



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 Julio de 2020

Solicitante:	Organización sindical de industria
Empresa Multinacional:	Dos empresas prestadoras y comercializadoras de servicios de comunicaciones, subordinadas de una misma matriz
Disposiciones objeto de posible incumplimiento:	Capítulo V: Empleo y Relaciones Laborales
Fecha de presentación de la instancia:	6 de noviembre de 2018

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

A partir de dicha evaluación el PNC 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 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 2012.¹

¹ 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)



INTRODUCCIÓN

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (MNEs) son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las MNEs que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una Conducta Empresarial Responsable (CER),² 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, incluye los procesos de debida diligencia que deberían seguir las MNEs en sus operaciones para cumplir esos principios y normas.

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

Los PNCs tienen dos funciones:³

- 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 y conciliación para resolver los problemas prácticos que se puedan presentar por el posible incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de una MNE. En otras palabras, el PNC es un espacio que ayuda a resolver las “instancias específicas”⁴ entre la persona jurídica o persona natural que presenta el reclamo y la MNE 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 y conciliación, se abre un espacio para que las partes interesadas puedan encontrar una salida a una situación de posible incumplimiento.⁵

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 2012.⁶ Dicha norma da las pautas que rigen al PNC, y que reflejan las Guías de Procedimiento de la

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

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

⁴ “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>.

⁵ 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>

⁶ 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.dlil/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dlil/Decretos/1280228?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)





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

Tan pronto un PNC recibe una instancia específica de parte de una persona, sea natural o jurídica, alegando que una MNE estaría incumpliendo las Líneas Directrices, el PNC 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.⁸ 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, en el caso del PNC de Colombia, 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:⁹

- 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 empresa multinacional 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:¹⁰

- 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 Punto Nacional de Contacto.
- Las razones para aceptar o rechazar total o parcialmente el caso.

⁷ 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>

⁸ Ibídem. pag 76.

⁹ 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)

¹⁰ Ibídem. Artículo 23. pag. 7.





- 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 Directrices por parte de la empresa multinacional en contra de la cual se presentó el caso.
- 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.¹¹

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 manera informal a resolver el asunto.¹²

Como parte de su oferta de buenos oficios, el PNC ofrecerá acceso a procedimientos consensuados y no contenciosos, como la conciliación o mediación, o facilitará dicho acceso, con el fin de ayudar a resolver los asuntos planteados en la instancia específica.¹³ Es importante destacar que se recurrirá a procedimientos de mediación o conciliación únicamente con el acuerdo de las partes involucradas y su compromiso de participar en ellos de buena fe.¹⁴

¹¹ Ibídem. Artículo 23. Parágrafos Segundo y Tercero. pag. 7.

¹² Ibídem. Artículo 20. pag. 6.

¹³ Ibídem. Artículo 24. pag. 7.

¹⁴ 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>





EVALUACIÓN INICIAL DE LA INSTANCIA ESPECÍFICA

1. Identificación de las Partes

De acuerdo con en el Decreto 1400 de 2012,¹⁵ 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 no aceptar el presente caso de instancia específica, no se identificará a las Partes involucradas en este escrito de evaluación inicial.

Solicitante: Organización sindical de industria (en adelante “el Solicitante” o “el Sindicato”)

Empresa

Multinacional: Dos empresas prestadoras y comercializadoras de servicios de comunicaciones, subordinadas de una misma matriz (en adelante “las Empresas” o “la Empresa”). Esta situación de control estaba vigente para la fecha en que se presentó la instancia específica.

Disposiciones objeto de posible incumplimiento: Capítulo V: Empleo y Relaciones Laborales

Fecha de presentación: 6 de noviembre de 2018

2. Resumen de los hechos y de los argumentos de las Partes

2.1 Hechos

- Las dos Empresas son dos sociedades que fueron constituidas como personas jurídicas independientes en 1992 y 2007, respectivamente.
- El 31 de enero de 2011 el representante legal de la Empresa constituida en 1992 comunica a la Cámara de Comercio de Bogotá la configuración de una situación de control por parte de ésta como sociedad matriz respecto de la Empresa constituida en 2007, como sociedad subordinada.
- A partir del 26 de junio de 2012 las dos Empresas, es decir, la constituida en 1992 y la constituida en 2007, comenzaron un proceso de cambio y unificación de marca.
- El 31 de julio de 2017 el Solicitante presentó pliego de peticiones a la Empresa constituida en 2007. La etapa de arreglo directo tuvo lugar entre el 9 de agosto y el 8 de septiembre de 2017.

¹⁵ 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)





- El 1° de junio de 2018, el representante legal de la Empresa constituida en 1992 modifica ante la Cámara de Comercio de Bogotá la situación de control previa que tenía registrada la sociedad, indicando que el grupo empresarial quedó conformado por una matriz cuyo domicilio se encuentra fuera de Colombia, y varias sociedades subordinadas, entre ellas las dos Empresas involucradas en la presente instancia específica, es decir, la constituida en 1992 y la constituida en 2007.
- El 21 de septiembre de 2018, dado que el Solicitante y la Empresa constituida en 2007 no llegaron a un acuerdo en la etapa de arreglo directo, el Ministerio de Trabajo ordenó mediante Resolución No. 4144 la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que estudiara y decidiera el conflicto colectivo de trabajo. Las partes involucradas nombraron cada una un árbitro y el Ministerio de Trabajo nombró al tercer árbitro.
- El 6 de noviembre de 2018, el Solicitante presentó por escrito una solicitud de instancia específica ante el PNC de Colombia en contra de las dos Empresas, alegando el posible incumplimiento del Capítulo V de las Líneas Directrices, relativo a Empleo y Relaciones Laborales.
- El 21 y 28 de enero, el 11 y 21 de febrero y el 6 de marzo de 2019 sesionó el Tribunal de Arbitramento.
- El 11 de marzo de 2019 fue proferido el laudo arbitral por el Tribunal de Arbitramento.
- El 15 de marzo de 2019 mediante auto fue concedido el recurso extraordinario de anulación del laudo que había sido interpuesto por ambas partes en conflicto.
- El 31 de mayo de 2019 a través de escritura pública la Empresa constituida en 1992 absorbe mediante fusión a la Empresa constituida en 2007, la cual se disuelve sin liquidarse.
- Entre junio y julio de 2019 se establecieron mesas de diálogo entre el Solicitante y la Empresa.
- El 10 de julio de 2019, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema admitió el recurso de anulación que había sido interpuesto por el Solicitante y la Empresa, concedido mediante auto del 15 de marzo de 2019; y solicitó a las partes involucradas que presentaran las correspondientes réplicas.
- El 12 de agosto de 2019 el Solicitante presentó pliego de peticiones a la Empresa.
- El 18 de septiembre de 2019, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió el recurso de apelación interpuesto por el Solicitante y la Empresa contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 11 de marzo de 2019, en el marco del conflicto colectivo entre ambas partes. La Corte resolvió (i) modular el artículo 1° del laudo arbitral del 11 de marzo de 2019 en el sentido que la vigencia del laudo inicia a partir de su expedición; (ii) anular el artículo 2 del laudo,





denominado “Beneficio”; (iii) acceder a la devolución del laudo para que el tribunal dentro de los cinco días siguientes a su instalación, se pronunciara sobre el párrafo segundo del artículo 28 del pliego de peticiones, negando las demás peticiones de devolución del laudo; y (iv) no anular las demás disposiciones del laudo.

2.2 Argumentos del Solicitante sobre el presunto incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de las Empresas

El Solicitante en su escrito de presentación al PNC de la instancia específica describió los hechos relevantes del caso de la siguiente manera:

2.2.1 Argumentos relativos a la presunta violación de la Directriz 1ª del Capítulo V: Derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos

Alega el Solicitante que cuando se presentó el primer pliego de peticiones a la Empresa, ésta se rehusó a negociar, razón por la cual el Solicitante interpuso una querrela relacionada con actos atentatorios en contra del derecho de asociación ante el Ministerio de Trabajo el 30 de enero de 2013. En el marco de este punto, alega el Solicitante que hubo despidos injustificados de un trabajador miembro de la comisión negociadora del pliego de condiciones quien, por esta razón, ostentaba la calidad de aforado. Según el Solicitante, la Empresa ejercía presión y discriminación constante sobre los trabajadores afiliados al Sindicato pues ofrecían beneficios dentro de la Empresa a quienes se retiraran del mismo.

2.2.2 Argumentos relativos a la presunta violación de la Directriz 1b del Capítulo V: Derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre las condiciones de empleo

Sobre este punto, alega el Solicitante que al día siguiente de firmar las Convenciones Colectivas de Trabajo respectivas con la Empresa, el Presidente de la Empresa envía un correo electrónico a los trabajadores en donde atribuye a la buena voluntad de la Empresa los beneficios que serían otorgados por el Pacto Colectivo y de esta forma, niega la existencia de la labor del Sindicato en el marco de estas negociaciones.

Agrega el Solicitante que actualmente el Sindicato tiene un conflicto laboral con la Empresa porque no se llegó a un acuerdo en la última negociación colectiva del 8 de septiembre de 2017 con una de las dos Empresas, lo cual los tiene hoy¹⁶ enfrentados a un Tribunal de Arbitramento.

2.2.3 Argumentos relativos a la presunta violación de la Directriz 1e del Capítulo V: Principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo

Sobre este punto, alega el Solicitante que la Empresa incurre en casos de competencia desleal interna como estrategia para desmotivar al trabajador directo y justificar a mediano

¹⁶ Esta referencia de tiempo corresponde a la fecha de presentación de la instancia específica por parte del Solicitante, es decir, el 6 de noviembre de 2018.





plazo un despido sin justa causa por productividad. En este sentido, el Solicitante manifiesta que dentro de la Empresa hay desigualdad de condiciones laborales pues los empleados directos de la misma deben cumplir metas, obedecer a una política comercial, a un reglamento interno y a un código de ética mientras que los trabajadores tercerizados o afiliados no, razón por la cual se vería afectada la igualdad de condiciones y oportunidades en el trabajo.

Ahora, en el marco de la fusión de las Empresas con el fin de unir su operación, se crea una marca. Aduce el Solicitante, que en esta convergencia no se tienen en cuenta las condiciones laborales y contractuales diferenciadas de las dos Empresas, lo que genera una variedad de asimetrías entre los trabajadores. Con este motivo, la Empresa busca imponer un nuevo esquema salarial con la firma de un otrosí que modifica la forma de remuneración de los trabajadores. Como resultado, se desmejoran las condiciones económicas y laborales de los trabajadores pues se exige más cantidad de trabajo por menor remuneración.

Por otro lado, expone el Solicitante que la Empresa ejerce discriminación y amenazas a los trabajadores que hacen parte del Sindicato y a los trabajadores que no hicieron parte de la firma del otrosí.

2.2.4 Argumentos relativos a la presunta violación de la Directriz 4c del Capítulo V: Adopción de medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y seguridad en el trabajo

Manifiesta el Solicitante que la Empresa incumple esta Línea Directriz al desconocer las restricciones y recomendaciones médicas que recomiendan reubicar de cargo a los trabajadores en áreas diferentes a las que les produjo la enfermedad laboral. Por otro lado, el Solicitante considera que la Empresa fracasa en la aplicación de medidas que garanticen la salud en el trabajo pues constantemente rotan las horas de almuerzo, extienden los horarios nocturnos sin opción de modificarlo e imponen horarios extra en domingos y festivos.

2.2.5 Argumentos relativos a la presunta violación del párrafo 6 del Capítulo V: Comunicación a los representantes de los trabajadores sobre decisiones estructurales de la compañía que puedan afectar a los trabajadores

Sobre este punto, manifiesta el Solicitante que se dieron una serie de reestructuraciones unilaterales que no fueron notificadas ni comunicadas a los trabajadores tales como la extinción de canales de venta, razón por la cual los trabajadores vieron sustancialmente reducido su salario, y la modificación de los esquemas salariales a través de la firma de un otrosí, que obliga a los trabajadores a cambiarse de cargo sin que tengan la opción de participar en la toma de decisiones de estos asuntos. Estas reestructuraciones introdujeron cambios con efectos significativos sobre los medios de subsistencia de los trabajadores.

Propuestas de solución planteadas por el Solicitante en su solicitud de instancia específica





Conforme a lo anterior, en su escrito de solicitud de instancia específica el Solicitante le pide a la Empresa la puesta en marcha de las siguientes acciones para resolver el presunto incumplimiento de las Líneas Directrices sobre Empleo y Relaciones Laborales:

- a) Reconocer formalmente la existencia del Sindicato y capacitar a todos los Ejecutivos, Directivos, y Empleados de la Misión y Visión de un sindicato para que cesen las hostilidades y manifestaciones antisindicales dentro de la Empresa.
- b) Suscribir las Convenciones Colectivas de Trabajo y destinar los medios necesarios para que los trabajadores participen activamente en la elaboración de éstas, reconociendo a su vez, que la organización sindical los puede representar con el propósito de mejorar sus condiciones laborales. No elaborar ni suscribir más Pactos Colectivos.
- c) Respetar el principio de igualdad realimentando a los trabajadores sobre el respeto por la diferencia de opiniones, y en el caso de quienes tienen incapacidades o prescripciones médicas, sobre la diferencia de capacidades laborales. Replantear las modificaciones salariales y la creación de políticas y condiciones para los trabajadores que ofrecen beneficios adicionales.
- d) Permitir más espacios en carteleras sindicales y participación en los diferentes medios de comunicación internos de la Empresa.
- e) Implementar el uso de la Batería Psicosocial para disminuir los riesgos de enfermedades laborales y crear espacios de reubicación laboral donde los trabajadores que tengan enfermedades laborales puedan desempeñar sus labores sin ser discriminados.
- f) Informar a la organización sindical de los cambios que se den al interior de la Empresa y que puedan afectar a los trabajadores para que el Sindicato pueda expresar su opinión
- g) Proporcionar y priorizar las condiciones de trabajo y de equidad que garanticen la estabilidad laboral y económica para así evitar incurrir en un acto de competencia desleal. Minimizar la intermediación y tercerización laboral que permiten que quienes trabajan como aliados en condiciones laborales informales, obstaculicen la oportunidad de conseguir un puesto de trabajo a quienes trabajan formalmente.
- h) Otorgar a los empleados comerciales las herramientas suficientes para cumplir con las metas asignadas respetando sus sitios de trabajo y permitiendo el acceso a nuevos puntos de trabajo.
- i) Otorgar oportunidades de crecimiento laboral como ascensos y reubicaciones de cargos a los trabajadores antiguos teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento adquirido en la Empresa.

2.3 Argumentos de la Empresa sobre su presunto incumplimiento de las Líneas Directrices, según expone el Solicitante en su solicitud de instancia específica

El PNC requirió a la Empresa allegar sus argumentos sobre la solicitud de instancia específica presentada por el Solicitante. En atención a la misma, las dos Empresas, es decir, la Empresa constituida en 1992 y la Empresa constituida en 2007, a través de comunicaciones aparte y por escrito, remiten al PNC sus argumentos así como su respuesta a las propuestas de solución planteadas por el Solicitante en su escrito. Debe señalarse que esta última, es decir, la respuesta a las propuestas de solución, es la misma para ambas Empresas:





LÍNEA DIRECTRIZ	ARGUMENTOS EMPRESA I (CONSTITUIDA EN 1992)	ARGUMENTOS EMPRESA II (CONSTITUIDA EN 2007)
-----------------	---	--

**Directriz 1ª del
Capítulo V: Libre
Asociación**

**Directriz 1b del
Capítulo V:
Representación y
negociación
colectiva**

- Desde la primera afiliación de colaboradores al Sindicato, éste pasó de tener 6 afiliados en el 2017 a 11 afiliados en el mes de diciembre de 2018, lo que demuestra que el número de afiliados se incrementó en un 83%.
 - En ningún momento ha ofrecido de forma directa o indirecta beneficios por el hecho de desafiliarse del Sindicato.
 - Sobre las comunicaciones remitidas por la Empresa relacionadas con la suscripción del Pacto Colectivo argumentando que las mismas desconocen a las organizaciones sindicales, la Empresa expone que la comunicación con fecha del 1 de septiembre de 2017 hizo referencia al Plan de Beneficios Extralegales, el
- Suscribió con el Sindicato dos Convenciones Colectivas de Trabajo con fecha de 23 de julio de 2013 y de 14 de septiembre de 2015 respectivamente, como consecuencia de un proceso de negociación colectiva, lo cual es una clara demostración de su reconocimiento al derecho de asociación del Sindicato.
 - Estadísticamente se puede evidenciar que no se discrimina ni se presiona a las personas que se han querido afiliar al Sindicato pues desde la primera afiliación de colaboradores al Sindicato, éste pasó de tener 35 afiliados en el año 2013 a 59 afiliados para diciembre de 2018, lo que demuestra un aumento del 68%. Lo anterior evidencia que en ningún momento ha ofrecido directamente o a través de un representante, beneficios a sus colaboradores por el hecho de desafiliarse de un sindicato.
 - Es consciente de que la creación injustificada de estímulos a los trabajadores no sindicalizados se erige en violación del derecho de igualdad de respeto de los trabajadores sindicalizados.
 - Sobre las comunicaciones relacionadas con la suscripción del Pacto Colectivo remitidas por la Empresa a todos sus trabajadores, argumenta que el Pacto Colectivo es el resultado de un proceso de negociación con los trabajadores que no pertenecen al Sindicato.





cual es construido y ofrecido por la Empresa a todos sus trabajadores sin distinción alguna.

**Directriz 1e del
Capítulo V:
Igualdad de
oportunidades y
trato en el trabajo**

**Directriz 4c del
Capítulo V:
Adopción de**

- No es cierto que la Empresa desconoce los procesos de negociación del Sindicato sino que la naturaleza del Plan de Beneficios lo diferencia del Pacto Colectivo pues para el primero no es necesario un proceso de negociación.
- No hay discriminación: la oferta comercial de la Empresa es única para todos los canales de venta a nivel nacional.
- Los distribuidores deben cumplir con obligaciones suscritas con terceros.
- La diferenciación entre el trato entre los canales de venta es justificado: es una estrategia comercial.
- El Sindicato interpreta mal la Línea Directriz: ésta sólo aplica a personas que sostengan relaciones laborales, y la Empresa no tiene relación laboral con los terceros.
- El esquema salarial siempre ha sido variado, entonces se niega la imposición de un nuevo esquema salarial. Este también desborda el párrafo 1e del Capítulo V.
- La prueba del Solicitante para manifestar las presiones psicológicas y discriminación son derechos de petición, fue rechazada por la Ley 1581 de protección de datos.
- El otrosí es legal y se han mejorado las condiciones laborales.
- La suscripción o cambio del esquema salarial no es de competencia del PNC sino de las partes.
- La Empresa tiene un plan de medicina y realizan seguimiento.
- Sobre las actuaciones de competencia desleal interna, en ningún momento ha implementado políticas que fomenten la desmotivación de sus empleados.
- La oferta comercial es única para todos los canales de venta a nivel nacional por lo cual no es posible ofrecer promociones u ofertas diferentes o más atractivas.
- Los horarios nocturnos y dominicales se extienden por la necesidad de operar de la





**medidas
adecuadas para
garantizar en sus
actividades la
salud y seguridad
en el trabajo**

**Directriz del
Capítulo V
parágrafo 6:
Comunicación a
los
representantes de
los trabajadores
sobre decisiones
estructurales de la
compañía que
puedan afectar a
los trabajadores**

- Hace parte de las necesidades de la Empresa tener trabajadores nocturnos, situación que no tiene relación con la adopción de medidas para garantizar la seguridad en el trabajo, como argumenta el Solicitante.
 - Las situaciones argumentadas por el Solicitante se encuentran por fuera del ámbito de aplicación de las Líneas Directrices, dado que el Solicitante pretende que se discutan aspectos propios de la operatividad de la Empresa que no guardan relación alguna con las medidas que en seguridad y salud en el trabajo debe adherirse la Empresa en el ámbito nacional.
 - El Solicitante interpretó erróneamente la Directriz 6 del capítulo V porque ésta implica únicamente el cierre de un establecimiento.
 - No ha habido despidos masivos porque tal trámite debe adelantarse ante el Ministerio de Trabajo. Lo que no ocurrió y está en trámite una petición para certificarlo.
 - Nunca ha sobrepasado el despido sin justa causa por más del 5%.
 - El PNC no es competente para revisar asuntos correspondientes con despidos colectivos porque las Líneas Directrices delimitan su aplicación.
 - El PNC no es la entidad competente para analizar si hay acoso laboral, adicional las Líneas Directrices no lo permiten y hay una querrela en curso.
- compañía y conforme indica la ley.
- La Empresa cumple, y cuenta con un cuerpo corporativo que define acciones e implementa recomendaciones médicas laborales y que realiza seguimiento a las incapacidades reportadas.
- El Solicitante interpretó erróneamente la Directriz 6 del capítulo V porque ésta implica únicamente el cierre de un establecimiento.
 - No ha habido despidos masivos porque tal trámite debe adelantarse ante el Ministerio de Trabajo. Lo que no ocurrió y está en trámite una petición para certificarlo.
 - Nunca ha sobrepasado el despido sin justa causa por más del 5%.
 - El PNC no es competente para revisar asuntos correspondientes con despidos colectivos porque las Líneas Directrices delimitan su aplicación.
 - El PNC no es la entidad competente para analizar si hay acoso laboral, adicional las Líneas Directrices no lo permiten y hay una querrela en curso.

Respuesta de la Empresa a las propuestas de solución planteadas por el Solicitante en su solicitud de instancia específica





Frente a las propuestas de solución planteadas por el Solicitante en su solicitud de instancia específica, la Empresa se pronunció en los siguientes términos:

- a) La Empresa no puede pronunciarse frente a esta propuesta pues no se entiende la relación que guardan las diferentes propuestas de solución determinadas en el literal a) con los hechos en que el Solicitante sustentó su queja. Adicionalmente, la Empresa ya cumple con dicha propuesta de solución, por cuanto se refiere a discusiones de carácter legal que son competencia exclusiva del Juez Laboral. En todo caso, dentro de las convenciones colectivas suscritas por ésta con el Solicitante, se reconoce la existencia del Sindicato.
- b) La Empresa rechaza esta propuesta, por cuanto pretende la imposibilidad de su parte de suscribir pactos colectivos, mecanismo de representación válido conforme a la normatividad colombiana.
- c) La Empresa en todo momento ha cumplido con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. El cambio en el esquema de remuneración de todos los trabajadores del área comercial de la Empresa no implica un incumplimiento al principio de igualdad de oportunidades, siendo que en ningún momento se ha basado en una situación discriminatoria, pues ésta se ofrece al total de la población. El cambio se ha venido efectuando como un ofrecimiento voluntario, de acuerdo con lo dispuesto por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia para este tema.
- d) Para la Empresa esta propuesta no guarda relación con los hechos en que se sustentó el escrito ni con los criterios de las Líneas Directrices para tomar una decisión. Sin embargo, manifiesta su disposición a proponer fórmulas de mediación sobre este tema únicamente en lo que respecta a las carteleras sindicales. No obstante lo anterior, la presente propuesta debió hacer parte del pliego de peticiones que el Sindicato presentó para la Convención Colectiva aplicable entre el período 2017-2019. En ese sentido, lo concerniente a las carteleras sindicales está expresamente regulado en la Convención Colectiva entre el Solicitante y la Empresa.
- e) Para la Empresa, esta propuesta no guarda relación alguna con los hechos sobre los cuales se sustentó el escrito del Solicitante. En todo caso, la Empresa cumple la propuesta de solución planteada siendo que se trata de temas de carácter meramente legal como es la implementación de la batería psicosocial, cuyas condiciones de implementación se encuentran reguladas expresamente y son de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores. En sentido, no se trataría de un asunto mediable. Respecto a la creación de espacio de reubicación laboral, al igual que en el caso de la implementación de la batería psicosocial, la propuesta de solución versa sobre un tema de carácter legal regulado en la ley y la jurisprudencia colombiana, y que por lo tanto, no es mediable.
- f) Frente a la propuesta de establecimiento de mecanismos de participación, no es claro a qué hace referencia el Solicitante. Entendiendo los cambios a los hechos que manifiesta al parágrafo 6 del Capítulo V de las Líneas Directrices, el Solicitante lo sustenta en los cambios en los esquemas salariales de todos los trabajadores,





situación que se encuentra por fuera del ámbito de aplicación de las Líneas Directrices.

- g) La Empresa rechaza esta propuesta por cuanto pretende la imposibilidad de contratar a terceros para el desarrollo de servicios comerciales, lo cual implicaría una clara limitación al derecho a la libertad de empresa de la Empresa.
- h) Esta propuesta no guarda relación ni siquiera indirecta con las Líneas Directrices o las situaciones de hecho descritas en el documento respecto del otorgamiento de herramientas para el cumplimiento de metas a la fuerza comercial de la Empresa. Entrega a sus colaboradores todas las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus labores. Al igual que en el caso de propuestas anteriores, el Solicitante pretende el pronunciamiento frente a una obligación de carácter legal, como es la de poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados para la realización de sus labores.
- i) No se entiende la relación que guarda la propuesta de ascenso a trabajadores antiguos con los hechos en que sustentó el Solicitante su queja de instancia específica, y por la cual se le impide a la Empresa la posibilidad de pronunciarse frente a esto.

3. Resumen de las actuaciones procesales del PNC

- 3.1 El 6 de noviembre de 2018, el Solicitante presentó por escrito una solicitud de instancia específica ante el PNC de Colombia en contra de las dos Empresas, alegando el posible incumplimiento del Capítulo V de las Líneas Directrices de la OCDE, relativo a Empleo y Relaciones Laborales.
- 3.2 El 16 de noviembre de 2018, el PNC envió una comunicación al Solicitante informándole de manera oficial que una vez revisada la información contenida en los documentos aportados por dicha organización el 6 de noviembre 2018, el caso de instancia específica era procedente en los términos del artículo 14 del Decreto 1400 de 2012.
- 3.3 El 20 de noviembre de 2018, el PNC dio traslado de la información allegada por el Solicitante a la Empresa, indicándole que contaba con un término de veinte (20) días hábiles para pronunciarse sobre los asuntos planteados y adjuntar las pruebas que considerara necesarias sobre cada aspecto descrito en el caso específico.
- 3.4 El 13 de diciembre de 2018 el PNC recibió una comunicación de parte de la Empresa, en la que solicitaba una extensión del plazo otorgado para dar respuesta a la queja presentada por el Solicitante, argumentando la necesidad de acreditar en forma suficiente y completa el material probatorio y documental sobre cada uno de los puntos objeto de queja.
- 3.5 El 18 de diciembre de 2018 el PNC envió una comunicación a la Empresa, informándole que se le concedería la extensión del plazo solicitado para dar respuesta hasta el 17 de enero de 2019.





- 3.6** El 21 de enero de 2019, el PNC recibió comunicaciones independientes de las dos Empresas involucradas en la instancia específica, representadas por el mismo apoderado, en las que respondía a la solicitud de instancia específica presentada por el Solicitante contra ambas Empresas.
- 3.7** El 5 de marzo de 2019, el PNC sostuvo una reunión con el apoderado de las Empresas, donde el PNC explicó sus funciones y objetivos así como el alcance de las Líneas Directrices. Por su parte, la Empresa presentó, desde su perspectiva, los hechos del caso y su contexto.¹⁷
- 3.8** El 19 de marzo de 2019 el PNC informó al Solicitante y a la Empresa que extendería el plazo para pronunciarse sobre la evaluación inicial de la instancia específica en cuestión, a fin de determinar si la aceptaba o la rechazaba, a la espera de la notificación a las partes involucradas del laudo de arbitramiento que estaba en curso entre ellas.
- 3.9** El 21 de marzo de 2019, el PNC recibió una comunicación de parte del Solicitante, a través de la cual remitía, para información y demás asuntos pertinentes del PNC, el laudo emitido por el Tribunal de Arbitramiento en el conflicto entre la Empresa constituida en 2007 y el Solicitante. Este último informaba además que, al igual que la Empresa, también había procedido a solicitar la anulación del laudo.
- 3.10** El 22 de marzo de 2019, y derivado de la reunión sostenida el 5 de marzo de 2019 entre el PNC y el apoderado de las Empresas, éste remite al PNC información complementaria para que éste pueda continuar su labor de análisis del caso.
- 3.11** En abril de 2019, el PNC se reunió con el Comité Consultivo¹⁸ del PNC para discutir la instancia específica.
- 3.12** El 23 de agosto de 2019 el PNC realizó una reunión con el Solicitante y la Empresa a fin de tener información sobre el desarrollo de los procesos paralelos que estaban tomando lugar entre ellas, así como las perspectivas futuras.¹⁹
- 3.13** El 23 de octubre de 2019, el PNC recibió una comunicación de parte del Solicitante, en la que señalaba que el laudo, los resultados no esperados de las mesas de diálogo establecidas entre junio y julio de 2019, la expectativa de resolver las diferencias a

¹⁷ De acuerdo con el artículo 18 del Decreto 1400 de 2012, antes de concluir la evaluación inicial y si el PNC lo considera pertinente, podrá solicitar información adicional o convocar a las Partes a reuniones separadas para clarificar cualquier asunto relativo al caso. El PNC dejará constancia de los asuntos sustanciales de la reunión, la cual reposará en el registro del caso específico y será confidencial, a menos que las partes indiquen lo contrario.

¹⁸ En cumplimiento a lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1400 de 2012, se crea el Comité Consultivo del PNC de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, a través de la Resolución 3879 de 2013. Éste es un órgano cuatripartito integrado por un representante del sector empresarial, un representante de las organizaciones sindicales, un representante de las organizaciones no gubernamentales y un representante de la academia. Su función es asesorar en sus labores al PNC y velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en las Líneas Directrices y en el Decreto 1400 de 2012.

¹⁹ De acuerdo con el artículo 18 del Decreto 1400 de 2012, antes de concluir la evaluación inicial y si el PNC lo considera pertinente, podrá solicitar información adicional o convocar a las Partes a reuniones separadas para clarificar cualquier asunto relativo al caso. El PNC dejará constancia de los asuntos sustanciales de la reunión, la cual reposará en el registro del caso específico y será confidencial, a menos que las partes indiquen lo contrario.





través de la negociación de un pliego de peticiones presentado el 12 de agosto de 2019, el hecho que se encontraban ya en la prórroga de arreglo directo, así como la negativa de la Empresa a resolver los temas planeados por el sindicato; hacían que la intervención del PNC fuera más que nunca necesaria.

- 3.14** El 6 de noviembre de 2019 se realizó una reunión entre el PNC y el Solicitante, donde éste último presentó un resumen de los diferentes procesos realizados por las partes involucradas en la instancia específica, indicando que hasta la fecha no se habían logrado resultados satisfactorios, razón por la cual se prorrogó la etapa de arreglo directo, por lo que el Solicitante precisó suspender el proceso ante el PNC hasta culminar dicha fase.²⁰
- 3.15** El 23 de diciembre de 2019 el PNC sostuvo una reunión con la Empresa a fin de tener información sobre el desarrollo de los procesos paralelos en curso que estaban tomando lugar entre el Solicitante y la Empresa, así como las perspectivas futuras.²¹
- 3.16** El 23 de diciembre de 2019 el PNC envió una comunicación al Solicitante, pidiéndole enviar la información sobre el estado de avance del proceso de arreglo directo y conocer si continuaba con su postura de mantener suspendido el proceso de instancia específica ante el PNC hasta que culminara la fase de arreglo directo o si había adoptado alguna otra decisión.
- 3.17** El 18 de febrero de 2020 el PNC recibió una comunicación de la Empresa, en la que daba alcance a la reunión sostenida el 23 de diciembre de 2019 y remitía información sobre las actuaciones llevadas a cabo por ésta.
- 3.18** El 2 de marzo de 2020 el PNC envió una comunicación al Solicitante reiterándole su solicitud del 23 de diciembre de 2019.
- 3.19** El 9 de marzo de 2020, el PNC envió una comunicación a la Empresa para dar respuesta a la remitida por ésta el 18 de febrero de 2020. El PNC respondió en su comunicación su compromiso de dar cumplimiento a las disposiciones consagradas en las Líneas Directrices, enfatizando que estaba en el deber de realizar una evaluación inicial de la instancia específica presentada, que atendiera el principio de imparcialidad con ambas partes.
- 3.20** El 10 de marzo de 2020 se realizó la primera sesión del año 2020 del Comité Consultivo del PNC. Frente a esta instancia específica, los Miembros señalaron la urgencia de definir si se aceptaba o si se rechazaba pero que para ello se requería contar con información actualizada de parte del Solicitante. Se encomendó al PNC sostener una reunión con el Solicitante, para recibir información actualizada de la instancia específica y tener claridad sobre cuál sería la reclamación actual a la luz de las Líneas Directrices.

²⁰ *Ibidem.*

²¹ *Ibidem.*





- 3.21** Entre el 10 de marzo de 2020 y antes del inicio del aislamiento preventivo obligatorio, el PNC trató de comunicarse con el Solicitante para agendar una reunión, en atención a lo acordado en la sesión del Comité Consultivo.
- 3.22** Dado el inicio del aislamiento preventivo obligatorio, el 6 de abril de 2020 el PNC envió correo electrónico al Solicitante reiterándole su solicitud de recibir información actualizada de los hechos del caso e informándole sobre los resultados y pasos a seguir que frente a esta instancia fueron acordados en la sesión del Comité Consultivo. En su correo el PNC proponía sostener una llamada telefónica dada la imposibilidad de realizar una reunión presencial.
- 3.23** El 8 de mayo de 2020 el PNC recibió vía correo electrónico respuesta de parte del Solicitante al correo electrónico que el PNC le enviara el 6 de abril de 2020. En el mismo, el Solicitante señala que se mantiene sin culminación el conflicto laboral y menciona elementos nuevos, referidos a los temas que son necesarios en el entorno laboral por la emergencia sanitaria. Por último, solicita al PNC continuar su labor como fuera solicitado desde el año 2018.
- 3.24** El 13 de mayo de 2020 se realizó la segunda sesión del año 2020 del Comité Consultivo del PNC, vía *Microsoft Teams*. El PNC informó sobre los resultados de las labores que frente a esta instancia le fueron encomendadas en la sesión anterior. Dada la falta de claridad sobre cuáles hechos son los que el Solicitante estaría argumentando actualmente, se concluyó que no se aceptaría la instancia y que así sería informado a las partes involucradas. Se aclararía al Solicitante que en caso que así lo considerara, podría presentar una nueva solicitud de instancia específica.

4. Alcance de las Líneas Directrices frente a la 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 suma relevancia destacar que el cumplimiento o contravención de la legislación nacional vigente, no implica necesariamente el acatamiento o contravención de las Líneas Directrices. 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 solicitud de instancia específica en contra de una empresa no es una demanda sino, por el contrario, una invitación a revisar las políticas de CER de una MNE. 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 MNE. La instancia específica ante el PNC no tiene entonces un carácter litigioso, y sus recomendaciones, o el ofrecimiento de sus buenos oficios, en caso de aceptarse la instancia específica, 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 ayudar a las MNEs y a las partes interesadas a tomar medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las mismas.

En suma, al PNC le corresponde contribuir a través de sus buenos oficios, a que las partes en conflicto puedan encontrar solución a los asuntos planteados, desde la perspectiva de las Líneas Directrices y no desde la perspectiva del ordenamiento judicial.

5. Competencia del PNC frente a la instancia específica presentada por el Solicitante

Ante todo, es necesario determinar si la Empresa es una “empresa multinacional” cubierta por la aplicación de las Líneas Directrices. Al respecto, las Líneas Directrices no contienen una definición expresa de “empresa multinacional”. 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.”*²²

Adicional a lo anterior, las Líneas Directrices *“recaen conjuntamente sobre las empresas multinacionales que operan en sus territorios o que tienen sede en ellos”*²³ y *“están destinadas a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional”*,²⁴ incluyendo a sociedades, matrices y/o entidades locales, *“en función [de ejercer una] distribución efectiva de responsabilidades entre ellas”*.²⁵

Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que, según el Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de Bogotá, a fecha del 13 de mayo de 2020 la Empresa es controlada por, y subordinada de, una sociedad matriz que tiene su domicilio fuera de Colombia, matriz que a su vez tiene operaciones en varios países, 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.

6. Decisión del PNC: razones para aceptar o rechazar total o parcialmente la presente instancia específica

Con base en la información suministrada por escrito por ambas partes involucradas en la instancia específica, para marzo de 2019 el PNC iniciaría la evaluación inicial de la misma a fin de determinar si la aceptaba o la rechazaba, de acuerdo con los criterios de evaluación inicial establecidos en la Guía de Procedimiento de la OCDE para la Implementación de las Líneas Directrices y en el Decreto 1400 de 2012.

²² 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/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf>

²³ *Ibidem*. Declaración párrafo I. pag. 10.

²⁴ *Ibidem*. Capítulo I. Conceptos y Principios. Numeral 4. pag. 19.

²⁵ *Ibidem*.





No obstante, para la realización de la referida evaluación inicial el PNC identificó la importancia que revestían los siguientes elementos en la presente instancia específica:

- El 31 de julio de 2017 el Solicitante había presentado pliego de peticiones a la Empresa constituida en 2007. La etapa de arreglo directo tuvo lugar entre el 9 de agosto y el 8 de septiembre de 2017. Dado que las partes no llegaron a un acuerdo, el Ministerio de Trabajo, mediante Resolución No. 4144 del 21 de septiembre de 2018, ordenó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que estudiara y decidiera el conflicto colectivo de trabajo. Las partes nombraron cada una un árbitro y el Ministerio de Trabajo nombró al tercer árbitro. El Tribunal sesionó el 21 y 28 de enero, el 11 y 21 de febrero y el 6 de marzo de 2019. El 11 de marzo de 2019 fue proferido el laudo arbitral. Ambas partes en conflicto interpusieron el recurso extraordinario de anulación, el cual fue concedido mediante auto del 15 de marzo de 2019.
- Entre las funciones encomendadas al PNC por el Decreto 1400 de 2012 se encuentran:

“(…)

Contribuir a la resolución de los casos específicos que surjan en relación con la aplicación de las Directrices, de manera imparcial, previsible, equitativa y compatible con los principios y normas de las Directrices y;

Servir de foro de discusión, ayudando a las partes interesadas a resolver los problemas planteados en los casos específicos, de manera eficiente, oportuna y de conformidad con las Directrices.

(…)»²⁶

- El artículo 19 del Decreto 1400 de 2012 establece que el PNC deberá tener en cuenta para la evaluación inicial la relevancia de las leyes y procedimientos aplicables, especialmente las decisiones judiciales; así como la existencia de sentencias o pronunciamientos judiciales frente a los hechos del caso específico que sea vinculante para las Partes.²⁷

A partir de lo expuesto y teniendo en cuenta la relevancia e incidencia del proceso ante el Tribunal Arbitral y el laudo que se encontraba en curso en ese momento para resolver la controversia entre las partes involucradas, el PNC consideró conveniente esperar la notificación de las partes del laudo de arbitramento para pronunciarse sobre la aceptación o rechazo del presente caso de instancia específica. En ese sentido, el 19 de marzo de 2019 informó al Solicitante y a la Empresa que extendería el plazo para pronunciarse sobre la evaluación inicial de la instancia específica en cuestión, a fin de determinar si la aceptaba

²⁶ 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 3. pag. 2. [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)

²⁷ Ibídem. Artículo 19. pag. 6.





o la rechazaba, a la espera de la notificación a las partes involucradas del laudo de arbitramento que estaba en curso entre ellas.

No obstante, dado que ambas partes involucradas interpusieron el recurso extraordinario de anulación del laudo proferido, ello generó la necesidad de un nuevo compás de espera en la realización de la evaluación inicial. Lo anterior, junto con todos los desarrollos que acompañaron al proceso y que fueron descritos cronológicamente en las secciones anteriores del presente escrito, evidenció una evolución de los hechos bajo los cuales el Solicitante presentó originalmente la instancia específica en noviembre de 2018.

Tomando en consideración ese contexto, para el PNC era indispensable contar con una actualización de los hechos que fueron presentados por el Solicitante a finales de 2018, y que incluyera a su vez una actualización de bajo cuáles Líneas Directrices se estaría presentando la queja de posible incumplimiento.

La ausencia de esa información solicitada por el PNC en reiteradas oportunidades, la urgencia de dar la debida diligencia en la evaluación inicial de esta instancia específica que fue presentada hace más de año y medio, y las conclusiones derivadas de la sesión del Comité Consultivo del PNC, conducen a que el PNC determine que no acepta la solicitud de instancia específica presentada por el Solicitante en contra de la Empresa por el posible incumplimiento de las Líneas Directrices, el 6 de noviembre de 2018.

No obstante lo anterior, el PNC se permite informar al Solicitante que en caso que así lo considere, puede presentar una instancia específica donde se recojan las novedades de la misma, la totalidad de los hechos en los que basaría su reclamación y las Líneas Directrices que asocia a éstos.

