



LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

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

Queja contra la Empresa Multinacional Drummond Company INC., por parte de la asociación sindical: Sindicato Nacional de Trabajadores Enfermos y Discapacitados del Sector Minero- SINTRADEM, Federación General del Trabajo CGT Seccional Cesar, Confederación General del Trabajo Colombia- CGT.

NOVIEMBRE DE 2018

1 Introducción: El Punto Nacional de Contacto y las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales

Los Puntos Nacionales de Contacto de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos -OECD- son mecanismos de implementación efectiva de las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales (en adelante las “Directrices”). Las Directrices son un conjunto de recomendaciones en materia de Conducta Empresarial Responsable dirigidas por los gobiernos adherentes a la Declaración de la OECD sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos.

Las Directrices enuncian principios y estándares para promover una conducta empresarial responsable, compatible con las legislaciones aplicables y las normas internacionalmente reconocidas.

El cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas multinacionales es voluntario y no es jurídicamente vinculante.

En Colombia, el Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales (en adelante el “PNC de Colombia”), ubicado en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (en adelante el “MinCIT), es el ente encargado de lograr la implementación de las recomendaciones a través de un doble mandato:

- I. Divulgar y promocionar las Directrices de forma amplia en los diferentes sectores de la sociedad;
- II. Contribuir a la solución no judicial de casos que surjan en relación con la aplicación de las Directrices por parte de una empresa multinacional en Colombia, a través de quejas; formalmente denominados casos de *Instancia Específica*.

Conforme a lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 1400 de 2012, expedido por el MinCIT (en adelante el “Decreto”), le compete al PNC de Colombia elaborar una *Declaración Final* sobre el caso de Instancia Específica aceptado parcialmente por este mismo ente en Diciembre de 2016.

2 Resumen caso de Instancia Específica: Drummond Ltd. - SINTRADEM

El 29 de Julio de 2016, el PNC de Colombia recibió una solicitud de evaluación de Instancia Específica (en adelante la “queja” o el “caso”) por parte del Sindicato de Trabajadores Enfermos y Discapacitados del Sector Minero (en adelante “SINTRADEM” o el “Sindicato” o la “asociación sindical”), la Federación General el Trabajo CGT Seccional Cesar (en adelante “CGT Cesar”) y la Confederación General del Trabajo de Colombia (en adelante la “CGT”) -en conjunto los “Petitionarios”-, alegando la

inobservancia de las Directrices por parte de la empresa multinacional estadounidense Drummond Company Inc. por actividades relacionadas con su filial establecida en Colombia, Drummond Ltd. (en adelante la “Empresa”).

Drummond Ltd., parte involucrada en el proceso, extrae y comercializa carbón y sus derivados en el departamento del Cesar, Colombia.

2.1 Resumen de los alegatos de los Peticionarios y de las respuestas de la Empresa:

Los Peticionarios identificaron acciones por parte de la Empresa que consideraban causaban impactos negativos en la salud de los trabajadores e incumplían con las Directrices. En este sentido, alegaron la inobservancia de Directrices relativas a los capítulos II, IV y V - Principios Generales, Derechos Humanos (en adelante “DD.HH.”) y Empleo y Relaciones Laborales, respectivamente. La Empresa respondió a cada uno de los alegatos presentados.

2.1.1 Derecho a la libre asociación

En razón de una demanda interpuesta por la Empresa, la cual solicitaba la liquidación del Sindicato, los Peticionarios argumentaron la inobservancia de la Empresa a respetar el derecho a la libre asociación.

La demanda fue calificada por los Peticionarios como *“un acto de hostigamiento en contra de la libertad sindical, [que tenía por objeto]...restringir el derecho de los trabajadores a constituir un sindicato, generando en todo el proceso incertidumbre y miedo en sus afiliados”*.

Los Peticionarios invocaron la inobservancia del Párrafo 1a del Capítulo 5 sobre Empleo y Relaciones Laborales, que dice: *“Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o afiliarse a ellas”*.

Frente a este cargo, la Empresa argumentó que actuó conforme a la ley nacional al utilizar las vías legales para elevar reclamaciones sobre la legalidad de la constitución del sindicato. Respecto de lo anterior señalaron; *“la imposición de acciones legales ante los jueces... no puede ser entendidos como un impacto negativo...Drummond respeta las decisiones judiciales, sin renunciar a los mecanismos que la Constitución Política y a la ley contemplan en caso de desacuerdo”*.

Adicionalmente, la Empresa sostuvo que *“a pesar de tener serias dudas sobre la legalidad de [la] creación [del Sindicato], reconoc[í]o que su existencia se presum[ía] legal mientras las autoridades competentes no estable[cieran] lo contrario”*. Como ejemplo del reconocimiento a la asociación sindical a pesar de la disputa legal, en su escrito, la Empresa indicó que desde la creación de SINTRADEM otorgó permisos sindicales a los dirigentes de la asociación sindical.

El 19 de agosto de 2016, la Sala Civil, de Familia y Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar confirmó la sentencia del Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, la cual declaró que el *“sindicato demandado se constituyó y clasificó de forma correcta”*.

2.1.2 Derecho a la libre asociación (despido a dirigentes sindicales)

Al respecto, el Sindicato calificó ciertas acciones de la Empresa como *“actuaciones hostiles”* contra miembros de la asociación sindical. Al respecto, identificó actuaciones como el inicio

de un proceso disciplinario laboral y posterior despido de uno de los dirigentes de la asociación sindical, y la utilización de videos “*tomados en una plaza pública*” como material probatorio para el despido de trabajadores afiliados a SINTRADEM, como presuntas violaciones de las Directrices.

Así, los Peticionarios invocaron la inobservancia del Párrafo 1.a del Capítulo 5 sobre Empleo y Relaciones Laborales, que dice: “*Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o afiliarse a ellas*”.

Frente al primer hecho, la Empresa argumentó que el “*proceso tendiente a la terminación [del] contrato [del dirigente sindical]...precedía de la ocurrencia de una justa causa legal*” que dio origen al agotamiento de los procedimientos internos, administrativos y judiciales previstos para garantizar los derechos del trabajador.

La Empresa sostuvo que la “*terminación del contrato de trabajo...no obedeció a [la] afiliación sindical [del implicado], como tampoco a su participación en actividades sindicales*”.

Frente al segundo hecho, la Empresa señaló que la “*terminación del contrato de trabajo [fue resultado] de las actividades sindicales violentas en las que participó el afiliado, que dieron lugar*” a la declaración de huelga ilegal por parte de la Corte Suprema de Justicia.

La Empresa negó haber causado un impacto negativo.

2.1.3 Derecho a la negociación colectiva

Los Peticionarios argumentaron que una vez que “*la Empresa fue notificada del pliego de peticiones...la Empresa llamó a SINTRADEM a iniciar la etapa de arreglo directo, pero indicando*

su negativa frente a todos los puntos del pliego de peticiones”.

Según los Peticionarios “*la negativa de Drummond a negociar algún punto [del pliego] mientras [avanzaba] la demanda de disolución del sindicato [pareció] ser la estrategia empresarial para entorpecer y dilatar el derecho a la negociación colectiva*”.

Los Peticionarios invocaron la inobservancia del Párrafo 1.b del Capítulo 5 sobre Empleo y Relaciones Laborales; que dice: “*Respetar el 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 colectivas y a iniciar, bien sea individualmente o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo*”.

La Empresa rechazó el cargo. Señaló que “*una vez recibido [el] pliego de peticiones, la Empresa invitó al Sindicato a negociar*”; surtida la etapa “*se inició el trámite de la integración de un tribunal de arbitramento*”. La Empresa argumentó que la negociación de buena fe no se debe confundir con la “obligación” del empleador a llegar forzosamente a “*acuerdos en la negociación, desconociendo con ello el alcance del principio de negociación libre y voluntaria*”.

Por último, la Empresa expuso que a pesar de que SINTRADEM no tuviera una convención colectiva, gozaban de los beneficios establecidos en las demás convenciones colectivas celebradas con otros sindicatos.

Es importante anotar que, de forma posterior a la iniciación del caso ante el PNC, y por fuera del proceso arbitral, se llegó a la firma de una convención colectiva del trabajo entre SINTRADEM y la Empresa.

2.1.4 Debida diligencia para prevenir y atenuar amenazas externas contra dirigentes sindicales

Al respecto, los peticionarios señalaron que “si bien Drummond no [era] responsable directo de estos hechos, debió tomar en cuenta los posibles riesgos a los que están expuestos los sindicalistas en Colombia por ejercer el derecho a organizarse. [Adicional] no [hubo] evidencia [sobre la implementación de] debida diligencia para prevenir ni atenuar este riesgo [por parte de la Empresa]”.

Los Peticionarios, invocaron la inobservancia de los Párrafos A.10 y A.12 del Capítulo II sobre Principios Generales, que dicen:

“Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, que se describen en los apartados 11 y 12 e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de las circunstancias de cada situación particular”; “Esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos, aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial. Esto no ha de interpretarse como una transferencia de la responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo hacia la empresa con la que mantiene una relación comercial”.

La Empresa rechazó el cargo. Argumentó que “las medidas de debida diligencia que deben adoptar las empresas en relación con los derechos humanos son aquellas propias de sus actividades, de su objeto social. No les corresponde adoptar medidas que... competen única y exclusivamente a las autoridades

legalmente constituidas... tendientes a garantizar la seguridad e integridad física de los dirigentes sindicales amenazados. No obstante lo anterior... ha sido una práctica de Drummond, coadyuvar a las organizaciones sindicales y a sus directivos cuando reciben amenazas de grupos o de personas por fuera de la ley”.

2.1.5 DD.HH. (Salud de trabajadores particulares)

Los Peticionarios presentaron cuatro casos de trabajadores enfermos afiliados a la asociación sindical.

Señalaron que los casos “son una muestra de una problemática mayor que afecta a cientos de trabajadores y que demuestra, que el trabajo [de la Empresa] enferma a los trabajadores, generando secuelas” graves. Indicaron, que lo anterior, aunado al “total desamparo [de] la ley y la empresa” generó impactos negativos en la salud de los trabajadores.

Los Peticionarios alegaron que la Empresa “fall[ó] en identificar... evitar... y resolver impactos negativos” que causaron patologías como neumoconiosis y silicoantracosis entre trabajadores en diferentes áreas de operación de la mina; los Peticionarios lo resumen como “fallas directas en el monitoreo de sus políticas y prácticas de salud y seguridad en el trabajo”.

Los Peticionarios, invocaron la inobservancia los Párrafos 2 y 5 del Capítulo V sobre DD.HH., que dicen:

“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”.

“Ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y

de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos”.

Frente al cargo, la Empresa sostuvo que los casos presentados fueron “objeto de intensos y reiterados análisis médicos... por parte de diversos profesionales”. Adicionaron que, respecto de “las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, [la Empresa] acoge lo previsto en la legislación nacional y en las Directrices”. Por ello, indicaron que llevan a cabo auditorias anuales y cuentan con múltiples iniciativas “orientadas a la estricta aplicación de la legislación que regula la materia”, así como resultados concretos en indicadores de seguridad industrial, que ratifican el compromiso de la Empresa.

Por último, la Empresa proporcionó por escrito un resumen del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo interno (y la integridad de las políticas, procesos y procedimientos internos en materia), y una respuesta detallada sobre cada uno de los casos particulares presentados por los Peticionarios.

3 Decisión de la Evaluación Inicial del caso

El PNC tomó dos decisiones sobre las solicitudes de los Peticionarios, no sin antes advertir el alcance de sus funciones de la siguiente manera:

Que la presentación de una Instancia Específica en contra de una empresa no es una demanda sino, por el contrario, una invitación a revisar las políticas de Conducta Empresarial Responsable de una empresa multinacional.

Que dicha solicitud se debe interpretar como un descontento respecto de los intereses de la

parte interesada, frente a diferentes aspectos de su relación dentro de la empresa multinacional.

Que la Instancia Específica ante el PNC no tiene un carácter litigioso, y sus recomendaciones, o el otorgamiento de sus buenos oficios para alcanzar una mediación, no constituyen fallos o sentencias en el ordenamiento jurídico colombiano.

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

En primer lugar, el PNC de Colombia rechazó, en su totalidad, los puntos correspondientes al capítulo de Empleo y Relaciones Laborales.

En efecto, concluyó el PNC en su evaluación inicial “que el alcance y propósito de sus competencias no le permitía llegar a soluciones propositivas que afectar[an] el curso de las controversias” que estaban siendo adelantadas. Concluyó, que el ofrecimiento de buenos oficios en este caso no tendría ninguna posibilidad de generar un aporte positivo a la situación en los términos solicitados por los Peticionarios, al estar estos sujetos a decisiones del foro judicial.

En segundo lugar, el PNC de Colombia admitió para examinación futura los puntos relativos a los capítulos de Principios Generales y DD.HH.

En efecto, respecto a las Directrices aceptadas para examinación futura, el PNC de Colombia indicó que “abrirían la oportunidad a las Partes a encontrar mejoras constructivas [toda vez que] sirven como base para reforzar el diálogo, pero no atan necesariamente a las posibilidades de mejora a las que pueda llegarse”. La aceptación de estas solicitudes por parte del PNC de Colombia tuvo como objeto primordial dialogar

sobre los “procedimientos y mecanismos tempranos de reacción, efectiva y que generen confianza, ante posibles impactos negativos a los DD.HH. en el marco de las operaciones empresariales”.

4 Actuaciones Procesales

Fecha	Reporte
29 de julio de 2016	Solicitud de Evaluación Inicial del caso ante el PNC de Colombia
8 de agosto de 2016	Traslado de la solicitud a la Empresa
18 de agosto de 2016	Presentación del caso y consulta por parte del PNC al Ministerio de Minas y Energía y la Agencia Nacional de Minería
24 de agosto de 2016	Reunión entre el PNC de Colombia y la Empresa
14 de septiembre de 2016	Presentación del caso y consulta por parte del PNC al Ministerio del Trabajo
16 de septiembre de 2016	Reunión entre el PNC de Colombia y el Comité Consultivo del PNC de Colombia ¹ : Análisis y discusión del caso
29 de septiembre de 2016	Recepción de la respuesta de la Empresa a la solicitud
13 de octubre de 2016	Reunión entre el PNC de Colombia y el Comité Consultivo del PNC de Colombia: Análisis y discusión del caso
3 de noviembre de 2016	Reunión entre el PNC de Colombia y el Comité Consultivo del PNC de Colombia: Análisis y discusión del caso
2 de diciembre de 2016	Envío del borrador de decisión de Evaluación Inicial a las Partes para revisión
16 de diciembre de 2016	Aceptación parcial de la solicitud por parte del PNC de Colombia
9 de marzo de 2017	Reunión entre el PNC de Colombia y representantes de SINTRADEM y CGT Nacional

¹ El Comité Consultivo del PNC de Colombia fue creado por la Resolución 3849 de 2013.

4 de abril de 2017	Reunión entre el PNC de Colombia y la Empresa
14 de abril - 19 de julio de 2017	PNC de Colombia <ul style="list-style-type: none"> • Clasificó mediadores nacionales e internacionales aptos • Entrevistó a los candidatos • Recibió y analizó propuestas económicas por parte de los candidatos • Dialogó con las Partes, el Comité Consultivo y el Secretariado del Grupo de Conducta Empresarial Responsable de la OECD
2 de agosto de 2017	Presentación de los candidatos pre-seleccionados por parte del PNC de Colombia a las Partes
9 de agosto de 2017	Elección de la mediadora por las Partes
20 de noviembre de 2017	Sesiones de mediación en Bogotá D.C.
13 de diciembre de 2017	
1-2 de febrero de 2018	Sesiones de mediación en Valledupar, Cesar.
7-8 de marzo de 2018	Sesiones de mediación en Bogotá D.C. – Finalización del proceso
22-23 de mayo de 2018	
31-1 de agosto de 2018	

5 Etapa de Mediación

Conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del Decreto 1400 de 2012, tras la aceptación del caso, el PNC de Colombia ofreció a las Partes sus buenos oficios para facilitar la resolución del caso a través de un proceso de mediación.

Por acuerdo entre las Partes, se eligió y nombró a María Clara Jaramillo Jaramillo como mediadora del proceso.

El PNC de Colombia monitoreó el procedimiento completo, brindó apoyo y asesoramiento neutro, y estuvo disponible para las discusiones posteriores con las Partes.

El PNC de Colombia manifestó la importancia de llevar a cabo las sesiones de diálogo en instalaciones neutrales. Por lo anterior, el proceso se llevó a cabo en la sede del MinCIT en Bogotá D.C., y en el Hotel Sonesta de Valledupar, Cesar.

La agenda de las sesiones fue siempre facilitada por el PNC y la Mediadora; las Partes coincidieron en el desarrollo de la agenda por sesión, así como en los términos y condiciones del diálogo. Se acordó confidencialidad y transparencia durante el proceso de mediación.

El PNC de Colombia reconoce positivamente la participación y disposición de las Partes a lo largo de las sesiones para tener un diálogo respetuoso y constructivo.

El proceso de mediación, como se anotó en el punto anterior, tuvo seis rondas formales de discusión entre las partes, generalmente de más de un día completo.

El 1 de agosto de 2018, la última sesión de mediación concluyó sin acuerdo entre las Partes.

5.1 Puntos sustantivos del Diálogo

En el curso del proceso de mediación, de forma individual y conjunta y en coordinación con el equipo mediador y el PNC, las Partes discutieron las cuestiones planteadas en la queja.

Si bien durante los diálogos se mostraron posiciones divergentes sobre las posibles inobservancias presentadas, las Partes concordaron en que un acuerdo resultaría beneficioso para la relación presente y futura entre la Empresa y la asociación sindical.

El 1 de agosto de 2018, en la última sesión de mediación, el equipo mediador junto al PNC, presentó a las Partes una propuesta de arreglo. La propuesta partía de las posiciones y alternativas expresadas por las partes a lo largo de la medicación, y resumía líneas de acción sobre las cuales las Partes, de manera voluntaria, se podrían

comprometer para resolver los puntos presentados en la queja.

Líneas de acción propuestas:

1. Promoción de prácticas de vida saludable, auto-cuidado y preventivas de la salud y seguridad en el trabajo.
2. Diseño de una estrategia contribuir con la calidad de vida de los trabajadores enfermos y/o discapacitados.
3. Acompañamiento por parte de la Empresa a los trabajadores con problemas de salud en los trámites y procesos ante la ARL, la EPS y las Juntas de Calificación (regional y nacional) y durante el proceso de reubicación.
4. Fortalecimiento de los canales de comunicación entre la Empresa y SINTRADEM.
5. Compromiso con los derechos humanos.
6. Tratamiento de casos individuales.

Así mismo, se recopilaron propuestas detalladas, enmarcadas bajo cada línea de acción. Dichas propuestas fueron extraídas de la exposición de intereses particulares y/o conjuntos de las Partes durante las sesiones de mediación. El PNC precisa que también presentó propuestas de arreglo de su propia iniciativa.

Durante la última sesión, si bien las Partes coincidieron en diferentes propuestas particulares, discreparon significativamente en aquellas proposiciones que contenían un componente económico. Lo anterior conllevó a la conclusión del proceso de mediación sin acuerdo entre las Partes.

5.2 Observaciones del PNC de Colombia

El PNC de Colombia reconoce que las Partes estuvieron involucradas de manera constructiva a lo largo de todo el proceso de mediación. Así mismo, reconoce que las Partes demostraron voluntad para identificar y resolver los problemas planteados.

Ahora bien, el PNC de Colombia comprende que el proceso de mediación es un proceso determinado por la auto-composición, y entiende que son las

partes involucradas aquellas que de manera voluntaria pueden llegar -o no- a un acuerdo. A pesar de lo anterior, el PNC lamenta la conclusión dado que considera que los asuntos admitidos eran mediables y que se pudo llegar a un acuerdo beneficioso para ambas partes.

6 Recomendaciones del PNC de Colombia

El PNC de Colombia tiene una función importante en la eficacia de las Líneas Directrices. Si bien son las empresas quienes deben respetar las Líneas Directrices en su conducta diaria, los gobiernos pueden contribuir de manera general a mejorar la eficacia de los procedimientos de implementación².

En este marco, el PNC de Colombia recomienda:

- I. A la Empresa: implementar las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales en el marco de las actividades diarias de la operación, prestando especial atención a casos que involucren Directrices del capítulo de Derechos Humanos y de Relaciones Laborales. El PNC se pone a disposición para dar la asesoría correspondiente de ser necesario.
- II. A la Empresa: evaluar la importancia de reforzar procesos efectivos de debida diligencia en materia de DD.HH. y de relaciones laborales que permitan identificar, prevenir, mitigar o remediar efectos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar sobre la manera en que se aborda esta cuestión.
- III. A la Empresa: generar, mantener y participar en espacios de diálogo con sus trabajadores y sindicatos de empresa, que

conduzcan a contar con procedimientos y mecanismos tempranos de reacción a impactos negativos a la salud, que generen confianza. Sobre el particular, el PNC de Colombia le recomienda a la Empresa invitar a los trabajadores enfermos a proponer oportunidades de mejora. Se recomienda que cualquier avance al respecto sea comunicado de forma amplia a los trabajadores de la Empresa.

- IV. A la Empresa: reforzar el sistema de acompañamiento integral a los trabajadores enfermos o en condición de discapacidad, ante las entidades de salud.
- V. A la organización sindical: utilizar y promocionar el uso de dicho sistema de acompañamiento integral en salud.
- VI. A la Empresa y SINTRADEM: continuar la formulación de un programa de promoción del autocuidado en el trabajo, para avanzar en la construcción de una cultura orientada a la seguridad.
- VII. A la Empresa y a SINTRADEM: fortalecer los canales existentes de comunicación mensual y trimestral de seguimiento a los casos de los trabajadores enfermos y en condición de discapacidad.
- VIII. A la Empresa: continuar con el compromiso de formación integral en DD.HH. de todos los trabajadores de la Empresa. A la asociación sindical, a participar activamente en estos programas de formación.

² Comentario sobre los procedimientos de implementación de las Líneas Directrices numeral 7.

- IX. A la Empresa: fortalecer su mecanismo de reclamación del nivel operacional con criterios de DD.HH. (legítimo, accesible, previsible, equitativo, compatible con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, transparente y basado en el diálogo), en aras de registrar, tramitar y dar respuesta a impactos negativos a la salud de los trabajadores relacionados con la actividad empresarial.

En aras de contribuir a la resolución de casos que surjan de la aplicación de las Directrices, el PNC de Colombia seguirá ofreciendo buenos oficios de conformidad con las Directrices.

Al 30 de abril de 2019 la Empresa deberá presentar un informe sobre los avances para el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por el PNC de Colombia.