



LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Solicitud de Instancia Específica ante el Punto Nacional de Contacto de Colombia de las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales.

EVALUACIÓN INICIAL DEL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO

Queja contra la Empresa Multinacional ExxonMobil de Colombia S.A., por parte de la asociación sindical: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Petrolera y sus Derivados- SINTRAEXXOM.

MARZO DE 2018

1 Hechos

El 23 de octubre de 2017, el Sindicato Nacional de Trabajadores de ExxonMobil de Colombia S.A. (en adelante "SINTRAEXXOM", el "Sindicato", la "Organización", o el "Solicitante") presentó una solicitud de Instancia Especifica ante el PNC en contra de ExxonMobil de Colombia S.A. (en adelante "EXXONMOBIL" o la "Empresa") alegando el incumplimiento de los Capítulos IV y V de las Líneas Directrices, relativos a **Derechos Humanos** y **Empleo y Relaciones Laborales** respectivamente.

El Solicitante describió los hechos relevantes para la Instancia Especifica de la siguiente manera:

Hechos relativos a la celebración de una Convención Colectiva de Trabajo

En octubre de 2010, SINTRAEXXOM suscribió una Convención Colectiva de Trabajo (en adelante "CCT") con EXXONMOBIL. Según lo acordado, esta CCT estaría vigente hasta el 30 de septiembre de 2016. Debido a que la vigencia de la CCT negociada en el 2010 estaba por finiquitar, SINTRAEXXOM y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (en adelante "USO") decidieron iniciar la negociación conjunta de una nueva CCT con EXXONMOBIL durante los primeros meses de 2016. En el marco de este proceso de negociación, ambos sindicatos, SINTRAEXXOM y USO, presentaron a la Empresa un Pliego Unificado de Peticiones.

De acuerdo con el Solicitante, la Empresa solicitó la reconsideración y eliminación de algunas de las peticiones presentadas, especialmente las relativas al esquema de bonificaciones por concepto de retiro voluntario.

SINTRAEXXOM se negó a eliminar sus peticiones y decidió retirarse del proceso de negociación iniciado. Al respecto, el Sindicato sostuvo que la

discusión de estas peticiones fuera del proceso de negociación afectaría gravemente su derecho de asociación.

Por el contrario, USO aceptó el requerimiento de EXXONMOBIL y continuó con el proceso de negociación. La negociación entre USO y la Empresa culminó el 9 de agosto de 2016 con la suscripción de una nueva CCT.

Debido a que la nueva CCT sólo fue suscrita con uno de los Sindicatos, USO y SINTRAEXXOM no gozaban de los mismos beneficios laborales. Según el Solicitante, este trato diferenciado promovió la desafiliación de sus miembros y debilitó a la Organización.

Luego de varios intentos fallidos por reanudar el proceso de negociación, se conformó un Tribunal de Arbitramento Obligatorio (en adelante "Tribunal Arbitral") para que este decidiera el conflicto colectivo suscitado.

El 22 de agosto de 2017, el Tribunal Arbitral conformado emitió un laudo mediante el cual definió los beneficios concedidos al Sindicato por un periodo de dos años. Con base en el principio de igualdad, el Tribunal le otorgó a la Organización los mismos beneficios acordados entre la Empresa y USO. El laudo fue recurrido por SINTRAEXXOM y el 16 de enero de 2018 la Corte Suprema de Justicia de Colombia confirmó, en todas sus partes, el laudo arbitral cuestionado.

A la fecha, entre SINTRAEXXOM y EXXONMOBIL, está vigente una CCT correspondiente al laudo arbitral de fecha 22 de agosto de 2017.

Hechos relativos a sanciones disciplinarias impuestas por EXXONMOBIL

En medio de las diferencias y controversias ocurridas durante el proceso de negociación, el Solicitante promovió y participó en “actividades de agitación y propaganda” en las instalaciones de la Empresa. Adicionalmente, varios líderes del Sindicato denunciaron la situación a través de mensajes en redes sociales. De hecho, dieciséis (16) directivos de la Organización enviaron mensajes desde sus cuentas personales de *Facebook* y *Twitter* y desde y/o hacia correos corporativos denunciando una presunta persecución antisindical por parte de la Empresa.

Con fundamento en las actividades mencionadas, la Empresa impuso sanciones disciplinarias a los dieciséis (16) directivos implicados (suspensión del contrato laboral por ocho (8) días) y despidió a uno (1) de los afiliados. De conformidad con el Solicitante, estos procesos disciplinarios hicieron parte de una campaña antisindical promovida por la Empresa.

El Solicitante considera que estos procesos fueron tramitados de forma abusiva, en virtud de lo siguiente:

- Las sanciones fueron impuestas sin considerar garantías procesales fundamentales (i.e. debido proceso, defensa y contradicción, presunción de inocencia).
- EXXONMOBIL violó el derecho a la libertad de expresión e intervino de forma abusiva con la privacidad de sus empleados al usar publicaciones privadas, realizadas en *Facebook*, como fundamento de sanciones disciplinarias.
- La Empresa actuó como *juez y parte* al no respetar el proceso establecido en el artículo 10 de la CCT vigente para el momento.

La Empresa, por su parte, consideró que las conductas de los agremiados excedieron los límites impuestos, por reglamento y por ley, al ejercicio de la actividad sindical y tuvieron el único propósito de dañar el buen nombre de EXXONMOBIL.

Hechos relativos al despido de Carlos Andrés Trujillo

Carlos Andrés Trujillo hace parte de la Junta Nacional de SINTRAEXXOM. En el marco del conflicto colectivo descrito, el 31 de mayo de 2017, Carlos Andrés Trujillo envió un correo desde su cuenta personal a las cuentas corporativas de la Empresa. El mensaje contenía denuncias de persecución antisindical y afrentas directas en contra de Andrés Guillermo Acosta, presidente de EXXONMOBIL para el momento, y de los miembros de USO. El 3 de junio de 2017, durante su jornada laboral, el trabajador publicó otro mensaje similar en su cuenta personal de *Facebook*.

Con fundamento en las conductas descritas, EXXONMOBIL decidió dar por terminado el contrato laboral de Carlos Andrés Trujillo. El Sindicato tilda esta acción por parte de la Empresa como antisindical y atentatoria del debido proceso.

De acuerdo con el Solicitante, el despido de Carlos Andrés Trujillo generó impactos negativos en su salud física y mental, a saber lesión del manguito rotador derecho, fractura de huesos, cirugía de meniscos, sinusitis maxilar severa, trastorno de ansiedad e inestabilidad emocional, secundaria a estados depresivos transitorios.

Al respecto, como se anota en la Sección 4 de este documento, la Empresa inició un proceso de levantamiento del fuero sindical, procedimiento previsto para el despido de trabajadores sindicalizados, que a la fecha se encuentra en curso.

2 Argumentos del Sindicato sobre la presunta violación de las Líneas Directrices

Conforme al escrito, el Solicitante indicó que las dificultades para lograr un acuerdo sobre una nueva CCT con la Empresa y los procesos disciplinarios iniciados en contra de sus directivos constituyen actos de persecución antisindical. Adicional a lo anterior, el Solicitante cuestionó la decisión de terminar el contrato laboral de Carlos Andrés Trujillo en virtud del proceso disciplinario iniciado en su contra.

Presunta violación del Capítulo IV. Derechos Humanos de las Líneas Directrices- *numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6-*

SINTRAEXXOM aseguró que la Empresa afectó gravemente el derecho a la libertad de asociación sindical y el derecho fundamental al debido proceso.

Libertad de asociación sindical: sobre el derecho a la libertad de asociación sindical, el Sindicato argumentó que, a través de procesos disciplinarios, la Empresa ejerció persecución antisindical y, de esta forma, impidió el libre ejercicio del derecho de asociación.

Debido proceso: acerca del derecho al debido proceso, SINTRAEXXOM aseguró que, en el curso de los procesos disciplinarios, EXXONMOBIL no garantizó la reconsideración de las decisiones tomadas en una segunda instancia. Adicionalmente, el Solicitante argumentó que las sanciones disciplinarias fueron impuestas sin fundamento jurídico debido a que la publicación de información en redes sociales no está prevista como una infracción en el Reglamento Interno de la Empresa.

Presunta violación del Capítulo V. Empleo y Relaciones Laborales de las Líneas Directrices- *numerales 1(a), 1(e), 4(a), 6, y 8-*

SINTRAEXXOM considera que EXXONMOBIL incumplió con los numerales mencionados, por los siguientes motivos:

Numeral 1(a): La Empresa impidió el buen funcionamiento del Sindicato mediante actos de persecución que, según el Solicitante, han promovido la desafiliación de sus miembros.

Numeral 1(e): La Empresa ha impedido que los miembros de SINTRAEXXOM accedan a los ascensos y beneficios otorgados a trabajadores no sindicalizados.

Numeral 4(a): La Empresa, en otros Estados, rige su conducta empresarial por estándares de conducta superiores.

Numeral 6: La Empresa no ha informado a sus empleados de una posible sustitución patronal, enajenación u absorción de EXXONMOBIL.

Numeral 8: La Empresa impidió el acceso de SINTRAEXXOM al Plan de Beneficios vigente para los trabajadores no sindicalizados.

3 Peticiones del Sindicato:

Conforme a lo anterior, SINTRAEXXOM le solicita a EXXONMOBIL la puesta en marcha de las siguientes acciones para resolver el presunto incumplimiento de las Líneas Directrices:

Acciones en relación con las Líneas Directrices sobre Derechos Humanos

1. “Reconocer la existencia de un sindicato, a quienes tiene que garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva de las relaciones y condiciones de trabajo.

2. Evitar la continuación de los impactos negativos que están padeciendo la organización sindical que represento y sus afiliados, por la imposición de sanciones y despidos a sus dirigentes de las diferentes juntas en Cartagena, Bogotá y Cali; sanciones impuestas por ejercer la actividad sindical como líderes sindicales, afectando su derecho fundamental además de libre expresión pues han sido desde cuentas personales de los mismos con mitin y agitación que se han dado en medio de un conflicto colectivo.
 3. Atenuar los impactos negativos contra el sindicato y sus afiliados, derivados del entorpecimiento de la actividad sindical insinuando e imponiendo cómo y dónde deben ejercer la misma y generando zozobra en la base sindical al proceder en contra de los que dirigen la organización sin respetar la convención colectiva, el debido proceso, la legislación laboral, la constitución y los convenios internacionales.
 4. Elaborar una política que contenga su compromiso de respeto y garantía de los derechos humanos, en especial el de Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
 5. Ejercer la debida diligencia en esta materia, en relación con los impactos negativos por parte de sus representantes y los representantes de sus socios comerciales.
 6. Establecer los mecanismos que acuerden las partes para evitar la continuación de los impactos negativos causados a los trabajadores sindicalizados y a la organización sindical, y promover una relación de absoluto respeto entre las partes”.
2. Tramitar, en su condición de empleador, y sin intervenir en los mismos, los pliegos de negociación colectiva que le presente SINTRAEXXOM, así como celebrar la Convención Colectiva de Trabajo sobre relaciones y condiciones de trabajo.
 3. En adelante dar cumplimiento efectivo, dentro de sus actividades, al principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivo de su afiliación sindical.
 4. Proporcionar a los representantes sindicales de todos los medios necesarios para la consecuencia de convenios colectivos eficaces.
 5. Establecer mecanismos de información, consulta y participación eficaces a los representantes sindicales para alcanzar negociaciones colectivas constructivas sobre las condiciones de trabajo.
 6. Proporcionar a los trabajadores sindicalizados, en idénticas condiciones a los demás, las posibilidades de reconocimientos, promociones o ascensos en el ámbito laboral.”

4 Argumentos por parte de EXXONMOBIL

El PNC requirió a la Empresa la presentación de sus argumentos sobre la queja del Solicitante. En resumen, EXXONMOBIL argumenta que el caso no debe ser aceptado por dos motivos principales; Primero, debido a que el Solicitante presentó los hechos de forma incompleta y respondiendo, únicamente, a apreciaciones subjetivas. Segundo, debido a que el incumplimiento a las Líneas Directrices no fue debidamente justificado.

Acciones en relación con las Líneas Directrices sobre Empleo y Relaciones Laborales

1. “Permitir, en su condición de empleador, que SINTRAEXXOM pueda funcionar libremente y ejercer todos los actos sindicales propios de su naturaleza.

Apreciaciones de EXXONMOBIL sobre los hechos presentados en la Instancia Específica

Comenzando por la negociación de una nueva CCT, la Empresa considera que hizo todo lo posible por lograr una negociación conjunta. Al respecto, señaló y evidenció en la documentación aportada que en varias ocasiones invitó al Sindicato a la mesa de negociación establecida con USO, y que en ninguna de estas oportunidades obtuvo una respuesta positiva de su parte. En este sentido, argumentó que la decisión de no participar en la negociación con USO respondió, exclusivamente, a la voluntad de SINTRAEXXOM.

Sobre las sanciones impuestas, la Empresa señaló que estas no respondieron a una persecución antisindical. EXXONMOBIL sostuvo que estas sanciones encontraron su fundamento en faltas graves a su política de ética “Trabajando Juntos”. Al respecto, la Empresa señaló que todos los procesos disciplinarios se realizaron conforme al artículo 10 de la CCT vigente y consensuada para el momento y con total observancia del debido proceso.

Finalmente, en lo relativo al despido de Carlos Andrés Trujillo, la Empresa argumentó que este no respondió a una persecución en su contra sino, por el contrario, a la configuración de una justa causa de terminación del contrato laboral. Sobre este punto, la Empresa indicó que ha seguido el procedimiento previsto para el despido de trabajadores sindicalizados. Específicamente, la Empresa afirmó que Carlos Andrés Trujillo seguirá recibiendo su salario mensualmente hasta que el Juez Laboral correspondiente decida sobre su caso².

² La terminación del contrato laboral sólo será efectiva una vez un Juez de la República autorice el levantamiento del fuero sindical que protege al trabajador. Así las cosas, con el propósito de proceder con el despido,

Apreciaciones de EXXONMOBIL sobre el presunto incumplimiento de las Líneas Directrices

- **El PNC debe atenerse a lo resuelto por otros Tribunales**

La Empresa sostuvo que el PNC debe abstenerse de conocer el caso puesto que todos los temas planteados en la Instancia Específica están siendo discutidos ante instancias judiciales.

- **La Empresa no incumplió con el Capítulo IV. Derechos Humanos de las Líneas Directrices**

La Empresa aseguró que ha garantizado el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores afiliados a SINTRAEXXON, puesto que, en ningún momento, ha ejercido actividades de persecución. Adicionalmente, sostuvo que los procesos disciplinarios cuestionados fueron tramitados con observancia del debido proceso, toda vez que fueron surtidos conforme a los procedimientos establecidos en la CCT vigente entre el Sindicato y la Empresa. La Empresa sostuvo además que son un ejemplo en materia laboral para el sector extractivo, particularmente frente a la negociación y celebración de convenciones colectivas con sus organizaciones sindicales.

- **La Empresa no incumplió con los numerales el Capítulo V. Empleo y Relaciones Laborales de las Líneas Directrices**

- La Empresa indicó que no tuvo ninguna injerencia en la desafiliación de los miembros de SINTRAEXXOM.

la Empresa inició el trámite de levantamiento del fuero sindical ante el Juzgado Once (11) Laboral del Circuito de Bogotá. A la fecha, este proceso sigue en curso.

- La Empresa afirmó que, de acuerdo con el artículo 17 de la CCT vigente, todos sus trabajadores pueden acceder a beneficios y ascensos en igualdad de condiciones.
- La Empresa reiteró que, en todo momento, ha garantizado el derecho de asociación y libertad sindical.
- La Empresa precisó que ExxonMobil de Colombia S.A. no ha sido partícipe directo en ninguna transacción de venta, absorción ni escisión.
- La Empresa recordó que fue SINTRAEXXOM quien tomó la decisión de terminar el proceso de negociación y que, en este sentido, nunca ha atentado en contra de la libertad sindical.

5 Petición de EXXONMOBIL:

EXXONMOBIL le solicitó al PNC rechazar el caso debido a que la Solicitud realizada por SINTRAEXXOM no encuentra asidero ni justificación alguna y, por el contrario, se fundamenta en apreciaciones subjetivas.

6 Alcance de las Líneas Directrices y solicitud de Instancia Específica:

Las Líneas Directrices constituyen estándares internacionales de comportamiento para las empresas multinacionales con relación a principios de carácter general, que no están necesariamente atados a la normatividad nacional de los distintos países que las suscribieron. Por lo anterior, es de la mayor importancia anotar que el cumplimiento o contravención de la legislación nacional vigente no implica necesariamente el acatamiento o contravención de las Líneas Directrices; en efecto, pueden existir situaciones en las que las empresas observen la ley y, a su vez, contravengan los

principios establecidos en las Líneas Directrices y al contrario, situaciones en las que la existencia de una vulneración al ordenamiento jurídico nacional, no implica la existencia de una violación a las Líneas Directrices.

El PNC aclara y reitera que la presentación de una Instancia Específica en contra de una empresa no es una demanda sino, por el contrario, una invitación a revisar las políticas de Responsabilidad Social Empresarial de una empresa multinacional. Dicha solicitud se debe interpretar como un descontento respecto de los intereses de la parte interesada, frente a diferentes aspectos de su relación dentro de la empresa multinacional. La Instancia Específica ante el PNC no tiene entonces un carácter litigioso, y sus recomendaciones, o el otorgamiento de sus buenos oficios para alcanzar una mediación, no constituyen fallos o sentencias en el ordenamiento jurídico colombiano.

El ámbito de competencia que corresponde al PNC de Colombia es el de velar por la promoción e implementación de las Líneas Directrices, así como el de contribuir efectivamente para que las empresas y partes interesadas puedan tomar medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las mismas.

En suma, al PNC le corresponde contribuir a través de sus buenos oficios, a la solución de los asuntos planteados desde la perspectiva de las Líneas Directrices.

7 Evaluación Inicial

Conforme al *Comentario sobre los procedimientos de implementación de las Líneas Directrices de la OCDE*, con el fin de determinar si la solicitud merece mayor consideración en la etapa de evaluación inicial, el PNC deberá establecer si dicha solicitud es de buena fe y si tiene relación con las Líneas

Directrices. En este contexto, el PNC tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- La identidad de la parte afectada y su interés en la instancia.
- Si la cuestión es significativa y está justificada.
- Si pareciera existir una conexión entre las actividades de la empresa y la cuestión suscitada en la instancia específica.
- La pertinencia de la legislación y los procedimientos aplicables, incluyendo de las resoluciones judiciales.
- De qué manera cuestiones similares han sido, o están siendo tratadas en otros procesos locales o internacionales.
- Si la consideración de la instancia específica contribuirá al objeto y la eficacia de las Líneas Directrices.

¿Es el PNC Colombiano la instancia indicada para evaluar el presunto incumplimiento?

En principio, las instancias específicas deben ser presentadas ante el PNC ubicado en el lugar del presunto incumplimiento. Siendo así, en el caso en concreto, el PNC de Colombia es ente indicado para tramitar un caso de instancia específica.

Es preciso señalar que el PNC adelantó labores de cooperación con el PNC de Estados Unidos debido a que *ExxonMobil Corporation*, matriz de EXXONMOBIL, está incorporada en ese país.

¿Cuál es la identidad del Peticionario? ¿Cuál es su interés en la instancia?

El Peticionario es el Sindicato Nacional de Trabajadores de ExxonMobil de Colombia S.A. - SINTRAEXXOM. Es el principal interesado en el caso pues, de conformidad con la reclamación, ha sido directamente afectado por EXXONMOBIL.

¿Es EXXONMOBIL una Empresa Multinacional a la luz de las Líneas Directrices?

Las Líneas Directrices prescinden de una definición de “Empresa Multinacional” expresa. Las Directrices las describen como aquellas empresas presentes en todos los sectores de la economía; habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y relacionadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas con capital privado, público o mixto. Adicional a lo anterior, las Directrices recaen conjuntamente sobre las empresas multinacionales que operan en sus territorios o que tienen sede en ellos y están destinadas a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional, incluyendo a sociedades, matrices y/o entidades locales, en función de ejercer una distribución efectiva de responsabilidades entre ellas.

De conformidad con lo anterior, y considerando que ExxonMobil de Colombia S.A. es una subsidiaria de *ExxonMobil Corporation* casa matriz ubicada en Estados Unidos, el PNC encuentra que la sociedad responde a la descripción abierta de ‘Empresa Multinacional’ contenida en las Líneas Directrices, es por lo tanto objeto de los estándares en ellas indicados y, por consiguiente, es pasible de ser parte ante una solicitud adelantada ante el PNC.

¿Hay una conexión entre las actividades de la Empresa y la cuestión suscitada en la instancia específica?

Sí hay una conexión entre el incumplimiento alegado por los peticionarios, un sindicato de la EMN en cuestión y las actividades de EXXONMOBIL.

¿La cuestión es significativa y está justificada?

Los peticionarios han proporcionado respaldo probatorio por escrito, alegando la afectación grave del derecho humano a la libertad de asociación sindical y del derecho fundamental al debido proceso. Sobre el derecho a la libertad de asociación sindical, el Sindicato argumentó que, a través de procesos disciplinarios, la Empresa ejerció persecución antisindical y, de esta forma, impidió el ejercicio libre del derecho de asociación.

Respecto del derecho al debido proceso, SINTRAEXXOM aseguró que, en el curso de los procesos disciplinarios, EXXONMOBIL no garantizó la reconsideración de las decisiones tomadas en una segunda instancia. Adicionalmente, el Solicitante argumentó que las sanciones disciplinarias fueron impuestas sin fundamento jurídico debido a que la publicación de información en redes sociales no está prevista como una infracción en el Reglamento Interno de la Empresa.

Es la posición del PNC de Colombia, que la etapa de evaluación inicial no es la oportunidad para determinar si la Empresa Multinacional violó o incumplió las disposiciones de las Líneas Directrices, si no determinar si es apropiado facilitar una discusión en el marco de una mediación formal entre las partes que contribuya a la implementación de las Líneas Directrices.

¿Cuál es la pertinencia de la legislación y los procedimientos aplicables, incluyendo las sentencias judiciales? ¿Cómo han sido/ están siendo tratados problemas similares en otros procedimientos nacionales o internacionales?

Al evaluar la pertinencia de la instancia específica frente a asuntos similares que se atienden en paralelo en otros procesos locales o internacionales, el *Comentario sobre los procedimientos de implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* aclara, que los PNC no decidirán por el simple hecho de estar frente a un paralelismo judicial que las cuestiones presentadas en el caso no merecen mayor consideración. Los PNC deberán evaluar si el ofrecimiento de buenos oficios implicará un aporte positivo para la resolución de las cuestiones que se hubieren suscitado, y que no generará un perjuicio grave para alguna de las partes involucradas en

otros procesos ni derivará en una situación de desacato contra un tribunal³.

Considerando lo anterior y las pretensiones elevadas por el Solicitante, referentes:

1. Al Conflicto Colectivo: Por un lado, el Conflicto Colectivo fue solucionado por una laudo arbitral proferido por el Tribunal Arbitramento Obligatorio entre EXXONMOBIL DE COLOMBIA S.A. y el SINDICATO DE NACIONAL DE TRABAJADORES DE EXXONMOBIL DE COLOMBIA S.A. "SINTRAEXXOM", el cual concedió, con base en el principio de igualdad, con los mismos beneficios de la convención colectiva vigente entre la USO y la Empresa, al sindicato Solicitante⁴. Si bien fue el laudo fue recurrido por el Solicitante, el 16 de enero de 2018 la Corte Suprema de Justicia de Colombia, negó el recurso de anulación interpuesto y confirmó la decisión ya proferida por los árbitros. Por el otro, es la posición del PNC de Colombia que, el ofrecimiento de buenos oficios con el objeto de retomar cuestiones ya decididas en una instancia judicial, podría generar una situación de contradicción o incluso desacato judicial.
2. Al despido de Carlos Andrés Trujillo: No es competencia del PNC de Colombia determinar y/o analizar la justa causa en un despido laboral. Adicional, considerando que el señor Carlos Andrés Trujillo ostenta calidad de aforado, la decisión sobre el levantamiento del fuero sindical surte a la fecha un proceso ante en la jurisdicción ordinaria. Es la posición del PNC, que el ofrecimiento de buenos oficios en este caso no tendría ninguna posibilidad de generar un aporte positivo a la situación, aunado al hecho que, la intervención del PNC podría

³ Líneas Directrices, Comentario sobre los procedimientos de implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, numeral 26.

⁴ Artículo 461, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia "El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo".

interferir en un proceso judicial paralelo y generar una situación de contradicción.

3. A la presunta persecución sindical: El PNC considera que no es un mecanismo propicio para decidir o pronunciarse sobre el debido proceso particular en materia de sanciones y descargos laborales por el presunto desacato de la normativa empresarial y la legislación nacional.

¿Puede la consideración de la instancia específica contribuir al objeto y la eficacia de las Líneas Directrices?

El PNC considera que tramitar la reclamación de SINTRAEXXOM no puede contribuir al objeto y la eficacia de la Líneas Directrices.

Conclusión

El PNC de Colombia concluye que, a la luz de los criterios expuestos, no admitirá la instancia específica presentada.

8 Consideraciones adicionales

Los Puntos Nacionales de Contacto tienen una función importante en la ampliación del perfil y la mayor eficacia de las Líneas Directrices. Si bien son las empresas quienes deben respetar las Líneas Directrices en su conducta diaria, los gobiernos pueden contribuir de manera general a mejorar la eficacia de los procedimientos de implementación⁵.

En este marco, el PNC recomienda:

- I. A ExxonMobil, evaluar la importancia de practicar una revisión permanente sobre la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en el marco de las

actividades diarias de la operación; prestando especial atención a casos que involucren Directrices del capítulo Derechos Humanos y de Relaciones Laborales, particularmente aquellos relacionados a la libre asociación y la negociación colectiva. El PNC se pone a disposición para dar la asesoría correspondiente de ser necesario.

- II. El PNC invita a la Empresa y al Solicitante a mantener, generar y participar en espacios de diálogo que conduzcan a contar con procedimientos y mecanismos tempranos de reacción efectivos que generen confianza.

⁵ Op. Cit. Comentario sobre los procedimientos de implementación de las Líneas Directrices numeral 7.