



Punto Nacional de Contacto (PNC) de  
Colombia de las Líneas Directrices de la  
OCDE para Empresas Multinacionales



LÍNEAS DIRECTRICES DE LA  
OCDE PARA EMPRESAS  
MULTINACIONALES

*El PNC de Colombia se permite precisar que la aceptación de una instancia específica no significa que el PNC haya determinado un incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de la Empresa Multinacional en contra de la cual se presentó la instancia específica*

## EVALUACIÓN INICIAL DE UNA INSTANCIA ESPECÍFICA PRESENTADA ANTE EL PNC DE COLOMBIA

### Persona natural en representación de otra parte natural y dos Empresas del sector minería

Diciembre 13 de 2021

<b>Solicitante:</b>	Persona natural en representación de otra persona natural (en adelante “el Solicitante”)
<b>Empresa Multinacional:</b>	Dos empresas del sector minería (en adelante “Empresa Uno” y “Empresa Dos”)
<b>Disposiciones objeto de posible incumplimiento:</b>	Capítulo IV Derechos Humanos Capítulo V Empleo y Relaciones Laborales
<b>Fecha de presentación de la instancia:</b>	Presentación inicial – 10 de mayo de 2021 Primer alcance presentación inicial – 8 de julio de 2021 Segundo alcance presentación inicial – 11 de agosto de 2021

De acuerdo con lo establecido en el artículo 19 del Decreto 1400 de 2012<sup>1</sup>, expedido por el Ministerio Comercio, Industria y Turismo (Mincit), le compete al Punto Nacional de Contacto (PNC) de Colombia de las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales (EMNs), realizar una evaluación inicial de una solicitud de instancia específica que le sea presentada por una persona, sea natural o jurídica, alegando el posible incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de una EMN; y que haya sido declarada procedente.

<sup>1</sup> Decreto 1400 del 29 de junio de 2012 “Por el cual se establece el Punto Nacional de Contacto de Colombia y se adopta el procedimiento previsto en las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (“OCDE”) para Empresas Multinacionales”. Artículo 23. pag. 7. [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)





A partir de dicha evaluación el PNC de Colombia determina si acepta o rechaza la solicitud de instancia específica y, en caso de aceptarla, ofrece sus buenos oficios a través de mecanismos tales como la mediación para ayudar a las partes a resolver una situación de posible incumplimiento.

El PNC de Colombia procede a realizar la evaluación inicial de la instancia específica en cuestión a través del presente escrito, cuyo contenido atiende las disposiciones previstas en el Decreto 1400 de 2012.

El PNC de Colombia aclara y reitera que la presentación de una solicitud de instancia específica en contra de una EMN no es una demanda sino, por el contrario, una invitación a revisar las políticas de Conducta Empresarial Responsable (CER) de una EMN. Dicha solicitud se debe interpretar como un descontento respecto de los intereses de la parte afectada, frente a diferentes aspectos de su relación con la EMN. Una instancia específica ante el PNC de Colombia no tiene entonces un carácter litigioso, y sus recomendaciones, o el ofrecimiento de sus buenos oficios, en caso de aceptarse el caso, no constituyen fallos o sentencias en el ordenamiento jurídico colombiano.

Por último, dado que las instancias específicas no son casos legales y el PNC de Colombia no es un órgano judicial, no puede imponer sanciones, proporcionar compensación directa ni obligar a las partes a participar en un proceso de conciliación o mediación.

#### **Tabla de Contenido del presente escrito de evaluación inicial**

1. Descripción general del PNC de Colombia y sus funciones
2. Resumen ejecutivo
3. Argumentación de la solicitud y respuesta de la EMN
4. Resumen de las actuaciones procesales llevadas a cabo por el PNC
5. Evaluación inicial del PNC: análisis de los criterios correspondientes
6. Determinación del PNC
7. Próximos pasos





## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PNC DE COLOMBIA Y SUS FUNCIONES

Las Líneas Directrices de la OCDE para EMNs son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las EMNs que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una CER<sup>2</sup>, y abarcan temas tales como divulgación de información, derechos humanos, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y cuestiones tributarias. Así mismo, hacen referencia a los procesos de debida diligencia que deberían seguir las EMNs en sus operaciones para cumplir esos principios y normas.

Son implementadas a través de los PNCs, que son organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes para ese fin.

Los PNCs tienen dos funciones<sup>3</sup>:

- Difundir y promover las Líneas Directrices al sector empresarial, a las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas.
- Servir como una plataforma de mediación para resolver los problemas prácticos que se puedan presentar por el posible incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de una EMN. En otras palabras, el PNC es un espacio que ayuda a resolver las “instancias específicas”<sup>4</sup> entre la persona jurídica o persona natural que presenta el reclamo y la EMN que se alega estaría incumpliendo las Líneas Directrices. Se hace especial énfasis en que el PNC no es un mecanismo judicial de resolución de conflictos. Es un foro de debate en el que a través de herramientas tales como la mediación, se abre un espacio para que las partes involucradas puedan encontrar una salida a una situación de posible incumplimiento<sup>5</sup>.

En el caso de Colombia, el PNC fue establecido desde el 2012 en el Mincit, en la Dirección de Inversión Extranjera y Servicios (DIES), mediante el Decreto 1400 de 2012<sup>6</sup>. Dicha norma da las pautas que rigen al PNC, y que reflejan las Guías de Procedimiento de la

<sup>2</sup> Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - Revisión 2011. Prólogo. pag. 3. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

<sup>3</sup> OECD. Responsible Business Conduct. OECD Guidelines for Multinational Enterprises. <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>

<sup>4</sup> “Instancia específica” es la denominación utilizada en la mayoría de los países adherentes de habla hispana y corresponde a la traducción literal de la denominación oficial en inglés “*specific instance*”. El término “instancia” hace referencia, en este sentido, a los casos o quejas sobre el supuesto incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de una MNE. Enmienda a la Decisión del Consejo sobre las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - Revisión 2011. pag. 72. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

<sup>5</sup> Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - Revisión 2011. Comentario sobre los Procedimientos de Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. pag. 88. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

<sup>6</sup> Decreto 1400 del 29 de junio de 2012 “*Por el cual se establece el Punto Nacional de Contacto de Colombia y se adopta el procedimiento previsto en las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (“OCDE”) para Empresas Multinacionales*”. [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)





OCDE para la Implementación de las Líneas Directrices<sup>7</sup>, incluyendo el manejo de las instancias específicas.

Tan pronto el PNC recibe una instancia específica de parte de una persona, sea natural o jurídica, alegando que una EMN estaría incumpliendo las Líneas Directrices, éste comienza un proceso de evaluación inicial para determinar si lo que se plantea en la queja merece un examen más detallado y dará una respuesta a las partes involucradas indicando si acepta o rechaza el caso.<sup>8</sup> Para ello, tendrá en cuenta la información remitida por las partes, los criterios de evaluación inicial contenidos en la Guía de Procedimiento de la OCDE para la Implementación de las Líneas Directrices y lo previsto en el Decreto 1400 de 2012.

En particular, el referido Decreto señala que el PNC deberá hacer una evaluación inicial teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:<sup>9</sup>

- Si el caso específico está dentro del ámbito de las Líneas Directrices.
- La identidad de la parte que presentó el caso específico y su interés en la materia.
- Si el caso específico está debidamente sustentado y presentado de una manera clara.
- Si aparentemente existe una relación entre las actuaciones de la EMN y el asunto planteado en el caso específico.
- La relevancia de las leyes y procedimientos aplicables, especialmente las decisiones judiciales.
- La manera en que casos similares están siendo o han sido tratados en procedimientos nacionales o internacionales.
- Si el examen del caso específico contribuirá al cumplimiento de los objetivos e incrementará la eficacia de las Líneas Directrices.
- Si existe una sentencia o pronunciamiento judicial frente a los hechos del caso específico que sea vinculante para las partes.

Agrega el Decreto en mención que el escrito de evaluación inicial contendrá al menos los siguientes aspectos<sup>10</sup>:

- La identificación de las partes, si el caso específico es aceptado. En caso contrario, las partes se mantendrán en el anonimato.
- Un resumen de los hechos y de los argumentos de las Partes sobre la presunta violación de las Líneas Directrices.
- Un resumen de las actuaciones procesales llevadas a cabo por el PNC.
- Las razones para aceptar o rechazar total o parcialmente el caso.
- Una declaración en la que se precise que la aceptación de un caso específico no significa que el PNC haya determinado un incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de la EMN en contra de la cual se presentó el caso.

<sup>7</sup> Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - Revisión 2011. Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Pag 75. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

<sup>8</sup> Ibídem. pag 76.

<sup>9</sup> Decreto 1400 del 29 de junio de 2012 “Por el cual se establece el Punto Nacional de Contacto de Colombia y se adopta el procedimiento previsto en las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (“OCDE”) para Empresas Multinacionales”. Artículo 19. pag. 6. [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

<sup>10</sup> Ibídem. Artículo 23. pag. 7.





- Un cronograma indicativo de las próximas etapas del proceso.

Adicionalmente, el Decreto señala que antes que el PNC proceda a publicar el escrito de evaluación inicial en su página web, lo enviará a las partes solicitando sus comentarios por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recibo. Cabe destacar que queda a discreción del PNC decidir si los tiene en cuenta o no. Luego, la versión final de la evaluación inicial del caso será enviada a las partes y publicada en la página web del PNC<sup>11</sup>.

Si el PNC decide rechazar el caso, informará a las partes los motivos en los que se basa su decisión y lo archivará. Si lo acepta, el PNC lo analizará con mayor profundidad con las partes y ofrecerá sus “buenos oficios” en un esfuerzo por contribuir de una manera informal a resolver el asunto<sup>12</sup>. Como parte de su oferta de buenos oficios el PNC ofrecerá acceso a procedimientos consensuados y no contenciosos, como la mediación, o facilitará dicho acceso, con el fin de ayudar a resolver los asuntos planteados en la instancia específica<sup>13</sup>. Es importante destacar que se recurrirá a procedimientos de mediación únicamente con el acuerdo de las Partes involucradas y su compromiso de participar en ellos de buena fe<sup>14</sup>.

## 2. RESUMEN EJECUTIVO

El 10 de mayo de 2021 el PNC recibió una solicitud de parte de una persona natural en representación de otra persona natural que argumenta el incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de dos empresas, la Empresa Uno y la Empresa Dos. La primera con sede en otro país y con sucursal y operaciones en Colombia, y la segunda con sede en Colombia y operaciones en otros países. Ambas empresas pertenecen al sector minería.

El Solicitante es un ex empleado, bajo modalidad de contrato, de la Empresa Uno, empresa que a su vez es contratista de la Empresa Dos. El Solicitante alega que la Empresa Uno decidió de manera irregular y sin autorización del Ministerio de Trabajo despedirlo pese a su condición de salud y al ser un sujeto de especial protección por encontrarse en condición de debilidad manifiesta, condición de salud que fue causada por la sobre exposición a riesgos laborales a la que fue sometido por la Empresa Uno. En cuanto a la Empresa Dos, el Solicitante alega que también es objeto de la queja por su relación comercial y contractual con la Empresa Uno.

De acuerdo con el Solicitante, la Empresa Uno no ha cancelado al Solicitante la indemnización de despido sin justa causa, no ha pagado a los demandantes el resarcimiento por el daño moral ni a la salud ocasionado por las enfermedades laborales contraídas por el Solicitante. Agrega que la Empresa Uno y la Empresa Dos tampoco han pagado al Solicitante el resarcimiento de los perjuicios materiales causados por las enfermedades laborales por él contraídas.

---

<sup>11</sup> Ibídem. Artículo 23. Parágrafos Segundo y Tercero. pag. 7.

<sup>12</sup> Ibídem. Artículo 20. pag. 6.

<sup>13</sup> Ibídem. Artículo 24. pag. 7.

<sup>14</sup> Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - Revisión 2011. Comentario sobre los procedimientos de implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. pag. 88. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>





La solicitud señala que las disposiciones específicas del Capítulo IV Derechos Humanos y del Capítulo V Empleo y Relaciones Laborales de las Líneas Directrices estarían siendo incumplidas por la Empresa Uno y por la Empresa Dos.

El Solicitante solicita al PNC reparación respecto a los daños causados a él y a sus víctimas indirectas más cercanas, dado que sufrió graves afectaciones de salud derivadas de su trabajo mientras fue empleado de la Empresa Uno.

El Solicitante interpuso una acción de tutela con el objetivo de ser reintegrado a la Empresa, la cual fue negada, y confirmada en fallo de segunda instancia. El Solicitante interpuso una demanda ordinaria laboral, la cual se encuentra en curso y consiste en recibir compensación financiera por los daños descritos, y que por ende, se asemejan a lo referido en la presente solicitud de instancia específica.

El PNC de Colombia concluye que la solicitud no amerita una mayor consideración y ha determinado no aceptarla. En el presente escrito de evaluación inicial el PNC de Colombia explica su decisión de no ofrecer sus buenos oficios a las partes involucradas para ayudarlos a alcanzar una solución a través del diálogo. Su decisión se deriva del análisis de cada uno de los criterios de evaluación previstos en el Artículo 19 del Decreto 1400, resumidos a continuación:

- Los temas que son objeto de la instancia específica se refieren a una disputa laboral de un individuo y estos temas, en principio, no están cubiertos por las Líneas Directrices.
- Si bien el Solicitante puede tener quejas frente a los temas objeto de la instancia, dichas quejas no han sido sustentadas de manera suficiente con respecto a las responsabilidades de la Empresa Uno y de la Empresa Dos con relación a las Líneas Directrices.
- La información suministrada sobre los procesos instaurados por el Solicitante y que tienen relación con la presente instancia específica, no sustentan debidamente que los procedimientos seguidos durante la terminación del contrato laboral fuesen incorrectos y/o que son de una naturaleza que justifiquen acudir al PNC por un potencial incumplimiento de las Líneas Directrices.
- Para el PNC la existencia de procedimientos paralelos no es suficiente para decidir que los asuntos planteados en una instancia específica no merecen un examen más detenido. No obstante, los objetivos que persigue el Solicitante tanto en el proceso ordinario laboral como en la presente instancia específica se refieren al pago de una indemnización financiera, tanto a él como a sus víctimas. Dicha pretensión va más allá del ámbito de responsabilidades del PNC.
- Otros PNCs han recibido casos que tienen características similares a la presente instancia específica, y que luego de ser evaluados, han sido rechazados.
- Las características de la presente instancia específica no permitirían que la intervención del PNC contribuyera al cumplimiento de los objetivos de las Líneas Directrices ni incrementaría su eficacia. Ciertamente, los asuntos que aborda el caso





están por fuera de la órbita de las funciones y buenos oficios que puede ejercer el PNC, toda vez que lo solicitado por el Solicitante se encuentra por fuera del alcance de las Líneas Directrices y las funciones del PNC.

El Decreto 1400 establece que antes que el PNC proceda a publicar el escrito de evaluación inicial en su página web, lo enviará a las Partes solicitando sus comentarios por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recibo. Cabe destacar que queda a discreción del PNC decidir si los tiene en cuenta o no. Luego, la versión final de la evaluación inicial del caso será enviada a las Partes y publicada en la página web del PNC.<sup>15</sup> En cumplimiento a lo señalado, el PNC remitió a las Partes el escrito de evaluación inicial para sus comentarios el 2 de diciembre de 2021.

### 3. ARGUMENTACIÓN DE LA SOLICITUD Y RESPUESTA DE LA EMPRESA

#### 3.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

El Decreto 1400 de 2012<sup>16</sup> establece que si luego de realizar la evaluación inicial el PNC determina que el caso específico no será aceptado, las partes se mantendrán en el anonimato. En ese sentido, dado que el PNC ha determinado rechazar el presente caso de instancia específica, no se identificará a las partes involucradas en este escrito de evaluación inicial, sino que se hará referencia a ellas de manera genérica.

**Solicitante:** Persona natural en representación de otra persona natural (en adelante “el Solicitante”)

**Empresa** Dos empresas del sector minería  
**Multinacional:** (en adelante “Empresa Uno” y “Empresa Dos”)

Para realizar la evaluación inicial se hace necesario determinar si las Empresas objeto de la queja son “empresas multinacionales” cubiertas por el ámbito de las Líneas Directrices. Al respecto, las Líneas Directrices no contienen una definición expresa de “empresa multinacional”. Las Líneas 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*”<sup>17</sup>.

Adicionalmente, las Líneas Directrices “*recaen conjuntamente sobre las empresas multinacionales que operan en sus territorios o que tienen sede en ellos*”<sup>18</sup> y “*están destinadas a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional*”,<sup>19</sup> incluyendo

<sup>15</sup> Ibídem. Artículo 23. Parágrafos Segundo y Tercero. pag. 7.

<sup>16</sup> Decreto 1400 del 29 de junio de 2012 “*Por el cual se establece el Punto Nacional de Contacto de Colombia y se adopta el procedimiento previsto en las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (“OCDE”) para Empresas Multinacionales*”. Artículo 23. pag. 7. [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

<sup>17</sup> Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - Revisión 2011. Capítulo I. Conceptos y Principios. Numeral 4. pag. 19. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

<sup>18</sup> Ibídem. Declaración párrafo I. pag. 10.

<sup>19</sup> Ibídem. Capítulo I. Conceptos y Principios. Numeral 4. pag. 19.





a sociedades, matrices y/o entidades locales, *“en función [de ejercer una] distribución efectiva de responsabilidades entre ellas”*.<sup>20</sup>

Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que, según el Certificado de Matrícula de Sucursal de Sociedad Extranjera expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, a fecha de 20 de agosto de 2021, la Empresa Uno, de la cual es ex empleado el Solicitante, es controlada por una sociedad matriz que tiene su domicilio fuera de Colombia, el PNC encuentra que la sociedad responde a la descripción abierta del concepto “Multinacional” contenido en las Líneas Directrices. Por lo tanto, está sujeta a los estándares en ellas indicados y, por consiguiente, puede ser objeto de una instancia específica presentada ante el PNC.

De igual forma, dado que la Empresa Dos, que es contratante de la Empresa Uno, y de la cual es ex empleado el Solicitante; tiene su sede y operaciones en Colombia, y realiza operaciones en varios países, como consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá el 6 de abril de 2021, la Empresa Dos también cumpliría la descripción abierta del concepto “Multinacional”, y por tanto, también estaría sujeta a los estándares de las Líneas Directrices.

Ahora, frente a la identidad del Solicitante, éste presenta la instancia específica a nombre de otra persona natural, quien es ex empleado de la Empresa Uno. De acuerdo con el párrafo tercero del artículo 14 del Decreto 1400 de 2012 se exige que si la persona *“que presenta el caso específico no es la persona directamente afectada por el posible incumplimiento, deberá contar con una autorización expresa y por escrito de los directamente afectados, la cual deberá adjuntar a la información de que trata este artículo”*. Dicha autorización fue remitida por el Solicitante.

## 3.2 HECHOS Y ARGUMENTOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS EN LA INSTANCIA ESPECÍFICA

### 3.2.1 Hechos

- La queja involucra al Solicitante y a dos Empresas del sector minería.
- El Solicitante es una persona natural, representada por otra persona natural, quien es ex empleado de la Empresa Uno.
- De acuerdo con el Certificado de Matrícula de Sucursal de Sociedad Extranjera de la Empresa Uno expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, su objeto social es *“(…) prestar servicios de campos petroleros, incluyendo, sin limitación la perforación de pozos, servicios de cementación, fracturamiento hidráulico y fabricación de equipos relacionados; y todos los demás servicios incluidos en los artículos 1 y 2 del Decreto 2058 de 1991 (…)”*.
- La Empresa Uno es a su vez contratista de la otra Empresa objeto de la queja (Empresa Dos). De acuerdo con el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, el objeto social de esta última Empresa es *“(…) el desarrollo, en Colombia o en el exterior, de actividades industriales y comerciales correspondientes o relacionadas con la exploración, explotación, refinación, transporte,*

<sup>20</sup> Ibídem.





*almacenamiento, distribución y comercialización de hidrocarburos, sus derivados y productos (...)*”.

- La Empresa Uno fue contratada por la Empresa Dos, suscribiendo un contrato que tenía por objeto el servicio de ejecución de operaciones de perforación, terminación, pruebas y completamiento de los pozos de la Empresa Dos ubicados en el territorio nacional.
- La Empresa Uno vinculó en su equipo de trabajo al Solicitante, a través de contratos celebrados por períodos discontinuos entre el año 2010 y el 2015 (durante el 2013 el Solicitante no tuvo ninguna vinculación laboral con la Empresa Uno).
- El tipo de contratos celebrados entre el Solicitante y la Empresa Uno fue en unas ocasiones a un término fijo menor a un año y en otros por labor contratada.
- El último contrato celebrado entre el Solicitante y la Empresa Uno era a término por labor, con una vigencia entre el 1 de febrero de 2015 y el 19 de junio de 2015.
- El 20 de mayo de 2015 la Empresa Uno y la Empresa Dos suscribieron acta de finalización que daba cumplimiento al contrato suscrito entre ellas, al haberse finalizado la operación de perforación.
- Dada la culminación de la obra contratada en virtud del contrato suscrito entre la Empresa Uno y la Empresa Dos, y que por ende la obra para la cual había sido contratado el Solicitante había finalizado, dio lugar a la terminación de su contrato como estaba pactado, por término de labor, el 19 de junio de 2015.
- El 19 de junio de 2015, fecha en la que se realizaron los exámenes médicos de egreso, se le diagnosticó al Solicitante: *“Examen de egreso con sospecha de patología en el momento”* y ordena *“continuar manejo integral por EPS valoración de ortopedia”*.
- El Solicitante, al realizarse el examen médico de ingreso para ser nuevamente contratado por la Empresa Uno, recibe un certificado de aptitud al cargo, de fecha 29 de julio de 2015, que dio como resultado: *“no apto”* y ordena *“continuar manejo integral por EPS”*.
- El Solicitante alega que terminado el contrato, éste no fue renovado, siendo despedido desconociendo su grave estado de salud ocasionado por su trabajo mientras fue empleado de la Empresa Uno, y por ende, desconociendo su condición de debilidad manifiesta y de fuero de estabilidad laboral reforzada, sin que para ello la Empresa Uno cumpliera con autorización del Ministerio de Trabajo.
- En agosto de 2015 el Solicitante presentó acción de tutela para que fuese reintegrado a la Empresa Uno argumentando encontrarse en debilidad manifiesta. Esta fue negada dado que no existían recomendaciones médico laborales expedidas con anterioridad a la fecha de terminación del vínculo laboral, ni evidencias de secuelas de incapacidad a consecuencia de una enfermedad de origen profesional.
- Este fallo fue confirmado en segunda instancia en octubre de 2015.
- El 6 de junio de 2018 el Solicitante presentó reclamación administrativa laboral ante la Empresa Dos, la cual contestó el 12 de junio de 2018 que el vínculo con la Empresa Uno era de naturaleza contractual, y que los asuntos laborales eran de responsabilidad exclusiva de la Empresa Uno.
- En agosto de 2019 el Solicitante presentó un proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia contra la Empresa Uno y la Empresa Dos, el cual se encuentra en curso. Consiste en el reintegro laboral del Solicitante a la Empresa Uno y el pago de indemnización plena y ordinaria de perjuicios por culpa patronal dadas las enfermedades laborales contraídas por éste en la Empresa Uno como empleador y en solidaridad con la Empresa Dos.
- El 10 de mayo de 2021 el Solicitante presenta al PNC una solicitud de instancia específica semejante a la demanda ordinaria laboral referida.





### 3.2.2 Argumentos del Solicitante

- La Empresa Uno vincula en su planta al Solicitante, suscribiendo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, del 22 de mayo de 2010 al 18 de junio de 2010 y así sucesiva y de manera recurrente hasta el día 19 de junio de 2015.
- El 19 de junio de 2015, fecha en la que se realiza el examen médico de egreso al Solicitante, se le diagnostica: “Examen de egreso con sospecha de patología en el momento” y ordena “continuar manejo integral por EPS valoración de ortopedia”.
- El Solicitante, al realizarse el examen médico de ingreso para ser nuevamente contratado por la Empresa Uno, recibe un certificado de aptitud al cargo, de fecha 29 de julio 2015, que dio como resultado: “no apto” y ordena “continuar manejo integral por EPS”.
- Al momento de la terminación del contrato de trabajo por labor contratada, la Empresa Uno conocía perfectamente el grave estado del Solicitante, ya que en varias oportunidades fue tratado por el médico de la Empresa antes de la finalización del vínculo laboral.
- La Empresa Uno para despedir al Solicitante el 19 de junio de 2015 no solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- El Solicitante relaciona diagnósticos médicos emitidos desde el 31 de marzo de 2017 en adelante, sobre enfermedades y calificación de su origen derivadas de su trabajo, así como de inicio de procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), que condujo a un dictamen proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, que determinó que la PCL del Solicitante era del 27,5%.
- La Empresa Uno expuso al Solicitante a turnos intensos rotativos diarios, semanales y mensuales, a peso excesivo en la ejecución de sus labores diarias, y a adoptar riesgos de carga postural; en toda la vida laboral del trabajador años 2010 en adelante y especialmente año 2015, sin la suficiente pausa, lo que le ocasionó diversas enfermedades de origen laboral, tal y como se dictaminó por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.
- La Empresa Uno no tuvo el suficiente control ni supervisión de las funciones ejecutadas por el Solicitante para evitar la exposición al factor de riesgo biomecánico, ni nunca realizó un seguimiento del estado su salud en toda su vida laboral, no adoptó medidas correctivas eficientes, como el de una reubicación laboral, o adoptar medidas restrictivas en su labor diaria, desde el año 2010 en adelante y especialmente en el año 2015, lo que género adquirir diversas enfermedades de origen laboral, tal y como se dictaminó por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.
- El Solicitante argumenta otra serie de incumplimientos por parte de la Empresa Uno en materia de prevención, capacitación, vigilancia, y salud y seguridad en el trabajo, entre otras.
- La enfermedad que padece el Solicitante ha tenido repercusiones en su vida familiar, en su situación económica, en su actuar en la sociedad así como consecuencias psicológicas.
- De acuerdo con el Solicitante, la Empresa Dos también es objeto de la queja y responsable de su situación, dada su relación comercial y contractual con la Empresa Uno.





Ahora bien, frente a las expectativas del Solicitante, este solicita al PNC reparación respecto a los daños causados a él y a sus víctimas indirectas más cercanas, dado que sufrió graves afectaciones de salud derivadas de su trabajo mientras fue empleado de la Empresa Uno.

En particular, sostiene que:

- La Empresa Uno no ha cancelado al Solicitante la indemnización de despido sin justa causa.
- La Empresa Uno no ha pagado a los demandantes el resarcimiento por el daño moral con ocasión de las enfermedades laborales contraídas por el Solicitante.
- La Empresa Uno y la Empresa Dos no han pagado al Solicitante el resarcimiento de los perjuicios materiales con ocasión de las enfermedades laborales contraídas.
- La Empresa Uno no ha pagado a los demandantes el resarcimiento por el daño a la salud con ocasión de las enfermedades laborales contraídas por el Solicitante.

En cuanto a los argumentos esbozados por el Solicitante sobre las disposiciones específicas del Capítulo IV Derechos Humanos y del Capítulo V Empleo y Relaciones Laborales de las Líneas Directrices que estarían siendo incumplidas por la Empresa Uno y por la Empresa Dos:

- **Frente al Capítulo IV Derechos Humanos**

#### Disposición 1:

***1. Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas.***

El Solicitante, como trabajador de la Empresa Uno, fue despedido a pesar de encontrarse enfermo de patologías de origen laboral, según se describe en dictamen emitido por la EPS y en dictamen de la Junta Nacional de Invalidez que determinó que la PCL del Solicitante era de 27,5%.

Para ello, el Solicitante argumenta lo expresado por la Corte Constitucional en su Sentencia T-052/20, en el sentido que existe una protección legal a favor de los trabajadores que se encuentran en condición de debilidad manifiesta, sentencia que también señala las consecuencias de la terminación del vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley 361 de 1997.

Así mismo, el Solicitante argumenta lo señalado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto del despido de un trabajador enfermo, en la sentencia SL6850-2016.

#### Disposición 2:

***2. En el marco de sus actividades propias, evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.***





De acuerdo con el Solicitante, la Empresa Uno y la Empresa Dos no han manifestado su interés de reintegrarlo, pese a conocer que cursa una demanda en su contra ante un juzgado laboral por su despido sin justa causa y condición de debilidad manifiesta.

La Empresa Uno no ha cancelado al Solicitante la indemnización de despido sin justa causa, ni el resarcimiento por el daño moral, los daños a la vida de relación, los perjuicios patrimoniales los perjuicios materiales con ocasión de las enfermedades laborales contraídas por éste.

- **Frente al Capítulo V Empleo y Relaciones Laborales**

**Disposición 1(e):**

1.

***e) Inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.***

El Solicitante argumenta jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia para constatar el incumplimiento de la Empresa Uno y de la Empresa Dos al acto discriminatorio de despedir al Solicitante, lo cual es acreditado por dictamen de la EPS y de la Junta Nacional de Invalidez que determinó que su PCL era de 27,5%. En particular, que la calificación técnica del nivel de limitación del trabajador tiene un carácter relevante en el estudio de la procedencia de la protección por estabilidad reforzada.

Por lo tanto, agrega el Solicitante, previo a la finalización del contrato el empleador debía efectuar un análisis integral respecto de la existencia de la condición de discapacidad del trabajador en el desarrollo normal de su labor y de una causa objetiva que sustentara la misma, con el fin de desvirtuar el despido discriminatorio, lo cual en este caso no fue realizado por la Empresa Uno, como tampoco por la Empresa Dos en su carácter solidario.

**Disposición 4(c):**

4.

***c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.***

La Empresa Uno, argumenta el Solicitante, en contra de las normas de seguridad y salud en el trabajo vigente al momento de la relación laboral y a los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo de Trabajo, lo expuso a riesgos físicos y ergonómicos, que derivaron en la aparición de patologías de origen laboral, causadas por los movimientos de región lumbar





repetidos con carga y esfuerzo; operación de maquinarias en asientos anti-ergonómicos por largo tiempo y posiciones forzadas en bipedestación.

Tal situación, concluye el Solicitante, se constata en el dictamen proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, que determinó que la PCL del Solicitante era del 27,5%.

### 3.2.3 Argumentos de las Empresas

#### Empresa Uno

- La queja presentada por el Solicitante se encuentra encaminada y direccionada al supuesto reconocimiento de un fuero de estabilidad laboral reforzada, con fundamento en unos hechos posteriores a la terminación del vínculo laboral que sostuvo con la Empresa Uno.
- Los distintos e independientes contratos de trabajo que fueron suscritos para con el Solicitante entre el año 2010 y 2015 fueron ejecutados y desarrollados de manera independiente entre los mismos ya que se dieron dentro de relaciones labores que establecieron una vigencia concreta, siendo esta en la mayoría de los casos por el término de una obra o labor previamente establecida en el contrato de trabajo, y cuya terminación dio origen a la terminación del vínculo laboral.
- La Empresa Uno le suministró al Solicitante todos los materiales, herramientas y elementos de protección personal necesarios para la ejecución de sus funciones, lo cual se demuestra con el comprobante de entrega de elementos de protección personal y recibo por parte del Solicitante al inicio de los dos últimos contratos de trabajo.
- El contrato de trabajo suscrito por el Solicitante con la Empresa Uno el 1 de febrero de 2015, demuestra que el mismo fue suscrito por las partes, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término de obra o labor contratada.
- La finalización de dicha obra el 20 de mayo de 2015, conforme se evidencia con el acta de finalización de operaciones suscrita en dicha fecha entre la Empresa Uno y la Empresa Dos, dio lugar a la terminación del vínculo laboral del Solicitante con la Empresa Uno, lo cual obedece al hecho que la obra para la cual había sido contratado el Solicitante había finalizado.
- Lo anterior demuestra la existencia de la causal objetiva que dio lugar a la terminación del vínculo laboral con el Solicitante en la fecha indicada, por lo que, no existió un despido basado en la discriminación por la condición médica que alega el Solicitante, sino que, por el contrario, como se había estipulado en el contrato del 1 de febrero de 2015, la terminación obedeció a la culminación de la obra para la cual había sido contratado el Solicitante.
- La terminación del vínculo laboral se realizó con a pego a la ley, pagando la totalidad de las acreencias laborales a que tenía derecho el Solicitante, sin que existiera situación de salud que lo ubicase en condición de debilidad manifiesta. Prueba de ello es que lo referenciado por el Solicitante sobre la calificación de origen de enfermedad data de fechas de más de dos años a la finalización del vínculo laboral del 19 de Junio de 2015. En ese sentido, argumenta la Empresa Uno, no tuvo conocimiento de la presunta calificación de enfermedad ya que para el momento de la terminación del vínculo laboral ésta no existía y por ende no tenía obligación alguna derivada de dicha calificación. Por lo tanto, se demuestra la inexistencia de nexo causal entre la inexistente desmejora de salud y la terminación del contrato de trabajo.





- Como se evidencia en el certificado de aptitud generado por la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), a la realización del examen médico de egreso al Solicitante, éste no contaba con recomendaciones o restricciones que le impidieran ejecutar la labor o funciones del cargo contratado, ni tampoco incapacidades que impidieran dar curso a la terminación del contrato de trabajo, motivo por el cual la Empresa Uno dio por terminado el vínculo laboral, invocando para ello una causal objetiva como lo fue la culminación o terminación de la obra o labor contratada.
- Conforme al certificado de aptitud que genera la entidad prestadora de salud, no se expone alguna estipulación que indique una disminución de las capacidades físicas o psicologías para el desempeño de las labores contratadas, aunado al hecho que en vigencia de la relación laboral el Solicitante no tuvo incapacidades, restricciones o recomendaciones para desempeñar la labor, ya que ejecutó las labores y funciones del cargo contratado sin haber tenido ausentismo alguno, accidente o incidente que denotara de alguna manera que hubiese tenido afectación en su salud que debiere ser atendida desde el área laboral.
- Los análisis o valoraciones concretas que se realizan por parte de los especialistas en salud ocupacional no son de conocimiento de la Empresa Uno dado que dicho análisis hace parte de la historia clínica que goza de reserva y privacidad a la luz de lo dispuesto por el artículo 34 de la ley 23 de 1981 y artículo 16 de la resolución 2346 de 2007, que prohíbe al empleador conocer del contenido de la historia clínica de sus trabajadores, razón por la cual dichos exámenes se contratan con terceros, quienes emiten únicamente concepto de aptitud para desempeñar el cargo, sin exponer contenido de la historia clínica, razón por la cual la Empresa Uno al momento de la terminación del vínculo laboral desconocía los presuntos problemas médicos alegados por el Solicitante.
- Conforme la historia clínica que allega el Solicitante, desde el 24 de noviembre de 2015 al 31 de Marzo de 2017 no le fue necesario recibir atención médica alguna, tratamiento o valoración, tiempo dentro del cual al parecer desaparecieron las supuestas deficiencias que aducía y que ahora pretende endilgar a Empresa Uno, tiempo este más que suficiente durante el cual pudo haber realizado otras actividades que le pudieron derivar en las calificaciones de origen y de PCL con posterioridad.
- El Solicitante al 30 de junio de 2015, esto es transcurridos 11 días de haber finalizado la relación laboral con la Empresa Uno, no contaba con soporte alguno de la existencia de tratamiento médico por la patología que evidenció la resonancia magnética del 08 de junio de 2015. También al 30 de junio de 2015, por la condición médica que hace referencia la resonancia magnética del 08 de Junio de 2015, no se vio inmerso en la concesión de incapacidad alguna para trabajar, desempeñando sus funciones y labores con normalidad hasta el 19 de Junio de 2015 fecha en que culminó la relación laboral. Por último, a esa misma fecha el Solicitante no contaba con restricciones o recomendaciones médicas que la Empresa Uno debiere atender o que le prodigarán la obligación de realizar alguna reubicación laboral o reasignarle funciones que fueren acordes con la condición de salud, por lo cual en vigencia de la relación laboral ejecutó sus funciones o labores de manera normal conforme las exigencias del cargo.
- El 26 de agosto de 2015, en pronunciamiento en primera instancia, un juez denegó la acción de tutela presentada por el Solicitante que buscaba el reintegro laboral aduciendo encontrarse en debilidad manifiesta. Entre las consideraciones expuestas por el juez de Tutela fueron las de no haber demostrado la existencia de tratamiento alguno o condición médica que le impidiera ejecutar las labores propias del cargo contratado.





- Ante el referido fallo, el Solicitante lo impugnó. El fallo de segunda instancia proferido el 9 de octubre de 2015 confirmó la decisión del juez de primera instancia, avalando el análisis y las consideraciones que expuso el juzgador inicial, esto es, que respecto de la condición de debilidad manifiesta alegada por el Solicitante, ya hay pronunciamiento de juez constitucional que no evidenció vulneración de derecho alguno al Solicitante ni una condición de salud apremiante que fuere objeto de la acción tutelar, para brindar la protección reclamada.
- El Solicitante presentó demanda ordinaria laboral el 12 de agosto de 2019, mediante la cual la pretensión es la misma que la tutela previamente interpuesta, el reintegro laboral aduciendo debilidad manifiesta a la terminación del vínculo laboral comunicado el 19 de junio de 2019. Esta demanda se encuentra en curso ante la justicia ordinaria. Por ende, a la fecha no existe sentencia condenatoria de primera instancia que haya ordenado a la Empresa Uno a reintegrar al Solicitante, por supuesta vulneración a sus derechos laborales, basados en hechos que carecen de sustento probatorio, por cuanto al momento de terminación del vínculo laboral, el Solicitante no presentaba condiciones de salud que lo ubicaran como sujeto de especial protección.
- No existe la configuración de un nexo causal entre una supuesta enfermedad que le disminuya al Solicitante su capacidad laboral y la terminación del contrato de trabajo, puesto que no existe prueba de la supuesta enfermedad que le disminuyera su capacidad laboral en vigencia del contrato que lo vinculaba con la Empresa Uno, lo que permite concluir que el Solicitante no pudo ser objeto de discriminación al no existir ningún hecho que lo llegue a configurar, ante una situación de la Empresa Uno dar por terminado un contrato a vinculación laboral al cumplimiento de la condición o duración estipulada en el mismo.
- Le asiste la carga de la prueba al Solicitante demostrar el haber sustraído del ámbito privado cualquier tipo de atención médica que hubiere recibido, ya que con antelación al 19 de Junio de 2015 no se evidencia la ocurrencia de valoración médica y por ende menos aun soporte de entrega a la Empresa Uno, así como tampoco de las realizadas posteriormente a la terminación del vínculo laboral de las que se tuvo conocimiento únicamente al traslado de la acción judicial presentada por el Solicitante el 12 de agosto de 2019.
- No podría hablarse en primer lugar, de un despido, toda vez que, la terminación del vínculo laboral obedeció a la culminación de la obra para la que fue contratado el Solicitante y, en segundo lugar, de una discriminación toda vez que, la Empresa Uno no tenía conocimiento y por ende obligación alguna con el Solicitante respecto de sus presuntos problemas de salud de los cuales allega prueba que fueron realizadas en fechas posteriores al 19 de junio del 2015, fecha en la que cesó toda obligación de la Empresa Uno.

De otro lado, para la Empresa Uno, el PNC no es competente para conocer el caso dado que los hechos están siendo objeto de controversia por parte de la justicia ordinaria. En particular, argumenta la Empresa Uno que el PNC no puede ir más allá de lo que establezca la regulación legal ya que la justicia ordinaria del trabajo adquiere competencia desde el momento en que se plantea una controversia relativa a un contrato de trabajo, o las circunstancias que puedan surgir durante la relación laboral, a la luz del núm. 1º del art. 2º del C.P.T. y S.S. En consecuencia, afirma la Empresa Uno, el Solicitante al usar el aparato judicial, instaurando demanda laboral en su contra, hace que el competente para dirimir cualquier conflicto que pueda existir entre las partes, sea la Justicia Ordinaria Laboral a través del Juez Laboral.





En virtud de ello, la Empresa Uno solicita al PNC rechazar el presente caso, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 1400 de 2012, y por tanto se ordene el correspondiente archivo, dado que el conflicto que el Solicitante expone al PNC cursa en la Justicia Ordinaria Laboral.

### Empresa Dos

- La Empresa Uno y la Empresa Dos suscribieron un contrato que tiene por objeto el *“Servicio de ejecución de las operaciones de perforación, terminación pruebas y completamiento de los pozos de la Empresa Dos ubicados en el territorio nacional”*.
- La Empresa Uno vinculó en su equipo de trabajo al Solicitante, para lo cual suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, del 22 de mayo de 2010 al 18 de junio de 2010 y así hasta el día 19 de junio de 2015.
- El 19 de junio de 2015, fecha en la que se realizaron los exámenes médicos de egreso al Solicitante en la IPS se le diagnosticó: *“Examen de egreso con sospecha de patología en el momento”* y ordena *“continuar manejo integral por EPS valoración de ortopedia”*.
- El Solicitante al realizarse el examen médico de ingreso para ser nuevamente contratado, recibe un certificado de aptitud al cargo, de fecha 29 de julio de 2015, que dio como resultado: *“no apto”* y ordena *“continuar manejo integral por EPS”*.
- La Empresa Dos es una sociedad de economía mixta de carácter comercial, del orden nacional, sujeta al régimen del derecho privado.
- El régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales de los trabajadores de la Empresa Dos es el del derecho privado y una de las normas propias del régimen laboral es aquella que señala las justas causas para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo.
- Los documentos contractuales que soportan la relación comercial entre la Empresa Uno y la Empresa Dos al suscribir el contrato referido, en relación con los aspectos laborales consagran la ajenidad entre la Empresa Dos y los trabajadores de la Empresa Uno. Lo anterior dado que los contratistas de la Empresa Dos son personas naturales o jurídicas independientes, que gozan de derechos y asumen sus propias obligaciones, para lo cual mantienen total autonomía técnica y administrativa de sus negocios y, en consecuencia, son responsables exclusivos del manejo de las relaciones laborales que pactan con sus trabajadores.
- Dentro de cualquier relación que genere una reciprocidad de obligaciones, se encuentran definidos unos roles determinantes para la debida ejecución del contrato, en el cual no solamente describen derechos derivados de la relación laboral, sino que a su vez, demarcan una serie de obligaciones básicas de autoprotección en el ejercicio de la labor encomendada, cargas que resultan obligatorias únicamente para las partes de dicha relación, dentro de la que no está incluida la Empresa Dos como parte de ésta y menos aún, como llamada a responder por las presuntas irregularidades configuradas en su desarrollo.





- De lo anterior se puede concluir, sostiene la Empresa Dos, que no existe una justificación legal para enrostrar su presunta responsabilidad en los asuntos presentados al PNC, pues la mera mención del contenido del artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, sin ahondar en las condiciones de tiempo, modo y lugar, que deben ser alegadas para llegar a tal conclusión, resulta insuficiente para pretender la vinculación y menos aún, la responsabilidad solidaria de la Empresa Dos, máxime cuando las estipulaciones contractuales expresamente señalan su ajenidad en cuanto a las reclamaciones laborales objeto de la queja.
- En consecuencia, será la Empresa Uno quien deberá atender todas las reclamaciones conforme las normas que sobre la materia rigen las relaciones laborales y el contrato de trabajo celebrado.
- La Empresa Dos argumenta que es una empresa comprometida con el respeto de los derechos humanos. En este sentido, ha manifestado pública y reiteradamente en distintos espacios su adhesión a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, así como el reconocimiento de los derechos humanos de las comunidades y otros grupos de interés. Este compromiso es desarrollado en la Guía de Derechos Humanos de la compañía.
- Añade, respecto de las responsabilidades que como empresa detenta la Empresa Dos, no limitándose al ejercicio irrestricto de las funciones misionales de la misma, sino erigiéndose como una empresa comprometida y consciente de la importancia y desarrollo de los marcos de actuación en derechos humanos a nivel internacional, regional y nacional, así como del surgimiento de múltiples iniciativas del sector privado, los gobiernos y la sociedad civil, para alcanzar el mejor desempeño de las empresas en esta materia.
- Así mismo, la Empresa Dos señala que exhorta que sus empresas contratistas asuman e implementen este tipo de políticas y a llevar a cabo procesos continuos de gestión para hacer frente a su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y rechazar cualquier acción directa o indirecta que pueda amenazar o afectar la vida, la integridad física de las personas, tal y como se estipula en las cláusulas contractuales.
- Todo lo anterior, argumenta la Empresa Dos, para indicar que carece de soporte el señalamiento que por responsabilidad solidaria se pretende hacer en su contra, teniendo en cuenta que el respeto y la observancia de los derechos humanos que le asisten a todo vinculado a la relación contractual – vinculado a través del contratista -, son respetados por la Empresa Dos al punto de contemplarlo como una obligación de ejecución en el desarrollo del contrato suscrito y por tanto, exigible con la consecuente responsabilidad en caso de advertirse su incumplimiento.
- Por último, la Empresa Dos indica que, sin pretender emitir un pronunciamiento que genere la asunción de responsabilidad en su cabeza, pues se cuenta con suficiente soporte que demuestra la ajenidad empresarial en los hechos presentados ante el PNC; conforme el soporte documental que acompaña la solicitud elevada por el Solicitante, que la Empresa Uno:





- En cumplimiento de las obligaciones laborales que detenta con sus empleados, ha dado respuesta a los requerimientos elevados por el Solicitante, atendiendo sus peticiones de manera clara y oportuna; distinto es, que lo reclamado no haya sido despachado favorablemente, decisión que corresponde a la órbita de la Empresa Uno.
  - Existe una decisión respecto de la condición laboral y la consecuente calificación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual surtió las etapas procesales correspondientes, sin que se encuentre probado un desconocimiento abierto a lo allí considerado, por parte de la Empresa Uno.
  - Las reclamaciones elevadas por el Solicitante han sido objeto de revisión judicial, a través del ejercicio de la acción constitucional de tutela, operador judicial que despachó negativamente las reclamaciones elevadas.
  - A la fecha, como entidad contratante, la Empresa Dos indica que no cuenta con registro de trasgresiones eventuales o sistemáticas, que devalen un ejercicio de conductas irregulares por parte de la Empresa Uno como las que se señalan.
- En conclusión, la Empresa Dos solicita al PNC se declare la improcedencia de su vinculación al caso objeto de investigación.

#### 4. RESUMEN DE LAS ACTUACIONES PROCESALES LLEVADAS A CABO POR EL PNC

Desde la fecha de recepción de la solicitud, el PNC ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

FECHA	ACTUACIONES DEL PNC
10/05/2021	El PNC recibió la solicitud.
23/06/2021	El PNC respondió al Solicitante requiriendo allegar información faltante.
08/07/2021	El Solicitante proporcionó información adicional pero aun incompleta.
26/07/2021	El PNC respondió al Solicitante requiriendo allegar información faltante
11/08/2021	El Solicitante proporcionó la información faltante.
18/08/2021	El PNC envió comunicación al Solicitante declarando que el caso era procedente
30/08/2021	El PNC dio traslado de la solicitud a la Empresa Uno y a la Empresa Dos (el Solicitante manifestó que ninguna información era de carácter confidencial).
05/10/2021	El PNC hizo un segundo traslado de la solicitud a la Empresa Uno y a la Empresa Dos, dada la ausencia de respuesta de ambas empresas.





01/10/2021	La Empresa Uno envió respuesta al PNC.
06/10/2021	La Empresa Dos envió respuesta al PNC. La Empresa Dos envió su respuesta al PNC desde el 24 de septiembre de 2021 pero por motivos de inactivación de uno de los correos electrónicos de envío de correspondencia del Mincit, dicha respuesta sólo pudo ser recibida hasta el 6 de octubre de 2021.
07/10/2021	El PNC envió comunicación a la Empresa Uno y a la Empresa Dos confirmando la recepción de sus respuestas.
15/10/2021	Reunión entre el PNC y la Empresa Dos, aceptada por ésta última luego del ofrecimiento del PNC a todas las partes involucradas de manera individual.
08/11/2021	Fecha en que el PNC culminó la evaluación inicial.
22/11/2021	Fecha en que el PNC envió la evaluación inicial al Comité Consultivo para conocer sus opiniones.
02/12/21	Fecha en que se compartió la evaluación inicial con las partes para comentarios.

El 10 de mayo de 2021 el PNC recibió la una solicitud de instancia específica. La solicitud no incluía toda la información que exige el Decreto 1400 y por ende el PNC le envió una comunicación al Solicitante indicándole que debía allegar la misma. En dicha comunicación el PNC también ofreció al Solicitante realizar una reunión virtual a través de Microsoft Teams, a fin de explicarle en detalle la información pendiente de recibir, así como resolver cualquier inquietud que pudiera tener frente al trámite de la solicitud. Esta situación se repitió nuevamente, y finalmente el 11 de agosto de 2021 el PNC recibió un nuevo alcance de parte del Solicitante, en el cual finalmente adjuntaba la información faltante. Esto permitió al PNC declarar el caso procedente, es decir, que cumplía con todos los requisitos formales de información exigidos por el Decreto.

Cabe mencionar que cierta documentación remitida por el Solicitante no es nítida ni claramente legible o, inclusive, es completamente ilegible. Por este motivo, en dos ocasiones el PNC indicó al Solicitante las dificultades que podría representar para el análisis contar con documentos que no son claramente legibles. El Solicitante respondió al PNC que los documentos se encuentran tal cual le fueron suministrados por su poderdante y en las condiciones que a su vez él los conserva en su poder.

## 5. EVALUACIÓN INICIAL DEL PNC: ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS CORRESPONDIENTES

De acuerdo con el artículo 19 del Decreto 1400 de 2012, al recibir una instancia específica y declararla procedente, el PNC deberá hacer una evaluación inicial para establecer si se debe continuar o no con el análisis del caso, determinando si será aceptado o rechazado. En cumplimiento de esas disposiciones, el PNC procedió a realizar la evaluación inicial con





fundamento en la información presentada por las partes y los criterios expuestos en el referido artículo 19. Resulta oportuno mencionar que estos criterios son acumulativos, lo que significa que, si la instancia específica no cumple con uno o más criterios, no será aceptado. Al evaluar estos criterios, el PNC describirá su razonamiento para aceptar, aceptar parcialmente o no aceptar la instancia específica.

### 5.1 ¿Se encuentra el caso específico dentro del ámbito de las Líneas Directrices?

Los temas que son objeto de la instancia específica se refieren a una disputa laboral de un individuo y estos temas, en principio, no están cubiertos por las Líneas Directrices, a menos que existan aspectos o implicaciones más amplias al caso que sean relevantes para las Líneas Directrices. El PNC no ha encontrado que ese sea el caso en la presente instancia específica.

A partir de lo anterior se concluye que la instancia específica no se encuentra dentro del ámbito de las Líneas Directrices.

### 5.2 Identidad de la parte que presentó el caso específico y su interés en la materia

El Solicitante es una persona natural que presenta la instancia específica a nombre de otra persona natural. De acuerdo con el párrafo tercero del artículo 14 del Decreto 1400 de 2012 se exige que si la persona *“que presenta el caso específico no es la persona directamente afectada por el posible incumplimiento, deberá contar con una autorización expresa y por escrito de los directamente afectados, la cual deberá adjuntar a la información de que trata este artículo”*. El Solicitante remitió al PNC tal autorización para presentar la instancia específica.

El Solicitante es un ex empleado de la Empresa Uno, quien estuvo vinculado a través de contratos celebrados por períodos discontinuos entre el año 2010 y el 2015. El último contrato celebrado entre el Solicitante y la Empresa Uno era a término por labor, con una vigencia entre el 1 de febrero de 2015 y el 19 de junio de 2015. El Solicitante alega que terminado el contrato, éste no fue renovado, siendo despedido desconociendo su grave estado de salud ocasionado por su trabajo mientras fue empleado de la Empresa Uno, y por ende, desconociendo su condición de debilidad manifiesta y de fuero de estabilidad laboral reforzada, sin que para ello la Empresa Uno cumpliera con autorización del Ministerio de Trabajo.

En virtud de ello, se observaría que de parte del ex empleado, quien es representado por el Solicitante, existe un interés en la materia.

### 5.3 ¿Está el caso específico debidamente sustentado y presentado de una manera clara?

En opinión del PNC, si bien el Solicitante puede tener quejas frente a los temas objeto de la instancia, dichas quejas no han sido sustentadas de manera suficiente con respecto a las responsabilidades de la Empresa Uno y de la Empresa Dos con relación a las Líneas Directrices.





El Solicitante argumenta que las disposiciones específicas del Capítulo IV Derechos Humanos y del Capítulo V Empleo y Relaciones Laborales de las Líneas Directrices estarían siendo incumplidas por la Empresa Uno y por la Empresa Dos.

Los temas objeto de la queja se refieren a una disputa laboral de un individuo y estos temas, como se mencionó anteriormente, no están cubiertos por las Líneas Directrices.

A la luz de lo expuesto, para el PNC el caso no está debidamente sustentado ni presentado de una manera clara.

#### **5.4 ¿Aparentemente existe una relación entre las actuaciones de la empresa multinacional y el asunto planteado en el caso específico?**

Los asuntos referidos en la queja involucran al Solicitante, como ex empleado de la Empresa Uno, y a la Empresa Dos como contratante de la Empresa Uno.

En virtud de lo anterior, aparentemente existiría una relación entre las actuaciones de la Empresa Uno y la Empresa Dos y el asunto planteado en el caso específico.

#### **5.5 Relevancia de las leyes y procedimientos aplicables, especialmente las decisiones judiciales**

Varios procedimientos han sido interpuestos por el Solicitante con relación a los temas de la presente instancia específica:

- En agosto de 2015 el Solicitante presentó acción de tutela para que fuese reintegrado a la Empresa Uno, argumentando encontrarse en debilidad manifiesta. Esta fue negada dado que no existían recomendaciones médico laborales expedidas con anterioridad a la fecha de terminación del vínculo laboral, ni evidencias de secuelas de incapacidad a consecuencia de una enfermedad de origen profesional. Tampoco existían reportes de orden/control médico o suministro de algún medicamento que no haya sido atendido por la EPS tratante. No se encontró prueba que demostrara que la Empresa Uno desvinculó al Solicitante por una razón diferente a la terminación del contrato a término fijo.

Por último, el Solicitante no demostró que se encontraba imposibilitado o incapacitado para realizar otras actividades de la vida laboral; si bien es cierto que sufrió de una patología de origen común, no puede interpretarse que por esta situación el Solicitante debiera recibir un tratamiento especial por vía constitucional, ni ello conduce a que se encuentre discapacitada o con limitaciones para trabajar en cualquier actividades y por tanto, a que la Empresa Uno estuviese obligada a mantener al Solicitante como empleado de manera indefinida.

El fallo también señala que si el Solicitante consideraba afectados sus derechos por la decisión adoptada por la Empresa Uno, podía acudir a la vía adecuada como es la justicia laboral ordinaria.

- Este fallo fue confirmado en segunda instancia en octubre de 2015.





- El 6 de junio de 2018 el Solicitante presentó reclamación administrativa laboral ante la Empresa Dos, la cual contestó el 12 de junio de 2018 que el vínculo con la Empresa Uno era de naturaleza contractual, y que los asuntos laborales eran de responsabilidad exclusiva de la Empresa Uno.
- En agosto de 2019 el Solicitante presentó un proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia contra la Empresa Uno y la Empresa Dos, el cual se encuentra en curso. Consiste en el reintegro laboral del Solicitante a la Empresa Uno y el pago de indemnización plena y ordinaria de perjuicios por culpa patronal dadas las enfermedades laborales contraídas por éste en la Empresa Uno, como empleador, y en solidaridad con la Empresa Dos.

El PNC es de la opinión que la información suministrada sobre los referidos procesos instaurados por el Solicitante y que tienen relación con la presente instancia específica, no sustentan debidamente que los procedimientos seguidos durante la terminación del contrato laboral fuesen incorrectos y/o que son de una naturaleza que justifiquen acudir al PNC por un potencial incumplimiento de las Líneas Directrices.

#### 5.6 Manera en que casos similares están siendo o han sido tratados en procedimientos nacionales o internacionales

Como fuera mencionado anteriormente, actualmente se encuentra en curso un proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia contra la Empresa Uno y la Empresa Dos, a través del cual el Solicitante pide su reintegro laboral a la Empresa Uno y el pago de indemnización plena y ordinaria de perjuicios por culpa patronal dadas las enfermedades laborales contraídas por éste en la Empresa Uno como empleador y en solidaridad con la Empresa Dos.

Para el PNC resultaría claro que la existencia de procedimientos paralelos no es suficiente para decidir que los asuntos planteados en una instancia específica no merecen un examen más detenido. No obstante, y como se ha indicado previamente, este instancia específica se refiere a una disputa laboral de un individuo y estos temas no están cubiertos por las Líneas Directrices. Adicionalmente, los objetivos que persigue el Solicitante tanto en el proceso ordinario laboral como en la presente instancia específica se refieren al pago de una indemnización financiera, tanto a él como a sus víctimas. Al respecto, es preciso señalar que dicha pretensión va más allá del ámbito de responsabilidades del PNC.

Ahora bien, es preciso observar que otros PNCs han recibido casos que tienen características similares a la presente instancia específica, y que luego de ser evaluados, han sido rechazados:

- **PNC de EEUU: “Environmental issues in the Netherlands, the UK, and the USA”<sup>21</sup>**

En 2011 el PNC de EEUU recibió una instancia específica de parte de un individuo alegando que había sufrido pérdidas financieras debido al incumplimiento de los estándares ambientales de las Líneas Directrices por parte de una empresa. Al respecto, el PNC de

<sup>21</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/us0029.htm>





EEUU, luego de analizar el caso, concluyó que el principal motivo del individuo al presentar la queja era obtener un arreglo financiero, lo cual iba más allá del ámbito de las responsabilidades de un PNC. En ese sentido, no aceptó la instancia específica.

- **PNC de Francia: “Violation of employee rights in Cameroon”<sup>22</sup>**

En 2014 el PNC de Francia recibió una instancia específica que tiene similitudes con la presente. La misma se refiere a una disputa laboral de un individuo, la cual, de acuerdo con el PNC francés, debía ser manejada por las autoridades judiciales locales. Por ese motivo, decidió rechazar la instancia específica.

- **PNC de Países Bajos: “Former employees, and Bralima and Heineken N.V.”<sup>23</sup>**

En 2018 el PNC de Países Bajos recibió una instancia específica referida a una disputa laboral de un individuo, semejante a la presente. Ese tipo de disputas, en principio, argumentó el PNC, no estaban cubiertas por las Líneas Directrices. En virtud de ello, el PNC de Países Bajos determinó que la instancia específica no ameritaba un mayor examen y por ende, no la aceptó.

- **PNC de Canadá: “Murchison Minerals Ltd. and three Former Employees”<sup>24</sup>**

En 2019 el PNC de Canadá recibió una instancia específica de parte de tres ex empleados de una compañía alegando asuntos relacionados con la terminación de sus contratos y, de manera particular, solicitando al PNC que requiriera a la empresa cumplir con el fallo proferido por una corte local de pagarles compensación. Dado que ello no se encuentra dentro del mandato del PNC, éste decidió rechazar la instancia específica.

A partir de lo anteriormente expuesto, se observaría entonces que el PNC no tendría ni injerencia ni posibilidad de mediar en un asunto como el que se presenta en esta instancia específica, como tampoco suministrar alguna forma de remedio o asistir a las partes para encontrar una solución conjunta, tanto por las características de los asuntos planteados en la queja, los cuales caen por fuera del ámbito de las Líneas Directrices, como de las competencias que tiene el PNC.

### **5.7 ¿El examen del caso específico contribuirá al cumplimiento de los objetivos e incrementará la eficacia de las Líneas Directrices?**

Tomando en consideración las especificidades de la presente instancia específica, el PNC es de la opinión que el examen de este caso específico no contribuiría al cumplimiento de los objetivos ni incrementaría la eficacia de las Líneas Directrices. Ciertamente, los asuntos que aborda la instancia específica están por fuera de la órbita de las funciones y buenos oficios que puede ejercer el PNC, toda vez que lo solicitado por el Solicitante se encuentra por fuera del alcance de las Líneas Directrices y las funciones del PNC.

En efecto, las Guías de Procedimiento de la OCDE para la Implementación de las Líneas Directrices, no establecen que los PNCs pueden incrementar su efectividad resolviendo los

<sup>22</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/fr0020.htm>

<sup>23</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/nl0038.htm>

<sup>24</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/ca0020.htm>





asuntos sino más bien contribuir a su solución. La labor del PNC es evaluar si el ofrecimiento de buenos oficios a través de un intercambio entre las Partes, discutiendo los asuntos y las expectativas con la Empresa, o desarrollando recomendaciones sobre la conducta de la Empresa contribuiría a la solución del conflicto. Lo anterior no sería posible en la presente instancia específica.

### **5.8 ¿Existe una sentencia o pronunciamiento judicial frente a los hechos del caso específico que sea vinculante para las Partes?**

Existen dos acciones de tutela interpuestas por el Solicitante, los cuales han sido negadas.

Existe un proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia interpuesto por el Solicitantes contra la Empresa Uno y la Empresa Dos, el cual se encuentra en curso.

## **6. DETERMINACIÓN DEL PNC**

Con fundamento en la información presentada por las Partes y con base en el análisis realizado anteriormente para cada uno de los criterios expuestos en el artículo 19 del Decreto 1400 de 2012, el PNC concluye que esta solicitud de instancia específica no merece mayor consideración, y por ende RECHAZA el caso.

El PNC se permite aclarar que no expresa una opinión sobre la veracidad de las declaraciones de las partes o la validez de la documentación proporcionada por ellas.

## **7. PRÓXIMOS PASOS**

El PNC no acepta este caso para un examen más detenido. Esta Evaluación Inicial concluye el proceso bajo las Líneas Directrices con respecto a esta solicitud.

El Decreto 1400 establece que antes que el PNC proceda a publicar el escrito de evaluación inicial en su página web, lo enviará a las Partes solicitando sus comentarios por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recibo. Cabe destacar que queda a discreción del PNC decidir si los tiene en cuenta o no. Luego, la versión final de la evaluación inicial del caso será enviada a las Partes y publicada en la página web del PNC.<sup>25</sup> En cumplimiento a lo señalado, el PNC remitió a las Partes el escrito de evaluación inicial para sus comentarios el 2 de diciembre de 2021.

El PNC informará a la Secretaría de la OCDE y la declaración de evaluación inicial se agregará a la base de datos de instancias específicas de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

---

<sup>25</sup> Ibídem. Artículo 23. Parágrafos Segundo y Tercero. pag. 7.

