



Promoción del Cumplimiento
de las Normas Internacionales del Trabajo

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 *Checklist* 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.

DURACIÓN:

1 hora

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

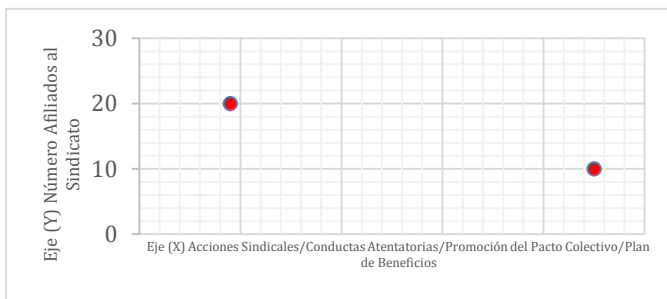
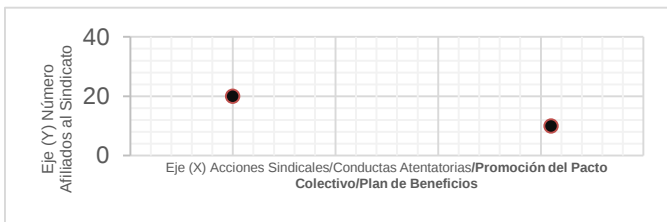
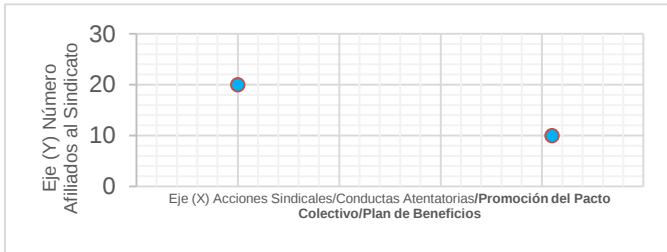
PASO 1 - DISCRIMINACIÓN Y/O REPRESALIAS ANTISINDICALES	
B. ¿Existen represalias o actos discriminatorios contra los trabajadores sindicalizados? SI NO	
14-02-2011	20 afiliados - Creación
20-03-2011	13 afiliados - Despidos



Promoción del Cumplimiento
de las Normas Internacionales del Trabajo

- 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

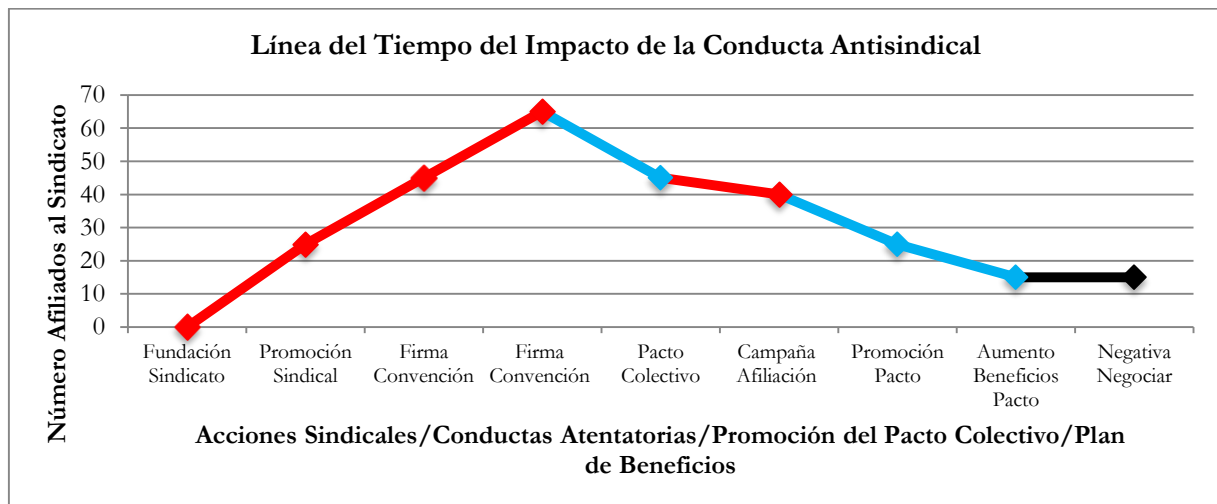


Promoción del Cumplimiento
de las Normas Internacionales del Trabajo

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





Promoción del Cumplimiento
de las Normas Internacionales del Trabajo

ANEXO 1 – MATERIALES

- Caso de estudio.
- Guía de “*Checklist* de Aspectos Prácticos para Identificar las Conductas Atentatorias Contra el Derecho de Asociación Sindical”.
- Papel periódico/Hojas de papel.
- Marcadores/Esferos de colores.



Promoción del Cumplimiento
de las Normas Internacionales del Trabajo

DINÁMICA “LÍNEA DEL TIEMPO DEL IMPACTO DE LA CONDUCTA ANTISINDICAL” ANEXO 2 – CASO HIPOTÉTICO

La empresa de cementos EL CONSTRUCTOR S.A., con domicilio en la ciudad de Bogotá, fue fundada en el año 1980 con 20 trabajadores, en la actualidad cuenta con 200 trabajadores. El sindicato de industria, denominado SINDICONSTRUCTOR cuya fundación data del año 1990, inició con 25 afiliados, cuando la empresa sólo tenía 40 trabajadores. El citado sindicato, ha celebrado convención colectiva con el empleador desde el año 1992, con prorrogas cada dos años. En el año 1992, había 45 trabajadores sindicalizados y la empresa 60 trabajadores directos. En el año 2005 SINDICONSTRUCTOR logró tener 65 y actualmente sólo tiene 15 afiliados.

Mediante documento anónimo, remitido el día 27 de enero de 2014 informan a su inspección de trabajo que la empresa EL CONSTRUCTOR S.A. suscribió un pacto colectivo con algunos trabajadores y considera que dicho pacto y las circunstancias que rodearon la firma del mismo, vulneraron los derechos de libertad sindical, pues justo con la entrada del pacto, la empresa llevó a cabo campañas de retiro, en agosto de 2013 a aquellos trabajadores que estaban próximos a jubilarse, donde salieron 5 trabajadores sindicalizados, que lideraban los procesos de negociación colectiva y ninguno de los firmantes del pacto colectivo.

El anónimo, también indica que desde el ofrecimiento en el año 2007, donde apenas había 25 afiliados al pacto, el empleador ha despedido a 10 trabajadores no sindicalizados por negarse a suscribir el pacto colectivo, cuando el sindicato aún tenía 45 sindicalizados.

Alude que una organización externa, dejó panfletos amenazantes en la empresa durante el año 2012, para quienes se negaran a suscribir o adherirse al pacto colectivo, lo cual provocó una afiliación masiva de 37 trabajadores al pacto y la desafiliación de 15 sindicalistas.

Por otro parte, el anónimo también expone que únicamente a los trabajadores sindicalizados se les ha incluido en sus contratos de trabajo, cláusulas que obligan a autorizar la grabación de llamadas y revelación de claves de sus correos personales, mientras se utilice el correo o red de la empresa, a partir de junio del año 2010, cuando aún habían 40 afiliados. Dicha cláusula hizo que se retiraran 5 sindicalistas más y que estos pasaran al pacto, para un total de 73 afiliados.



Además, informa que a todos los trabajadores no les han pagado los aportes al sistema de Seguridad Social Integral de los dos meses anteriores a la queja, lo cual provocó nuevamente una desafiliación de 3 sindicalistas más que también se sumaron al pacto colectivo de la empresa.

Menciona el denunciante que la empresa ha venido contratando algunas actividades misionales con Cooperativas de Trabajo Asociado y dicha actividad ha ocasionado la deserción laboral de 2 miembros del sindicato, durante octubre del 2013.

Actualmente la empresa tiene 140 trabajadores afiliados al pacto colectivo de los 200 contratados directamente por la empresa y el sindicato sólo tiene 15 afiliados.

Finalmente, el anónimo transcribe algunos apartes del Pacto Colectivo y de la Convención Colectiva, para el respectivo análisis del caso. Así:

PACTO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA DE CEMENTOS EL CONSTRUCTOR S.A.

(...)

Fecha de suscripción 30 de junio de 2012

ARTÍCULO PRIMERO: El empleador se obliga a aumentar el 5% del valor del salario a los trabajadores no sindicalizados. El citado aumento, se hará efectivo a partir del 1 de julio del año 2012 y por el tiempo que dure el presente pacto colectivo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El empleador concederá permiso a los trabajadores no sindicalizados, incluso cuando se requiera desplazamiento fuera del domicilio contractual o de la empresa. El costo de los viajes los asumirá la empresa

ARTÍCULO TERCERO: La empresa entregará un auxilio de alimentación por un valor de \$100.000, para los trabajadores no sindicalizados que laboren dos (2) domingos dentro del mismo mes, el cual, se pagará en forma de bono.

ARTÍCULO CUARTO: La empresa pagará a los trabajadores firmantes los cursos, talleres o programas educativos que quieran realizar.



Promoción del Cumplimiento
de las Normas Internacionales del Trabajo

ARTÍCULO QUINTO: La empresa pagará a todos los trabajadores un auxilio funerario por la suma de \$1.000.000, por el fallecimiento de los familiares hasta el 4º Grado de consanguinidad.

ARTÍCULO SEXTO: Apoyo jurídico. Cuando los trabajadores se vean involucrados en alguna situación que amerite defensa judicial. La empresa se obliga a contratar y pagar la defensa judicial que requiera el trabajador.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La empresa pagará a los trabajadores no sindicalizados un bono educativo para sus hijos, que se encuentren en estudio universitario, hasta por un monto de 5 (cinco) salarios mínimos legales vigentes.

ARTÍCULO OCTAVO: El empleador efectuará un aporte adicional voluntario para las cotizaciones de Seguridad Social en Pensión, a los trabajadores no sindicalizados durante el tiempo de vigencia de la vinculación.

ARTÍCULO NOVENO: La empresa entregará un auxilio de vivienda equivalente a diez (10) salarios M.L.M.V., para todos los trabajadores no sindicalizados que adquieran vivienda, lote o cualquier bien inmueble.

ARTÍCULO DÉCIMO: Para los trabajadores no sindicalizados que lleven más de 15 años al servicio de la empresa, tendrán derecho a la entrega o un suministro de vehículo.

ARTÍCULO UNDÉCIMO: Este pacto, regirá por un período de dos años a partir de su fecha de expedición.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE EL SINDICATO SINDICONSTRUCTOR y LA EMPRESA DE CEMENTOS EL CONSTRUCTOR S.A.

(...)

Fecha de suscripción 1 de enero de 2012

ARTÍCULO PRIMERO: El empleador se obliga a aumentar el 5% del valor del salario a los trabajadores sindicalizados. El citado aumento se hará efectivo a partir del 30 de enero del año 2012 y por el tiempo que dure la presente convención colectiva.



Promoción del Cumplimiento
de las Normas Internacionales del Trabajo

ARTÍCULO SEGUNDO: El empleador concederá permiso para capacitación de los miembros del sindicato, incluso cuando se requiere desplazamiento fuera del domicilio contractual o de la empresa. El costo de los viajes no los asumirá la empresa.

ARTÍCULO TERCERO: La empresa entregará un auxilio de alimentación por un valor de \$100.000, para los trabajadores sindicalizados que laboren dos (2) festivos y/o domingos dentro del mismo mes, el cual, se pagará en forma de bono.

ARTÍCULO CUARTO: La empresa pagará a los trabajadores sindicalizados los cursos, talleres o programas educativos que quieran realizar. Dicho beneficio será otorgado en los Institutos o Cajas de Compensación que el empleador seleccione para tal fin.

ARTÍCULO QUINTO: La empresa pagará a todos los trabajadores un auxilio funerario por la suma de \$1.000.000, por el fallecimiento de los familiares hasta el 4º Grado de consanguinidad.

ARTÍCULO SEXTO: Apoyo jurídico. Cuando los miembros de la junta directiva del sindicato, se vean involucrados en alguna situación que amerite defensa judicial. La empresa se obliga a otorgarle un auxilio de defensa judicial de hasta 3 salarios del trabajador.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La empresa pagará a los trabajadores sindicalizados un bono educativo para sus hijos, que se encuentren en estudio universitario, hasta por 10 semestres, por un monto de hasta 5 salarios. El salario base, se calculará tomando el promedio de lo devengado por el trabajador en el último semestre del año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO OCTAVO: El empleador efectuará un aporte adicional voluntario para las cotizaciones de Seguridad Social en Pensión, a los trabajadores sindicalizados durante el tiempo de vigencia de la convención.

ARTÍCULO NOVENO: La empresa entregará un auxilio de vivienda equivalente a diez (10) salarios M.L.M.V. para todos los trabajadores sindicalizados que no cuenten con vivienda, lote o cualquier bien inmueble.

ARTÍCULO DÉCIMO: Para los trabajadores sindicalizados que lleven más de 15 años al servicio de la empresa, tendrán derecho a la entrega de un subsidio de vehículo.



Promoción del Cumplimiento
de las Normas Internacionales del Trabajo

ARTÍCULO UNDÉCIMO: Esta convención, regirá por un período de dos años a partir de su fecha de expedición.