



Organización
Internacional
del Trabajo

**ASPECTOS PRÁCTICOS
PARA IDENTIFICAR
CONDUCTAS
ATENTATORIAS CONTRA
EL DERECHO DE
ASOCIACIÓN SINDICAL**

ASPECTOS PRÁCTICOS PARA IDENTIFICAR
CONDUCTAS ATENTATORIAS CONTRA EL DERECHO
DE ASOCIACIÓN SINDICAL



Organización
Internacional
del Trabajo



Organización Internacional del Trabajo

Oficina de Proyectos de la OIT para Colombia

Proyecto de Cooperación Técnica – Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia – con fondos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).

Autor:

VALKYRIE HANSON

Consejera Técnica Principal

Copyright © Organización Internacional del Trabajo - OIT 2016

Diseño, diagramación e impresión:

www.estudiosup.com

La responsabilidad de las opiniones expresadas en el presente documento, incumbe exclusivamente a su autor y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en la que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implica juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre la condición jurídica en ninguno de los países o sus autoridades. La referencia a firmas, procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales, no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización con la condición que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

INDICACIONES:

1. El *check-list* es una metodología de trabajo que el Inspector del Trabajo debería implementar durante un procedimiento administrativo sancionatorio laboral frente a conductas atentatorias contra el Derecho de Asociación Sindical.

2. El Inspector del Trabajo debería incorporar como prueba la evidencia recolectada en el *check-list* pero no deberá incorporar el *check-list* como prueba, dado su naturaleza como metodología de trabajo.

3. La primera columna relaciona un listado de documentos que el Inspector del Trabajo debería solicitar y preguntas que debería realizar.

ASPECTOS PRÁCTICOS PARA DETERMINAR LAS CONDUCTAS ATENTATORIAS CONTRA EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

Capítulo 1 – ¿Existen conductas demostrando discriminación y/o represalias anti-sindicales? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
1. Relación de fechas de acciones sindicales. <i>Tip: Conviene recordar que las conductas atentatorias contra el derecho a la Libertad Sindical tienen el propósito de prevenir la creación de un sindicato, desestimar la afiliación de un sindicato o promover</i>	Permite establecer las fechas de las acciones sindicales, para comparar las fechas versus un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalizarse.

ASPECTOS PRÁCTICOS PARA DETERMINAR LAS CONDUCTAS ATENTATORIAS CONTRA EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

Capítulo 1 – ¿Existen conductas demostrando discriminación y/o represalias anti-sindicales? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
1. Relación de fechas de acciones sindicales. <i>Tip: Conviene recordar que las conductas atentatorias contra el derecho a la Libertad Sindical tienen el propósito de prevenir la creación de un sindicato, desestimar la afiliación de un sindicato o promover</i>	1. Permite establecer las fechas de las acciones sindicales, para comparar las fechas versus un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalizarse.

4. La segunda columna explica la razón por la cual el Inspector del Trabajo debería solicitar el documento y realizar la pregunta.

5. La tercera columna deja un espacio donde el Inspector del Trabajo debería anotar sus observaciones sobre los documentos y las respuestas recibidas.

Capítulo 1 – ¿Existen conductas demostrando discriminación y/o represalias anti-sindicales? SI NO

Observaciones

6. El *check-list* identifica siete capítulos, relacionando con siete garantías con las que cuentan los trabajadores y las organizaciones sindicales y que en caso de ser vulneradas pueden constituirse como conductas que atentan contra el Derecho de Asociación Sindical.

ASPECTOS PRÁCTICOS PARA DETERMINAR LAS CONDUCTAS ATENTATORIAS CONTRA EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL	
<p>Capítulo 1 – ¿Existen conductas demostrando discriminación y/o represalias anti-sindicales? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>	
Documentos para revisar	Propósito
<p>1. Relación de fechas de acciones sindicales. <i>Tip: Conviene recordar que las conductas atentatorias contra el derecho a la Libertad Sindical tienen el propósito de prevenir la creación de un sindicato, desestimular la afiliación de un sindicato y/o promover</i></p>	<p>1. Permite establecer las fechas de las acciones sindicales, para comparar las fechas versus un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalizarse</p>

- a. **Capítulo 1.** Protección contra Discriminación/Represalias Antisindicales.
- b. **Capítulo 2.** Protección contra el Uso Indevido del Pacto Colectivo/Plan de Beneficios.
- c. **Capítulo 3.** Protección al Derecho de la Negociación Colectiva.
- d. **Capítulo 4.** Protección al Derecho de Huelga.
- e. **Capítulo 5.** Protección al Derecho del Fuero Sindical.
- f. **Capítulo 6.** Protección al Derecho del de la Comisión o Permiso Sindical.
- g. **Capítulo 7.** Protección contra la Retención Ilegal de la Cuota Sindical.

7. El Inspector del Trabajo debe aplicar el Capítulo 1, en conjunto con la investigación de las conductas que correspondan a los Capítulos del 2 al 7, porque la conducta del Capítulo 1, hace parte de las conductas de estos capítulos.

8. El Inspector del Trabajo debería entrevistarse con el querellante, los miembros de la Junta Directiva del sindicato o sindicatos y trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, identificados por el querellante y miembros de la Junta Directiva, antes de entrevistarse con el empleador.

9. El Inspector del Trabajo debería entrevistarse con otros trabajadores, seleccionados de la nómina de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, que realicen actividades similares. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas (1 - 200 trabajadores) por cada 10 trabajadores, se entrevistara a 2 trabajadores. En el caso de la gran empresa (más de 201) por cada 100 trabajadores, se entrevistará a 4. En caso de que surjan contradicciones en las entrevistas realizadas a trabajadores sindicalizados, el Inspector del Trabajo debería ampliar el número de entrevistas a trabajadores sindicalizados para superar las dudas.

10. El Inspector del Trabajo debería hacer preguntas al empleador sobre todos aquellos aspectos que se relacionen directamente con los hechos presentados en la querrela y también debe hacer preguntas sobre los elementos fácticos que surjan de las diligencias o actividades probatorias.

11. El Inspector del Trabajo debe informar al querellante que además de la vía administrativa laboral, tiene el derecho de presentar una querrela penal frente a la Fiscalía General de la Nación bajo el Art. 200 del Código Penal (Ley 599 de 2000, modificado por el Art. 26 de la Ley 1453 de 2011) y que su presentación debe hacerse dentro de los 6 meses siguientes a la comisión del delito.

12. El Inspector del Trabajo, ante el conocimiento de un hecho que presuntamente constituya delito, debe informar de inmediato a la Fiscalía General de la Nación trasladando copia de los elementos materiales probatorios a los cuales haya tenido acceso, de no hacerlo, estaría omitiendo sus deberes constitucionales como funcionario público. El requisito de presentación de querrela no exime al Inspector del Trabajo de su deber de denunciar ante la Fiscalía General de la Nación los hechos constitutivos de delitos (Art. 73 y 74 de la Ley 906 de 2004).

TIPS:

1. Una herramienta vital para probar las conductas atentatorias contra el Derecho de Asociación Sindical son los testimonios y entrevistas.

2. El Inspector del Trabajo puede encontrar casos en los que los trabajadores están amenazados o han sido hostigados por el empleador, donde se evidencia el temor del trabajador en contestar las preguntas o hacer la entrevista en el sitio de trabajo.

3. El Inspector del Trabajo debería informar al trabajador que la entrevista podrá ser anónima, protegiendo su identidad y tomando medidas preventivas, como por ejemplo reunirse en lugares lejanos del sitio de trabajo, no comentar el nombre de los entrevistados con otros trabajadores, entre otras.

4. La carga de la prueba no está del lado del sindicato o del querellante. El Inspector del Trabajo ejerce la facultad de recolectar pruebas de oficio que le permitan valorar desde la sana crítica y de forma razonable la violación.

5. El Inspector del Trabajo podrá apoyarse desde el inicio de su gestión en la Policía Nacional dado que puede existir situaciones en el que el empleador quiera impedir el acceso del Inspector del Trabajo a las instalaciones.

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Tip: El Inspector del Trabajo debe aplicar el Capítulo 1, en conjunto con la investigación de las conductas que correspondan a los Capítulos del 2 al 7, porque la conducta del Capítulo 1, hace parte de las conductas de estos capítulos.

Tip: Si la conducta causó un perjuicio al sindicato o sindicatos podrá constituirse como una conducta atentatoria contra el Derecho de Asociación Sindical. Cualquiera de las conductas atentatorias del Derecho de Asociación Sindical, relacionada específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al inciso 1 del numeral 2 del Art. 354 de CST, es decir una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. Cualquiera de las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga no relacionadas específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al numeral 2 del Art. 486 del CST modificado por el Art. 7 de la Ley 1610 de 2013, es decir una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y la graduación de las sanciones (Art. 12 de Ley 1610 de 2013).

Documentos para revisar	Propósito
<p>1. Relación de las fechas de acciones sindicales. <i>Ej.: Huelgas, presentación de pliego de petición, solicitud de Tribunal de Arbitramento, campaña de afiliación, etc.</i></p>	<p>1. Permite establecer las fechas de las acciones sindicales, para compararlas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas.</p> <p><i>Tip: El comportamiento anormal alrededor de dichas fechas le da indicios que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>2. Relación de las fechas de acciones judiciales o administrativas iniciadas por trabajadores o por la organización sindical contra el empleador.</p> <p><i>Tip: Verificar si se está frente a una represalia por haber testificado, intervenido o acusado al empleador en una acción judicial o administrativa.</i></p>	<p>2. Permite establecer las fechas de las acciones judiciales o administrativas, para comparar las fechas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalizarse, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas.</p>
<p>3. Relación de los afiliados y las fechas de las afiliaciones al sindicato y/o las campañas de afiliación.</p> <p><i>Tip: Solicitar la certificación del tesorero para el cobro de la cuota sindical.</i></p>	<p>3. Permite establecer las fechas de afiliaciones al sindicato, para compararlas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>4. Procedimiento que efectúa el empleador al realizar una contratación, el tipo de contratos que ofrece, los modelos contractuales que utiliza en las renovaciones o los cambios de condiciones contractuales por motivo de ascenso.</p> <p><i>Tip: Procedimiento anormal del empleador respecto de sus prácticas de contratación puede constituir actos de discriminación y/o represalias antisindicales.</i></p>	<p>4. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>5. Relación de contratos de planta.</p> <p><i>Tips: • Recolectar hojas de vida de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que estén realizando actividades similares y enfocarse en las hojas de vida de los trabajadores que presuntamente están siendo afectados por discriminación y/o represalias antisindicales. • Conviene recordar que las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga, no sólo se manifiestan en el desmejoramiento de condiciones de trabajo (como castigo/amenaza) sino además en el mejoramiento de condiciones de trabajo (como incentivos/ condicionamientos), con el propósito de obstruir la creación de un sindicato, desestimular la afiliación sindical y/o promover la desafiliación sindical.</i></p>	<p>5. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>6. Procedimiento del empleador respecto a las compensaciones, salarios, bonos o primas en el momento de la contratación o ascenso. <i>Ej.: Tipos de salarios, bonos o primas ofrecidos normalmente.</i></p>	<p>6. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
5. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>7. Relación de las compensaciones, salarios, bonos o primas de los trabajadores de planta.</p> <p><i>Tips:</i> - Recolectar hojas de vida de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que estén realizando actividades similares y enfocarse en las hojas de vida de los trabajadores que presuntamente están siendo afectados por discriminación y/o represalias antisindicales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar copias de soportes contables y extractos bancarios con los cuales se legalizan la causaciones de las prestaciones sociales en correspondencia al periodo que constituyen los hechos. • Conviene recordar que las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga, no sólo se manifiestan en el desmejoramiento de condiciones de trabajo (como castigo/amenaza) sino además en el mejoramiento de condiciones de trabajo (como incentivos/condicionamientos), con el propósito de obstruir la creación de un sindicato, desestimular la afiliación sindical y/o promover la desafiliación sindical. 	<p>7. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip:</i> Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</p>
<p>8. Procedimiento del empleador respecto a traslados, rotaciones, suspensiones o modificaciones a las condiciones, turnos, puestos o actividades propias de la ejecución de las tareas de trabajo.</p>	<p>8. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
7. _____
8. _____

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>9. Relación de documentos que sustenten traslados, rotaciones, suspensiones o modificaciones a las condiciones, turnos, puestos o actividades propias de la ejecución de las tareas de trabajo. <i>Ej.: Cambio de turno del día al turno de la noche, cambio a tareas menos productivas o con altos riesgos.</i></p> <p><i>Tips:</i> • Recolectar hojas de vida de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que estén realizando actividades similares y enfocarse en las hojas de vida de los trabajadores que presuntamente están siendo afectados por discriminación y/o represalias antisindicales.</p> <p>• Conviene recordar que las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga, no sólo se manifiestan en el desmejoramiento de condiciones de trabajo (como castigo/amenaza) sino además en el mejoramiento de condiciones de trabajo (como incentivos/condicionamientos), con el propósito de obstruir la creación de un sindicato, desestimular la afiliación sindical y/o promover la desafiliación sindical.</p>	<p>9. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tips:</i> Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</p>
<p>10. Procedimiento del empleador respecto a las vacaciones y permisos.</p>	<p>10. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
<p>9. _____</p> <p>_____</p>
<p>10. _____</p> <p>_____</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>11. Relación de solicitudes, autorizaciones y denegaciones de vacaciones y permisos.</p> <p><i>Tips:</i> • Enfocarse en las hojas de vida de los trabajadores que presuntamente están siendo afectados por discriminación y/o represalias antisindicales.</p> <p>• Conviene recordar que las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga, no sólo se manifiestan en el desmejoramiento de condiciones de trabajo (como castigo/amenaza) sino además en el mejoramiento de condiciones de trabajo (como incentivos/condicionamientos), con el propósito de obstruir la creación de un sindicato, desestimular la afiliación sindical y/o promover la desafiliación sindical.</p>	<p>11. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip:</i> Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</p>
<p>12. Procedimiento del empleador respecto a los ascensos.</p>	<p>12. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>13. Relación de ascensos.</p> <p><i>Tips:</i> • Enfocarse en las hojas de vida de los trabajadores que presuntamente están siendo afectados por discriminación y/o represalias antisindicales.</p> <p>• Conviene recordar que las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga, no sólo se manifiestan en el desmejoramiento de condiciones de trabajo (como castigo/amenaza) sino además en el mejoramiento de condiciones de trabajo (como incentivos/condicionamientos), con el propósito de obstruir la creación de un sindicato, desestimular la afiliación sindical y/o promover la desafiliación sindical.</p>	<p>13. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip:</i> Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
<p>11. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>14. Procedimiento del empleador respecto a los despidos, opciones de retiro o no renovación de contratos de trabajo.</p>	<p>14. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>15. Relación de despidos, opciones de retiro o no renovación de contratos de trabajo.</p> <p><i>Tips:</i> • Enfocarse en las hojas de vida de los trabajadores que presuntamente están siendo afectados por discriminación y/o represalias antisindicales.</p> <p>• Debe relacionar la conducta sin importar la justificación que tenga el empleador, como necesidad económica, reestructuración, disminución de producción, entre otras.</p>	<p>15. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip:</i> Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</p>
<p>16. Procedimiento del empleador respecto a las acciones disciplinarias.</p>	<p>16. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
14. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
15. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
16. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>17. Relación de acciones disciplinarias. <i>Ej.: Suspensión por retardos o bajas de producción.</i> <i>Tip: Enfocarse en las hojas de vida de los trabajadores que presuntamente están siendo afectados por discriminación y/o represalias antisindicales.</i></p>	<p>17. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>18. Relación de situaciones de acoso laboral o maltrato. <i>Tip: Enfocarse en las hojas de vida de los trabajadores que presuntamente están siendo afectados por discriminación y/o represalias antisindicales.</i></p>	<p>18. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
<p>17. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>1. ¿El sindicato ha realizado acciones sindicales? ¿en qué fechas se han llevado a cabo dichas acciones?</p>	<p>1. Permite establecer las fechas de las acciones sindicales, para compararlas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas. <i>Tip: El comportamiento anormal alrededor de dichas fechas le da indicios que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>2. ¿El sindicato ha realizado acciones judiciales o administrativas contra el empleador? ¿en qué fechas se han llevado a cabo dichas acciones?</p>	<p>2. Permite establecer las fechas de las acciones judiciales o administrativas para compararlas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas.</p>
<p>3. ¿Usted está en proceso de sindicalización o estuvo sindicalizado o fue miembro de un sindicato? ¿hace cuánto tiempo? ¿usted es miembro de la junta directiva del sindicato?</p>	<p>3. Permite establecer si el entrevistado hace parte de los trabajadores susceptibles de discriminación o represión antisindical.</p>
<p>4. ¿Cuál es el procedimiento respecto a la contratación y tipos de contratos ofrecidos en el momento de la contratación o el ascenso?</p>	<p>4. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>5. ¿Conoce situaciones específicas de condicionamiento, de no sindicalizarse o dejar el sindicato, para poder ser contratado o recibir el tipo de contrato deseado en el momento de la contratación o ascenso? ¿hacia Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto de la conducta de manera individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>5. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>6. ¿Cuál es el procedimiento respecto a las compensaciones, salarios, bonos o primas en el momento de la contratación o ascenso?</p>	<p>6. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>7. ¿Conoce situaciones específicas de condicionamiento de no sindicalizarse o dejar el sindicato para recibir la compensación deseada en el momento de la contratación o ascenso? ¿conoce situaciones de cambios específicos en las compensaciones, salarios, bonos o primas? ¿hacia Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto de la conducta de manera individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>7. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones

5.

6.

7.

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>8. ¿Conoce el procedimiento respecto a los traslados, rotaciones, suspensiones o modificaciones a las condiciones, turnos, puestos o actividades propias de la ejecución de las tareas de trabajo?</p>	<p>8. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>9. ¿Conoce situaciones específicas de traslados, rotaciones, suspensiones o modificaciones a las condiciones, turnos, puestos o actividades propias de la ejecución de las tareas de trabajo hacia Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto de la conducta de manera individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>9. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>10. ¿Cuál es el procedimiento para el otorgamiento de vacaciones o permisos a los trabajadores? ¿cómo manejan los tiempos de respuesta a la solicitud de los trabajadores?</p>	<p>10. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones

8.

9.

10.

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>11. ¿Conoce inconvenientes con solicitudes de vacaciones o permisos hacia Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto de la conducta de manera individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>11. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>12. ¿Conoce el procedimiento para el otorgamiento y denegación de ascensos a los trabajadores?</p>	<p>12. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>13. ¿Conoce inconvenientes en el proceso de ascenso contra Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto de la conducta de manera individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>13. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones

11.

12.

13.

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>14. ¿Cómo es el procedimiento respecto a los despidos opciones de retiro o no renovación de contratos de trabajo?</p>	<p>14. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>15. ¿Conoce casos de despidos, no renovación de contratos o el ofrecimiento de opciones de retiro de trabajadores sindicalizados? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto de la conducta de manera individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>15. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>16. ¿Cuál es el procedimiento respecto a las acciones disciplinarias?</p>	<p>16. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones

14.

15.

16.

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>17. ¿Conoce acciones disciplinarias contra Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto de la conducta de manera individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>17. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>18. ¿Conoce situaciones específicas de acoso laboral contra Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto a la conducta como individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>18. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3.</i></p>
<p>19. ¿Usted ha percibido cambios en el trato de su superior o jefe hacia Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto de la conducta de manera individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>19. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 1, 2 y 3.</i></p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones

17.

18.

19.

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>1. ¿Qué cargo tiene en la empresa?</p>	<p>1. Permite establecer la jerarquía e idoneidad de la persona entrevistada para responder las preguntas.</p>
<p>2. ¿El sindicato ha llevado a cabo acciones sindicales? ¿en qué fechas se han llevado a cabo dichas acciones?</p>	<p>2. Permite establecer las fechas de las acciones sindicales, para compararlas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas.</p> <p><i>Tip: El comportamiento anormal alrededor de dichas fechas le da indicios que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>3. ¿El sindicato ha llevado a cabo acciones judiciales o administrativas contra la empresa? ¿en qué fechas se han llevado a cabo dichas acciones?</p>	<p>3. Permite establecer las fechas de las acciones judiciales o administrativas, para compararlas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas.</p>
<p>4. ¿Cuál es el procedimiento respecto a la contratación y tipos de contratos ofrecidos en el momento de la contratación o ascenso?</p>	<p>4. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o presalias antisindicales? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>5. Si tiene información sobre una conducta relacionada con la contratación o los tipos de contratación ofrecidos, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>5. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>6. ¿Cómo es el procedimiento respecto a las compensaciones, salarios, bonos o primas en el momento de la contratación o los ascensos?</p>	<p>6. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>7. Si tiene información sobre una conducta relacionada con la compensación, salarios, bonos o primas, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>7. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>8. ¿Cuál es el procedimiento respecto a los traslados, rotaciones, suspensiones o modificaciones a las condiciones, turnos, puestos o actividades propias de la ejecución de las tareas de trabajo?</p>	<p>8. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____ _____ _____
8. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>9. Si tiene información sobre una conducta relacionada con los traslados, rotaciones, suspensiones o modificaciones a las condiciones, turnos, puestos o actividades propias de la ejecución de las tareas de trabajo, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>9. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>10. ¿Cuál es el procedimiento para el otorgamiento de vacaciones o permisos a los trabajadores? ¿cómo manejan los tiempos de respuesta a la solicitud de los trabajadores?</p>	<p>10. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>11. Si tiene información sobre una conducta relacionada con las vacaciones o permisos, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>11. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>12. ¿Cuál es el procedimiento para el otorgamiento y denegación de ascensos a los trabajadores?</p>	<p>12. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones
9. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
10. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
11. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
12. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>13. Si tiene información sobre una conducta relacionada con los ascensos, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>13. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>14. ¿Cuál es el procedimiento respecto a los despidos opciones de retiro o no renovación de contratos de trabajo?</p>	<p>14. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>
<p>15. Si tiene información sobre una conducta relacionada con los despidos opciones de retiro o no renovación de contratos de trabajo, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>15. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p> <p><i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>16. ¿Cuál es el procedimiento respecto a las acciones disciplinarias?</p>	<p>16. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados.</p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones	
13.	<hr/>
14.	<hr/>
15.	<hr/>
16.	<hr/>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>17. Si tiene información sobre una conducta relacionada con las acciones disciplinarias, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>17. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 2 y 3 y el procedimiento regular del punto inmediatamente anterior.</i></p>
<p>18. Si tiene información sobre una conducta relacionada con acoso laboral o maltrato, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>18. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados. <i>Tip: Confrontar con las fechas identificadas en los puntos 2 y 3.</i></p>

Capítulo 1 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente discriminación y/o represalias antisindicales? SI NO

Observaciones

17.

18.

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Tip: Conviene recordar que el uso indebido de los pactos colectivos se extiende a todos los casos donde el uso del pacto tiene el propósito de obstruir la creación de un sindicato, desestimular la afiliación de un sindicato y/o promover la desafiliación sindical, por lo tanto puede ocurrir en cualquier momento de la vida sindical. Ej.: 1) El pacto colectivo es adoptado en ausencia de un convenio colectivo pero como respuesta a un proceso incipiente de sindicalización o la presentación de un pliego de peticiones, 2) El contenido del pacto se modifica para afectar la dinámica de la negociación en curso del pliego de peticiones o a la espera de la decisión del tribunal de arbitramento, 3) El pacto colectivo ofrece mejores beneficios que el convenio colectivo o laudo arbitral; 4) Los trabajadores acogidos al convenio colectivo confrontan discriminación o represalias antisindicales.

Tip: Conviene recordar que el presente Capítulo no sólo es aplicable frente a la figura del Pacto Colectivo sino además a cualquier otro instrumento como el plan individual de beneficios, entre otros. El análisis para determinar si el uso del instrumento es indebido, es el mismo.

Tip: Cuando una empresa suscriba un pacto colectivo al contar con sindicato o sindicatos que agrupan más de la tercera parte de los trabajadores de ésta, se sancionará el mismo con fundamento en el Art. 486 del CST con una multa entre 1 a 5.000 SMMMLV. Si la conducta causó un perjuicio al sindicato o sindicatos podrá constituirse como una conducta atentatoria contra el Derecho de Asociación Sindical. Cualquiera de las conductas atentatorias del Derecho de Asociación Sindical, relacionada específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al inciso 1 del numeral 2 del Art. 354 de CST, es decir una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. Cualquiera de las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga no relacionadas específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al numeral 2 del Art. 486 del CST modificado por el Art. 7 de la Ley 1610 de 2013, es decir una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y la graduación de las sanciones (Art. 12 de Ley 1610 de 2013).

Documentos para revisar	Propósito
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia contra trabajadores no acogidos al pacto colectivo puede ser constitutiva del uso indebido del pacto colectivo.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>2. Relación de las fechas de la entrada en vigor del pacto colectivo y/o los momentos de su promoción.</p>	<p>2. Permite establecer las fechas de las acciones del empleador para crear/promover el pacto colectivo para luego comparar dichas fechas con las fechas de las acciones sindicales. Ej.: durante la negociación colectiva o la huelga.</p> <p><i>Tip: Si las fechas coinciden le da indicios que el motivo de crear y/o promover el pacto colectivo es antisindical.</i></p>
<p>3. Información que suministra el empleador a trabajadores en el momento de la contratación o proceso de inducción sobre el pacto colectivo, convenio colectivo/laudo arbitral y/o sindicato.</p>	<p>3. Permite establecer el comportamiento del empleador frente al proceso de promoción e información sobre el pacto colectivo, respecto al convenio colectivo/laudo arbitral y detectar si está favoreciendo el pacto colectivo.</p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones

1.

2.

3.

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>4. Información sobre actividades de promoción para la afiliación al pacto colectivo por parte del empleador.</p>	<p>4. Permite establecer el tipo de actividades que se han llevado a cabo por el empleador en el marco de la promoción del pacto colectivo y detectar si cuentan como beneficio, para los trabajadores acogidos al pacto colectivo.</p>
<p>5. Copia del pacto colectivo, convenio colectivo/laudo arbitral.</p> <p><i>Tip: El pacto colectivo y el convenio colectivo deben ser depositados ante el Ministerio del Trabajo. El Inspector del Trabajo puede organizar la información del pacto colectivo y el convenio colectivo uno enfrente del otro, cuantificando los porcentajes e incrementos y beneficios adquiridos entre uno y otro, según la metodología de trabajo, Cuadro Comparativo de los Beneficios del Pacto Colectivo/Plan de Beneficios y la Convención Colectiva, de la pág. 113.</i></p>	<p>5. Permite establecer los beneficios oficiales que tienen los trabajadores acogidos al pacto colectivo, identificando si el pacto colectivo ofrece más y/o mejores beneficios que el convenio colectivo.</p>
<p>6. Copia de la nómina completa de la planta de la empresa.</p>	<p>6. Permite establecer la nómina completa de los trabajadores, para compararla con las nóminas de los trabajadores acogidos al pacto colectivo y de los trabajadores acogidos al convenio colectivo, para determinar los números de trabajadores acogidos a cada instrumento.</p>
<p>7. Copia de la nómina de los trabajadores acogidos al convenio colectivo y al pacto colectivo.</p>	<p>7. Permite establecer la nómina de los trabajadores acogidos al pacto colectivo, de los cuales debe seleccionar un grupo, para establecer los beneficios a través de los contratos de trabajo y entrevistas, con el fin de comparar los beneficios de los trabajadores acogidos al convenio colectivo y el pacto colectivo.</p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____
5. _____ _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>8. Contratos de trabajo de trabajadores acogidos al convenio colectivo y al pacto colectivo.</p> <p><i>Tip: Seleccionar al azar un grupo del mismo tamaño de las listas solicitadas en los puntos 6 y 7. El Inspector del Trabajo puede organizar la información del pacto colectivo y el convenio colectivo uno enfrente del otro, cuantificando los porcentajes e incrementos y beneficios adquiridos entre uno y otro, según la metodología de trabajo, Cuadro Comparativo de los Beneficios del Pacto Colectivo/Plan de Beneficios y la Convención Colectiva, de la pág. 113.</i></p>	<p>8. Permite establecer los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al pacto colectivo y compararlos con los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>9. Relación cuantitativa y fechas de cada una de las desafiliaciones del sindicato desde la entrada en vigor del pacto colectivo hasta la fecha, y ubicar un período igual, antes de la entrada en vigor del pacto.</p> <p><i>Tips: • Puede solicitar las certificaciones del tesorero del sindicato para el cobro de la cuota sindical por estos periodos. • Puede solicitar al empleador copia de las comunicaciones presentadas por trabajadores que tomaron la decisión de desafilarse y compararlas con las entregadas por el sindicato.</i></p>	<p>9. Permite establecer si las desafiliaciones del sindicato han aumentado, mantenido, disminuido y/o coinciden con las fechas de la entrada en vigor del pacto colectivo y/o los momentos de su promoción.</p>
<p>10. Relación cuantitativa y fechas de cada una de las desafiliaciones del sindicato desde la entrada en vigor del pacto colectivo hasta la fecha, y ubicar un período igual, antes de la entrada en vigor del pacto.</p> <p><i>Tip: Puede solicitar las certificaciones del tesorero del sindicato para el cobro de la cuota sindical por estos periodos.</i></p>	<p>10. Permite establecer si las afiliaciones del sindicato han aumentado, mantenido, disminuido y/o coinciden con las fechas de la entrada en vigor del pacto colectivo y/o los momentos de su promoción.</p>
<p>11. Copia del acta de la asamblea o documento donde conste la aprobación del pacto colectivo por parte de los trabajadores beneficiados y fecha de depósito y/o renovaciones ante el Ministerio del Trabajo.</p> <p><i>Tip: Sin el depósito del pacto colectivo ante el Ministerio del Trabajo, no produce efectos. Este requisito sólo aplica para pactos colectivos no para planes individuales de beneficios, etc.</i></p>	<p>11. Permite establecer si las afiliaciones del sindicato han aumentado, mantenido, disminuido y/o coinciden con las fechas de la entrada en vigor del pacto colectivo y/o los momentos de su promoción.</p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones
8. _____ _____ _____ _____ _____ _____
9. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
10. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
11. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia contra trabajadores no acogidos al pacto colectivo puede ser constitutiva del uso indebido del pacto colectivo.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>2. La fecha de la entrada en vigor del pacto colectivo y/o los momentos de su promoción coinciden con acciones sindicales? ¿en su opinión cual fue el motivo de la creación y/o promoción del pacto colectivo en estos momentos?</p>	<p>2. Permite establecer las fechas de las acciones del empleador para crear/promover el pacto colectivo, para luego comparar dichas fechas con las fechas de las acciones sindicales.</p> <p><i>Tip: Si las fechas coinciden le da indicios que el motivo de crear y/o promover el pacto colectivo es antisindical.</i></p>
<p>3. ¿El empleador distribuye información sobre el pacto colectivo, convenio colectivo/laudo arbitral y/o sindicato? ¿en qué momentos? ¿qué mecanismos utiliza el empleador? ¿a través de cuáles medios?</p>	<p>3. Permite establecer el comportamiento del empleador frente al proceso de promoción e información sobre el pacto colectivo, respecto al convenio colectivo/laudo arbitral y detectar si está favoreciendo el pacto colectivo.</p>
<p>4. ¿Al momento de la contratación o proceso de inducción le fue ofrecido por el empleador adherirse al pacto colectivo? ¿era requisito para la contratación?</p> <p><i>Tip: Ojo condicionamiento para la contratación o recibir el tipo de contrato deseado.</i></p>	<p>4. Permite establecer el comportamiento del empleador frente al proceso de promoción e información sobre el pacto colectivo, respecto al convenio colectivo/laudo arbitral y detectar si está favoreciendo el pacto colectivo.</p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>5. ¿Ha sabido o conoce de actividades de promoción de afiliación al pacto colectivo por parte del empleador? ¿en qué han consistido estas actividades?</p>	<p>5. Permite establecer el tipo de actividades que se han llevado a cabo por el empleador en el marco de la promoción del pacto colectivo y detectar si cuentan como beneficio para los trabajadores acogidos al pacto colectivo.</p>
<p>6. ¿Ha tenido oportunidad de comparar las condiciones establecidas en el pacto colectivo, convenio colectivo/laudo arbitral, que rigen en la empresa? ¿hay diferencias? ¿cuáles son?</p>	<p>6. Permite establecer los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al pacto colectivo y compararlos con los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>7. ¿En su opinión el pacto colectivo suscrito con el empleador supera los beneficios o condiciones que le ofrece el convenio colectivo/laudo arbitral? ¿de qué manera?</p>	<p>7. Permite establecer los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al pacto colectivo y compararlos con los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>8. ¿Conoce usted si existen trabajadores en la empresa con mejores condiciones laborales respecto de otros trabajadores con el mismo cargo y responsabilidades? ¿puede decir en qué consisten los beneficios?</p>	<p>8. Permite establecer los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al pacto colectivo y compararlos con los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>9. ¿En su opinión, a igualdad de beneficios, le puede resultar más conveniente adherirse al pacto colectivo que al convenio? ¿por qué?</p>	<p>9. Permite establecer si hay razones percibidas fuera de los beneficios adquiridos, para adherirse al pacto colectivo en vez del convenio. <i>Ej.: Discriminación o represalias antisindicales.</i></p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____ _____
8. _____ _____ _____ _____ _____
9. _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Entrevista con Trabajadores NO Sindicalizados	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia contra trabajadores no acogidos al pacto colectivo puede ser constitutiva del uso indebido del pacto colectivo.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>2. ¿Sabe si hay convenio colectivo/laudo arbitral en la empresa? ¿sabe cuáles son los beneficios otorgados a los trabajadores en el convenio colectivo/laudo arbitral? ¿a quiénes aplica?</p>	<p>2. Permite establecer el comportamiento del empleador frente al proceso de promoción e información sobre el pacto colectivo, respecto al convenio colectivo/laudo arbitral y detectar si está favoreciendo el pacto colectivo.</p>
<p>3. ¿El empleador distribuye información sobre la existencia o presuntos beneficios del pacto colectivo, convenio colectivo/laudo arbitral y/o sindicato? ¿qué mecanismos utiliza el empleador? ¿a través de cuáles medios?</p>	<p>3. Permite establecer el comportamiento del empleador frente al proceso de promoción e información sobre el pacto colectivo, respecto al convenio colectivo/laudo arbitral y detectar si está favoreciendo el pacto colectivo.</p>
<p>4. ¿Al momento de la contratación o proceso de inducción le fue ofrecido por el empleador adherirse al pacto colectivo? ¿era requisito para la contratación?</p> <p><i>Tip: Ojo condicionamiento para la contratación o recibir el tipo de contrato deseado.</i></p>	<p>4. Permite establecer el comportamiento del empleador frente al proceso de promoción e información sobre el pacto colectivo, respecto al convenio colectivo/laudo arbitral y detectar si está favoreciendo el pacto colectivo.</p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Entrevista con Trabajadores NO Sindicalizados	Propósito:
<p>5. ¿Ha sabido o conoce de actividades de promoción de afiliación al pacto colectivo por parte del empleador? ¿en qué han consistido estas actividades?</p>	<p>5. Permite establecer el tipo de actividades que se han llevado a cabo por el empleador en el marco de la promoción del pacto colectivo y detectar si cuentan como beneficio para los trabajadores acogidos al pacto colectivo.</p>
<p>6. ¿Ha tenido oportunidad de comparar las condiciones establecidas en el pacto colectivo, convenio colectivo/laudo arbitral, que rigen en la empresa? ¿hay diferencia? ¿cuáles son?</p>	<p>6. Permite establecer los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al pacto colectivo y compararlos con los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>7. ¿En su opinión el pacto colectivo suscrito en el empleador supera los beneficios o condiciones que le ofrece el convenio colectivo/laudo arbitral? ¿de qué manera?</p>	<p>7. Permite establecer los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al pacto colectivo y compararlos con los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>8. ¿Conoce usted si existen trabajadores en la empresa con mejores condiciones laborales respecto de otros trabajadores con el mismo cargo y responsabilidades? ¿puede decir en qué consisten los beneficios?</p>	<p>8. Permite establecer los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al pacto colectivo y compararlos con los beneficios adquiridos por los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>9. ¿En su opinión, a igualdad de beneficios, le puede resultar más conveniente adherirse al pacto colectivo que al convenio? ¿por qué?</p>	<p>9. Permite establecer si hay razones percibidas fuera de los beneficios adquiridos para adherirse al pacto colectivo en vez del convenio. <i>Ej.: Discriminación o represalias antisindicales.</i></p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____ _____
8. _____ _____ _____ _____ _____
9. _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia contra trabajadores no acogidos al pacto colectivo puede ser constitutiva del uso indebido del pacto colectivo.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores acogidos al convenio colectivo.</p>
<p>2. ¿Qué cargo tiene en la empresa?</p>	<p>2. Permite establecer la jerarquía e idoneidad de la persona entrevistada, para responder las preguntas.</p>
<p>3. La fecha de la entrada en vigor del pacto colectivo y/o los momentos de su promoción coincide con _____ acciones sindicales. ¿cuál fue el motivo de la creación y/o promoción del pacto colectivo en estos momentos?</p> <p><i>Tip: El Inspector del Trabajo debe tener previamente una lista de las fechas de las acciones sindicales y detalles del caso. Debe confrontar la respuesta con dichos detalles.</i></p>	<p>3. Permite establecer las fechas de las acciones del empleador para crear/promover el pacto colectivo para luego comparar dichas fechas con las fechas de las acciones sindicales.</p> <p><i>Tip: Si las fechas coinciden le da indicios que el motivo de crear y/o promover el pacto colectivo es antisindical.</i></p>
<p>4. ¿La empresa distribuye información sobre el pacto colectivo, convenio colectivo/laudo arbitral y/o sindicato? ¿en qué momentos? ¿de qué tipo? ¿por qué medio?</p>	<p>4. Permite establecer el comportamiento del empleador frente al proceso de promoción e información sobre el pacto colectivo, respecto al convenio colectivo/laudo arbitral y detectar si está favoreciendo el pacto colectivo.</p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>5. ¿Al momento de la contratación o proceso de inducción ustedes ofrecen los trabajadores adherirse al pacto colectivo? En el caso de _____</p> <p><i>Tip: El Inspector del Trabajo debe tener una lista previamente de algún afectado por el condicionamiento y los detalles del caso. Debe confrontar la respuesta con dicho caso.</i></p>	<p>5. Permite establecer el comportamiento del empleador frente al proceso de promoción e información sobre el pacto colectivo, respecto al convenio colectivo/laudo arbitral y detectar si está favoreciendo el pacto colectivo.</p>
<p>6. ¿Ha llevado a cabo actividades de promoción de afiliación al pacto colectivo? ¿en qué han consistido estas actividades?</p>	<p>6. Permite establecer el tipo de actividades que se han llevado a cabo por el empleador en el marco de la promoción del pacto colectivo y detectar si cuentan como beneficio para los trabajadores acogidos al pacto colectivo.</p>

Capítulo 2 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente el uso indebido del pacto colectivo? SI NO

Observaciones	
5	<hr/>
6.	<hr/>

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Tip: Cuando una empresa dilate o se niegue a iniciar conversaciones dentro de la etapa de arreglo directo al cabo de los 5 días siguientes a la presentación del pliego de peticiones se sancionará el mismo con fundamento en el Art. 433 del CST con multa entre 5 a 10 SMMLV por cada día de mora que se mantenga la medida. Si la conducta causó un perjuicio al sindicato o sindicatos podrá constituirse como una conducta atentatoria contra el Derecho de Asociación Sindical. Cualquiera de las conductas atentatorias del Derecho de Asociación Sindical, relacionada específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al inciso 1 del numeral 2 del Art. 354 de CST, es decir una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. Cualquiera de las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga no relacionadas específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al numeral 2 del Art. 486 del CST modificado por el Art. 7 de la Ley 1610 de 2013, es decir una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y la graduación de las sanciones (Art. 12 de Ley 1610 de 2013).

Documentos para revisar	Propósito
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que participan en la etapa de arreglo directo, la negociación colectiva o el proceso judicial o administrativo puede ser constitutiva de violación al Derecho de la Negociación Colectiva.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que votan y/o participan en la negociación colectiva.</p>
<p>2. Copia del acta de aprobación del pliego de peticiones por parte del sindicato debidamente radicado por el empleador.</p>	<p>2. Permite establecer la decisión del sindicato para aprobar el pliego de peticiones.</p>
<p>3. Copia del pliego de peticiones presentado por el sindicato al empleador.</p> <p><i>Tips: • El pliego de peticiones debe ser presentado al empleador dentro de los dos (2) meses siguientes a su aprobación por la asamblea general del sindicato. • El pliego puede ser depositado ante el Ministerio del Trabajo.</i></p>	<p>3. Permite establecer la fecha para contabilizar el tiempo máximo establecido para iniciar la etapa de arreglo directo.</p>
<p>4. Fecha de la presentación del pliego de peticiones ante el empleador.</p>	<p>4. Permite establecer la fecha para contabilizar el tiempo máximo establecido para iniciar la etapa de arreglo directo.</p>

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>5. Copia de la convocatoria formal por el empleador para iniciar la etapa de arreglo directo.</p> <p><i>Tip: La convocatoria formal puede ser depositada ante el Ministerio del Trabajo.</i></p>	<p>5. Permite establecer la fecha para contabilizar el tiempo máximo establecido para iniciar la etapa de arreglo directo.</p>
<p>6. Fecha de la convocatoria formal por el empleador para iniciar la etapa de arreglo directo.</p> <p><i>Tip: El empleador tiene 5 días para convocar de manera formal la negociación colectiva para no incurrir en la falta de iniciaciones de conversaciones y/o negativa a negociar.</i></p>	<p>6. Permite establecer la fecha para contabilizar el tiempo máximo establecido para iniciar la etapa de arreglo directo.</p>
<p>7. Nombre, cargo de los negociadores y documentos de que sustenten que están investidos de plenos poderes para celebrar y suscribir en nombre de las partes la convención colectiva.</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que es importante solicitar a las partes intervinientes del proceso de negociación colectiva, las comunicaciones donde se nombran los negociadores.</i></p>	<p>7. Permite establecer que los negociadores cumplen los requisitos para negociar la convención colectiva.</p>
<p>8. Relación de las fechas de la entrada en vigor del pacto colectivo/plan de beneficios o mejoramiento de las condiciones de trabajo y/o promoción del mismo.</p>	<p>8. Permite establecer las fechas de las acciones del empleador para crear/promover el pacto colectivo/plan de beneficios o mejoramiento de las condiciones de trabajo para luego comparar dichas fechas con las fechas de la presentación del pliego de peticiones y/o negociación colectiva.</p> <p><i>Tip: Si las fechas coinciden le da indicios que el motivo es menoscabar la capacidad negociadora del sindicato, discriminar contra los trabajadores sindicalizados o promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados.</i></p>
<p>9. Comunicaciones dirigidas a los trabajadores durante el proceso de la negociación colectiva o huelga.</p>	<p>9. Permite establecer si hay actos de acoso o intimidación contra trabajadores aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo.</p>

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____
8. _____ _____ _____ _____
9. _____ _____ _____

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Entrevista a Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que participan en la etapa de arreglo directo, la negociación colectiva o el proceso judicial o administrativo puede ser constitutiva de violación al Derecho de la Negociación Colectiva.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que votan y/o participan en la negociación colectiva.</p>
<p>2. ¿Cuál fue la fecha en que inició el arreglo directo?, si no ha iniciado ¿cuál ha sido el argumento para la demora?</p>	<p>2. Permite establecer la fecha para contabilizar el tiempo máximo establecido para iniciar la etapa de arreglo directo.</p>
<p>3. ¿Cuál es el estado actual de la negociación colectiva?</p>	<p>3. Permite conocer el estado y etapa en que está la negociación colectiva.</p>
<p>4. ¿Cuál es el nombre y cargo de la persona que estuvo en representación del empleador en el proceso de negociación colectiva? ¿tiene poder de decisión?</p>	<p>4. Permite establecer que los negociadores que cumplen requisitos para negociar la convención colectiva.</p>

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Entrevista a Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>5. ¿Ha habido la adopción o promoción de un pacto colectivo/plan de beneficios/mejoramiento de las condiciones de trabajo desde la fecha de presentación del pliego de peticiones?</p>	<p>5. Permite establecer las fechas de las acciones del empleador para crear/promover pacto colectivo/plan de beneficios o mejoramiento de las condiciones de trabajo para luego comparar dichas fechas con las fechas de la presentación del pliego de peticiones y/o negociación colectiva. <i>Tip: Si las fechas coinciden le da indicios que el motivo es menoscabar la capacidad negociadora del sindicato, discriminar contra los trabajadores sindicalizados o promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados.</i></p>
<p>6. ¿Ha escuchado comunicaciones del empleador dirigidos a los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva o huelga? en caso afirmativo ¿de qué tipo? ¿por cuál motivo? ¿a través de qué medio?</p>	<p>6. Permite establecer si hay actos de acoso o intimidación contra trabajadores aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo.</p>
Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES <i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que participan en la etapa de arreglo directo, la negociación colectiva o el proceso judicial o administrativo puede ser constitutiva de violación al Derecho de la Negociación Colectiva.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que votan y/o participan en la negociación colectiva.</p>
<p>2. ¿Qué cargo tiene en la empresa? ¿qué funciones desarrolla? ¿cuál es su capacidad y obligatoriedad de sus decisiones dentro de la empresa? ¿está autorizado formal y legalmente por la empresa para negociar con los trabajadores pliegos de peticiones?</p>	<p>2. Permite establecer la jerarquía e idoneidad de la persona entrevistada, para responder las preguntas.</p>

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>3. ¿Cuál fue la fecha en que inició el arreglo directo?, si no ha iniciado ¿cuál ha sido el argumento para la demora?</p>	<p>3. Permite establecer la fecha para contabilizar el tiempo máximo establecido para iniciar la etapa de arreglo directo.</p>
<p>4. ¿Cuál es el estado actual de la negociación colectiva?</p>	<p>4. Permite conocer el estado y etapa en que está la negociación colectiva.</p>
<p>5. ¿Cuál es el nombre y cargo de la persona que estuvo en su representación durante el proceso de negociación colectiva? ¿tiene poder de decisión?</p>	<p>5. Permite establecer que los negociadores que cumplen requisitos para negociar la convención colectiva.</p>
<p>6. ¿Ha habido la adopción o promoción de un pacto colectivo/plan de beneficios/mejoramiento de las condiciones de trabajo, desde la fecha de presentación del pliego de peticiones?</p>	<p>6. Permite establecer las fechas de las acciones del empleador para crear/promover pacto colectivo/plan de beneficios o mejoramiento de las condiciones de trabajo para luego comparar dichas fechas con las fechas de la presentación del pliego de peticiones y/o negociación colectiva. <i>Tip: Si las fechas coinciden le da indicios que el motivo es menoscabar la capacidad negociadora del sindicato, discriminar contra los trabajadores sindicalizados o promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados.</i></p>
<p>7. ¿Ha emitido comunicaciones dirigidas a los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva o huelga? en caso afirmativo ¿de qué tipo? ¿por cuál motivo? ¿a través de qué medio?</p>	<p>7. Permite establecer si hay actos de acoso o intimidación contra trabajadores aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo.</p>

Capítulo 3 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de Negociación Colectiva? SI NO

Observaciones
3. _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____
5. _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Tip: Cuando una empresa reemplaza temporalmente a los trabajadores huelguistas por otros sin que exista previa autorización de un Inspector del Trabajo o cuando la empresa permita el acceso de grupos de trabajadores minoritarios a los sitios de trabajo, se sancionará dicha conducta con fundamento en el Art. 486 del CST con multa entre 1 a 5.000 SMMLV. Si la conducta causó un perjuicio al sindicato o sindicatos podrá constituirse como una conducta atentatoria contra el Derecho de Asociación Sindical. Cualquiera de las conductas atentatorias del Derecho de Asociación Sindical, relacionada específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al inciso 1 del numeral 2 del Art. 354 de CST, es decir una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. Cualquiera de las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga no relacionadas específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al numeral 2 del Art. 486 del CST modificado por el Art. 7 de la Ley 1610 de 2013, es decir una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y la graduación de las sanciones (Art. 12 de Ley 1610 de 2013).

Documentos para revisar	Propósito
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que votan y/o participan en la huelga puede ser constitutiva de la violación al Derecho de Huelga.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que votan y/o participan en la huelga.</p>
<p>2. Relación de las fechas de la presentación del pliego y la huelga.</p>	<p>2. Permite confirmar que las fechas de la huelga corresponden al cumplimiento del Plan de Contingencia.</p>
<p>3. Relación de las fechas y cantidades de nuevos contratos entre la presentación del pliego de peticiones y la votación de la huelga.</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que se debe identificar si hubo tercerización de actividades entre la presentación del pliego de peticiones y la votación de la huelga.</i></p>	<p>3. Permite detectar si hay un aumento significativo de nuevos contratos antes de la votación.</p> <p><i>Tip: Un aumento significativo le da indicios que el motivo fue diluir el poder sindical para ganar la votación.</i></p>
<p>4. Relación de cambios de horarios, turnos o metas de producción alrededor de los momentos que coinciden con la votación o acciones preparatorias para la huelga.</p>	<p>4. Permite establecer si el comportamiento del empleador en estos temas, dificulta la participación de los trabajadores en la votación o acciones preparatorias para la huelga.</p> <p><i>Tip: Si los cambios coinciden le da indicios que el motivo es antisindical.</i></p>

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
5. Copia del Plan de Contingencia, Acta de Sellamiento y Acta de Cese Total de Actividades.	5. Permite probar que el cese de actividades cumple con el Plan de Contingencia.
6. Copia del Acta Administrativa aprobando el Plan de Contingencia.	6. Permite probar que el cese de actividades cumple con el Plan de Contingencia.
7. Lista de trabajadores solicitados por el empleador para cumplir las actividades permitidas del Plan de Contingencia.	7. Permite verificar que los trabajadores identificados están realizando las actividades permitidas por el Plan de Contingencia.
8. Relación de los trabajadores encargados de la vigilancia del Plan de Contingencia en representación del empleador y el sindicato.	8. Permite identificar los trabajadores que pueden ser entrevistados para confirmar el cumplimiento del Plan de Contingencia.
9. Relación de los pagos realizados por el empleador durante la huelga.	9. Permite verificar que los trabajadores identificados están realizando las actividades permitidas por el Plan de Contingencia.

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____ _____
8. _____ _____ _____ _____ _____
9. _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>10. Copia de la nómina completa de la planta de la empresa antes de la presentación del pliego de peticiones.</p>	<p>10. Permite establecer la nómina completa para compararla con (1) la nómina de los trabajadores que reingresan después de la huelga (2) la nómina de los trabajadores que fueron contratados entre el período de la presentación del pliego de peticiones y la votación de la huelga.</p>
<p>11. Listado de los trabajadores que han organizado o participado en la huelga.</p>	<p>11. Permite establecer las personas que participaron en la huelga, para confirmar que reingresaron después de la huelga y que no han sido sujeto de discriminación o represalias antisindicales.</p>
<p>12. Listado de trabajadores que realizan reemplazos de trabajadores durante la huelga. <i>Tip: Conviene recordar que es prohibido el reemplazo de trabajadores para la ejecución de tareas fuera del plan de contingencia.</i></p>	<p>12. Permite establecer si hubo reemplazos indebidos.</p>
<p>13. Relación de comunicaciones dirigidas a los trabajadores durante el proceso de la negociación colectiva o huelga.</p>	<p>13. Permite establecer si hay actos de acoso o intimidación contra trabajadores aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo.</p>
<p>14. Listado de trabajadores que no reingresaron después de la huelga.</p>	<p>14. Permite establecer si el empleador rehusó el ingreso de alguno de los trabajadores que participaron en la huelga. <i>Tip: Comparar el listado de los trabajadores que no reingresaron con la nómina completa de la planta antes de la presentación del pliego de peticiones y el listado de los trabajadores que han organizado o participado en la huelga.</i></p>

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Observaciones
10. _____ _____ _____ _____ _____
11. _____ _____ _____ _____ _____
12. _____ _____ _____ _____ _____
13. _____ _____ _____ _____ _____
14. _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que votan y/o participan en la huelga puede ser constitutiva de la violación al Derecho de Huelga.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que votan y/o participan en la huelga</p>
<p>2. ¿El sindicato ha organizado o llevado a cabo huelgas? ¿cuándo?</p>	<p>2. Permite establecer las fechas de las acciones sindicales, para compararlas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas.</p> <p><i>Tip: El comportamiento anormal alrededor de dichas fechas le da indicios que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>3. ¿Entre el momento de la presentación del pliego de peticiones y la votación de la huelga, el empleador ha aumentado significativamente el número de trabajadores o tercerizado actividades?</p>	<p>3. Permite detectar si hay un aumento significativo de nuevos contratos antes de la votación.</p> <p><i>Tip: Un aumento significativo le da indicios que el motivo fue diluir el poder sindical para ganar la votación.</i></p>
<p>4. ¿Había cambios de horarios, turnos o metas de producción alrededor de los momentos que coinciden con la votación o acciones preparatorias para la huelga? ¿se ha impedido la votación o desarrollo de la huelga?</p>	<p>4. Permite establecer si el comportamiento del empleador en estos temas, dificulta la participación de los trabajadores en la votación o acciones preparatorias para la huelga.</p> <p><i>Tip: Si los cambios coinciden da un indicio que el motivo es antisindical.</i></p>

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>5. ¿El empleador conoce los lugares habituales dónde la organización sindical se reúne? ¿ha tomado alguna medida que impida el uso de ese lugar? ¿cuál? ¿cuándo?</p>	<p>5. Permite establecer si el comportamiento del empleador en estos temas, dificulta la participación de los trabajadores en la votación o acciones preparatorias para la huelga. <i>Tip: Si los cambios coinciden da un indicio que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>6. ¿En algún momento el empleador ha contratado nuevos trabajadores, para efectuar las labores de los trabajadores huelguistas?</p>	<p>6. Permite establecer si hubo reemplazos indebidos.</p>
<p>7. ¿El empleador ha tratado de bloquear el lugar dónde habitualmente se llevan a cabo las protestas durante la huelga? ¿de qué manera? ¿cuándo?</p>	<p>7. Permite establecer si el comportamiento del empleador en estos temas, dificulta la participación de los trabajadores en la votación o acciones preparatorias para la huelga. <i>Tip: Si los cambios coinciden da un indicio que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>8. ¿El empleador ha solicitado la intervención de la fuerza pública? en caso afirmativo ¿han habido personas agredidas físicamente, lesionadas en su integridad o que hayan fallecido?</p>	<p>8. Permite establecer si ha habido intervención de la fuerza pública durante la huelga.</p>
<p>9. ¿Ha escuchado comunicaciones del empleador dirigidos a los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva o huelga? en caso afirmativo ¿de qué tipo? ¿por cuál motivo? ¿a través de qué medio?</p>	<p>9. Permite establecer si hay actos de acoso o intimidación contra trabajadores aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo.</p>
<p>10. ¿Hubo trabajadores que participaron en la huelga que no reingresaron?</p>	<p>10. Permite establecer si el empleador rehusó el ingreso de alguno de los trabajadores que participaron en la huelga.</p>

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____ _____
8. _____ _____ _____ _____
9. _____ _____ _____ _____
10. _____ _____ _____ _____

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que votan y/o participan en la huelga puede ser constitutiva de la violación al Derecho de Huelga.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que votan y/o participan en la huelga.</p>
<p>2. ¿Qué cargo tiene en la empresa?</p>	<p>2. Permite establecer la jerarquía e idoneidad de la persona entrevistada, para responder las preguntas.</p>
<p>3. ¿El sindicato ha organizado o llevado a cabo huelgas? ¿cuándo?</p>	<p>3. Permite establecer las fechas de las acciones sindicales para comparar las fechas frente a un comportamiento diferente del empleador hacia los trabajadores en proceso de sindicalización, sindicalizados o que estuvieron sindicalizados, antes, durante o después de dichas fechas.</p> <p><i>Tip: El comportamiento anormal alrededor de dichas fechas le da indicios que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>4. Si tiene información sobre una conducta relacionada con el aumento significativo del número de trabajadores o si se ha tercerizado actividades que hayan diluido el poder sindical, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>4. Permite detectar si el comportamiento del empleador impactó la votación para la huelga.</p> <p><i>Tip: Si hay un aumento significativo de nuevos contratos antes de la votación, le da indicios que el motivo fue diluir el poder sindical para ganar la votación.</i></p>

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>5. Si tiene información sobre una conducta relacionada con el cambio de horarios, turnos o metas de producción que dificulte la participación de los trabajadores, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>5. Permite establecer si el comportamiento del empleador en estos temas, dificulta la participación de los trabajadores en la votación o acciones preparatorias para la huelga. <i>Tip: Si los cambios coinciden da un indicio que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>6. Si tiene información sobre una conducta relacionada con el impedimento del uso de lugares donde reúne el sindicato, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>6. Permite establecer si el comportamiento del empleador en estos temas dificulta la participación de los trabajadores en la votación o acciones preparatorias para la huelga. <i>Tip: Si los cambios coinciden da un indicio que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>7. Si tiene información sobre una conducta relacionada con reemplazos indebidos, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>7. Permite establecer si hubo reemplazos indebidos.</p>
<p>8. Si tiene información sobre una conducta relacionada impedimento del uso de lugares donde realizarán las protestas, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>8. Permite establecer si el comportamiento del empleador en estos temas dificulta la participación de los trabajadores en la votación o acciones preparatorias para la huelga. <i>Tip: Si los cambios coinciden da un indicio que el motivo es antisindical.</i></p>

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Observaciones
5. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
6. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
7. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
8. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>9. ¿Ha solicitado la intervención de la fuerza pública? en caso afirmativo ¿han habido personas agredidas físicamente, lesionadas en su integridad o que hayan fallecido?</p>	<p>9. Permite establecer si ha habido intervención de la fuerza pública durante la huelga.</p>
<p>10. ¿Ha emitido comunicaciones dirigidas a los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva o huelga? en caso afirmativo ¿de qué tipo? ¿por cuál motivo? ¿a través de qué medio?</p>	<p>10. Permite establecer si hay actos de acoso o intimidación contra trabajadores aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo.</p>
<p>11. <i>Si tiene información sobre una conducta relacionada con el rechazo del ingreso, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</i></p>	<p>11. Permite establecer si el empleador rehusó el ingreso de alguno de los trabajadores que participaron en la huelga.</p>

Capítulo 4 – ¿Existen conductas que permiten inferir razonablemente la violación al Derecho de Huelga? SI NO

Observaciones
9. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
10. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
11. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 5 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho del Fuero Sindical? SI NO

Tip: Cuando una empresa atenta contra el Derecho del Fuero Sindical y/o al Fuero Circunstancial, corresponderá a los jueces de la República definir lo pertinente frente al trabajador afectado, toda vez que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no pueden declarar derechos ni dirimir controversias. Si la conducta causó un perjuicio al sindicato o sindicatos podrá constituirse como una conducta atentatoria contra el Derecho de Asociación Sindical. Esta conducta no solo se predicará a los miembros del sindicato con fuero sindical sino también a la totalidad de sus afiliados. Cualquiera de las conductas atentatorias del Derecho de Asociación Sindical, relacionada específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al inciso 1 del numeral 2 del Art. 354 de CST, es decir una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. Cualquiera de las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga no relacionadas específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al numeral 2 del Art. 486 del CST modificado por el Art. 7 de la Ley 1610 de 2013, es decir una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y la graduación de las sanciones (Art. 12 de Ley 1610 de 2013).

Documentos para revisar	Propósito
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia contra trabajadores que tienen la protección del fuero sindical, puede ser constitutiva de la violación al Derecho del Fuero Sindical.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores con el Derecho del Fuero Sindical.</p>
<p>2. Relación de la fecha de la asamblea de constitución del sindicato.</p>	<p>2. Permite establecer el momento en el que los trabajadores se acogieron a la protección del fuero sindical.</p>
<p>3. Relación de la fecha de notificación al empleador de la fundación del sindicato.</p>	<p>3. Permite establecer el momento en el que el empleador debe conocer los trabajadores que tienen la protección del fuero sindical.</p>

Capítulo 5 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho del Fuero Sindical? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 5 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho del Fuero Sindical? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>4. Copia de la inscripción de la Junta Directiva y del Comité Ejecutivo del sindicato o relación de nombres amparados por el fuero sindical.</p> <p><i>Tip: La inscripción de la Junta Directiva y del Comité Ejecutivo del sindicato debe ser registrada y actualizada ante el Ministerio del Trabajo.</i></p>	<p>4. Permite identificar los trabajadores que tienen la protección del fuero sindical.</p>
<p>5. Relación de la fecha de notificación al empleador de la inscripción de la Junta Directiva y del Comité Ejecutivo del sindicato.</p>	<p>5. Permite establecer el momento en el cual el empleador debe conocer a los trabajadores que tienen fuero sindical.</p>
<p>6. Relación de la fecha de la presentación del pliego de peticiones.</p>	<p>6. Permite establecer el momento en el que el empleador debe conocer los trabajadores que tienen la protección del fuero sindical.</p>
<p>7. Hoja de vida de los trabajadores con la protección del fuero sindical.</p>	<p>7. Permite identificar si el comportamiento por parte del empleador está bajo el procedimiento regular o es arbitrario. Permite comparar el comportamiento del empleador frente un trabajador sindicalizado frente a uno no sindicalizado.</p>

Capítulo 5 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho del Fuero Sindical? SI NO

Observaciones
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
5. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 5 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho del Fuero Sindical? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que tienen la protección del fuero sindical, puede ser constitutiva de la violación al Derecho del Fuero Sindical.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores con el Derecho del Fuero Sindical.</p>
<p>2. ¿Cuál es su posición en el sindicato? ¿ha tenido o tiene la protección del fuero sindical?</p>	<p>2. Permite establecer si el entrevistado tiene la protección del fuero sindical.</p>
<p>3. ¿Sabe quiénes tienen la protección del fuero sindical?</p>	<p>3. Permite identificar los trabajadores que tienen la protección del fuero sindical.</p>
<p>4. ¿Ha habido un comportamiento diferente del empleador desde el momento en que se acogió la protección del fuero sindical? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto a la conducta como individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>4. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que tienen la protección del fuero sindical.</p>

Capítulo 5 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho del Fuero Sindical? SI NO

Observaciones
1. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
2. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
3. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
4. <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Capítulo 5 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho del Fuero Sindical? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que tienen la protección del fuero sindical, puede ser constitutiva de la violación al Derecho del Fuero Sindical.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores con el Derecho del Fuero Sindical.</p>
<p>2. ¿Qué cargo tiene en la empresa?</p>	<p>2. Permite establecer la jerarquía e idoneidad de la persona entrevistada, para responder las preguntas.</p>
<p>3. ¿Sabe quiénes tienen la protección del fuero sindical?</p>	<p>3. Permite establecer el nivel de conocimiento del empleador sobre los trabajadores que tienen la protección del fuero sindical.</p>
<p>4. Si tiene información sobre una conducta relacionada con el tratamiento del trabajador con el fuero sindical, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.</p>	<p>4. En el caso del inconveniente relacionado con el (tratamiento del trabajador).</p> <p><i>Tip: El Inspector del Trabajo debe tener una lista previamente de presuntas conductas violatorias de la Libertad de Asociación, Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva, los detalles del caso y debe confrontar la respuesta con dicho caso.</i></p>

Capítulo 5 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho del Fuero Sindical? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 6 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de las Comisiones o Permiso Sindical? SI NO

Tip: Cuando una empresa no conceda las comisiones o permisos sindicales establecidos en el Art. 57 del CST se sancionará la conducta con fundamento en el Art. 486 del CST con una multa entre 1 a 5.000 SMMMLV. Si la conducta causó un perjuicio al sindicato o sindicatos podrá constituirse como una conducta atentatoria contra el Derecho de Asociación Sindical. Cualquiera de las conductas atentatorias del Derecho de Asociación Sindical, relacionada específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al inciso 1 del numeral 2 del Art. 354 de CST, es decir una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. Cualquiera de las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga no relacionadas específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al numeral 2 del Art. 486 del CST modificado por el Art. 7 de la Ley 1610 de 2013, es decir una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y la graduación de las sanciones (Art. 12 de Ley 1610 de 2013).

Documentos para revisar	Propósito
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que tienen el derecho al permiso sindical puede ser constitutiva de la violación al Derecho del Permiso Sindical.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que tienen el Derecho al Permiso Sindical.</p>
<p>2. Documento donde estén establecidos los derechos, deberes y procedimientos para solicitar y aprobar permisos sindicales (número y períodos)</p> <p><i>Tip: Si hay convenio colectivo, los derechos, deberes y procedimientos deben ser incluidos en el mismo documento. Si no hay convenio podría ser que los derechos, deberes y procedimientos no están escritos aún, por lo tanto debe identificarlos a través de entrevistas con los trabajadores sindicalizados o solicitar información sobre la práctica regular.</i></p>	<p>2. Permite establecer los derechos, deberes y procedimientos de los trabajadores con el Derecho al Permiso Sindical.</p>
<p>3. Relación de los sindicatos y tipos de afiliados que tienen el Derecho al Permiso Sindical.</p>	<p>3. Permite establecer los trabajadores que tienen el Derecho al Permiso Sindical.</p>
<p>4. Relación de solicitudes, autorizaciones y/o denegaciones de permisos sindicales.</p> <p><i>Tip: Solicitar copia de las comunicaciones por medio de las cuales se aprueba o niega el otorgamiento de un permiso sindical.</i></p>	<p>4. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es arbitrario.</p>

Capítulo 6 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de las Comisiones o Permiso Sindical? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 6 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de las Comisiones o Permiso Sindical? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
<p>5. Relación de cambios de horarios, turno o metas de producción alrededor de los momentos que coinciden con las solicitudes de permisos sindicales.</p>	<p>5. Permite establecer si el comportamiento del empleador en estos temas, dificulta la participación de los trabajadores con el Derecho al Permiso Sindical en las actividades sindicales.</p> <p><i>Tip: Si los cambios coinciden con los permisos, le da indicio que el motivo es antisindical.</i></p>
<p>6. Hoja de vida de los trabajadores que han usado el permiso sindical.</p>	<p>6. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores con el Derecho al Permiso Sindical.</p>
<p>Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s</p>	<p>Propósito:</p>
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que tienen el derecho al permiso sindical puede ser constitutiva de la violación al Derecho del Permiso Sindical.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que tienen el Derecho al Permiso Sindical.</p>
<p>2. ¿Cuál es su posición en el sindicato? ¿ha tenido o tiene el Derecho al Permiso Sindical?</p>	<p>2. Permite establecer si la entrevistada tiene el Derecho al Permiso Sindical.</p>

Capítulo 6 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de las Comisiones o Permiso Sindical? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____ _____
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 6 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de las Comisiones o Permiso Sindical? SI NO

Entrevista con Trabajadores Sindicalizados, no Sindicalizados y Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>3. ¿Sabe quiénes tienen Derecho al Permiso Sindical?</p>	<p>3. Permite establecer los trabajadores que tienen el Derecho al Permiso Sindical.</p>
<p>4. ¿Cuáles son los derechos, deberes y procedimientos para solicitar y aprobar los permisos sindicales?</p>	<p>4. Permite establecer los derechos, deberes y procedimientos de los trabajadores con el Derecho al Permiso Sindical.</p>
<p>5. ¿Han habido inconvenientes con solicitudes de permisos sindicales hacia Ud. u otros trabajadores? ¿cuándo? ¿por qué razón? ¿de qué manera? ¿por parte de quién? ¿fue sujeto a la conducta como individual o como parte de un grupo? ¿hay testigos de la situación? ¿el sindicato ha tomado medidas o denunciado la situación? ¿si fue denunciado internamente, cuál fue el procedimiento? ¿cuál fue el resultado del caso?</p>	<p>5. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es arbitrario.</p>
Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>1. APLICAR TODO EL CAPÍTULO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES</p> <p><i>Tip: Conviene recordar que cualquier discriminación o represalia, contra trabajadores que tienen el derecho al permiso sindical puede ser constitutiva de la violación al Derecho del Permiso Sindical.</i></p>	<p>1. Permite identificar si el comportamiento del empleador es diferente hacia los trabajadores que tienen el Derecho al Permiso Sindical.</p>

Capítulo 6 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de las Comisiones o Permiso Sindical? SI NO

Observaciones
3. _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____
5. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
1. _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 6 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de las Comisiones o Permiso Sindical? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
2. ¿Qué cargo tiene en la empresa?	2. Permite establecer los trabajadores que tienen el Derecho al Permiso Sindical.
3. ¿Sabe quiénes tienen Derecho al Permiso Sindical?	3. Permite establecer los trabajadores que tienen el Derecho al Permiso Sindical.
4. ¿Cuáles son los derechos, deberes y procedimientos para solicitar y aprobar los permisos sindicales?	4. Permite establecer los derechos, deberes y procedimientos para solicitar y aprobar los permisos sindicales.
5. Si tiene información sobre una conducta relacionada con los procedimientos para solicitar y aprobar los permisos sindicales, pregunte al empleador confrontando la información suministrada en la entrevista con el trabajador sindicalizado o no sindicalizado.	5. Permite establecer el procedimiento regular e identificar si el comportamiento del empleador es arbitrario.
6. ¿En alguna ocasión ha negado el permiso sindical?, en caso afirmativo ¿bajo cuáles argumentos? ¿la negativa frente al otorgamiento de un permiso sindical la realiza por escrito o de forma verbal?	6. Permite identificar la existencia y cumplimiento de un debido proceso para el ejercicio de las actividades sindicales.

Capítulo 6 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la violación al Derecho de las Comisiones o Permiso Sindical? SI NO

Observaciones
2. _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____
5. _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 7 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la retención ilegal de la cuota sindical? SI NO

Tip: Cuando una empresa retenga las cuotas sindicales destinadas al sindicato o sindicatos establecidos en el Art. 400 del CST se sancionará la conducta con fundamento en el Art. 486 del CST con multa entre 1 a 5.000 SMMMLV. Si la conducta causó un perjuicio al sindicato o sindicatos podrá constituirse como una conducta atentatoria contra el Derecho de Asociación Sindical. Cualquiera de las conductas atentatorias del Derecho de Asociación Sindical, relacionada específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al inciso 1 del numeral 2 del Art. 354 de CST, es decir una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. Cualquiera de las conductas violatorias del Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Derecho de Huelga no relacionadas específicamente en el numeral 2 del Art. 354 de CST deben ser sancionadas de acuerdo al numeral 2 del Art. 486 del CST modificado por el Art. 7 de la Ley 1610 de 2013, es decir una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y la graduación de las sanciones (Art. 12 de Ley 1610 de 2013).

Documentos para revisar	Propósito
1. Copia de la nómina completa de la planta.	1. Permite establecer si los trabajadores sindicalizados exceden una tercera parte del total de los trabajadores de la planta con el fin de determinar si la convención colectiva y la cuota sindical se extiende a todos los trabajadores de la planta.
2. Copia de la nómina completa de los trabajadores sindicalizados.	2. Permite establecer si los trabajadores sindicalizados exceden una tercera parte del total de los trabajadores de la planta con el fin de determinar si la convención colectiva y la cuota sindical se extiende a todos los trabajadores de la planta.
3. Certificación del tesorero del sindicato identificando la cuantía, periodicidad, forma de pago y nómina de los trabajadores que adeuden la cuota sindical.	3. Permite establecer la cuantía, periodicidad, forma de pago y nómina de los trabajadores que adeuden la cuota sindical.
4. Certificación del tesorero de la Confederación, Federación y/o Central Sindical, identificando la cuantía, periodicidad, forma de pago que adeuden el sindicato por la afiliación.	4. Permite establecer la cuantía, periodicidad, forma de pago y sindicato que adeuden la cuota sindical.

Capítulo 7 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la retención ilegal de la cuota sindical? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 7 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la retención ilegal de la cuota sindical? SI NO

Documentos para revisar	Propósito
5. Comunicación certificada del tesorero del sindicato identificando la cuantía, periodicidad, forma de pago y nómina de los trabajadores que adeuden la cuota sindical.	5. Permite establecer el momento en el que el empleador debe conocer los trabajadores que adeudan la cuota sindical y el momento en el que debe iniciar el descuento y entrega al sindicato la cuota sindical.
6. Copias de las comunicaciones de los trabajadores del sindicato sobre la renuncia o expulsión del sindicato o de la Confederación, Federación y/o Central Sindical.	6. Permite establecer las desautorizaciones del descuento de la cuota sindical.
7. Copia del listado de los descuentos que lleva a cabo el empleador frente a la cuota sindical.	7. Permite comparar los descuentos que hace el empleador frente la nómina de trabajadores que adeuden la cuota sindical.
8. Copia de la relación en libros auxiliares de contabilidad del empleador, donde conste el descuento de la cuota sindical.	8. Permite comparar los descuentos que hace el empleador frente la nómina de trabajadores que adeuden la cuota sindical.
9. Copia de las consignaciones, transferencias, cheques, entre otros, donde conste el recibido de la cuota sindical.	9. Permite comparar los descuentos que hace el empleador frente el recibo de la cuota sindical.

Capítulo 7 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la retención ilegal de la cuota sindical? SI NO

Observaciones
5. _____ _____ _____ _____ _____
6. _____ _____ _____ _____ _____
7. _____ _____ _____ _____ _____
8. _____ _____ _____ _____ _____
9. _____ _____ _____ _____ _____

Capítulo 7 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la retención ilegal de la cuota sindical? SI NO

Entrevista a Representantes del Sindicato/s	Propósito:
<p>1. ¿El empleador regularmente hace el descuento de la cuota sindical? ¿por cuánto? ¿en qué periodicidad?</p>	<p>1. Permite establecer si empleador está cumpliendo con el procedimiento regular.</p>
<p>2. ¿El empleador ha entregado el importe correspondiente al sindicato de manera oportuna? ¿ha sufrido retrasos? ¿ha sufrido pagos incompletos? ¿ha tenido otros inconvenientes?</p>	<p>2. Permite establecer si empleador está cumpliendo con el procedimiento regular.</p>
<p>3. ¿Ha solicitado información respecto a los descuentos y valores de las cuotas sindicales? ¿han habido retrasos respecto a esa solicitud? ¿la ha recibido incompleta? ¿se ha negado el empleador a entregar información respecto a los descuentos e importe de las cuotas sindicales?</p>	<p>3. Permite establecer si el empleador está cumpliendo con el procedimiento regular.</p>

Capítulo 7 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la retención ilegal de la cuota sindical? SI NO

Observaciones

1.

2.

3.

Capítulo 7 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la retención ilegal de la cuota sindical? SI NO

Entrevista con el Empleador o Representante del Empleador	Propósito:
<p>1. ¿Qué cargo tiene en la empresa?</p>	<p>1. Permite establecer la jerarquía e idoneidad de la persona entrevistada, para responder las preguntas.</p>
<p>2. ¿Hace los descuentos de la cuota sindical? ¿por cuánto? ¿en qué periodicidad?</p>	<p>2. Permite establecer si empleador está cumpliendo con el procedimiento regular.</p>
<p>3. Si el caso investigado se relaciona con (entrega de los descuentos de la cuota sindical).</p> <p><i>Tip: El Inspector del Trabajo debe tener una lista previamente de presuntas conductas violatorias de la Libertad de Asociación, Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva, los detalles del caso y debe confrontar la respuesta con dicho caso.</i></p>	<p>3. Permite establecer si el empleador está cumpliendo con el procedimiento regular.</p>
<p>4. Si el caso investigado se relaciona con (solicitudes de información sobre los descuentos de la cuota sindical).</p> <p><i>Tip: El Inspector del Trabajo debe tener una lista previamente de presuntas conductas violatorias de la Libertad de Asociación, Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva, los detalles del caso y debe confrontar la respuesta con dicho caso.</i></p>	<p>4. Permite establecer si el empleador está cumpliendo con el procedimiento regular.</p>

Capítulo 7 – ¿Existen conductas que permitan inferir razonablemente la retención ilegal de la cuota sindical? SI NO

Observaciones
1. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
3. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
4. _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

METODOLOGÍA DE TRABAJO

LÍNEA DEL TIEMPO DEL IMPACTO DE LA CONDUCTA ANTISINDICAL

INTRODUCCIÓN

La metodología de la Línea del Tiempo del Impacto de la Conducta Antisindical busca identificar visualmente a establecer el impacto de la conducta antisindical sobre la afiliación y/o el ejercicio sindical. Dicha conducta se ha descrito previamente en el check-list de Aspectos Prácticos para Identificar las Conductas Atentatorias Contra el Derecho de Asociación Sindical. Es importante que esta metodología se aplique junto con la metodología Cuadro Comparativo de los Beneficios del Pacto Colectivo/Plan de Beneficios y la Convención Colectiva, cuando la conducta esté relacionada con el uso indebido del pacto colectivo/plan de beneficios con el fin de profundizar y tener todos los insumos para la investigación administrativo-laboral.

INDICACIONES

PRIMERO – Identificación de Hitos

a. Identificar los momentos (por día, mes, año o período) de las acciones sindicales (huelgas, presentación de pliegos de peticiones, solicitudes de Tribunal de Arbitramento, campañas de afiliación, afiliaciones, etc.), que se han identificado previamente en el check-list de Aspectos Prácticos para Identificar las

Conductas Atentatorias Contra el Derecho de Asociación Sindical.

i. Identificar el número de afiliados del sindicato, que corresponde a cada uno de los momentos ya referidos.

b. Identificar los momentos (por día, mes, año o período) de la promoción del pacto colectivo/plan de beneficios que se han identificado previamente en el check-list de Aspectos Prácticos para Identificar las Conductas Atentatorias Contra el Derecho de Asociación Sindical.

i. Identificar el número de afiliados del sindicato, que corresponde a cada uno de los momentos ya referidos.

Formulario de registro de hitos con los siguientes datos:

PASO 1 – DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES	
B. ¿Existen represalias o actos discriminatorios contra los trabajadores sindicalizados? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	
Td.	
14-02-2011	20 afiliados - Creación
20-03-2011	17 afiliados - Despidos

c. Identificar los momentos (por día, mes, año, o período) de las posibles conductas atentatorias que se han identificado previamente en el check-list de Aspectos Prácticos para Identificar las Conductas Atentatorias Contra el Derecho de Asociación Sindical.

i. Identificar el número de afiliados del sindicato que corresponde a cada uno de los momentos ya referidos.

SEGUNDO – Dibujando la Línea del Tiempo del Impacto Antisindical

a. En un plano cartesiano se identificará verticalmente (en el eje Y) los números de los afiliados del sindicato, que corresponde a cada uno de los momentos del primer paso, enfrentando las fechas y número de afiliados del sindicato que corresponde a los momentos que se mencionarán a continuación.

b. En un plano cartesiano se identificará horizontalmente (en el eje X) en rojo los momentos (por día, mes, año, o periodo) de las acciones sindicales.



c. En un plano cartesiano se identificará horizontalmente (en el eje X) en azul los momentos (por día, mes, año, o periodo) de la promoción del pacto colectivo/plan de beneficios.



d. En un plano cartesiano se identificará horizontalmente (en el eje X) en negro los momentos (por día, mes, año, o periodo) de las posibles conductas atentatorias.

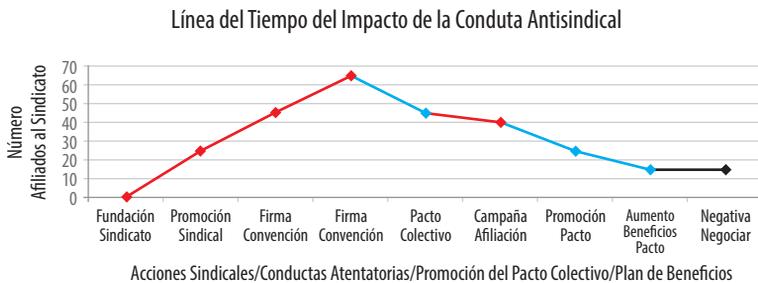
e. En un plano cartesiano unir con una línea los puntos plasmados.



TERCERO – Análisis de Resultados

- a. Revisar la línea trazada. Si la línea desciende significa que hay una disminución de afiliados al sindicato, lo cual nos da indicios que la conducta ha impactado negativamente al número de afiliación sindical.
- b. Revisar los momentos que corresponden a la disminución de los afiliados. Si corresponden a las posibles conductas atentatorias o por la promoción del pacto colectivo/plan de beneficios nos da indicios que la conducta posiblemente es antisindical.
- c. Revisar la sucesión de los momentos más importantes para el sindicato y los momentos de las posibles conductas atentatorias del empleador. Si las posibles conductas o la promoción del pacto colectivo/plan de beneficios suceden alrededor (antes o después) de los momentos más importantes para el sindicato, nos da indicios que la conducta posiblemente es antisindical.
- d. **Nota:** Si por el contrario, la línea asciende y hay un aumento de los afiliados, no necesariamente significa, que no exista una conducta antisindical, porque por ejemplo puede significar que la conducta antisindical está dirigida de manera individual (líder sindical) o a un grupo en específico (dirigentes sindicales).

EJEMPLO



METODOLOGÍA DE TRABAJO

CUADRO COMPARATIVO DE LOS BENEFICIOS DEL PACTO COLECTIVO/PLAN DE BENEFICIOS Y LA CONVENCIÓN COLECTIVA

INTRODUCCIÓN

La metodología Cuadro Comparativo de los Beneficios del Pacto Colectivo/Plan de Beneficios y la Convención Colectiva, busca identificar de manera paralela los beneficios especificados en el pacto colectivo/plan de beneficios vs. la convención colectiva, cuando coexistan dichas figuras en una empresa, con el fin de estimar de manera cuantitativa y cualitativa si el pacto colectivo/plan de beneficios, supera en beneficios a la convención colectiva. Es importante que esta metodología se aplique junto con la metodología Línea del Tiempo del Impacto de la Conducta Antisindical y el check-list de Aspectos Prácticos para Identificar las Conductas Atentatorias Contra el Derecho de Asociación Sindical, con el fin de profundizar y tener todos los insumos necesarios para la investigación administrativo-laboral.

INDICACIONES

PRIMERO – Recopilación de la información

Solicitar tanto el pacto colectivo/plan de beneficios como la convención colectiva, que serán objeto de comparación. Es importante recordar que tanto la convención colectiva como el pacto colectivo, deben estar depositados ante el Ministerio del Trabajo, en tanto es la primera fuente de información.

SEGUNDO – Identificación de Hitos

- a.** Dibujar un cuadro con cuatro columnas las cuales podrán tener los siguientes títulos: i) beneficios ii) pacto colectivo/plan de beneficios iii) convención colectiva iv) calificación.
 - i.** Identificar en la columna beneficios los temas que están relacionados tanto en el pacto colectivo/plan de beneficios como en la convención colectiva, esto es por ejemplo: remuneración mensual, auxilio de alimentación/transporte/salud/maternidad/educativo/, aumentos sobre el IPC, bonos especiales, préstamos/condonación de deudas, entre otros que se establezcan en los documentos.
 - ii.** Identificar en la columna *pacto colectivo/plan de beneficios* los montos, porcentajes y/o beneficios específicos que se establezcan en cada capítulo del

pacto colectivo/plan de beneficios. Si es necesario, se deben hacer los cálculos que se indiquen en los beneficios otorgados, por ejemplo: aumento del bono en un 3% por cada hora extra trabajada por el empleado afiliado al pacto colectivo/plan de beneficios.

iii. Identificar en la columna *convención colectiva* los montos, porcentajes y/o beneficios específicos que se establezcan en cada capítulo de la convención colectiva. Si es necesario, se deben hacer los cálculos que se indiquen en los beneficios otorgados, por ejemplo: aumento del bono en un 2% por cada hora extra trabajada por el empleado afiliado a la convención colectiva.

iv. Nota: Es importante que en el proceso de relacionar los beneficios en la columna *pacto colectivo/plan de beneficios* relacione en paralelo el mismo beneficio en la columna *convención colectiva*. De igual forma, los beneficios cuantitativos que se relacionen en cada columna de *pacto colectivo/plan de beneficios* y *convención colectiva* deben estar calculados en los mismos términos, por ejemplo: columna de *pacto colectivo/plan de beneficios*; aumento del bono del en un 3% mensual, de acuerdo a cuatro SMMLV, total \$82.734; y en la columna *convención colectiva*; aumento del bono en \$80.700, total \$80.700.

v. Nota: Si aparece un beneficio en el documento del pacto colectivo/plan de beneficios que no esté contemplado en la convención colectiva, o que esté en la convención colectiva y no en el pacto colectivo/plan de beneficios, igual se debe relacionar.

vi. Identificar en la columna *calificación* con la letra *P* cuando el pacto colectivo/plan de beneficios sea el que supere en beneficios a la convención colectiva o *C* cuando la convención colectiva, sea la que supere en beneficios al pacto colectivo/plan de beneficios.

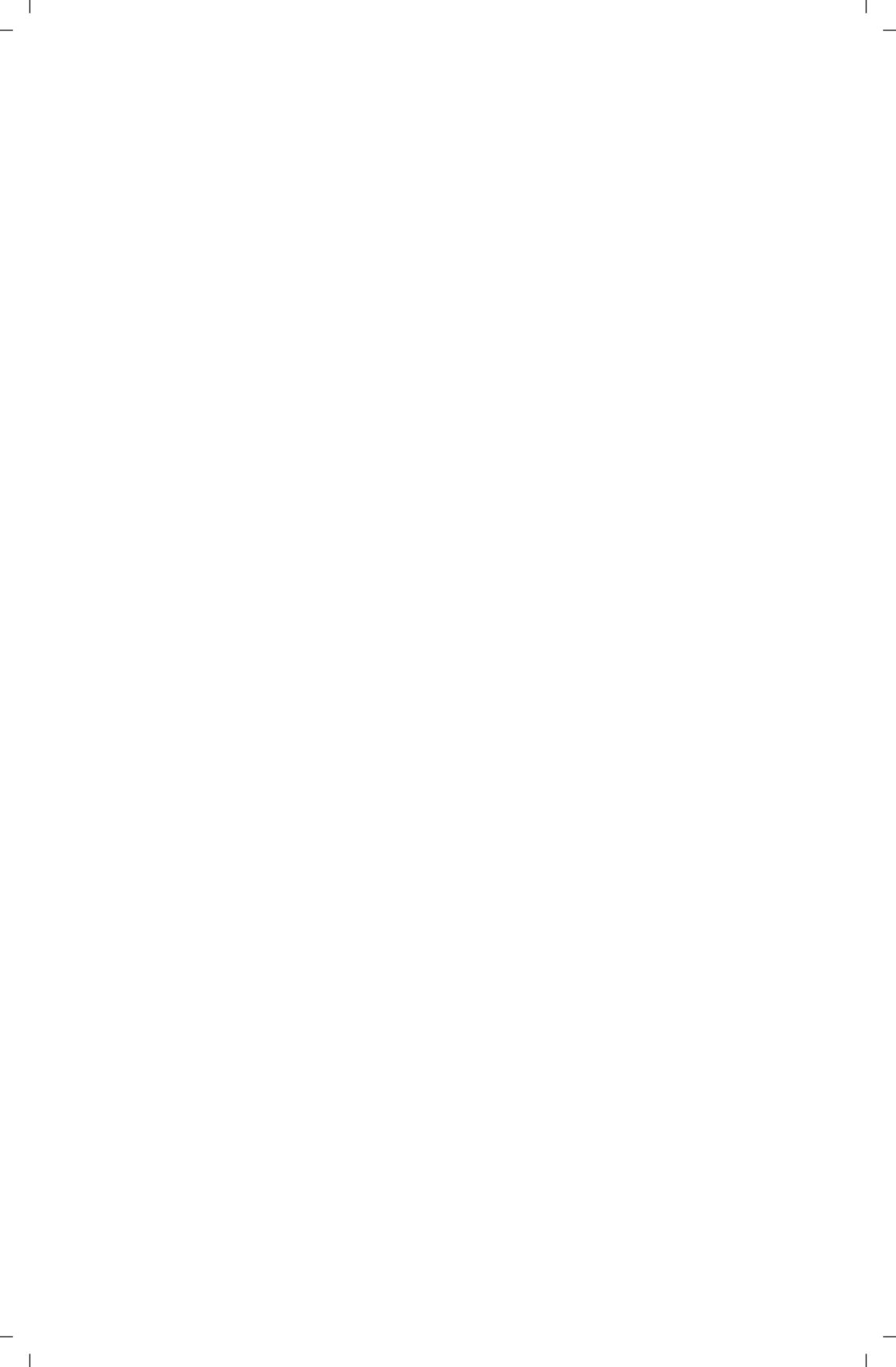
TERCERO – Análisis de Resultados

a. Identificar si el pacto colectivo/plan de beneficios supera a la convención colectiva en beneficios, según lo arrojado en la columna *calificación*. De ser así, nos da indicios de una posible conducta atentatoria contra el Derecho a la Libertad de Asociación Sindical. Si por el contrario, no se encuentran diferencias entre el pacto colectivo/plan de beneficios y la convención colectiva, no necesariamente significa, que no exista una conducta antisindical, por lo que se recomienda continuar con la investigación administrativo-laboral.

b. Nota: Los beneficios cualitativos no necesariamente son sumatorios, lo que se debe determinar en cada caso es si el beneficio cualitativo del pacto colectivo/plan de beneficios supera al de la convención colectiva.

EJEMPLO

Beneficios	Pacto colectivo/plan de beneficios	Convención colectiva	Calificación
Remuneración mensual	Es un sueldo básico más primas de: beneficio por antigüedad anual de 15%, horas extra 100% y trabajos en dominicales al 150%, sobre su salario. Total: \$1.150.000	Es un sueldo básico más primas de horas extra al 100% y trabajos en dominicales al 150%, sobre su salario. Total: \$950.000	P
Auxilio de alimentación	Total: \$0	Pago mensual de \$300.000 Total: \$300.000	C
Auxilio de transporte	Pago mensual de \$500.000 Total: \$500.000	Total: \$0	P
Auxilio educativo	Entrega de dinero al hijo en edad escolar con el objeto de costear la matrícula, valor que corresponde a: primaria \$55.000; bachillerato \$70.000; universidad \$100.000 Total: \$225.000	Entrega de dinero al hijo en edad escolar con el objeto de costear la matrícula, valor que corresponde a: primaria \$55.500; bachillerato \$72.000; universidad \$101.000 Total: \$228.500	C
Bono especial	Bonificación constitutiva de salario equivalente a un incentivo por cumplimiento del 80% de sus actividades.	Bonificación constitutiva de salario equivalente a un incentivo por cumplimiento del 90% de sus actividades.	P
Auxilio de maternidad	Cancela una prima por cada hijo de los trabajadores por un monto de \$300.000 Total: \$300.000	Cancela una prima por cada hijo de los trabajadores por un monto de \$320.000 Total: \$320.000	C
Sumatoria Cuantitativa	Sumatoria: \$2.175.000	Sumatoria: \$1.798.500	
Análisis Cualitativo	Se exige el 80% de cumplimiento.	Se exige el 90% de cumplimiento.	





Organización
Internacional
del Trabajo