1. ¿La empresa promueve pactos colectivos y planes de beneficios para violar la libertad sindical?					
Judicial			**Administrativa**	**Fiscalía**	
Tutela	Demanda ordinaria L.	Demanda especial fuero	Querella ante el Ministerio de Trabajo	Denuncia penal	
x			**x**	**x**	

Criterio	Indicador	Prueba
1. Pacto Colectivo es superior a la convención colectiva	1. Monetariamente el pacto colectivo es superior a la convención colectiva. 2. La valoración de beneficios no monetarios del pacto colectivo es superior a los de la convención colectiva. 3. A los trabajadores sindicalizados se les descuenta cuota sindical a los beneficiarios del pacto no. 4. El pacto colectivo vale más que la convención colectiva con relación al número de beneficiarios.	1. Hacer la relación del número de trabajadores beneficiarios del pacto y de la convención colectiva del total de trabajadores de la empresa para efectos de cuantificar cuánto vale el pacto y cuanto la convención. 2. Tabla comparativa de los beneficios convencionales y por pacto colectivo. 3. Cuanto se ahorran los trabajadores no sindicalizados con el no descuento de cuota en el periodo de vigencia del pacto colectivo.
2. Pacto colectivo como límite para la negociación colectiva	5. Pacto colectivo tiene los mismos derechos que la convención colectiva.	
3. El pacto colectivo nuevo se aplicó sin surtir requisitos legales (art 481 CST)	6. Quien propone el pliego de peticiones es el empleador no los trabajadores no sindicalizados. 7. Inexistencia de asamblea general de trabajadores no sindicalizados donde se apruebe la presentación de pliego de peticiones y sus contenidos.	Verificar la documentación pertinente para ver si se cumplieron con las etapas de la negociación del pacto y si se encuentra depositado ante en el Ministerio de Trabajo.

	8. Imposibilidad de los trabajadores de elegir sus representantes en la comisión negociadora, que en la mayoría de ocasiones es elegida, designada o impuesta por el empleador. 9. Incumplimiento del procedimiento frente al inicio y la duración de las conversaciones, según lo establecido en los artículos 433 y 434 del CST. 10. Incumplimiento o inexistencia en la elaboración de actas y en el depósito de los acuerdos ante la autoridad competente. 11. Al terminar la negociación el pliego de peticiones presentado inicialmente es idéntico al pacto colectivo suscrito entre las partes.	
4. Inexistencia de denuncia del pacto colectivo.	12. Los trabajadores beneficiarios del pacto no denuncian el pacto colectivo. 13. los trabajadores beneficiarios del pacto no conocen la vigencia del pacto colectivo.	
5. Inexistencia de huelgas y tribunales de arbitramento por pacto colectivo.	14. Los trabajadores que negocian un pacto colectivo no hacen uso de los tribunales de arbitramento o la votación de una huelga.	
6. Se presiona la adhesión masiva de trabajadores no	15. El empleador no permite libremente al sindicato difundir información sobre la existencia del sindicato y la convención colectiva o pliego	1. Establecer cuáles son los medios y con qué frecuencia la empresa difunde y promueve la afiliación al pacto colectivo.

sindicalizados al pacto durante el proceso de negociación de la convención	de peticiones en medio de la negociación colectiva. 16. El empleador usa medios institucionales como correos y espacios para difundir la afiliación al pacto o incentivos por afiliarse al pacto en medio de la negociación de la convención. 17. El empleador usa su poder de subordinación para incitar a la afiliación al pacto colectivo durante este periodo.	2. Establecer cuáles son los medios y con qué frecuencia la empresa difunde y promueve beneficios adicionales por la afiliación al pacto colectivo.
7. Ante el incumplimiento del pacto colectivo por parte del empleador los trabajadores beneficiarios del pacto no exigen el cumplimiento.	18. Los trabajadores beneficiarios del pacto no han presentado quejas al empleador o ante el Ministerio de Trabajo por el incumplimiento al pacto colectivo.	
8. Disminución de afiliación sindical ante la aparición de un nuevo pacto colectivo o resistencia al crecimiento de la nueva organización sindical ante un pacto ya existente	19. El empleador condiciona la contratación de trabajadores nuevos a la afiliación al pacto colectivo. 20. Persecución disciplinaria a trabajadores sindicalizados que generan desafiliación. 21. Trabajadores sindicalizados son ascendidos por afiliarse al pacto colectivo. 22. Despidos a trabajadores sindicalizados 23. El empleador usa los procesos de inducción y otros espacios institucionales para	1. Establecer si en los últimos 6 meses los trabajadores llamados a descargos son trabajadores sindicalizados o trabajadores no sindicalizados beneficiarios del pacto colectivo. 2. Hacer relación de trabajadores que siendo sindicalizados se desafilian de la organización sindical y son ascendidos. 3. Hacer la relación de trabajadores despedidos desde la vigencia del pacto colectivo y establecer si los despedidos eran trabajadores sindicalizados.

	promover la afiliación al pacto. 24. Las condiciones contractuales varían de un trabajador sindicalizado a uno beneficiario del pacto colectivo.	4. Hacer la relación del número de trabajadores sindicalizados que se desafiliaron desde la entrada en vigencia del pacto (línea del tiempo) 5. Verificar si la empresa informa a trabajadores nuevos en la inducción la existencia del sindicato y la oportunidad que tienen de afiliarse al mismo. 6. Comparativo entre contratos de trabajo de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva y del pacto colectivo
9. Los trabajadores no sindicalizados perciben el pacto colectivo como una prebenda del empleador no el producto de una negociación	25. Trabajadores beneficiarios del pacto no conocen sus beneficios. 26. Trabajadores beneficiarios del pacto no conocen las etapas de negociación del pacto. 27. Trabajadores beneficiarios del pacto no firmaron el pacto.	Verificar si los trabajadores perciben el pacto colectivo como una negociación hecha por los trabajadores o una imposición del empleador. (percepción)
10. El pacto colectivo se usa ilegalmente cuando el sindicato es mayoritario	28. El empleador promueve pacto colectivo en donde existen sindicatos mayoritarios con más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato, a pesar de la prohibición legal al respecto.	

11. La fusión entre empresas para acabar con sindicatos mayoritario e imponer libremente pacto colectivo.	29. Un sindicato mayoritario al que no le podían imponer pacto colectivo, pasa a ser minoritario por efecto de la fusión entre empresas y de inmediato el empleador impone pacto colectivo.	
12. La violencia contra la vida e integridad personal de trabajadores sindicalizados para que se desafilien del sindicato y se acojan pacto colectivo.	30. La empresa mediante actos de violencia amenaza e intimida a trabajadores sindicalizados o no para que se afilien al pacto colectivo. 31. La empresa amenaza con dar malas recomendaciones o despedir sus familiares sino se afilian al pacto. 32. la empresa acosa laboralmente a trabajadores sindicalizados para que se desafilien del sindicato y se acojan al pacto colectivo.	
13. El pacto colectivo que ya existe en la empresa y ante la afiliación de trabajadores a una organización sindical son discriminados.	33. Trabajadores recientemente sindicalizados y sin convención colectiva en una empresa donde existía pacto colectivo le son retirados los beneficios del pacto que firmaron con fundamento en que ya no tienen derecho por ser sindicalizados, causando que estos trabajadores se queden en desventaja con relación a los no sindicalizados hasta que salga una eventual convención colectiva.	