoluciona, ya sea de manera positiva entiendo como una mejoría o de manera negativa generando un empeoramiento.

#### **3.2.2. Definición de la palabra *crisis*.**

La RAE define la palabra *crisis* como un “Cambio profundo y de consecuencias importantes en un proceso o una situación, o en la manera en que estos son apreciados.” o una “Situación mala o difícil”. Báez (citado en Martínez y Molina, 2106) comparte las anteriores definiciones, pues sostiene que se debe entender una *crisis* como “mutaciones importantes en el desarrollo de los procesos” (p. 269). Las anteriores definiciones deben ampliarse para agregar que, una crisis es un periodo de tiempo donde existen sobresaltos o una situación difícil y gracias a ello se generan cambios los cuales pueden resultar perjudiciales o beneficiosos (Martínez y Molina, 2016).

### **3.2.3. Definición de *Representación Sindical*.**

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha aplicado unos “criterios universales” para el reconocimiento de los sindicatos, garantizar su democracia e impedir la discriminación sindical. Dentro de los criterios que se vienen mencionando se encuentran el número de afiliados, el número de cotizantes y la audiencia electoral. El concepto de *Representación* se asocia a tres criterios que son: a. *Criterio asociativo* basado en el cálculo del número de afiliados; b. *Criterio de audiencia electoral* ligado a los principios de democracia y proporcionalidad; y c. *Criterio juridicoorganizativo* en cuanto al poder sindical (Artiles, 2003).

### **3.2.4. Crisis de Representación.**

Conforme se expusiera en antecedencia, la función principal del sindicalismo es la de representación de intereses, fundamentalmente de sus afiliados. Actualmente el concepto de *representación* vinculado al “criterio asociativo”, es decir al cálculo de la cantidad de afiliados se encuentra en crisis primordialmente por la disminución del número de afiliados a los sindicatos y un aumento del proceso de desmovilización de los trabajadores (Delfini, 2013).

El mismo Delfini (2013) sostiene que respecto al análisis de la crisis de representación existen dos posturas. Una de ellas relaciona el poder sindical con la afiliación, dándole a esta última el carácter de objetivo principal del sindicalismo en el entendido que sería su primordial fuente de financiación y forma de demostrar fortaleza; quienes han trabajado el tema desde esta posición han tomado como indicador principal la evolución de la tasa de afiliación para exponer la situación de crisis. La otra posición reconoce que la capacidad de movilización puede asociarse con la cantidad de afiliados; pero creen necesario encontrar otras variables que puedan reflejar la integración de los trabajadores al sindicalismo, ya que se estaría presentando una tendencia a cambiar las formas en que estos participan del sindicalismo y que va mucho más allá de la afiliación. Según lo anterior un sindicato puede tener una baja densidad sindical, pero presentar un alto nivel de participación de los trabajadores en las acciones que adelanta el sindicato. Robinson (citado por Delfini, 2013) sostiene que un indicador importante para establecer los “recursos de poder” de los sindicatos es el grado de identificación por parte de los trabajadores con el sindicalismo y que podría dar cuenta del grado de adhesión de los trabajadores con las acciones organizadas por los sindicatos. El anterior aporte le permite

establecer que la “participación sindical” es la intervención de los trabajadores en las acciones adelantadas por el sindicalismo que van más allá de la afiliación y que suponen un mayor involucramiento con los intereses que defienden los sindicatos.

### **3.2.5. Tasa de Afiliación Sindical.**

La Tasa de Afiliación Sindical en términos de Orsatti (2016) es el cociente entre la población que se encuentra afiliada al movimiento sindical y un universo de referencia. Se trata entonces de un indicador que resume la importancia del sindicalismo en un contexto determinado y que también permite conocer su evolución. Trajtemberg, Senén y Medwid (s.f.) indican que la tasa de afiliación sindical o tasa de sindicalización como se le conoce en Colombia, es la herramienta que se utiliza para medir la densidad sindical. La cual definen como la relación entre la “afiliación real” a un sindicato y la “afiliación potencial”.

La “afiliación potencial” es lo que Orsatti (2016) define como “universo de referencia” e indistintamente del nombre que se le asigne, lo realmente importante es determinar ¿Cuál es el “universo de referencia”? o dicho de otra forma ¿Qué se define por “potenciales miembros”? Al respecto, es común en los estudios ver diferentes definiciones para el concepto al que vengo refiriéndome y estas son: a. El total de la población económicamente activa; b. el total de los trabajadores –ocupados totales-; y c. el total de los trabajadores asalariados –ocupados asalariados-. Es precisamente por lo anterior, que existe una seria dificultad para comparar los datos de afiliación sindical obtenidos en diferentes estudios ya que utilizan un criterio diferente a la hora de definir el “universo de referencia” o “afiliación potencial”.

La Tasa de Afiliación Sindical se considera baja cuando se encuentra ubicada por debajo del 10%, media cuando se encuentra entre el 10% y el 30% y finalmente se considerará alta cuando toma valores por encima del 30% (Orsatti, 2016). Sin embargo, se debe tener en cuenta que para el anterior cálculo se tomó como valor para la “afiliación potencial” el de los asalariados totales.

### **3.2.6. Importancia de la Tasa de Afiliación Sindical.**

Delfini (2013) sostiene que este indicador posibilita una aproximación al nivel de representación, en el entendido de que esta permite determinar “la capacidad de movilización,

el peso económico y el poder que detentan los sindicatos” (p. 97) y que a su vez permite mostrar el potencial en la negociación con los demás actores.

También se puede inferir la importancia de la densidad sindical del trabajo de Trajtemberg et al. (s.f.) quienes al referirse a la interpretación y significado que se le puede otorgar a la información que aporta el dato de afiliación, sostienen que una parte considerable de la literatura de conformidad con la teoría de Mancur Olson relaciona la cantidad de afiliados de un sindicato con lo que denominan “poder sindical”, debiendo entenderse por este último como la cantidad de recursos económicos de que dispone el sindicato; de conformidad con este argumento la cantidad de afiliados es importante para cualquier sindicato, debido a que es su principal fuente de financiación. La anterior argumentación cobra especial importancia en países como Colombia, donde el Art. 400 del Código Sustantivo del Trabajo a la letra dice:

“ARTICULO 400. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES. 1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los (empleadores) respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al (empleador) su valor y la nómina de sus afiliados.”

De lo anteriormente transcrito se colige que, en el caso del modelo sindical colombiano a los sindicatos solo aportan los trabajadores afiliados; a diferencia por ejemplo de Argentina, país donde existe la “cuota de solidaridad” mediante la cual también aportan al sindicato los trabajadores no afiliados. Por otro lado, traen a colación los aportes de Carola Frege, quien sostiene que la cantidad de trabajadores afiliados a un sindicato da cuenta de su “capacidad de movilización”, entendiéndose como tal “la posibilidad de organizar a sus afiliados y efectuar acciones conflictivas en función de sus recursos económicos y del compromiso de los trabajadores” (Robinson, citado en Trajtemberg et al., s.f., p. 16).

### 3.2.7. Determinantes de la Tasa de Afiliación Sindical

Cuando teóricamente se hace referencia a los determinantes de la tasa de afiliación sindical se están refiriendo a los factores o características que influyen en la evolución de la afiliación (Delfini, 2013).

Schnabel (citado por Guataquí et al., 2009) sostiene que la principal corriente teórica respecto a los determinantes de la afiliación sindical es la oferta y demanda de servicios de los sindicatos, concordando con lo expuesto por Booth (citada por Cuesta, 2005) en el sentido de que un trabajador tomara la decisión de afiliarse a un sindicato si los beneficios que recibe por hacerlo son mayores que los de no afiliarse.

Trajtemberg et al. (s.f.) diferencia en su trabajo entre dos tipos de factores que influyen en la afiliación sindical. La primera diferenciación hace referencia a los “factores exógenos al sindicato” y la segunda a los “endógenos”.

Dentro de los factores exógenos se diferencian cuatro enfoques:

- a. El primer enfoque se centra en los ciclos económicos y en este sentido la inflación, el salario y el desempleo serían los principales determinantes de la afiliación sindical.
- b. El segundo enfoque tiene en cuenta factores de “orden político” como indican ser el tipo de gobierno y las políticas relacionadas a las relaciones laborales. En consecuencia, mientras gobiernos con una orientación política de izquierda tienden a favorecer al movimiento sindical, los de orientación más conservadora tienden a desplegar acciones en pos de debilitar al movimiento sindical.
- c. El tercer enfoque guarda relación con el inmediatamente anterior, aunque le da mayor importancia al “análisis jurídico-institucional” que a factores de “orden político”. Es así como el marco jurídico determina la capacidad de negociación de los sindicatos y dispone los derechos y obligaciones del sindicato para con sus afiliados. Por otro lado, sostienen que la cobertura de las negociaciones que adelanta el sindicato es un factor importante ya que, si la negociación alcanza a todos los trabajadores sin distinción a su condición de

afiliado, los no afiliados al movimiento encontrarían una menor motivación a vincularse a la organización sindical.

- d. Por último, las estrategias desplegadas por el sector empresarial impactan en la decisión de los trabajadores a afiliarse al sindicalismo. Es así como las empresas despliegan estrategias antisindicales con la finalidad de desincentivar a sus trabajadores a afiliarse, dentro de estas estrategias es común que se ofrezcan mejores salarios y condiciones laborales para impedir la sindicalización.

Los factores endógenos que aportan son:

- a. Las estrategias de reclutamiento sindical son primordiales y a ellas deben dar prioridad los líderes sindicales a nivel nacional. Por otro lado, el liderazgo local al tener un mayor contacto con las bases tiene un rol preponderante en la percepción de los trabajadores respecto del sindicato.
- b. Los sindicatos que detentan una fuerte presencia a nivel local y además brinda incentivos a los trabajadores sindicalizados podría estimular a los demás trabajadores a que se afilien al sindicato.
- c. Las acciones colectivas desarrolladas por el sindicato y su capacidad de movilización aumentan la densidad sindical.

Johnson (citada por Guataquí et al., 2009 y Cuesta, 2005) por su parte, diferencio los determinantes de la afiliación sindical entre determinantes estructurales y determinantes no estructurales. Respecto a los primeros, guardan relación con las características de los trabajadores y los empleos que aumentan la inclinación a sindicalizarse; los segundos consideran los aspectos de tipo legal, histórico y político propios de cada país que también influyen en la densidad sindical. Su trabajo *“An Empirical Examination of Union Density in Six Countries: Canada, Ecuador, Mexico, Nicaragua, the United States and Venezuela,” in What Difference Do Unions Make?* se centró en identificar los determinantes estructurales de la afiliación sindical en América Latina y sus hallazgos apuntan a que sin importar el país y estructura económica que se analice ser trabajador del sector manufacturero, transporte o servicios industriales, ser profesional y tener una edad de entre 45 y 54 años son características

que aumentan la probabilidad de pertenecer a un sindicato. Por otro lado, en atención a la variable educación observo un patrón diferente entre Norteamérica y América Latina. En consecuencia, en Estados Unidos y Canadá los trabajadores con nivel de educación secundaria completa son más propensos a sindicalizarse; por su parte en América Latina lo son los trabajadores con mayor nivel de educación formal.

Freeman y Medoff (citados por OMTSS, 2004) en relación a las características de los trabajadores sindicalizados más frecuentes en los países desarrollados encontraron que la probabilidad de que un trabajador se afilie a un sindicato es mayor si es hombre, de raza no blanca, de una edad mayor a 25 años, con un nivel educativo superior a los estudios de básica secundaria, obrero y su puesto de trabajo pertenece a la industria de transporte, minería, manufactura o construcción.

Saavedra y Torero (citados por Cuesta, 2005) estudiando la reducción de la densidad sindical en Perú en el periodo entre 1986 y 1998 encontraron que antes del cambio en el marco legal de las relaciones laborales en dicho país, los profesionales, con contrato laboral permanente, mayor nivel de educación formal y que trabajan en grandes empresas o el sector público eran más propensos a afiliarse a un sindicato.

Finalmente, OMTSS (2004) amplía sobre las características de los trabajadores que aumentan las probabilidades de afiliarse a una organización sindical. Al respecto indican que:

- a. “hombres, en edad adulta y con antigüedad laboral”. Los trabajadores con estas características se encuentran mayor interés en dedicar su tiempo y esfuerzo para mejorar las condiciones laborales, adicionalmente tienden valorar la estabilidad laboral y demás servicios que brindan las organizaciones sindicales. En contraposición, los trabajadores jóvenes y las mujeres tienden a trabajar mediante de contrato de trabajo temporal o a medio tiempo, modalidades contractuales de las que no se espera una elevada sindicalización.
- b. Los obreros y en general los operarios, ya que son más fáciles de organizar, además tienden a presentar preferencias y condiciones laborales similares. Por otro lado, los empleados tienden a identificarse más con su profesión que con la actividad desarrollada por el empleador, adicionalmente pueden obtener mejoras en sus condiciones laborales por vía de la movilidad laboral y no de la mediación de un representante.

- c. “trabajadores con bajos perfiles educativos”. La razón que indican es que los trabajadores con mayor nivel de educación formal tienen un mayor poder de negociación individual y por ello no necesitan ser representados por un sindicato.
- d. “trabajadores de niveles salariales más bajos”. Los sindicatos reducen las diferencias salariales y la legislación laboral tiende a dejar por fuera de las convenciones colectivas a los trabajadores de más altos ingresos salariales, razones por las cuales estos trabajadores no se sindicalizan.
- e. “los asalariados de empresas de mayores dimensiones”. En las empresas grandes a los sindicatos les resulta menos costoso organizarse, esto sumado a que por el tamaño los trabajadores sean tratados de una forma impersonal sintiendo la necesidad de ser representados por la organización sindical.
- f. Empleados públicos. La explicación radica en que estos trabajadores gozan de una mayor estabilidad laboral y una actitud menos hostil por parte de la dirección a los trabajadores sindicalizados.

## **Capítulo 4**

### **Metodología.**

#### **4.1. Tipo de estudio.**

El presente estudio se ubica en el paradigma pragmatista planteado por Tashakkori y Teddie (citados en Neiman y Quaranta, 2006) y tuvo un diseño de estudio mixto para dar respuesta a los objetivos esta investigación. La selección del Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca correspondió a la naturaleza del fenómeno analizado, pues la sindicalización en Colombia es escasa y se optó por analizar en profundidad un ejemplo de ello. Más allá de disyuntivas metodológicas, esta investigación buscó la articulación de métodos cuantitativos y cualitativos para conocer en detalle las particularidades de la experiencia de los participantes de la investigación con el sindicalismo (Galeano, 2012).

En el componente cuantitativo se utilizó una encuesta aplicada a 84 personas que trabajan en el Circuito Judicial de Tuluá-valle del Cauca. Se utilizó un diseño cuantitativo no experimental (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008) a partir del cual se logró describir la situación actual de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá e identificar las características sociodemográficas, condiciones laborales y diferentes factores asociados a la afiliación sindical. En este estudio se observó el fenómeno de la sindicalización tal cual como se presenta en su contexto, es decir que no fue provocado intencionalmente por el investigador, sino que se describieron situaciones ya existentes (León y Montero, 2003).

De otro lado, se aplicaron entrevistas semi estructuradas a 3 trabajadores no sindicalizados para ahondar en sus percepciones y acciones respecto al fenómeno. Esas entrevistas fueron guiadas por la información obtenida en las encuestas y los documentos previos encontrados en el estado del arte. Se aplicaron unas preguntas guía, sin embargo, se priorizó la experiencia de los participantes y nunca se limitó o sesgo el interés de ellos en ahondar en ciertos puntos. El análisis de las entrevistas fue temático por redes temáticas (Attride-Stirling, 2001).

La aplicación de la encuesta y entrevistas permitió también tener un proceso de control sobre la información. A través de la triangulación de datos se buscó la calidad en la información recolectada y su aporte a la investigación.

#### 4.2. Población o Universo.

La población objetivo estuvo compuesta por funcionarios y empleados de la Rama Judicial en el Circuito de Tuluá-Valle del Cauca, Colombia. El Circuito Judicial de Tuluá, se encuentra conformado por veinticinco (25) juzgados cada uno compuesto por cinco (5) personas de la siguiente manera: un (1) juez, un (1) secretario de despacho, un (1) oficial mayor, un (1) escribiente y un (1) citador. Por lo tanto, se estimó un total de ciento veinticinco (125) funcionarios y empleados de la Rama Judicial en el Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca.

#### 4.3. Muestra.

Para las encuestas se seleccionó una muestra de funcionarios y empleados de la Rama Judicial del Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca. La muestra estuvo conformada por un total de ochenta y cuatro (84) funcionarios y empleados, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 6% (Behar y Grima, 2010) y una población total de ciento veinticinco (125) funcionarios. La fórmula utilizada fue:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

N = tamaño de la población (125)

Z = valor asociado a un nivel de confianza del 95% (Z=1.96)

p = proporción esperada (0.5)

q = 1-p (0.5)

d = margen de error (Error máximo admisible en términos de proporción 6%)

Para las entrevistas en profundidad se seleccionaron a los entrevistados con un modelo de bola de nieve (Cuesta y Herrero, s.f.) con el objetivo de encontrar los mejores datos a partir de los entrevistados que brindaran la información más rica sobre el fenómeno. Se aplicó la entrevista a tres (3) funcionarios no sindicalizados.

#### **4.4. Unidad de análisis.**

La unidad de análisis serán los funcionarios y empleados de la Rama Judicial del Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca.

#### **4.5. Instrumentos de recolección.**

Acorde con el enfoque metodológico planteado para la presente investigación, la recolección de los datos se realizó a través de un instrumento de medición cuantitativo y cualitativo. Para el abordaje cuantitativo se usó una encuesta y para el cualitativo entrevistas en profundidad.

La encuesta general se diseñó con preguntas cerradas, dicotómicas y de opción múltiple pre codificadas y en escala Likert. Previo diligenciamiento del consentimiento informado, el instrumento fue aplicado a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial en el Circuito Judicial de Tuluá, Valle del Cauca.

La encuesta se conformó en cuatro apartados: características sociodemográficas, características del empleo, percepción respecto de los factores que teóricamente influyen en la afiliación sindical en Colombia y razones por las que no se afilia al sindicalismo. El diseño de la encuesta se orientó a partir de la revisión literaria y el marco teórico.

El componente cualitativo de esta investigación tuvo un diseño de estudio de caso instrumental en el cual, a través de entrevistas en profundidad se exploró el contexto de funcionarios y empleados judiciales y su relación con el sindicalismo.

#### **4.6. Plan de análisis.**

En primera instancia, todos los cuestionarios se capturaron a partir de un formulario web de google y luego los datos fueron exportados a una base de datos del programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 24, obteniendo así toda la información que los participantes brindaron.

Antes de proceder al análisis se realizó una limpieza al conjunto de datos recolectados detectando y tratando aquellos datos perdidos, así como los valores aberrantes o atípicos.

Posterior a ello se realizó el análisis de los datos. Para las variables categóricas se emplearon tablas de frecuencias que contengan frecuencias absolutas y frecuencias relativas. Para el resumen de variables cuantitativas se utilizaron medidas de tendencia central como la media y la mediana para identificar la tendencia de los datos. Adicionalmente, para este tipo de variables se calculará como medida de dispersión, la desviación estándar. Para describir gráficamente la distribución de las variables cualitativas analizadas, se utilizaron diagramas de barras que permitirá observar de una forma clara la distribución de los datos.

En cuanto a la secuencia de la presentación del análisis, primero se analizarán las variables de forma individual y posteriormente de forma bivariada. El cruce de variables se realizará a partir de tablas de contingencia y la prueba Chi-Cuadrado de Pearson, esta última permitirá identificar posibles relaciones o asociaciones entre variables. El nivel de significancia utilizado para todas las pruebas, será del 5%.

En la parte cualitativa se procesaron las entrevistas en Atlas.ti (Versión 8) para identificar los temas presentes en el fenómeno analizado. Las redes temáticas fue la estrategia utilizada para el análisis temático de los contenidos emergentes de esas experiencias con el sindicalismo.

El primer paso consistió en la creación de unos códigos para el abordaje inicial de las entrevistas. Dichos códigos emergieron de las conceptualizaciones hechas con base en el estado del arte existente sobre el fenómeno del sindicalismo en Colombia y el criterio del investigador. De ese primer proceso, se codificaron las entrevistas con los elementos:

- a. Concepto del sindicato
- b. Causas reconocidas (del sindicalismo)
- c. Conocimientos sobre el sindicato en el entorno inmediato (Tuluá)
- d. Consecuencias de afiliación
- e. Efectividad
- f. Percepción de los sindicatos
- g. Funciones del sindicato
- h. Motivo de no sindicalización
- i. Posición personal frente a las causas del sindicato

Posteriormente se fragmentaron las entrevistas en unidades de información manejable y con sentido, basándose en los códigos generados en el paso anterior. Con esos fragmentos se dio inicio al paso 2: identificación de los temas.

Al revisar cada fragmento de entrevista desde la perspectiva de los códigos iniciales se desliga el relato del contexto del entrevistado y se analiza el significado para re-catalogar la información en temas abstractos. Se identificaron elementos emergentes, comunes y significativos para la investigación: 46 fragmentos de información de las tres entrevistas analizadas, que posteriormente se redefinieron con base en sus contenidos para la formación de los códigos básicos y organizativos. El primer proceso se describe en la Tabla 1, evidenciando que el motivo de no sindicalización constituye la mayor parte de la información entregada, seguido muy de cerca por el Conocimiento de los sindicatos en el entorno inmediato.

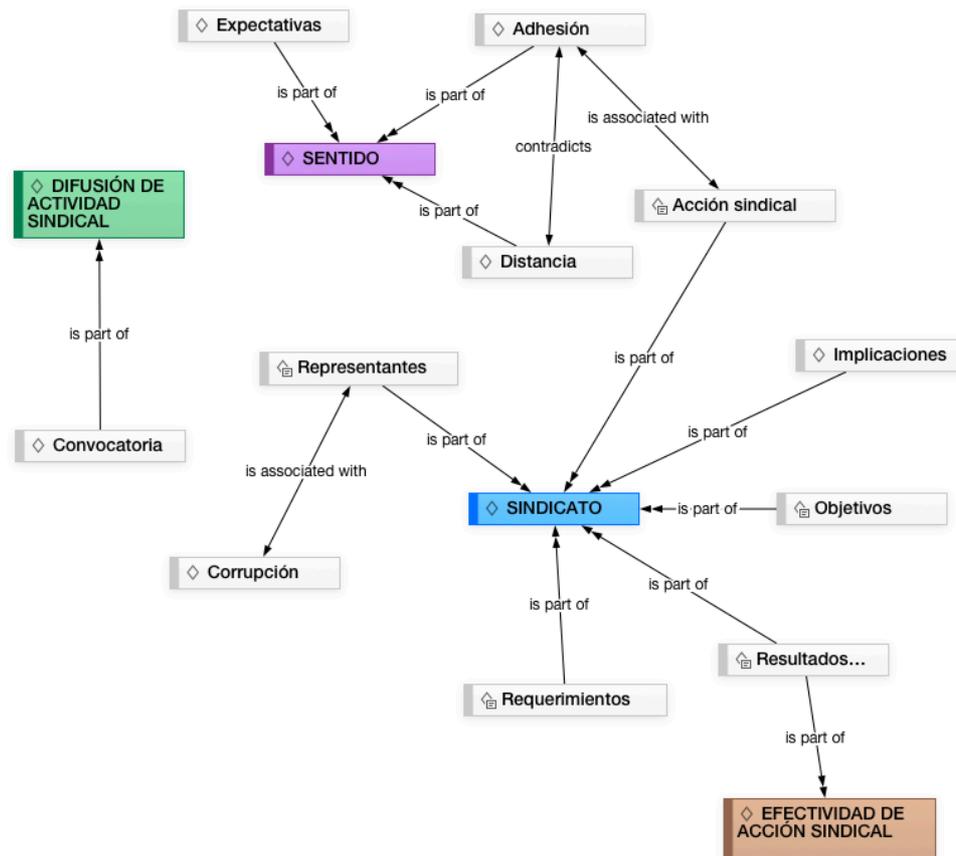
El proceso de redefinición de los temas o códigos arrojó cuatro temas organizativos y once temas básicos que se describen en el Gráfico 1. El análisis de la información se consolidó en líneas temáticas básicas que agrupan los contenidos similares en las entrevistas, para posteriormente identificar cuatro temas organizativos que funcionaron como agrupación de temas básicos, discretos, pero no excluyentes, pues en muchos casos los contenidos se relacionan.

Tabla 1. Relación de unidades de información por códigos iniciales aplicados.

	<b>Fabián</b>	<b>Cristian</b>	<b>Carlos</b>	<b>Total</b>
<b>Causas reconocidas</b>	3	0	0	3
<b>Concepto de sindicato</b>	2	0	0	2
<b>Conocimiento sobre sindicatos en el entorno inmediato</b>	5	4	1	10
<b>Consecuencias de afiliación</b>	1	1	0	2
<b>Efectividad</b>	2	1	0	3
<b>Funciones del sindicato</b>	1	0	0	1
<b>Motivo de no sindicalización</b>	7	3	1	11
<b>Percepción de sindicatos</b>	3	6	0	9

<b>Posición personal frente a las causas del sindicato</b>	3	2	0	5
<b>Total</b>	27	17	2	46

Gráfico 1. Temas organizativos y básicos.



#### 4.7. Variables.

Teniendo en cuenta el problema y objetivos de la presente investigación, las principales variables son las siguientes:

- Variables sociodemográficas. Sexo, edad, estado civil, personas a cargo y nivel de educación formal.
- Variables sociolaborales. Modalidad de vinculación laboral con la Rama Judicial, tipo de rol, antigüedad laboral y asignación salarial.

- c. Tasa de afiliación sindical.
- d. Factores asociados a la sindicalización.

## **Capítulo 5.**

### **Caracterización de Asonal Judicial S.I.**

#### **5.1. Breve Historia de Asonal Judicial S.I.**

Según el mismo Asonal Judicial S.I. (s.f.), el origen de la actual Asociación Nacional de Trabajadores del Sistema Judicial Colombiano y Afines – Asonal Judicial Sindicato de Industria, se remonta a la década de los 40 del siglo pasado. Durante el gobierno del entonces presidente de la república Eduardo Santos se constituyó a manera de Comité una organización sindical que para el año 1962 logro promover el primer paro del poder judicial en Colombia. El objetivo principal del primer paro judicial era obtener mejoras en las condiciones laborales de los funcionarios y empleados judiciales. En 1965 se organizó nuevamente un comité “pro-alza de sueldos” que logro organizar un segundo paro judicial con el que se obtuvo un aumento salarial. El comité continuó en funcionamiento concretando un nuevo acuerdo salarial y el reconocimiento de las primeras prestaciones sociales para la comunidad judicial mediante el Decreto 546 de 1971. En 1972 se avanzó en materia organizativa y el comité “pro-alza de sueldos” se constituyó en una Junta Directiva de Funcionarios de la Rama Judicial, la cual se reunía de manera secreta y sería el antecedente inmediato a la Asamblea Constitutiva de la Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Rama Jurisdiccional y del Ministerio Público de Colombia, llevada a cabo en 1974 en la ciudad de Medellín. El sindicato alcanzaría el reconocimiento legal el 16 de enero de 1976, mediante personería jurídica número 00484 del Ministerio de Trabajo.

Desde el momento del reconocimiento legal y hasta finales de la primera década de este siglo, al interior del sindicato hubo unidad. Como consecuencia de las acciones colectivas que se desarrollaron entre los años 2006 y 2007 se presentó una división y en la actualidad existen dos sindicatos. Por un lado, Asonal Judicial S.I. y por el otro Asonal Judicial Leal en franca alusión a Jaime Pardo Leal, miembro fundador y primer presidente del primigenio Asonal Judicial.

En Julio de 2015 se reunieron en Medellín los delegados de las diferentes subdirectivas para la Asamblea Nacional Constitutiva de la Asociación Nacional de Trabajadores el Sistema Judicial Colombiano y Afines – Sindicato de Industria- (en adelante Asonal Judicial S.I.) y en la cual se aprobaron los estatutos vigentes. Conforme el nuevo estatuto, la asociación paso a ser un

sindicato de industria de primer grado, afiliado a la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado [FANALTRASE] y a la CUT.

Según indica La W (2015), el presidente de Asonal Judicial Leal acusó a Asonal Judicial S.I. de haber engañado al Ministerio de Trabajo al presentarse con la personería jurídica de ellos. En este sentido, se pronunció mediante oficio del 22 de julio de 2015 la Coordinadora del grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo, para ratificar que Asonal Judicial S.I. se encuentra inscrito y vigente en el archivo sindical del ministerio.

## **5.2. Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá.**

En el Circuito Judicial de Tuluá, Asonal Judicial S.I. se encuentra organizado como una subdirectiva, de conformidad con el Art. 3 de los vigentes estatutos del sindicato, que hace clara referencia a que una subdirectiva debe contar con un mínimo de 25 afiliados.

La actividad de Asonal Judicial en el Circuito Judicial de Tuluá se remonta a principios de la década del 80, cuando el juez penal Dr. Olmedo Gómez Trujillo se sirvió recoger la bandera del sindicato y liderar el movimiento. En 1983 surgió la propuesta de organizarse como una subdirectiva, la cual se formó de hecho, es decir sin el cumplimiento de las formalidades que exigían los estatutos. Al año siguiente fue designado como secretario de la subdirectiva Tuluá el Dr. Abraham Pinchao Cepeda y se inició un fuerte trabajo para vincular a los jueces – funcionarios- del circuito al sindicato, dado que en esta época eran quienes decidían respecto de la adhesión a las acciones emprendidas por el sindicato.

Posteriormente la subdirectiva Tuluá participó de las acciones colectivas organizadas por la por la dirigencia nacional del sindicato, en las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

- a. Estabilidad laboral: En 1987 se obtuvieron importantes avances en el tema de la estabilidad laboral, ya que era común en la Rama Judicial que cada dos años hubiera cambios de personal, con lo cual se mantenía en una constante zozobra respecto de si se continuaba en el cargo. En 1989 y 1992 se realizaron ceses de actividades de alrededor de 15 y 22 días respectivamente y como fruto de estos ceses y el continuo seguimiento del sindicato, se logró por parte del Congreso la expedición de la Ley 270 de 1996 o Estatutaria de la Justicia.

b. Mejoras salariales: En el año 2005 después de 12 días de paro se consiguieron algunos avances en el tema en el tema salarial, como fue el otorgamiento de bonificaciones a los magistrados de las altas cortes; sin embargo, esto generó malestar en la comunidad judicial que indilgaba que solo se luchaba por el bienestar de los magistrados. En 2006 se realizó un paro mediante el cual se solicitaba un reajuste salarial, el gobierno ofreció un reajuste a manera de prima de servicios equivalente a 15 días de trabajo, el cual fue aceptado por tres de los cinco representantes de Asonal Judicial; los restantes dos representantes solicitaban que la prima fuera de 30 días de salario, por lo que se ocasiono una fuerte división al interior del sindicato. Durante el año 2008 se realizaron varias asambleas informativas, que funcionaban como un paro, pero de manera sorpresiva y ocasional. En 2012 se realizó un nuevo cese de actividades exigiendo el cumplimiento por parte del gobierno de los acuerdos logrados en 2005 y 2008. Finalmente, en 2013 después de un paro de 8 días se logró un acuerdo mediante el cual progresivamente a enero de 2018 se incrementaría en un 100% el salario devengado hasta diciembre de 2012; sin embargo, no como factor salarial sino a manera de bonificación, por lo que se prevé que continúen las acciones para convertir en factor salarial la bonificación que están percibiendo.

De conformidad con el marco teórico aportado, podría clasificarse a Asonal Judicial S.I. de la siguiente forma:

- a. En atención a sus características organizativas, se trataría de un sindicato de industria en los términos planteados por Monereo et. al. (2011). La razón es que se sirve representar los intereses de todos los trabajadores de un sector o rama de actividad, además de utilizar la movilización como un instrumento para alcanzar los objetivos planteados.
- b. En relación a su orientación a la acción se clasificaría como un sindicato “económico-contractualista” según el mismo Monereo et. al. (2011). Sin importar los objetivos planteados en los estatutos, los logros obtenidos por Asonal Judicial S.I. se centran en la mejora de las condiciones de los trabajadores de la Rama Judicial, además no tienen problema en hacer uso de la movilización para presionar y conseguir los objetivos planteados en la negociación colectiva.

Por otro lado, tendría que decirse que la función que cumple Asonal Judicial S.I. como sindicato, es la representación y defensa de los intereses de los trabajadores de la Rama Judicial,

de conformidad con lo expresado por Hernández (2004), Artiles (2003) y Fitch (1964). Como quedara expuesto en el marco teórico, la función de representación es la principal de un sindicato, pero no la única. Al respecto, es necesario dejar sentado que Asonal Judicial S.I. pese a haber conseguido importantes logros en materia de estabilidad laboral, mejora salarial y encontrarse en una posición fuerte, no ha asumido la función de satisfacer otras necesidades de sus afiliados como son la educación, capacitación, recreación, etc., como lo expone Fitch (1964). Lo anterior no obstante de que el Art. 4 del vigente estatuto de Asonal Judicial S.I., en concordancia con el Art. 373 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como “objetivos” del sindicato propender por mejorar el nivel de educación técnica o general, cultural y deportivo de sus afiliados.

## **Capítulo 6.**

### **Caracterización del Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca.**

#### **6.1. Función y estructura de la administración de justicia en Colombia.**

Partiendo de lo general o lo particular, se tiene que la administración de justicia forma parte de la función pública que desempeña el Estado por facultad expresa de la Constitución Política de hacer efectivos los derechos, obligaciones, garantías y libertades en pos de una sana convivencia social. Según lo establece la Constitución Política de 1991 esta función pública de que se viene hablando es prestada de forma desconcentrada por intermedio de la división en unidades territoriales que, para los efectos se trata de los distritos judiciales, circuitos judiciales y municipios. La Rama Judicial se encuentra conformada por la Jurisdicción Ordinaria, de lo Contencioso Administrativo, Constitucional, de Paz y de las Comunidades Indígenas, la Fiscalía General de la Nación y el Consejo Superior de la Judicatura. (Consejo Superior de la Judicatura, en adelante CSJ, s.f.).

En el caso de la Jurisdicción Ordinaria, esta se encarga de dirimir los conflictos surgidos entre particulares y demás asuntos que la Constitución o la ley no atribuyan a otra jurisdicción. Para poder cumplir con su función, existen diferentes niveles de competencia y especialidad: en el nivel más alto se encuentra la Corte Suprema de Justicia; un nivel más abajo se encuentra el distrito judicial representado por los tribunales superiores de distrito; le sigue el circuito judicial conformado por juzgados de jerarquía de circuito y municipales de las diferentes especialidades como son civil, penal, laboral, etc.; y finalmente se tiene el nivel municipal el cual conforman juzgados de las diferentes especialidades de categoría municipal (CSJ, s.f.).

#### **6.2. El Circuito Judicial de Tuluá.**

El Circuito Judicial de Tuluá tiene como sede principal el Palacio de Justicia Lisandro Martínez Zúñiga que se encuentra ubicado en el municipio del cual toma el nombre el circuito judicial, es decir Tuluá. Este municipio se encuentra ubicado en la región central Departamento del Valle del Cauca, situación por la que se le conoce como el “corazón del Valle”. Se encuentra a trescientos cincuenta kilómetros de distancia de Bogotá D.C., la capital de la República de Colombia y a cien kilómetros de distancia de Cali, la capital del departamento del Valle del Cauca. Cuenta con una población estimada de 204.000 habitantes, siendo el cuarto municipio

más poblado del Valle del Cauca. Su zona de influencia socioeconómica se extiende sobre varios municipios cercanos de menor tamaño, como son Andalucía, Bolívar, Bugalagrande, Riofrío, Roldanillo, San Pedro, Sevilla, Trujillo y Zarzal, lo que lo convierten en un epicentro regional (Cámara de comercio de Tuluá, s.f.).

### **6.2.1. Estructura del Circuito Judicial de Tuluá.**

El Circuito Judicial de Tuluá hace parte del Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, por lo que el órgano que ejerce la función de superior jerárquico es el Tribunal Superior de Guadalajara de Buga. El circuito se encuentra conformado de la siguiente manera:

- a. Diez juzgados de categoría de circuito ubicados todos en el municipio de Tuluá y discriminados según su especialidad en tres juzgados civiles del circuito, tres juzgados penales de circuito, un juzgado laboral de circuito, dos Juzgados de familia y un Juzgado de menores.
- b. Diez juzgados de jerarquía municipal ubicados en el municipio de Tuluá de los cuales seis son juzgados civiles y cuatro juzgados penales. Estos despachos judiciales tienen como superior jerárquico a los juzgados de circuito mencionados en el literal inmediatamente anterior.
- c. Además de los anteriores juzgados municipales, también lo conforman los Juzgados Promiscuos Municipales de Andalucía, Bugalagrande, Riofrío, San Pedro y Trujillo, respectivamente para un total de cinco juzgados de jerarquía municipal que adquieren la denominación de “promiscuo” ya que un solo juzgado atiende negocios de diferente especialidad en atención a que se tratan de municipios con baja densidad poblacional. Estos juzgados promiscuos como todos los de jerarquía municipal, tienen como superior jerárquico inmediato a los juzgados de circuito al cual pertenecen.

### **6.2.2. Función del Circuito Judicial de Tuluá.**

La función que cumplen los despachos judiciales es la de dirimir los conflictos que se presentan en la sociedad a causa del choque de intereses de sus miembros. La finalidad de la anterior función es poder preservar el orden social. Aristóteles (citado por Schuck, 2004) sostiene que

toda comunidad política en funcionamiento necesita de tribunales para resolver los conflictos mediante la aplicación de principios generales a casos particulares.

Según datos de la Gobernación del Valle del Cauca (s.f.), el Circuito Judicial de Tuluá administra justicia a una población de 292.563 habitantes repartidos principalmente en el Municipio de Tuluá y en menor proporción en los municipios de Andalucía, Bugalagrande, Riofrío, Trujillo y San Pedro. La relación entre la cantidad de jueces y el número de habitantes a que se presta servicio es de 8,54 jueces por cada 100.000 habitantes. El promedio nacional se ubica en torno a los 10, 95 y el estándar internacional definido por la OCDE es de 65 jueces por cada 100.000 habitantes (Redacción Nacional, 2018). Lo anterior corrobora la existencia de una alta congestión judicial en el circuito objeto de análisis, sobre todo en los despachos ubicados en el Municipio de Tuluá que es donde se concentra el 60% de la población del circuito judicial. La congestión judicial como es apenas lógico genera impunidad y de esta forma se causa una limitación a la función de administración de justicia que cumplen los juzgados que conforman el Circuito Judicial de Tuluá. Lo anteriormente dicho se corrobora con los datos del Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia (2017) que indican que Colombia se encuentra dentro de los cinco países con mayor impunidad en América.

## **Capítulo 7.**

### **Perfil sociodemográfico y características del empleo de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca.**

De acuerdo al primer objetivo específico, donde se planteó identificar el perfil sociodemográfico y características del empleo de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá, se presentan los siguientes resultados.

#### **7.1. Características generales de la muestra.**

La tabla 2 muestra las características generales principales de los empleados y funcionarios participantes.

##### **7.1.1. Características sociodemográficas.**

El 54.8% son de género masculino y el 45,2% femenino. El 52,38 % permanece soltero, el 27,38% casado y el 19,04% en unión marital de hecho. Un 76.2% informan que otras personas dependen económicamente de su salario, en donde más del 69% son 2 o más personas. El 100% de los encuestados indico haber terminado sus estudios de educación básica primaria, de los cuales el 46,42% son estudiantes universitarios o profesionales, el 36,90% cursan o terminaron estudios de posgrado y el 13,09% hacen lo propio en el nivel técnico y tecnológico. El promedio de edad de los participantes en la investigación fue de 41.6 +/- 11.4 años, la edad mínima fue de 21 años y la máxima de 64 años.

##### **7.1.2. Características del empleo.**

Un 63.1% se encuentra vinculado en propiedad con la Rama Judicial. Así mismo, la mayoría (89.3%) trabajan como empleados judiciales. Casi la mitad de los empleados y funcionarios (47.6%) tienen 10 o más años de antigüedad en la rama judicial. De otro lado, el 33.3% tienen un salario entre 2 y menos de 3 salarios mínimos, ninguno devenga entre 1 y menos de 2 salarios mínimos y el 18% ganan 5 o más salarios mínimos.

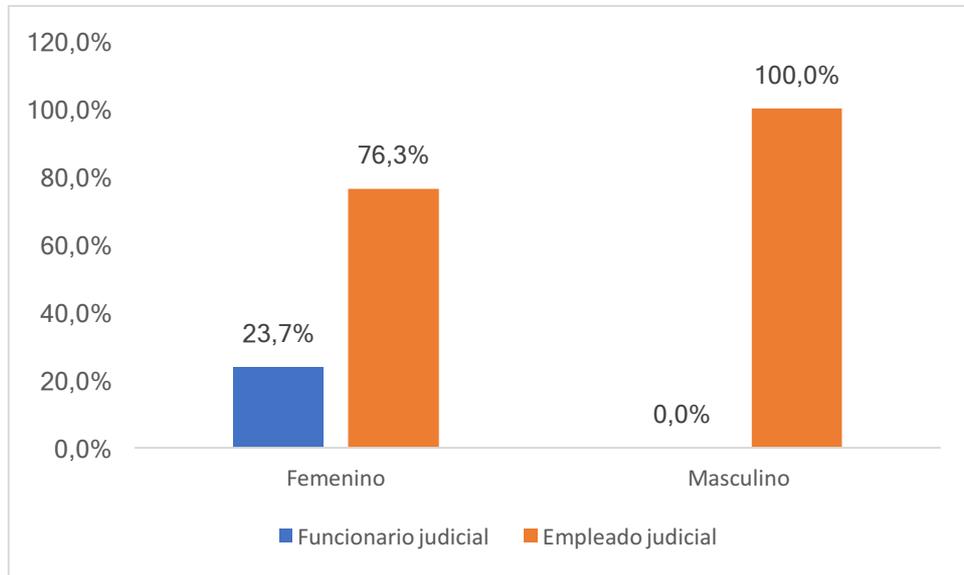
**Tabla 2. Características principales de los participantes**

	n	%
<b>Sexo</b>		
Femenino	38	45,2%
Masculino	46	54,8%
<b>Además de usted, otras personas dependen económicamente de su salario:</b>		
Si	64	76,2%
No	20	23,8%
<b>¿Cuántas personas?</b>		
0	2	3,0%
1	18	27,3%
2	33	50,0%
3	11	16,7%
4	2	3,0%
<b>Su vinculación laboral con la Rama Judicial es:</b>		
En propiedad	53	63,1%
En provisionalidad	31	36,9%
<b>El cargo que actualmente ocupa es de:</b>		
Funcionario judicial	9	10,7%
Empleado judicial	75	89,3%
<b>Su antigüedad en la Rama Judicial es de:</b>		
Menos de 1 año	6	7,1%
Entre 1 y menos de 5 años	20	23,8%
Entre 5 y menos de 10 años	18	21,4%
10 o más años	40	47,6%
<b>El salario que devenga es:</b>		
Entre 1 y menos de 2 smlv	0	0,0%
Entre 2 y menos de 3 smlv	28	33,3%
Entre 3 y menos de 4 smlv	22	26,2%
Entre 4 y menos 5 smlv	19	22,6%
5 o más smlv	15	17,9%

Algo que resulta interesante y por ende no se dejara pasar por alto, es que, al relacionar las condiciones laborales en función del género de los participantes, se evidenció que existe una relación significativa entre el género con el cargo que actualmente ocupa ( $p=0.000$ ), donde se identifica que el 100% de los hombres son empleados judiciales, mientras que un 76.3% de las mujeres tienen el mismo cargo.

El gráfico 2 muestra la relación entre el género con el cargo de los participantes de la investigación.

**Gráfico 2. Cargo del participante en función del género.**



## Capítulo 8

### Tasa de afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá y de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá.

En el segundo objetivo específico del presente trabajo se planteó: estimar la tasa de afiliación sindical del Circuito Judicial de Tuluá y de la organización Asonal Judicial S.I. en dicho circuito. En consecuencia, se presentan los siguientes resultados:

#### 8.1. Tasa de afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá.

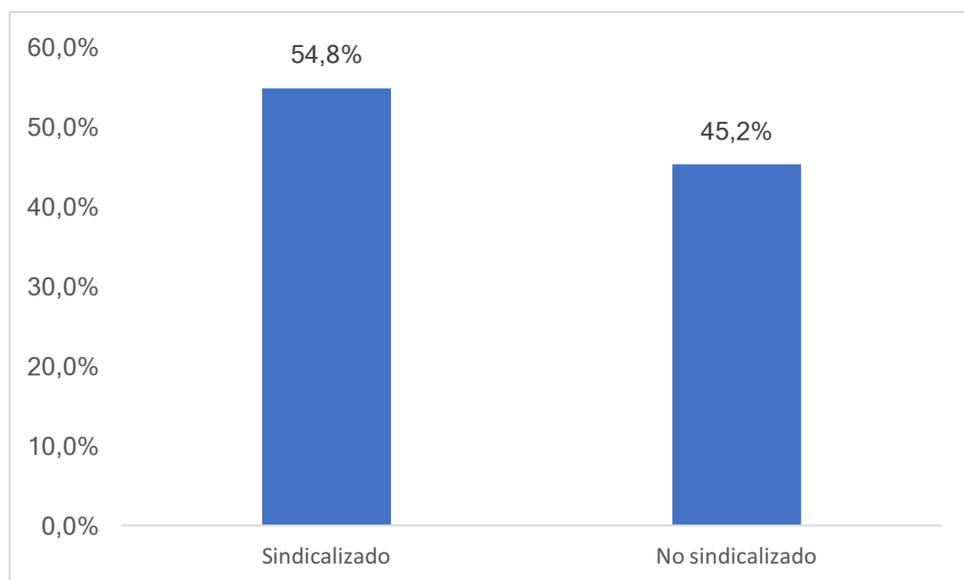
En primera instancia es importante resaltar que los resultados obtenidos de la encuesta aplicada muestran que el 98.8% de los participantes conoce de la existencia de alguna organización sindical al interior de la Rama Judicial en el Circuito Judicial de Tuluá, mientras que el 54.8% se encuentran actualmente afiliados a alguna organización sindical dentro de la Rama Judicial (tabla 3). Es necesario aclarar que los dos únicos sindicatos que hacen presencia en el circuito judicial son Asonal Judicial S.I. y Asonal Judicial Leal.

**Tabla 3. Conocimiento y afiliación a una organización sindical**

	n	%
¿Conoce usted la existencia de alguna organización sindical al interior de la Rama Judicial?		
Si	83	98,8%
No	1	1,2%
¿Se encuentra usted actualmente afiliado a alguna organización sindical dentro de la Rama Judicial?		
Si	46	54,8%
No	38	45,2%

En el gráfico 3 se representa la tasa estimada de sindicalización de los funcionarios y empleados dentro del Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca.

**Gráfico 3. Tasa estimada de sindicalización de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá.**



La tasa de afiliación sindical del Circuito Judicial de Tuluá en términos generales y en concordancia con el marco teórico, presenta un nivel alto de sindicalización. Orsatti (2016) definió como un nivel alto de sindicalización las tasas superiores al 30%.

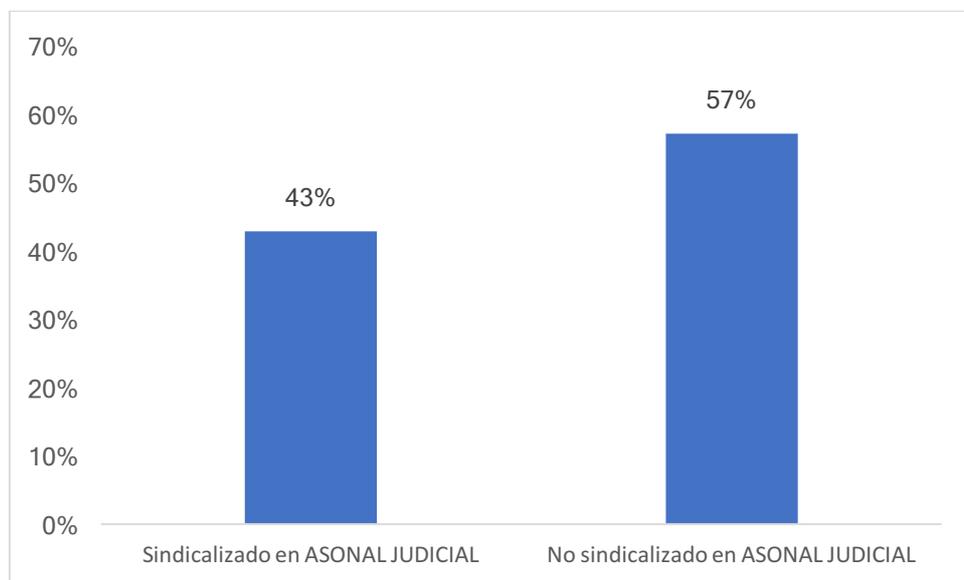
### **8.2. Tasa de afiliación sindical de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá.**

Como se expresó en el numeral que antecede, en el Circuito Judicial de Tuluá hacen presencia dos organizaciones sindicales: Asonal Judicial S.I. y Asonal Judicial Leal. La Subdirectiva Tuluá de Asonal Judicial S.I. hace una fuerte presencia en el Palacio de Justicia Lisandro Martínez Zúñiga del Municipio de Tuluá. Por su parte, Asonal Judicial Leal hace lo propio en los demás municipios que conforman el Circuito Judicial de Tuluá, es decir en los juzgados promiscuos municipales de Andalucía, Bugalagrande, Riofrío, Trujillo y San Pedro.

Por lo anteriormente expuesto, para poder estimar la tasa de afiliación exclusivamente de Asonal Judicial S.I. se debió discriminar a los funcionarios y empleados del circuito que se encuentran afiliados a Asonal Judicial Leal. Se identificó que el 43% de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá se encuentran afiliados a la organización sindical Asonal Judicial S.I.

El gráfico 4 muestra la tasa estimada de sindicalización de la organización Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá-Valle.

**Gráfico 4. Tasa estimada de sindicalización de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca.**



Por otro lado, tenemos que el 78.3% de los funcionarios y empleados del circuito que se encuentran afiliados a alguna organización sindical, manifiestan que la organización a la cual se encuentran afiliados es Asonal Judicial S.I. En esta misma población, el 37% hace referencia a que llevan entre 1 y menos de 5 años afiliados a la organización sindical y solamente un 2.2% ha contemplado en algún momento la posibilidad de desafiliarse de la organización (tabla 4).

**Tabla 4. Aspectos sobre la organización sindical donde se encuentran afiliados los funcionarios y empleados del palacio de justicia de Tuluá-Valle del Cauca.**

	n	%
<b>¿La organización a la que se encuentra afiliado es ASONAL JUDICIAL S.I.?</b>		
Si	36	78,3%
No	10	21,7%
<b>¿Hace cuánto tiempo está usted afiliado a la organización sindical en que se encuentra actualmente?</b>		
Menos de 1 año	10	21,7%
Entre 1 y menos de 5 años	17	37,0%
Entre 5 y menos de 10 años	10	21,7%

Entre 10 y menos de 15 años	3	6,5%
15 o más años	6	13,0%
<b>¿Ha contemplado en algún momento la posibilidad de desafiliarse de la organización sindical en que se encuentra actualmente?</b>		
Si	1	2,2%
No	45	97,8%

Los anteriores resultados no solo muestran que Asonal Judicial S.I. cuenta con un alto nivel de afiliación de conformidad con lo expresado por Orsatti (2016) sino que revelan además que, pese a existir otra organización sindical disputando la representación de los funcionarios y empleados del circuito judicial –Asonal Judicial Leal-, los primeros representan a la gran mayoría de los sindicalizados. Por otro lado, no se puede dejar pasar por alto el ínfimo porcentaje de afiliados que ha contemplado la posibilidad de desafiliarse de Asonal Judicial S.I., lo que sugeriría un alto grado de satisfacción de quienes forman parte del sindicato con la labor realizada por este.

## Capítulo 9

### **Contraste entre la representación sindical en Colombia y la situación actual de Asonal Judicial en el Circuito de Tuluá.**

El tercer objetivo específico plantea la realización de un contraste entre la situación de crisis de representación sindical en Colombia y la situación actual de la organización sindical Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá. Lo anterior se realizará desde el criterio asociativo, que como ya se expuso en el marco teórico, se encuentra basado en el cálculo del número afiliados (Artiles, 2003), pues es este criterio utilizado por parte de la literatura para exponer la situación de crisis de representación (Delfini, 2013).

#### **9.1. La representación sindical en Colombia.**

Diferentes autores como Ostau (2009), Triana (2009) y Vidal (2012) al analizar la evolución de la afiliación sindical en Colombia, han concluido que esta muestra una difícil situación del movimiento sindical.

OMTSS (2004) quien analizó la densidad sindical en Colombia desde el año 1947 y hasta el 2002. Sostiene que durante el periodo comprendido entre 1947 y 1965 se dio un fuerte aumento de la sindicalización pasando del 4.7% al inicio del periodo a un 13,4% en 1965, básicamente porque la afiliación sindical creció más rápido que el empleo. Entre 1965 y 1980 empleo y sindicalización crecieron de la mano, razón por la cual el número de afiliados aumento, pero la tasa de afiliación se mantuvo casi estable. A principios de la década del 80 la afiliación sufriría una paulatina caída hasta 1990, pasando de un 12,3% en 1980 a un 6,6% en 1990. A partir de la década del 90 la sindicalización se mantuvo casi estable para terminar en 2002 en un 5,2%.

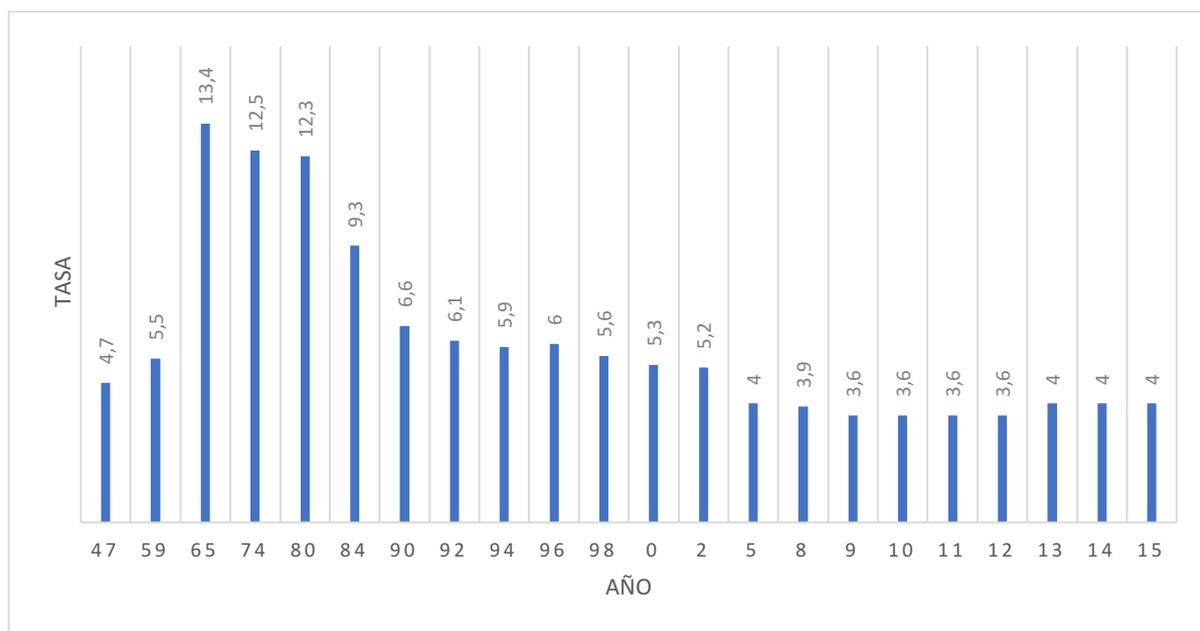
El anterior análisis es compartido por Cuesta (2005) quien indica que lo más destacado del sindicalismo en Colombia es la “desaceleración” de la tasa de afiliación sindical en las últimas décadas. Después de un notable aumento de la afiliación entre los años 1947 y 1965 durante el cual se alcanzó el pico más alto, se dio una constante desaceleración hasta llegar a ubicarse en torno al 5% en 2004.

A partir del año 2004 y hasta la actualidad, la tasa de sindicalización en Colombia ha sido inferior al 5%. De conformidad con lo expuesto en el marco teórico, tendría que decirse que

según Orsatti (2016) la tasa de afiliación colombiana se ubica en un nivel bajo de afiliación, pues es inferior al 10%. El bajo nivel de afiliación sindical que expone la negativa de los trabajadores colombianos a afiliarse al movimiento sindical, daría cuenta de una situación de crisis de representación sindical a nivel macro de conformidad con la parte de la literatura que tiende a relacionar el poder sindical con la afiliación (Disney citado en Delfini, 2013).

El gráfico 5 muestra la evolución de la tasa de afiliación sindical en Colombia desde 1947 hasta 2015.

**Gráfico 5. Evolución tasa de afiliación sindical en Colombia 1947-2015.**



Fuente: 1947 a 2002 Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social N° 7.

2005 a 2015 calculada a partir de datos de la Escuela Nacional Sindical y el Banco Mundial.

## **9.2. Contraste entre la representación sindical en Colombia y la situación actual de Asonal Judicial en el Circuito de Tuluá.**

El haber estimado la tasa de afiliación sindical de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá y expuesto la situación de la representación sindical en Colombia, permite realizar un contraste entre esas dos realidades. El contraste muestra que, si bien a nivel nacional y como quedara expuesto en antecedencia el sindicalismo colombiano se encuentra en una situación de crisis de representación; en el caso objeto de análisis la situación es muy diferente y debido al alto índice de afiliación no podría bajo ninguna circunstancia hablarse de una situación de crisis de representación vinculada a la cantidad de afiliados. Como se indicó en el marco teórico la

tasa estimada de sindicalización de Asonal Judicial S.I. en el circuito de Tuluá y de conformidad con el criterio expresado por Delfini (2013) que vincula la fortaleza de un sindicato con la afiliación, denota:

- a. Que conforme a la teoría de Olson (citado por Trajtemberg et al., s.f.) que relaciona la afiliación con la cantidad de recursos económicos con que dispone un sindicato, la organización sindical a que se viene haciendo referencia, debe contar con la suficiente cantidad de recursos económicos necesarios para poder llevar adelante los objetivos planteados. Lo anterior con ocasión de la cuota sindical que abonan sus afiliados.
  
- b. Que acorde a los planteamientos de Frege (citada por Trajtemberg et al., s.f.) quien relaciona la cantidad de afiliados de un sindicato con su capacidad de movilización, tenemos que Asonal Judicial S.I. cuenta con la suficiente capacidad para llevar a cabo acciones conflictivas y en consecuencia debe tener un alto poder de negociación con los demás actores de las relaciones laborales.

## Capítulo 10

### **Características o factores que influyen en la afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá.**

En el cuarto objetivo específico se planteó identificar los factores y/o características que influyen en la sindicalización de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá. en consecuencia, se presentan los siguientes resultados:

#### **10.1. Características sociodemográficas y del empleo que influyen en la sindicalización en el Circuito Judicial de Tuluá.**

Al relacionar las características sociodemográficas y del empleo en función de los funcionarios y empleados que se encuentran afiliados o no a una organización sindical, se encontró que en relación al género el 60.5% de las mujeres encuestadas se encuentran sindicalizadas frente a un 50% de los hombres, presentándose una diferencia de 10.5 puntos porcentuales (pp) y donde según lo anterior, las mujeres tienen una mayor propensión a afiliarse a un sindicato. En atención al estado civil, tenemos que el 59.1% de los encuestados que manifestó permanecer soltero se encuentra sindicalizado, frente a un 52.2% de los casados y un 43.8% de quienes comparten una relación de concubinato, lo que supone que quienes se encuentran solteros se encuentran más propensos a sindicalizarse. La variable nivel de educación formal llamo profundamente la atención, pues solo el 33.3% de quienes manifestaron haber cursado solo hasta el nivel de básica secundaria se encuentra afiliado a una organización sindical frente a un 85.7% de los técnicos, 50% de los tecnólogos, 48.7% de los profesionales universitarios y 58.1% de quienes cuentan con estudios de posgrado; lo anterior se traduce en que los empleados con el menor nivel educativo son los que tienen menor propensión a afiliarse al sindicalismo. Para el tipo de vinculación con la Rama Judicial tenemos que el 60.4% de los funcionarios y empleados que se encuentran vinculados en propiedad está afiliado a algún sindicato contra un 45.2% de los que están en provisionalidad, la diferencia es de 15.2 pp y de conformidad quienes están en su cargo en propiedad tienen una mayor tendencia a la afiliación sindical.

No obstante, las variables cargo ( $p=0.004$ ), número de personas a cargo ( $p=0.017$ ) y antigüedad ( $p=0.002$ ) son las principales características relacionadas con la sindicalización de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial en el Circuito Judicial de Tuluá. Principalmente

se identifica que el 100% de los funcionarios judiciales se encuentran afiliados a una organización sindical, mientras que sólo el 49.3% de los empleados se encuentran afiliados. De otro lado, el 66.7% de los funcionarios con 5 años o más de antigüedad están sindicalizados, mientras que sólo el 33.3% no están sindicalizados. Las personas que manifiestan que solo 1 persona depende de su salario, tienen mayor probabilidad de estar afiliados a una organización sindical (tabla 5).

**Tabla 5. Características sociodemográficas en función de si está afiliado o no a un sindicato.**

Características	Si		No		p
	n	%	n	%	
<b>Sexo</b>					
Femenino	23	60,5%	15	39,5%	0,335
Masculino	23	50,0%	23	50,0%	
<b>Estado Civil</b>					
Soltero	26	59,1%	18	40,9%	0,572
Casado	12	52,2%	11	47,8%	
Unión marital de hecho	7	43,8%	9	56,3%	
Viudo	1	100,0%	0	0,0%	
<b>Además de usted, otras personas dependen económicamente de su salario:</b>					
Si	35	54,7%	29	45,3%	0,98
No	11	55,0%	9	45,0%	
<b>¿Cuántas personas?</b>					
0	1	50%	1	50%	0,017
1	16	88,9%	2	11,1%	
2	13	39,4%	20	60,6%	
3	5	45,5%	6	54,5%	
4	1	50%	1	50%	
<b>Estudios que realizó o realiza en estos momentos:</b>					
Primaria	0	0,0%	0	0,0%	0,404
Secundaria	1	33,3%	2	66,7%	
Técnico	6	85,7%	1	14,3%	
Tecnológico	2	50,0%	2	50,0%	
Universitario	19	48,7%	20	51,3%	
Posgrado	18	58,1%	13	41,9%	
<b>Su vinculación laboral con la Rama Judicial es:</b>					
En propiedad	32	60,4%	21	39,6%	0,176
En provisionalidad	14	45,2%	17	54,8%	
<b>El cargo que actualmente ocupa es de:</b>					
Funcionario judicial	9	100,0%	0	0,0%	0,004
Empleado judicial	37	49,3%	38	50,7%	
<b>Su antigüedad en la Rama Judicial es de:</b>					

Menos de 1 año	0	0,0%	6	100,0%	0,002
Entre 1 y menos de 5 años	7	35,0%	13	65,0%	
Entre 5 y menos de 10 años	13	72,2%	5	27,8%	
10 o más años	26	65,0%	14	35,0%	
<b>El salario que devenga es:</b>					
Entre 1 y menos de 2 smlv	0	0,0%	0	0,0%	0,391
Entre 2 y menos de 3 smlv	12	42,9%	16	57,1%	
Entre 3 y menos de 4 smlv	12	54,5%	10	45,5%	
Entre 4 y menos 5 smlv	12	63,2%	7	36,8%	
5 o más smlv	10	66,7%	5	33,3%	

\* *Prueba Chi-cuadrado*

Los anteriores resultados guardan algunas similitudes y varias diferencias con los llamados “determinantes estructurales” de la afiliación sindical de la siguiente manera:

- a. **Género.** La teoría indica que los hombres son más propensos a sindicalizarse que las mujeres (OMTSS, 2004). Las mujeres por las responsabilidades de tipo familiar como el cuidado de los hijos tienen una participación laboral menos continua (Cuesta, 2005). Sin embargo, los resultados del presente trabajo muestran que en el Circuito Judicial de Tuluá las mujeres tienden a sindicalizarse más que los hombres, lo cual puede deberse a que en Colombia existe una mayor propensión a la afiliación sindical femenina en el sector público (Guataquí et al., 2009).
- b. **Nivel de educación formal.** Se sostiene que al incrementarse el nivel de educación se disminuye la propensión a la afiliación (Delfini, 2013). Los resultados del presente trabajo indican lo contrario. En consecuencia, tienen una mayor propensión a sindicalizarse los funcionarios y empleados con mayor nivel de educación.
- c. **Estado civil y Personas a cargo.** Al respecto, Cuesta (2005) se refiere en general a los compromisos familiares, razón por la cual se agruparon en este ítem las dos variables. Indica la autora recién mencionada que las personas con compromisos de tipo familiar tienden a afiliarse al sindicalismo buscando protección a su empleo. Lo anterior se cumple en la variable personas a cargo, pues esta resultó ser una de las principales características relacionadas con la sindicalización en el circuito judicial, existiendo una mayor tendencia a sindicalizarse en los funcionarios y empleados que tienen una persona a cargo. Por otro lado, se aprecia una diferencia con la teoría en la variable estado civil, ya que quienes permanecen

soltero tienen una mayor propensión a sindicalizarse que quienes adquirieron compromisos familiares (casados y en unión marital de hecho).

- d. **Tipo de vinculación laboral.** La teoría indica que los trabajadores con contrato a término indefinido tienen una mayor propensión a sindicalizarse que los trabajadores temporales (Guataquí et al., 2009 y Cuesta, 2005). Si bien en la Rama Judicial no existe esa distinción, si podemos asociar la vinculación en propiedad con las características de un contrato a término indefinido y la vinculación en provisionalidad con el contrato temporal. Los resultados del presente trabajo corroboran que efectivamente quienes se encuentran vinculados en propiedad son más propensos a afiliarse a un sindicato. Se entiende por vinculación en propiedad cuando un funcionario o empleado adelantado un concurso de méritos, ha sido incluido en el registro de elegibles y nombrado para el puesto por el que concurso. La vinculación en provisionalidad se realiza para cubrir una vacante mientras se surte el proceso de nombramiento en propiedad o cuando el registro de elegibles se ha agotado y se debe estar a la espera de un nuevo concurso de méritos para conformar uno nuevo.
- e. **Cargo.** Guataquí et al. (2009) advierte que en el sector público los trabajadores con cargos de menor jerarquía presentan una mayor densidad sindical y Cuesta (2005) amplía al indicar que quienes ocupan posiciones de mayor rango pueden utilizar esta posición para obtener beneficios. Esta variable se identificó como una de las principales características que influyen en la afiliación. Los resultados demuestran que contrario a lo que se afirma teóricamente, los cargos de mayor jerarquía –funcionarios- presentan una mayor densidad sindical.
- f. **Antigüedad.** Delfini (2013) sostiene que la antigüedad influye de manera positiva en la afiliación. Esta variable se identificó como otra característica principal asociada a la sindicalización y confirma que los trabajadores con mayor antigüedad tienden a afiliarse más que los de menor antigüedad.
- g. **Salario.** A nivel teórico se sostiene que los trabajadores con bajos salarios tienen una mayor propensión a afiliarse a un sindicato (OMTSS, 2004). Sin embargo, los resultados indican que en el Circuito Judicial de Tuluá quienes tienen una mayor densidad sindical son los funcionarios y los empleados de mayor nivel salarial.

## **10.2. Factores que no guardan relación con las características individuales y del empleo que influyen en la afiliación sindical en el Circuito Judicial de Tuluá.**

Los factores objeto de análisis fueron tomados a partir de la revisión teórica del trabajo de Nieto y Osorio (1990) quienes se cuestionaron sobre el porqué de la baja densidad sindical de Colombia con ocasión del último censo sindical oficial realizado en el país-realizado en 1990-. Los factores que identificaron guardan una estrecha relación con los grandes problemas que afectan al sindicalismo colombiano en la actualidad y que fueron expuestos en el capítulo 2 del presente trabajo. Los factores teóricos aportados son los siguientes:

- a. **“Cultura Antisindical”**. La cual definen como asociar al sindicalismo con problemas, despidos o inestabilidad. La FiP (s.f.) amplía en su “Estudio sobre la cultura frente al sindicalismo en Colombia” al relacionar este ítem con el siguiente, pues para ellos la exposición que del sindicalismo realizan los medios de comunicación nacionales propaga una percepción negativa de los sindicatos asociada a parálisis “por medio de paros, protestas, huelgas o boicots” (p. 3). Al respecto, Norberto Ríos (citado en Redacción El Tiempo, 1999) director de la ENS sostiene que en Colombia existe una fuerte estigmatización de la actividad sindical, a tal punto que una organización sindical es tenida como sinónimo de organización subversiva.
  
- b. **“Mala Imagen del Sindicalismo”**. La cual es propiciada por la falta de pronunciamiento del movimiento sindical sobre los problemas del país y la exposición en los medios de comunicación donde solo destacan noticias referentes a conflictividad o aspectos negativos. La FiP (s.f.) indica que los medios de comunicación en Colombia median en la construcción del sindicalista como un “otro” voraz y vándalo en el caso de las huelgas, manifestaciones y paros y como violento e ilegal por una supuesta cercanía de estos con algunos grupos armados ilegales. Me parece importante agregar que en Colombia los tres principales grupos económicos –Organización Luis Carlos Sarmiento Angulo, Organización Carlos Ardila Lulle y Grupo Empresarial Santo Domingo- que son los principales empleadores –después del Estado- concentran el 57% de la audiencia de los sectores radio, internet y prensa (Monitoreo de la propiedad de medios, s.f.) y son dueños de los dos principales canales privados de televisión. Lo anterior podría ser una de las razones que explican porque los medios de comunicación transmiten una mala imagen del sindicalismo. Palma (2017) concuerda con lo anterior al indicar que los medios masivos y generadores de opinión ayudan

en la reproducción de estereotipos sindicales como que las protestas afectan a todos los ciudadanos, que son privilegiados y solo tienen interés en su agenda económica y que generan la quiebra de las empresas.

c. **Burocracia sindical.** Indican que los dirigentes sindicales fomentan o aceptan la atomización sindical, a su vez que solo defienden sus privilegios e “impiden el desarrollo, cualificación y ascenso” de nuevos líderes sindicales. Antón (2009) define la burocracia sindical como “una capa o sector social diferenciado, con interés, estatus y funciones específicas” y se encuentra compuesta por los representantes y/o dirigentes sindicales de un nivel intermedio y superior de los sindicatos. Sostiene también que las “dinámicas” que desarrollan estos sectores del sindicalismo son:

“1) ampliación y apropiación por las élites de una gran parte del poder de la organización: recursos, influencia, valores simbólicos; 2) progresiva centralización del poder, en detrimento de los organismos inferiores; 3) distribución del poder con la tendencia a monopolizar su carácter ejecutivo por las tendencias mayoritarias, separando e independizando más los órganos operativos de los representativos, y no de acuerdo a los niveles de representatividad y a normas consensuadas y colectivas.” (Antón, 2009).

d. **Falta de trabajo por la sindicalización.** Al respecto manifiestan que las organizaciones sindicales no realizan acciones tendientes a incrementar la afiliación a los sindicatos. Disney (citado por Delfini, 2013) afirma que la afiliación es un objetivo fundamental de las organizaciones sindicales ya que se presume que es su principal forma de financiación y demostración de fuerza.

e. **“Política Antisindical de los Patronos”.** La definen como las acciones tendientes a impedir o reducir la sindicalización, dentro de las cuales reseñan el contratar personal con la condición de no afiliarse a un sindicato, desarrollar y ascender solo a los trabajadores no sindicalizados, u ofrecer incentivos o beneficios para que se desafilien del sindicato.

f. **No afiliación de los trabajadores temporales.** Indican que los trabajadores sindicalizados son despedidos y reemplazados por personal temporal, los cuales no se sindicalizan porque buscan estabilidad laboral entre otros motivos. Cuesta (2005) advierte que los trabajadores

temporales tienen una menor probabilidad de sindicalizarse ya que sus condiciones laborales son menos estables y esto hace que tengan menores expectativas de permanecer en el trabajo por extensos periodos de tiempo.

- g. “**Guerra sucia**”. influye en la decisión de los trabajadores a no afiliarse al sindicalismo, debiendo entenderse por “guerra sucia” la vulneración de los derechos humanos de los afiliados y dirigentes. En consecuencia, sostienen que resulta poco atractivo desarrollar la actividad sindical, dado que quien lo hace puede resultar intimidado, secuestrado, desaparecido e incluso asesinado. Lo que los autores entienden por “guerra sucia” es la violencia antisindical. Guataquí et al. (2009) indican que las características particulares del conflicto armado colombiano han generado que los sindicalistas sean un grupo especialmente victimizado y en consecuencia el estar sindicalizado incrementa las posibilidades de ser asesinado, por lo que a nivel teórico la posibilidad de ser ver amenazada su vida hace que exista una menor propensión a sindicalizarse.

Los resultados obtenidos se exponen en la tabla 6, donde se identifica el nivel de acuerdo o desacuerdo de los empleados y funcionarios del Circuito Judicial de Tuluá en relación con los factores mencionados en antecedencia. Cerca de un 82% considera que están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la existencia de los sindicatos beneficia a los trabajadores. El 65.5% considera que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la dirigencia sindical defiende los intereses de los trabajadores, igualmente el 59.5% considera que el estar afiliado a una organización sindical aumenta el riesgo a sufrir una violación a los derechos humanos y un 54.8% consideran que el sindicalismo se pronuncia y aporta soluciones a los problemas del país. De otro lado, el 84.5% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que el estar afiliado a una organización sindical influye favorablemente en el acceso a un ascenso laboral y un 79.8% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que el sindicalismo influye directamente en la generación de conflictos en el sitio de trabajo.

**Tabla 6. Percepción de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá frente a los factores que teóricamente influyen en la afiliación sindical en Colombia.**

	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
El sindicalismo influye directamente en la generación de conflictos en el sitio de trabajo	23,8%	56,0%	8,3%	7,1%	4,8%
Los medios de comunicación nacionales proyectan una imagen positiva del sindicalismo	17,9%	52,4%	21,4%	8,3%	0,0%
La existencia de sindicatos beneficia a los trabajadores	0,0%	2,4%	15,5%	54,8%	27,4%
El sindicalismo se pronuncia y aporta soluciones a los problemas del país	0,0%	11,9%	33,3%	48,8%	6,0%
La dirigencia sindical defiende los intereses de los trabajadores	1,2%	10,7%	22,6%	56,0%	9,5%
La dirigencia sindical solo defiende sus privilegios	4,8%	54,8%	23,8%	13,1%	3,6%
En el sindicalismo existe burocracia	1,2%	21,7%	28,9%	45,8%	2,4%
El estar afiliado a una organización sindical influye en el acceso a un ascenso laboral	23,8%	60,7%	14,3%	1,2%	0,0%
Los trabajadores afiliados a la organización sindical sufren de acoso laboral	7,1%	58,3%	19,0%	11,9%	3,6%
Los trabajadores afiliados a la organización sindical reciben presiones con la finalidad de dejar de pertenecer al sindicato	7,1%	57,1%	20,2%	11,9%	3,6%
El estar afiliado a una organización sindical aumenta el riesgo de sufrir una violación a los derechos humanos (asesinato, amenaza, desaparición, etc.).	2,4%	32,1%	6,0%	48,8%	10,7%

La tabla 7 muestra la percepción de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá sobre los factores que teóricamente influyen en la afiliación sindical en Colombia en función de estar afiliado o no a una organización sindical. Se observa que existen diferencias significativas entre la percepción de los afiliados y no afiliados en relación a los siguientes aspectos fundamentales: la existencia de sindicatos beneficia a los trabajadores ( $p=0.0016$ ), el sindicalismo se pronuncia y aporta soluciones a los problemas del país ( $p=0.000$ ), la dirigencia sindical defiende los interés de los trabajadores ( $p=0.002$ ), los trabajadores afiliados a la

organización sindical reciben presiones con la finalidad de dejar de pertenecer al sindicato ( $p=0.019$ ) y el estar afiliado a una organización sindical aumenta el riesgo de sufrir una violación a los derechos humanos ( $p=0.039$ ). En los primeros tres aspectos, los funcionarios y empleados de la Rama Judicial que se encuentran afiliados a una organización sindical, muestran una mejor percepción sobre el sindicalismo que aquellos que no se encuentran sindicalizados. Sin embargo, el 23.9% de los sindicalizados considera que los trabajadores afiliados a la organización sindical reciben presiones con la finalidad de dejar de pertenecer al sindicato, frente a solo un 5.3% de los no sindicalizados que considera lo mismo. El 69.6% de los sindicalizados considera que el estar afiliado a una organización sindical aumenta el riesgo de sufrir una violación a los derechos humanos, mientras que menos de la mitad de los no sindicalizados considera lo mismo.

**Tabla 7. Percepción frente a los factores que teóricamente influyen en la afiliación sindical en Colombia en función de si está o no afiliado a una organización sindical.**

		¿Se encuentra usted actualmente afiliado a alguna organización sindical dentro de la Rama Judicial?		
		Si	No	p
El sindicalismo influye directamente en la generación de conflictos en el sitio de trabajo	No de Acuerdo	89,1%	86,8%	0,747
	Algún Nivel de Acuerdo	10,9%	13,2%	
Los medios de comunicación nacionales proyectan una imagen positiva del sindicalismo	No de Acuerdo	89,1%	94,7%	0,355
	Algún Nivel de Acuerdo	10,9%	5,3%	
La existencia de sindicatos beneficia a los trabajadores	No de Acuerdo	8,7%	28,9%	0,016
	Algún Nivel de Acuerdo	<b>91,3%</b>	71,1%	
El sindicalismo se pronuncia y aporta soluciones a los problemas del país	No de Acuerdo	23,9%	71,1%	0,000
	Algún Nivel de Acuerdo	<b>76,1%</b>	28,9%	
La dirigencia sindical defiende los intereses de los trabajadores	No de Acuerdo	19,6%	52,6%	0,002
	Algún Nivel de Acuerdo	<b>80,4%</b>	47,4%	
La dirigencia sindical solo defiende sus privilegios	No de Acuerdo	87,0%	78,9%	0,327
	Algún Nivel de Acuerdo	13,0%	21,1%	
En el sindicalismo existe burocracia	No de Acuerdo	57,8%	44,7%	0,236
	Algún Nivel de Acuerdo	42,2%	55,3%	
El estar afiliado a una organización sindical influye en el acceso a un ascenso laboral	No de Acuerdo	97,8%	100,0%	0,361
	Algún Nivel de Acuerdo	2,2%	0,0%	

Los trabajadores afiliados a la organización sindical sufren de acoso laboral	No de Acuerdo	82,6%	86,8%	0,593
	Algún Nivel de Acuerdo	17,4%	13,2%	
Los trabajadores afiliados a la organización sindical reciben presiones con la finalidad de dejar de pertenecer al sindicato	No de Acuerdo	76,1%	94,7%	0,019
	Algún Nivel de Acuerdo	<b>23,9%</b>	5,3%	
El estar afiliado a una organización sindical aumenta el riesgo de sufrir una violación a los derechos humanos (asesinato, amenaza, desaparición, etc.).	No de Acuerdo	30,4%	52,6%	0,039
	Algún Nivel de Acuerdo	<b>69,6%</b>	47,4%	

\* Prueba Chi-cuadrado

Ahora, la tabla 8 muestra que no existe una relación entre la realización de una propuesta para la afiliación a un sindicato y el estar afiliado o no a una organización sindical ( $p=0.369$ ), de igual forma el considerar que afiliarse a una organización sindical puede afectar negativamente la estabilidad laboral no es un factor asociado a la sindicalización o no de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial en el Circuito Judicial de Tuluá (tabla 8).

**Tabla 8. Aspectos sobre la sindicalización en función de si está afiliado a un sindicato.**

	Se encuentra afiliado a alguna organización sindical				P*
	Si		No		
Alguna persona le informó o propuso que se afilie a alguna organización sindical al interior de la Rama Judicial					0,369
Si	31	67,4%	22	57,9%	
No	15	32,6%	16	42,1%	
Ha recibido algún tipo de presión para afiliarse a algún sindicato					NA
Si	0	0,0%	0	0,0%	
No	46	100,0%	38	100,0%	
¿Considera usted que el afiliarse a una organización sindical puede afectar negativamente su actual estabilidad laboral?					0,673
Si	2	4,3%	1	2,6%	
No	44	95,7%	37	97,4%	

\* Prueba Chi-cuadrado, NA = No Aplica

Los anteriores resultados permiten identificar que, en el caso de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá los factores que influyen en la afiliación sindical son:

- a. **Una mala imagen del sindicalismo.** El 94.7% de los trabajadores no sindicalizados del circuito, se encuentran en desacuerdo con que los medios de comunicación proyectan una imagen positiva de los sindicatos y el 71.1% se encuentra en desacuerdo con que el sindicalismo se pronuncia y aporta soluciones a los problemas del país.
  
- b. **Burocracia sindical.** El 55.3% de los trabajadores no afiliados a alguna organización sindical en el circuito, presenta algún nivel de acuerdo con que en el sindicalismo existe burocracia y un 52.6% se encuentra no de acuerdo con que el sindicalismo defiende los intereses de los trabajadores.
  
- c. **Violencia antisindical.** El 47.4% de los trabajadores encuestados que manifestaron no estar afiliados a un sindicato, indicaron algún nivel de acuerdo con que el estar sindicalizado aumenta el riesgo de sufrir alguna vulneración a sus derechos humanos.

## Capítulo 11

### Razones por las cuales los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá no se sindicalizan.

En el quinto objetivo específico se propuso identificar las razones por las cuales los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá, no se sindicalizan. Para cumplir con este objetivo se presentan los siguientes resultados:

El gráfico 6 muestra las principales razones que consideran los funcionarios o empleados del Circuito Judicial de Tuluá-Valle del Cauca, como motivos para la no sindicalización. Entre ellos se encuentran principalmente: no tener la suficiente información (52.6%), no ve la utilidad de afiliarse al sindicato (15.8%) y mala credibilidad de la dirigencia sindical (5.3%).

**Gráfico 6. Principales razones para la no sindicalización**



Acorde a los resultados obtenidos en el componente cuantitativo, la principal razón que aducen los trabajadores del circuito judicial para no afiliarse al sindicato es la falta de suficiente información. Lo anterior fue corroborado en el componente cualitativo, pues los entrevistados coinciden en conocer poco sobre el manejo interno del sindicato y ese desconocimiento les argumenta dudas.

“Siempre que llegan a convocar lo hacen sobre la base de los resultados obtenidos, pero nunca sobre el manejo de la organización. Ese tipo de cosas, para los

trabajadores del Circuito Judicial de Tuluá, es algo que no tiene mucha claridad” (Fabián).

Conforme lo anterior, los trabajadores del circuito desean tener más información sobre la organización y eventuales servicios que presten. Solo conocen sobre los dos objetivos de lucha sindical –mejoras salariales y estabilidad laboral- y no tienen información publicitaria sobre el sindicato. El desconocimiento que tienen de la organización sindical y la falta de difusión de información, resultaron una queja constante.

“A nosotros no nos muestran resultados, no nos muestran una organización como tal. Entonces no la conozco, la mayoría de los funcionarios no la conocemos, [...] Fallan en la comunicación” (Fabián).

“Esa es la razón por la que uno no se afilia: No hay claridad en el manejo [de Asonal Judicial S.I.] y el otro, como hace presencia más en Buga, no está vinculado al circuito [judicial de Tuluá]” (Fabián).

“Es falta de información. Llevar una persona que le diga a uno ‘vea, estos son los beneficios’ [...] de pronto capacitaciones, sería algo espectacular que las personas se estén capacitando cada vez más” (Carlos).

Al respecto, Trajtemberg et al. (s.f.) al referirse a los factores endógenos al sindicato que influyen en la sindicalización, sostiene que las estrategias de reclutamiento sindical resultan ser de vital importancia. Dentro de esas estrategias de reclutamiento, la de comunicación podría resultar necesaria en el Circuito Judicial de Tuluá para aumentar la densidad sindical de conformidad con los resultados obtenidos. Por otro lado, Nieto y Osorio (1990) señalan que en Colombia a las organizaciones sindicales les “falta trabajar por la sindicalización” (p. 5).

La segunda razón para no sindicalizarse que resulto de la encuesta aplicada, es la falta de utilidad de afiliarse al sindicato. Al respecto se evidenció en las entrevistas que, en el Circuito Judicial de Tuluá la organización Asonal Judicial S.I. antes de proceder a adelantar una acción colectiva realiza una votación a todos los trabajadores judiciales, incluidos aquellos que no

están adscritos al sindicato. Esa decisión tomada a partir de la consulta es la postura oficial de la Subdirectiva Tuluá. Uno de los entrevistados dice que la votación se respeta en gran mayoría:

“Solo un 2% [de los funcionarios] no respetan las votaciones, pero nunca son atacadas en su integridad” (Cristian).

En este orden de ideas, la afiliación al sindicato no determina la consulta al momento de tomar las decisiones y determinar las vías de hecho, significando una perspectiva incluyente por parte del sindicato. Los trabajadores se dividen entre afiliados y no afiliados al sindicato, pero esa división solo opera de manera nominal, pues entre ellos nunca ha generado disputas y por el contrario “genera cierto ambiente de integración”. Las acciones colectivas se han realizado desde la organización sindical, pero los entrevistados han participado en el cese de actividades, compartido las peticiones, celebrado las victorias y beneficiado de las mismas, tal cual como aquellos compañeros que sí pertenecen al sindicato, con los cuales como ya se dijo, no tienen diferencias o segregaciones de ningún tipo: de hecho, se identifican como “unidos consiguiendo un mismo objetivo” (Cristian). De lo anterior se desprende que los entrevistados comparten los dos objetivos perseguidos por el sindicato. Tanto la nivelación salarial como la preventiva lucha por la estabilidad laboral -todos los entrevistados dicen que nunca se ha presentado un evento de despidos, pero que el sindicato reacciona ante cualquier síntoma en ese sentido- son compartidos por los entrevistados y reconocen que se han beneficiado en forma de bonificaciones o primas salariales.

“El salario que hoy devengamos [producto de las acciones sindicales] nos brinda un mejor bienestar” (Fabián).

A nivel teórico se ha sostenido que, si la negociación adelantada por un sindicato beneficia a todos los trabajadores sin importar su condición de afiliado, aquellos trabajadores que no se encuentran sindicalizados tendrían un menor interés por hacerlo (Trajtemberg et al., s.f.). por su parte Booth (citada por Cuesta, 2005) también da una luz en esta discusión, pues sostuvo que los trabajadores se afiliaran a un sindicato si los beneficios que obtendría de hacerlo, son mayores a los de no sindicalizarse.

La tercera razón que más indicaron los funcionarios y empleados del circuito en el componente cuantitativo para no afiliarse al sindicato es la mala credibilidad de la dirigencia sindical. El

componente cualitativo apuntala lo anterior, pues se evidencio que la participación en el sindicato se encuentra limitada por la mala imagen del sindicalismo y de los líderes sindicales, asociada a corrupción, malos manejos administrativos y utilización de los sindicalizados a manera de masa útil:

“El sindicalismo tiene un espíritu para ayudar al trabajador. Pero son las personas las que corrompen ese espíritu y sacan provecho para sí mismo. A mí personalmente no me agrada mucho el sindicalismo” (Cristian).

Sin embargo, aunque las estructuras organizativas sindicales llamadas burocracia sindical tienen muy mala imagen en general, en el caso específico de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá, el único representante que identifican del sindicato que es quien convoca a las acciones sindicales, informa a los afiliados y no afiliados sobre situaciones específicas e invita a afiliarse al sindicato, goza de una excelente imagen:

“Nunca he hecho una investigación para saber de dónde vienen sus entradas económicas, pero en Tuluá tiene una muy buena imagen, en los bajos niveles la corrupción es menor. Y esta persona... no esperaría que estuviera impregnada de [corrupción]” (Cristian)

“más allá de burocracia sindical hay desinterés de participar en el sindicalismo, pues solo esa persona es quien informa sobre reuniones, marchas o ceses laborales. Entonces no creo que en Tuluá haya un problema de burocracia sindical” (Cristian).

Nieto y Osorio (1990) identificaron como razones para la baja sindicalización en Colombia la mala imagen del sindicalismo y la burocracia sindical. Es necesario dejar sentado que, según los anteriores autores existe una relación entre las dos razones anteriormente citadas ya que la mala imagen que se tiene en Colombia del movimiento sindical se debe en parte a las estructuras organizativas de los sindicatos asociadas con corrupción.

## **Capítulo 11**

### **Conclusiones.**

1. A partir de los resultados obtenidos en el presente trabajo se logró establecer que las principales características sociodemográficas y sociolaborales de los funcionarios y empleados del Circuito Judicial de Tuluá son las siguientes: El 54.8% son de género masculino, el 76.2% informan que otras personas dependen económicamente de su salario, en donde más del 69% indicaron tener 2 o más personas a cargo. Un 63.1% tienen vinculación laboral en propiedad con la Rama Judicial. Así mismo, la mayoría (89.3%) trabajan como empleados judiciales. Casi la mitad de los empleados y funcionarios (47.6%) tienen 10 o más años de antigüedad en la rama judicial. De otro lado, el 33.3% tienen un salario entre 2 y menos de 3 salarios mínimos, ninguno devenga entre 1 y menos de 2 salarios mínimos y el 18% ganan 5 o más salarios mínimos.
  
2. Se estimó que la tasa de afiliación sindical del Circuito Judicial de Tuluá es de 54.8%. De la totalidad de los funcionarios y empleados judiciales del circuito que se encuentran sindicalizados, el 78.3% se encuentra adscrito a la organización sindical Asonal Judicial S.I., por lo que este sindicato se encuentra posicionado como el más representativo en el circuito analizado. La tasa estimada de afiliación de Asonal Judicial S.I. es de 43%, la cual en términos de Orsatti (2016) resulta ubicarse dentro un nivel alto de sindicalización en el Circuito Judicial de Tuluá. Lo anterior sugiere que el sindicato se encuentra fortalecido, contando con los recursos económicos necesarios para adelantar acciones colectivas y cumplir los objetivos propuestos de conformidad con los planteamientos de Olson (citado por Trajtemberg et al., s.f.) y contar con la suficiente capacidad de movilización para adelantar acciones conflictivas acorde a lo expuesto por Frege (citada por Trajtemberg et al., s.f.).
  
3. La realidad actual del sindicato Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá difiere a la del sindicalismo colombiano en general, que como se dijo en antecedencia se encuentra en una situación de crisis de representación sindical amén a las bajas tasas de sindicalización de las últimas dos décadas. La anterior incoherencia pudiere tener como explicación que Asonal Judicial S.I. es un sindicato del sector público, los cuales en Colombia tienden a presentar una mayor densidad que los del sector privado (Guataquí et al., 2009).

4. Se identificó que las características sociodemográficas y sociolaborales que hacen que un trabajador del Circuito Judicial de Tuluá este más propenso a tomar la decisión de afiliarse a algún sindicato son: ser mujer, permanecer soltero y con personas a cargo, tener un nivel de educación formal superior a la básica secundaria, estar vinculado en propiedad con la Rama Judicial, ocupar posiciones de mayor jerarquía, tener más de 5 años de antigüedad en la Rama Judicial y percibir un mayor nivel salarial. Sin embargo, también se logró identificar que las principales características sociodemográficas y sociolaborales que influyen en la sindicalización son el cargo, el número de personas a cargo y la antigüedad. Se confirma lo sostenido por la teoría de que las características individuales y del empleo que influyen en la afiliación son: tener compromisos familiares (Cuesta, 2005), el tipo de vinculación laboral (Guataquí et al., 2009; y Cuesta, 2005) y la antigüedad (Delfini, 2013). Por otro lado, en el caso particular se rebate lo sostenido a nivel teórico de que los hombres (Cuesta, 2005), las personas con menor nivel de educación formal (Delfini, 2013), quienes ocupan cargos de menor jerarquía (Guataquí et al., 2009; y Cuesta, 2005) y perciben salarios más bajos (OMTSS, 2004) tienen una mayor propensión a la afiliación sindical.
5. Respecto a los factores que no se encuentran relacionados con las características del individuo y su trabajo, se pudo identificar que la mala imagen del sindicalismo, la burocracia sindical y la violencia ejercida en contra de los dirigentes y afiliados al sindicalismo son los principales que influyen en la afiliación sindical en el presente caso. Se confirma de esta manera lo expuesto por Nieto y Osorio (1990) respecto que los anteriores ítems influyen en la sindicalización en Colombia.
6. Las razones que lograron identificarse y que expusieron los trabajadores del circuito judicial para no afiliarse a un sindicato fueron según su orden de importancia, la falta de suficiente información, la falta de utilidad de afiliarse al sindicato y la mala credibilidad de la dirigencia sindical.

Se evidenció que la única información que los trabajadores no sindicalizados tienen clara respecto al sindicato son los dos objetivos de lucha sindical: mejoras salariales y estabilidad laboral. Sin embargo, no poseen información respecto a beneficios adicionales que pudiere prestar al afiliado el sindicato y tampoco respecto al manejo interno de la organización, lo cual indicaron reportarles dudas.

Por otro lado, se pudo establecer que la condición de afiliado al sindicato Asonal Judicial S.I. no determina la posibilidad de participar en la toma de decisiones respecto a las vías de hecho, como tampoco afecta la posibilidad de beneficiarse de los resultados obtenidos en la negociación. Al respecto, Lora y Henao (1995) sostienen que en el caso colombiano un factor que desincentiva la afiliación a los sindicatos, es el hecho de que los trabajadores sindicalizados obtienen los mismos beneficios que los no sindicalizados. Por lo anterior cabría preguntarse ¿Cuál sería la utilidad de afiliarme al sindicato ya que sin estarlo participo de las decisiones, me beneficio de las negociaciones y el sindicato no presta ningún beneficio adicional?

Finalmente, se testimonió lo sostenido por Nieto y Osorio (1990) y Delgado (citado en Díaz & Hincapié, 2013) respecto a que en Colombia existe una mala imagen del sindicalismo y especialmente de sus estructuras organizativas y que dicha imagen se ve reflejada en la densidad sindical. Sin embargo, se debe resaltar que conforme los resultados de las entrevistas, el representante de Asonal Judicial S.I. en el Circuito Judicial de Tuluá tiene una muy buena imagen y no está asociado a corrupción. La situación que podría estar presentándose es que quienes indicaron una mala credibilidad de la dirigencia sindical tuvieran más en cuenta la mala imagen de los dirigentes a nivel nacional en general que el caso particular.

7. Asonal Judicial S.I. cuenta con una alta tasa de afiliación en el Circuito Judicial de Tuluá y por consiguiente no presenta actualmente una situación de crisis de representación según el “criterio asociativo” que, como se dijo se encuentra basado en el cálculo del número de afiliados. Tampoco la presenta conforme al criterio que tiene en cuenta el nivel de integración e identificación de los trabajadores con el sindicalismo, ya que se pudo establecer que los trabajadores no afiliados al sindicato Asonal Judicial S.I. participan en la toma de decisiones frente a las acciones colectivas, se identifican con los objetivos de lucha sindical y participan activamente de las acciones conflictivas con lo cual para el presente caso se puede hablar de que existe una amplia “participación sindical” en los términos planteados por Robinson (citado por Delfini, 2013).

## Referencias Bibliográficas

- Alcoberro, R. (s.f.). *Crisis: Una aproximación etimológica*. Recuperado de <http://www.alcoberro.info/crisis-una-aproximación-etimológica.html>
- Antón, A. (2009, septiembre). Burocracia, representación y sindicatos. Recuperado de [http://www.uam.es/personal\\_pdi/economicas/aanton/publicacion/otrasinvestigaciones/burocracia\\_sindicatos.htm](http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/aanton/publicacion/otrasinvestigaciones/burocracia_sindicatos.htm)
- Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Asonal Judicial S.I. (s.f.). 40 aniversario de su nacimiento jurídico. Recuperado de <http://asonaljudicialsi.org/index.php/la-asociacion/2015-11-26-19-08-57>
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405. doi:10.1177/146879410100100307
- Behar, R., & Grima, P. (2010). *55 respuestas a dudas típicas de estadística* (2ª ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia. (2017). *Índice Global de Impunidad 2017*. Recuperado de <http://www.udlap.mx/cesij/files/IGI-2017-Resultados.pdf>
- Código sustantivo del trabajo. (s.f.). Art. 400. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Consejo Superior de la Judicatura. (s.f.). Estructura y funciones de la administración de justicia. Recuperado de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1468683/estructura+y+funciones+de+la+administracion+de+la+justicia.pdf/d016a449-f9c7-44ed-b1fc-fbdac24b6575>
- Cuesta, L. (2005). Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? Recuperado de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.56.6>
- Cuesta, M., & Herrero, F. (s.f.). Introducción al muestreo. Recuperado de <http://mey.cl/apuntes/muestrasunab.pdf>
- Cámara de Comercio de Tuluá. (s.f.). Nuestra jurisdicción. Recuperado de <http://camaratulua.org/quienes-somos/>

- Delfini, M. (2013). La afiliación sindical en Argentina. *Revista internacional de sociología*, 71(1), 91-114.
- Departamento Nacional de Planeación. (1998). Colombia: estructura industrial e internacionalización. 1967-1996. Recuperado de <http://babel.banrepcultural.org/cdm/ref/collection/p17054coll10/id/2735>
- Diccionario de la Lengua Española. (s.f.). *Crisis*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=BHwUydm>
- Diccionario de la Lengua Española. (s.f.). *Sindicato*. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=6iQmnGcG5DXX2O9tBZOr>
- Dinero. (2016, 28 abril). La cifra 4,6% es la tasa de sindicalización en Colombia. Recuperado de <http://www.dinero.com/edicion-impres/la-grafica/articulo/46-es-la-tasa-de-sindicalizacion-en-colombia/223012>
- Díaz, A., & Hincapié, V. (2013). Cambios del sindicalismo en Colombia en las últimas dos décadas y retos frente a la globalización. *HIPOTESIS libre*, 3(7), 24-45.
- Fitch, J. (1964). *Función social del sindicalismo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Veja y Lea.
- Fundación Ideas para la Paz. (s.f.). *Estudio sobre la cultura frente al sindicalismo en Colombia* (Resumen ejecutivo). Recuperado de <http://pnud.org.co/2012/informes/FIP/Resumen%20Ejecutivo.pdf>
- Galeano, M. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa*. Medellín, Colombia: La carreta editores.
- Gobernación del Valle del Cauca. (s.f.). Municipios del Centro del Valle. Recuperado de <http://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones.php?id=13687>
- Guataquí, J., Rodríguez, M., & García, A. (2009, mayo). Determinantes estructurales de la sindicalización en Colombia. Recuperado de [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/76/7692c2f4-e5dd-46bd-aafa-2f505d6dcff2.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/76/7692c2f4-e5dd-46bd-aafa-2f505d6dcff2.pdf)
- Hernández, F. (2004). *El sindicalismo en Colombia-Implicaciones Sociales y Políticas*. Disertación doctoral no publicada. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C., Colombia.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2008) El matrimonio cuantitativo cualitativo: el paradigma mixto. In J. L. Álvarez Gayou (Presidente), *6o Congreso de Investigación en Sexología*. Congreso efectuado por el Instituto Mexicano de Sexología, A. C. y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México.
- La W. (2015, 19 febrero). Asonal Judicial, el del paro, acusa de fraude al otro Asonal. Recuperado de <http://www.wradio.com.co/noticias/judicial/asnal-judicial-el-del-paro-acusa-de-fraude-al-otro-asnal/20150219/nota/2640033.aspx>
- León, O., & Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en Psicología y educación*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Lora, E., & Henao, M. (1995, julio). Efectos económicos y sociales de la legislación laboral. Recuperado de [http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/1828/Co\\_So\\_Noviembre\\_1995\\_Lora\\_y\\_Henao.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/1828/Co_So_Noviembre_1995_Lora_y_Henao.pdf?sequence=2&isAllowed=y).
- Martínez, D., y Molina, A. (2016). Las crisis como periodos proclives al cambio. Una revisión del concepto de crisis y de sus implicaciones en el deporte. En J. Gallego, M. Alcaraz, J. Aguilar, A. Cangas y D. Martínez (Eds.), *Avances en actividad física y deportiva inclusiva* (264-277). Almería, España: Editorial Universidad de Almería.
- Monereo, J., Moreno, M., Márquez, A., Almendros, M., Díaz, M., Fernández, J., & Salas, M. (2011). *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Madrid, España: Editorial tecnos.
- Monitoreo de la propiedad de medios. (s.f.). ¿A quién pertenecen nuestros medios? Recuperado de <http://www.monitoreodemedios.co>
- Neiman, G., & Quaranta, G. (2006). Los estudios de caso en la investigación sociológica. In I. Vasilachis (Ed.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 213-234). Barcelona, España: Editorial gedisa.
- Observatorio del mercado de trabajo y seguridad social. (2004, septiembre). Los sindicatos en Colombia. Recuperado de [https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/boletin\\_9.pdf](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/boletin_9.pdf)
- Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DHI (2005). *Movimiento sindical en Colombia*: Bogotá D.C., Colombia.

- Orsatti, A. (2016). Densidad asalariada, sindical y negociar en las Américas. Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/ORGOrsattiDensidadesALC.pdf>
- Ostau, F. (2009). *El fin del modelo jurídico sindical colombiano*. Disertación doctoral no publicada, Universidad Externado de Colombia, Bogotá D.C., Colombia.
- Palma, E. (2017, 31 octubre). La cultura antisindical colombiana. Recuperado de <https://www.las2orillas.co/la-cultura-antisindical-colombiana/>
- Redacción El Tiempo. (1999, 5 marzo). Existe una cultura antisindical. *El Tiempo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-860379>
- Redacción El Tiempo. (2015, 9 mayo). Justicia investiga 12.000 empresarios que financiaron a paramilitares. *El Tiempo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15721824>
- Redacción nacional. (2017, 8 septiembre). La congestión judicial en el país, ¿un problema de números? *El Nuevo Siglo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-860379>
- Revista Semana. (2016, 17 abril). El informe que indica que la parapolítica no es cosa del pasado. Recuperado de <http://www.semana.com/nacion/articulo/procuraduria-adelanta-519-investigaciones-por-parapolitica-y-bacrimpolitica/470010>
- Ríos, L. (2009). Los esfuerzos del sindicalismo colombiano por autorreformarse. Recuperado de [http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/gtas/gtas\\_aportes/aportes\\_paises/gtas\\_libro2010-colombia\\_ens.pdf](http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_aportes/aportes_paises/gtas_libro2010-colombia_ens.pdf)
- Rodríguez, C. (2006). *Insumos para las tesis del V congreso*. Bogotá D.C., Colombia: Informe a la XXXIX Junta Directiva de la Central Unitaria de Trabajadores.
- Rubio, J. (2015, 25 marzo). Crisis del sindicalismo en Colombia [Publicación en un blog]. Recuperado de <http://blogs.elespectador.com/economia/el-mal-economista/crisis-del-sindicalismo-en-colombia-2>
- Schuck, P. (2004, 1 enero). El poder judicial en una democracia. Recuperado de [http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1030&context=yls\\_sela](http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1030&context=yls_sela)

- Trajtemberg, D., González, C., & Medwid, B. (s.f.). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. Recuperado de [http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe\\_08\\_01.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_08_01.pdf)
- Triana, G. (2009, 15 junio). Situación del movimiento sindical colombiano. *Revista Deslinde*, 1(40). Recuperado de <http://deslinde.co/situacion-del-movimiento-sindical-colombiano/>
- Urrutia, M. (1969). *Historia del sindicalismo en Colombia*. Bogotá D.E., Colombia: Ediciones Universidad de los Andes.
- Vidal, J. (2012, abril). Panorama del sindicalismo en Colombia. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>

## Anexos.

### 1. Instrumento de recolección cuantitativo.

#### Cuestionario sobre sindicalismo en el Circuito Judicial de Tuluá-Valle

1. Sexo: F \_\_\_ M \_\_\_
2. Edad: \_\_\_
3. Estado civil: Soltero \_\_\_ Casado \_\_\_ Unión marital de hecho \_\_\_ Viudo \_\_\_
4. Además de usted, otras personas dependen económicamente de su salario:  
Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Cuántas? \_\_\_
5. Estudios que realizó o realiza en estos momentos:
  - a. Primaria \_\_\_
  - b. Secundaria \_\_\_
  - c. Técnico \_\_\_
  - d. Tecnológico \_\_\_
  - e. Universitario \_\_\_
  - f. Posgrado \_\_\_
6. Su vinculación laboral con la Rama Judicial es:
  - a. En propiedad \_\_\_
  - b. En provisionalidad \_\_\_
7. El cargo que actualmente ocupa es de:
  - a. Funcionario Judicial \_\_\_
  - b. Empleado Judicial \_\_\_
8. Su antigüedad en la Rama Judicial es de:
  - a. Menos de 1 año \_\_\_
  - b. Entre 1 y menos de 5 años \_\_\_
  - c. Entre 5 y menos de 10 años \_\_\_
  - d. 10 o más años \_\_\_
9. El salario que devenga es:
  - a. Entre 1 y menos de 2 smlv \_\_\_
  - b. Entre 2 y menos de 3 smlv \_\_\_
  - c. Entre 3 y menos de 4 smlv \_\_\_
  - d. Entre 4 y menos 5 smlv \_\_\_
  - e. 5 o más smlv \_\_\_

10. ¿Conoce usted la existencia de alguna organización sindical al interior de la Rama Judicial?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

11. ¿Cuál es el nombre de las organizaciones sindicales al interior de la Rama Judicial que usted conoce?

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_
- d. \_\_\_\_\_
- e. \_\_\_\_\_

12. ¿Se encuentra usted actualmente afiliado a alguna organización sindical dentro de la Rama Judicial?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

Sí respondió **SI** pase a la pregunta **13**; si respondió **NO** pase a la pregunta **17**

13. ¿La organización a la que se encuentra afiliado es ASONAL JUDICIAL S.I.?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

14. ¿Hace cuánto tiempo está usted afiliado a la organización sindical que se encuentra actualmente?

- a. Menos de 1 año \_\_\_
- b. Entre 1 y menos de 5 años \_\_\_
- c. Entre 5 y menos de 10 años \_\_\_
- d. Entre 10 y menos de 15 años \_\_\_
- e. 15 o más años \_\_\_

15. ¿Ha contemplado en algún momento la posibilidad de desafiliarse de la organización sindical en que se encuentra actualmente?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

16. Si ha contemplado en algún momento la posibilidad de desafiliarse de la organización sindical marque la razón. **(pueden ser varias)**:

- a. El sindicato genera conflictos \_\_\_
- b. Existe burocracia sindical \_\_\_
- c. Por temor a consecuencias negativas en su trabajo \_\_\_
- d. Por temor a consecuencias en su seguridad personal \_\_\_
- e. No ve la utilidad del sindicato \_\_\_
- f. Ya no le interesa \_\_\_
- g. Otra \_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

17. ¿A usted se le ha acercado alguna persona para informarle y/o proponerle que se afilie a alguna organización sindical al interior de la Rama Judicial?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

18. ¿En su lugar de trabajo en la Rama Judicial ha recibido algún tipo de presión para afiliarse a algún sindicato?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

19. ¿Considera usted que el afiliarse a una organización sindical puede afectar negativamente su actual estabilidad laboral?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

20. ¿Cuál es la razón por la que no se afilia a una organización sindical? **Marque SOLO si actualmente NO está afiliado a una organización sindical** (pueden ser varias).

- a. Los sindicatos generan conflictos \_\_\_
- b. Existe burocracia sindical \_\_\_
- c. No tengo la suficiente información \_\_\_
- d. Por temor a consecuencias negativas en su trabajo \_\_\_
- e. Por temor a consecuencias en su seguridad personal \_\_\_
- f. No ve la utilidad de afiliarse al sindicato \_\_\_
- g. Otra \_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**Las afirmaciones que va a leer son opiniones con las que algunas personas están de acuerdo y otras en desacuerdo. Voy a solicitarle que me diga, qué tan de acuerdo se encuentra usted con cada una de estas opiniones: Marque de 1 a 5, donde 1 es Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo (marque solamente una respuesta)**

21. El sindicalismo influye directamente en la generación de conflictos en el sitio de trabajo.

- 1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_
- 2. En desacuerdo \_\_\_
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_
- 4. De acuerdo \_\_\_
- 5. Totalmente de acuerdo \_\_\_

22. Los medios de comunicación nacionales proyectan una imagen positiva del sindicalismo.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_
2. En desacuerdo \_\_\_
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_
4. De acuerdo \_\_\_
5. Totalmente de acuerdo \_\_\_

23. La existencia de sindicatos beneficia a los trabajadores.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_
2. En desacuerdo \_\_\_
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_
4. De acuerdo \_\_\_
5. Totalmente de acuerdo \_\_\_

24. El sindicalismo se pronuncia y aporta soluciones a los problemas del país.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_
2. En desacuerdo \_\_\_
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_
4. De acuerdo \_\_\_
5. Totalmente de acuerdo \_\_\_

25. La dirigencia sindical defiende los intereses de los trabajadores.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_
2. En desacuerdo \_\_\_
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_
4. De acuerdo \_\_\_
5. Totalmente de acuerdo \_\_\_

26. La dirigencia sindical solo defiende sus privilegios.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_
2. En desacuerdo \_\_\_
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_

4. De acuerdo \_\_\_\_

5. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_

27. En el sindicalismo existe burocracia.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_

2. En desacuerdo \_\_\_\_

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_\_

4. De acuerdo \_\_\_\_

5. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_

28. El estar afiliado a una organización sindical influye favorablemente en el acceso a un ascenso laboral.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_

2. En desacuerdo \_\_\_\_

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_\_

4. De acuerdo \_\_\_\_

5. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_

29. Los trabajadores afiliados a la organización sindical sufren de acoso laboral.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_

2. En desacuerdo \_\_\_\_

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_\_

4. De acuerdo \_\_\_\_

5. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_

30. Los trabajadores afiliados a la organización sindical reciben presiones con la finalidad de dejar de pertenecer al sindicato.

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_

2. En desacuerdo \_\_\_\_

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_\_

4. De acuerdo \_\_\_\_

5. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_

31. El estar afiliado a una organización sindical aumenta el riesgo de sufrir una violación a los derechos humanos (asesinato, amenaza, desaparición, etc.).

1. Totalmente en desacuerdo \_\_\_
2. En desacuerdo \_\_\_
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_
4. De acuerdo \_\_\_
5. Totalmente de acuerdo \_\_\_

## 2. Cuestionario guía de las entrevistas.

### Guía de entrevista sobre sindicalismo en el Circuito Judicial de Tuluá-valle

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

**Entrevistador: Andrés Darío Sánchez**

**Entrevistado** (Nombre, edad, genero, estado civil, cantidad de personas que dependen económicamente del entrevistado, nivel de estudios, tipo de vinculación laboral con la Rama Judicial, tipo de cargo que ocupa, antigüedad en la Rama Judicial y salario que devenga):

#### **Introducción.**

Buenos días (tardes).

Me encuentro trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis de maestría acerca del sindicalismo en el Circuito Judicial de Tuluá.

Quisiera solicitar tu ayuda para que respondas algunas preguntas que tomaran alrededor de 60 minutos. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Las personas que fueron seleccionadas para el presente estudio no se eligieron por su nombre sino mediante un modelo de bola de nieve. (explicar).

Las opiniones de todos los entrevistados serán incluidas en la tesis, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Te pido que contestes con la mayor sinceridad posible. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

## Preguntas.

1. ¿Que es para usted un sindicato?
2. ¿Cuáles son las funciones o servicios que debe cumplir u ofrecer un sindicato?
3. Si le digo **sindicato** ¿Cuáles son las primeras tres palabras que le vienen a la mente? ¿Por qué?
4. ¿Conoce usted la existencia de algún sindicato al interior de la Rama Judicial? ¿Cuáles?
5. ¿Se encuentra usted afiliado a alguna organización sindical en la Rama Judicial? ¿Cuál?
6. ¿Qué opinión tiene usted respecto a las huelgas o paros?
7. ¿Cuándo fue la última huelga o paro dentro de la Rama Judicial que usted recuerde? ¿Cuáles fueron las razones que la generaron? ¿Recuerda otras huelgas?
8. ¿Se encontraba usted de acuerdo con las razones por las que se llevó/aron a cabo? ¿Por qué?
9. ¿Se benefició usted con la realización de dichas huelgas o paros? ¿De qué forma?
10. ¿Recuerda que organización sindical promovió la realización de dichas huelgas o paros?
11. ¿Considera usted que mediante la realización de huelgas o paros se alcanzan los objetivos perseguidos? ¿Por qué?
12. ¿Qué otra forma de acción considera usted alcanzaría mejores resultados?
13. ¿Cree usted que el sindicato influye directamente en la generación de conflictos en el sitio de trabajo? ¿Por qué?
14. ¿Tiene compañeros de trabajo que se encuentren afiliados a un sindicato? ¿Qué opinión tiene usted de ellos? ¿Qué le han comentado respecto del sindicato?
15. ¿Considera que el sindicalismo beneficia a los trabajadores? ¿Cómo? ¿De qué forma?
16. En su opinión ¿Cuál es la imagen del sindicalismo que proyectan los medios de comunicación?
17. ¿por qué cree usted que los medios de comunicación proyectan esa imagen?
18. ¿Comparte usted esa proyección que realizan los medios de comunicación del sindicalismo? ¿Por qué?
19. ¿Considera usted que el sindicalismo asume un rol importante en el aporte de soluciones a los problemas del país? ¿Por qué?
20. ¿Cuál considera usted que debería ser el rol del sindicalismo en Colombia?
21. Si le digo la palabra **dirigente o líder sindical** ¿cuáles son las tres primeras palabras que le vienen a la mente? ¿Por qué?
22. ¿Cree usted que la dirigencia sindical aporta benéficamente al sindicalismo? ¿Por qué?
23. ¿Cree usted que los dirigentes o líderes sindicales defienden los intereses de los trabajadores? ¿Por qué?
24. ¿Qué entiende usted por burocracia sindical?
25. ¿Cree usted que existe burocracia sindical en ASONAL JUDICIAL?
26. ¿Considera usted que el estar afiliado a un sindicato puede traerle consecuencias negativas en el trabajo? ¿Cuáles consecuencias? ¿de parte de quién? ¿por qué?
27. ¿Cree que la actividad sindical puede generarle beneficios en el trabajo? ¿Cuáles? ¿Por qué?
28. ¿Considera que la organización ASONAL JUDICIAL ha obtenido beneficios para los funcionarios y empleados judiciales? ¿Cuáles?
29. ¿Ha conocido personalmente de algún caso de acoso laboral con ocasión de la actividad sindical en el Circuito de Tuluá? ¿Cómo fue? ¿Qué opina usted?
30. ¿Considera que para un ascenso laboral resulta perjudicial o beneficioso el estar afiliado a un sindicato? ¿Por qué?

31. ¿Por qué cree usted que los funcionarios o empleados posesionados en provisionalidad tienden a sindicalizarse menos?
32. ¿Cree usted que el hecho de afiliarse a un sindicato puede perjudicar su estabilidad laboral? ¿por qué?
33. ¿Considera que el estar afiliado a una organización sindical puede influir positiva o negativamente en una posición en propiedad? ¿Por qué?
34. ¿Cómo son las condiciones laborales en las que usted presta el servicio? (horario, carga laboral, comunicación, ergonomía, clima laboral, luz).
35. ¿Considera que las organizaciones sindicales trabajan en el estudio de las condiciones de trabajo para aportar a su mejoramiento? ¿Por qué?
36. ¿Considera usted que ASONAL JUDICIAL trabaja en el estudio de las condiciones de trabajo para contribuir en su mejoramiento? ¿Por qué?
37. ¿En algún momento le han informado los servicios o beneficios que ofrece ASONAL JUDICIAL? ¿Hace cuánto? ¿Qué le informaron? ¿Se encontraba capacitado quien le informo para resolver las preguntas que le hacía?
38. ¿Le han propuesto afiliarse a ASONAL JUDICIAL? ¿Hace cuánto? ¿Quién? ¿Cómo?
39. ¿Conoce usted si ASONAL JUDICIAL ha realizado actividades para informar a la comunidad judicial respecto de los servicios y beneficios que ofrece?
40. ¿En su sitio de trabajo existen carteleras o información alusiva a alguna organización sindical?
41. ¿Le han brindado información o propuesto afiliarse a otra organización sindical que no sea ASONAL JUDICIAL?
42. ¿Considera usted que los sindicalistas son un grupo objeto de persecución por parte de los actores armados? ¿Por qué?
43. ¿Considera usted que los sindicalistas son un grupo objeto de persecución por parte del estado? ¿Por qué?
44. ¿Conoce de algún caso de vulneración a los derechos humanos (homicidio, amenaza, desaparición, secuestro) de algún funcionario o empleado judicial con ocasión de la actividad sindical en el Circuito Judicial de Tuluá? ¿Qué tipo de vulneración? ¿Cómo fue? ¿Dónde? ¿A quién? ¿Hace cuánto?
45. ¿Cree usted que el estar vinculado a la actividad sindical podría derivar en alguna vulneración a sus derechos humanos? ¿Por qué?
46. ¿Qué opina usted de los sindicatos?
47. ¿Cuáles son las razones por las que no se afilia a una organización sindical?
48. ¿Cuáles son las razones por las que no se afilia a ASONAL JUDICIAL?