



Vigilada Mineducación

**El Punto Nacional de Contacto de Colombia de las Directrices OCDE para
Empresas Multinacionales como protección de los DDHH**

**Por
MARIANA CARDONA ESTRADA
JUANITA PÉREZ OROZCO**

MONOGRAFÍA

**Directores
LINA LORENZONI ESCOBAR
JULIÁN MARTÍNEZ HERRERA**

**ESCUELA DE DERECHO
EAFIT
Medellín-Colombia
2023**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	3
PALABRAS CLAVE	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	7
COLOMBIA ANTE LA OCDE Y EL RETO DE CUMPLIMIENTO DE LÍNEAS DIRECTRICES PARA EMPRESAS MULTINACIONALES EN CUANTO A LA PROTECCIÓN DE LOS DDHH	7
1. Líneas Directrices para Empresas Multinacionales: Una breve introducción	7
2. Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales: Entre <i>soft law</i> y el <i>hard law</i>	11
3. Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Una frontera cada vez más difusa	14
4. Contenido de las Líneas Directrices de la OCDE en materia de DDHH	16
5. Las Líneas Directrices como instrumento para fomentar la inversión y fortalecer los mercados (visión de mercado de las Directrices)	20
CAPÍTULO II	22
EL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO (PNC) DE COLOMBIA Y LAS DIRECTRICES OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES	22
1. Los Puntos Nacionales de Contacto (PNC)	22
2. Colombia y la adopción de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE	24
3. El PNC colombiano	26
4. Solicitudes de instancias específicas o “Casos Específicos” presentados ante el PNC en Colombia y resultado de estos.	29
CAPÍTULO III	36
RETOS PARA LA EFICAZ PROTECCIÓN DE LOS DDHH BAJO EL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO (PNC) EN COLOMBIA.	36
1. Las dificultades derivadas de la naturaleza de las funciones del PNC y de las Líneas Directrices:	36
2. Problemas relacionados con el funcionamiento del PNC en Colombia	39
CONCLUSIONES	43
BIBIOGRAFÍA	46

RESUMEN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), recibió a Colombia como miembro oficial en abril de 2018, luego de un proceso de transformaciones internas del país, que comenzó desde 2011. Con esto, Colombia debió adoptar y poner en práctica las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, lo que implicó la creación del Punto Nacional de Contacto (PNC).

Luego, el propósito de este trabajo es comprender las posibles dimensiones a las que responde la implementación del PNC y revisar su eficacia como instrumento de política para la protección de los Derechos Humanos (DDHH) a partir de la observación de las decisiones que ha adoptado el PNC en Colombia, de forma que permita concluir si es una institución que encaja dentro del marco constitucional que promueve una justicia social que cada día requiere más el país o si, por el contrario, su diseño responde únicamente a dinámicas internacionales que quedan satisfechas simplemente con la existencia y aplicación de estándares de economías atractivas para la inversión e incluso facilitando un *greenwashing* global. Se concluye que esto último parece prevalecer y se proponen interpretaciones legales que potencialicen la función de conciliación en materia de DDHH que puede tener el PNC en el ordenamiento jurídico colombiano.

PALABRAS CLAVE

Derechos Humanos (DDHH); DDHH y Empresas; Empresas Multinacionales (EMN); Inversión Extranjera (IE); Líneas Directrices para Empresas Multinacionales; Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE); Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos; Punto Nacional de Contacto (PNC)

INTRODUCCIÓN

En el ámbito del derecho internacional público, las empresas multinacionales o sociedades transnacionales (en adelante EMN) no han sido consideradas sujetos de derecho internacional¹; esta condición se ha reservado inicialmente para los Estados. Sin embargo, el reconocimiento de la existencia de una economía globalizada, las nuevas dinámicas sociales y retos ambientales, han generado la necesidad de trascender esta perspectiva tradicional y considerar la importancia que tienen la participación y las conductas empresariales en las comunidades en las que operan las EMN y, por ende, su responsabilidad para impulsar las prácticas en materia de protección de los Derechos Humanos (en adelante DDHH). Lo anterior, ha llevado a la comunidad internacional a preocuparse y a encaminar sus esfuerzos hacia el objetivo de establecer herramientas que tengan por finalidad que las EMN apliquen cada vez más y de forma obligatoria los estándares de protección de los DDHH.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo (en adelante OCDE) ha sido uno de los organismos internacionales que ha venido estableciendo una guía² directamente dirigida a las EMN, para que desarrollen conductas empresariales responsables, construida, en materia de DDHH y en su más reciente edición, sobre los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de “proteger, respetar y remediar”, a su vez adoptado mediante Resolución 17/4 de 16 de junio de 2011 por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas³. Desde la publicación de esta guía de la OCDE o Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (en adelante las Líneas o simplemente Directrices) se ha generado el análisis sobre la naturaleza de este tipo de instrumentos, en cuanto a si estos son considerados como *hard law* o *soft law*⁴, lo cual es determinante para conocer su carácter vinculante y el poder de exigir su cumplimiento a las EMN, no sin mencionar las dificultades que su aplicación conlleva en la práctica misma y que se evidencia en la evaluación que hace la OCDE de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) como entes encargados en los diferentes países miembros por velar la aplicación de la guía en mención.

Colombia, no es ajena a estas reflexiones, desde su incorporación a la OCDE⁵ y la recepción interna que ha debido de hacer de estos instrumentos, en especial, el

1 Díaz, E. L.-J. (14 de Junio de 2019). LOS ACTORES NO ESTATALES INTERNACIONALES A LA LUZ DEL DERECHO INTERNACIONAL: EL CASO DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2019.4955>

2 Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

3 Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos A/HRC/RES/17/4 refworld.org/es/pdfid/5d714e284.pdf

4 Cáceres, L. F. (2019). El sistema de Hard-Law y Soft-Law en relación con la defensa de los derechos fundamentales, la igualdad y la no discriminación. Congreso Internacional 70 Aniversario Declaración Universal de Derechos (págs. 1-22). CEFD.

5 Ley 1950 de 2019 “Por medio de la cual se aprueba el «Acuerdo sobre los términos de la adhesión de la República de Colombia a la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos», suscrito en París, el 30 de mayo de 2018 y la «Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos», hecha en París el 14 de diciembre de 1960.” <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90283>

desarrollo que han tenido las Directrices a través de las denuncias que se han presentado en el PNC que estableció el país, por lo que se propone es hacer una revisión crítica de la aplicación de dichas Líneas por parte del PNC enfocada a la protección de los Derechos Humanos dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

Decreto 1857 de 2019 “Por el cual se crea una Comisión Intersectorial de Alto Nivel, para coordinar los asuntos de Colombia en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE”
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100692>

CAPÍTULO I

COLOMBIA ANTE LA OCDE Y EL RETO DE CUMPLIMIENTO DE LÍNEAS DIRECTRICES PARA EMPRESAS MULTINACIONALES EN CUANTO A LA PROTECCIÓN DE LOS DDHH

1. Líneas Directrices para Empresas Multinacionales: Una breve introducción

Con el fenómeno de la descentralización productiva⁶ y el incremento del comercio internacional, las empresas extendieron su capacidad por fuera de sus fronteras y, por ende, por fuera de sus marcos regulatorios locales, empezando a establecer grandes cadenas globales de suministro y distribución, un hecho que la Organización Mundial del Comercio denominó y promovió como “*Made in World*”⁷. En muchas ocasiones, esta deslocalización empresarial estuvo impulsada por una normatividad favorable que establecían los países receptores de inversión extranjera y que dio origen al fenómeno del “*dumping social*”⁸ y “*dumping ambiental*”⁹, es decir, países, por lo general del Sur Global, que establecían estándares mínimos de protección social y medio ambiental a fin que no representaran para las empresas inversionistas, por lo general del Norte Global, unos costos superiores a los que tenían en sus países de origen y que les permitiera competir en un mercado global.

Mucho se ha analizado sobre el crecimiento económico que ha representado esta estrategia de internacionalización empresarial para los países en desarrollo, a partir de los empleos que genera para las comunidades locales donde operan las EMN¹⁰ y que no es nada diferente al efecto de “goteo” que ha establecido el sistema capitalista¹¹. Sin embargo, esta carrera de los países por atraer inversión, por ejemplo, a través de “flexibilizar” los costos, “liberalizar” o “modernizar” servicios, así como “incentivar” a las empresas, ha hecho que se experimente una carrera no por máximos de protección, sino por mínimos o “*race to the bottom*”¹², favoreciendo que se produzcan graves violaciones a los Derechos Humanos y por ende demandas y alegaciones contra el

6 Balaguer, M. L. (2018). Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo. Obtenido de Homenajes & Congresos: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=723367>

7 Zelicovich, J. (2020). La Organización Mundial de Comercio. Entre las normas del siglo XX y la política comercial del siglo XXI. Obtenido de Agenda Internacional Año XXVII No. 38: <https://orcid.org/0000-0002-8524-9002>

8 Franco, R., & Di Filippo, A. (1999). LAS DIMENSIONES SOCIALES DE LA INTEGRACIÓN REGIONAL EN AMERICA LATINA. Santiago de Chile: CEPAL.

9 LÓPEZ, J. A. (2010). COMERCIO INTERNACIONAL Y MEDIO AMBIENTE: EL DUMPING ECOLÓGICO. Obtenido de <https://www.ehu.es/documents/10067636/10764488/2010-Julio-Garcia-Lopez.pdf/83fae948-529c-a329-92fe-d6d00dc78690?t=1539771031000>

10 Valle, S. S. (2014). Estrategias de internacionalización y globales para países en desarrollo y emergentes. Revista Dimensión Empresarial, 111-138.

11 Roberts, M. (2023). LA ECONOMÍA DEL GOTEO. Revista de Economía Institucional, 3-11.

12 Este término se utilizó por primera vez en el caso de la Corte Suprema de Estados Unidos *Louis K. Liggett Co. v. Lee*, 288 U.S. 517 (1933) en donde se afirmó que la competencia entre los estados para atraer a las empresas e incorporarse en su jurisdicción, significaba que los Estados relajaban las reglas y regulaciones en lugar de refinarlas para obtener una ventaja sobre los competidores, lo cual acarrea eventualmente daños al medio ambiente y a los Derechos Humanos.

Estado receptor de la inversión y la empresa local implicada en dichas reclamaciones, fenómeno este último que se viene acuñando con el término “*doing by suing*”. No obstante, las empresas han venido respondiendo en el campo judicial con estrategias que las leyes permiten o “*lawfare*”¹³, y argumentando la no responsabilidad, por no ser sujeto de normas internacionales en los países de recepción de la inversión o por ser entes jurídicamente independientes de su matriz donde efectivamente sí hay normas de protección más rigurosas de los DDHH, o por la no demostración de la existencia del daño en los acostumbrados términos de la legislación civil.

Bajo esta realidad - y sin referirse a lo que pudo agudizarse con la crisis financiera de 2008, la COVID 19 y ahora la Guerra en Ucrania o “*permacrisis*” definida en el último foro de DAVOS¹⁴ - las EMN también han sido vistas como actores de cambio que pueden adoptar buenas prácticas en materia de respeto de DDHH y presionar para que sus proveedores también lo hagan e influenciar en el cambio de comportamiento de consumidores más responsables¹⁵. De forma que las empresas pueden tener una corresponsabilidad para que tanto estas, junto con los gobiernos y la sociedad, puedan alcanzar un pleno respeto por los DDHH y que en última instancia se identificó como parte de la “*responsabilidad social corporativa*” u hoy “*sostenibilidad*”¹⁶

Desde esta perspectiva voluntarista – y que hoy viene migrando hacia una obligatoriedad de prácticas sostenibles impulsadas por marcos internacionales que desarrollan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) y el Acuerdo de París – y también con el ánimo de no perder espacios de poder por parte de las empresas, es que los países empezaron a manifestar su preocupación por regular y fomentar las buenas prácticas empresariales de las EMN, más aún en un contexto globalizado marcado por la *financiarización*¹⁷ del mercado que exige la necesidad de tener un “*level playing field*” o seguridad jurídica de las inversiones, buscando generar mecanismos de protección de los DDHH que sean lo suficientemente generales para adaptarse a los distintos países y que, en última instancia, puedan facilitar la adopción de los estándares. En el fondo, este entramado de promoción de inversión y protección de Derechos Humanos, se traduce en la no posibilidad de establecer estándares generales de conducta de protección a los DDHH que sean obligatorios y vinculantes para las empresas, entre otras cosas, y, por el contrario, favorecer la creación de instrumentos de derecho internacional con una naturaleza no vinculante como las recomendaciones de las OCDE¹⁸.

13 Manfroni, C. ¿Qué es realmente el “Lawfare”? En: <https://www.lanacion.com.ar/opinion/que-es-realmente-el-lawfare-nid22032021/>, 2021.

14 Tinworth, A. Davos 23: Did the WEF coordinate a permacrisis response? En: <https://nextconf.eu/2023/01/davos-23-did-the-wef-co-ordinate-a-permacrisis-response/#gref> 2023

15 Lascurain Fernandez, M. Empresas Multinacionales y sus efectos en los países menos desarrollados, Economía: Teoría Y Práctica • Nueva Época, Número 36, Enero-Junio 2012. En <https://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n36/n36a4.pdf>

16 Pinillos, A y Fernández, J.L. De la RSC a la sostenibilidad corporativa: una evolución necesaria para la creación de valor, Business Review (Núm.. 207) En: <https://www.harvard-deusto.com/de-la-rsc-a-la-sostenibilidad-corporativa-una-evolucion-necesaria-para-la-creacion-de-valor>

17 Silva Flores, C y Martins, C. E. Nuevos escenarios para la integración en América Latina. Colección Economía Política, CLACSO (2013), En <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20131016025228/NuevosEscenarios.pdf>

18 José Luis, G. Y. (2016). Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global” . Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, no 2, pp. 19 ss.

No siempre fue así, pues en la segunda mitad del siglo pasado, se debatía de manera preponderante un instrumento de naturaleza vinculante. Es así como, hacia los años 70 del siglo pasado, algunos miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU), especialmente países en vía de desarrollo señalaron que existía la necesidad de crear un nuevo orden económico internacional que incluyera la participación de países independientes que habían surgido entre la década de los 60 y 70 y que tuviera en cuenta la escasa participación de aquellos en materia económica y política en el contexto mundial. Las discusiones generadas en el seno de la ONU —en un contexto donde las EMN venían sufriendo un deterioro en su imagen como consecuencia de su participación en conflictos políticos o complicidad en casos de violación de Derechos Humanos¹⁹— dio lugar a verdaderos esfuerzos por parte de la ONU para buscar regular las problemáticas ambientales y sociales consecuencia de la globalización y la participación de EMN.

A partir de las discusiones señaladas, en 1974 la Asamblea General de la ONU adoptó la Resolución 3201 de 1974²⁰, que contiene la Declaración del Nuevo Orden Económico Internacional (en adelante NOEI). En ella, se señaló la importancia de formular, adoptar y aplicar un código de conducta vinculante para las empresas transnacionales, a fin de evitar que intervinieran en asuntos internos de los países donde operaran, evitar participación en prácticas comerciales restrictivas. Fue así que se puso en marcha la elaboración de un proyecto para la elaboración de un Código de Conducta para empresas multinacionales. Con el establecimiento del NOEI se pretendía no solo el reconocimiento de la importancia de los países en vía de desarrollo, sino también limitar o regular las actividades de las EMN provenientes de los países desarrollados y asentadas en países en vías de desarrollo, y, a su vez, generar seguridad internacional mediante el establecimiento de relaciones económicas justas y equitativas, así como una solidaridad entre los países industrializados a cooperar al desarrollo²¹.

No obstante, el proyecto de creación del Código de Conducta no tuvo éxito en el seno de la ONU y fue abandonado hacia 1992 por falta de consenso²². Esto en razón que las EMN se involucraron cooperando de manera institucionalizada en las negociaciones, en donde bajo argumentos técnicos se explicaban los efectos nefastos de un código impuesto y restricto, debido a que se convertiría en un obstáculo para la inversión internacional²³. Finalmente los Estados de nacionalidad de las EMN, los cuales se encontraban en minoría pues estas tenían su sede en países industrializados, no tenían

19 Como ejemplo de dichas violaciones de Derechos Humanos que dio pie a intervención de la ONU son el caso de la marca Nike en donde por la presunta explotación de trabajo infantil en Indonesia (1996); el caso de Shell en Nigeria; el caso de Monsanto y Cargill en Argentina

20 Declaration on the Establishment of a New International Economic Order (General Assembly resolution 3201 (S-VI)

21 Galdames, R. R. (2021). CEPC. Obtenido de ESTUDIOS: <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/34915rpi166005.pdf>

22 Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 Lex Social, vol. 10, núm. 2(2020)101LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Y SU PUESTA EN PRÁCTICA POR LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO. Revista Jurídica de los Derechos Sociales , págs. 101-126.

23 En 1972, la Cámara de Comercio Internacional (CCI) publicó su «Guía para las inversiones internacionales»

interés en un código vinculante; más bien, en paralelo a las discusiones que se presentaban en la ONU, los miembros de la OCDE también venían trabajando el papel y la responsabilidad de las EMN en las dinámicas sociales y la garantía de los Derechos Humanos en los países en que operaban éstas. Ese proceso de discusión paralelo de los miembros de la OCDE dio lugar, dos años después a la declaración sobre el NOEI de la ONU, en 1976, a la adopción de las denominadas Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, mediante la cual la Organización y sus miembros buscaban encaminar el comportamiento empresarial de manera que este pudiera contribuir al cumplimiento de políticas públicas y la protección de los Derechos Humanos. Así, si bien los Estados son los encargados de su aplicación, se trata de principios voluntarios, lo cual evidencia que los países industrializados no estaban listos para aceptar que las actividades de las EMN fueran reguladas de manera vinculante²⁴.

Ese esfuerzo de la OCDE, al expedir la Líneas Directrices en 1976, buscando regular el comportamiento de las empresas transnacionales claramente no fue el último de esta Organización. Por el contrario, luego del desarrollo que tuvo en la materia, paralelo a los esfuerzos de la ONU, ha seguido haciendo seguimiento a sus Líneas Directrices iniciales, teniendo en cuenta los cambios estructurales en la forma en que operan las empresas transnacionales, la aparición de grandes escándalos que deterioraron la imagen de estas y el fracaso de las negociaciones del Acuerdo Multilateral sobre Inversiones (AMI)²⁵. Sobre esta última actualización, debe señalarse que en el año 2011 se produjo en la ONU una situación muy importante que impactó directamente en la actualización de las Líneas Directrices, situación que consistió en que el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, elaboró los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que adjuntó a su informe al Consejo de Derechos Humanos; situación que dio posteriormente lugar a la adopción de los Principios Rectores sobre las Empresas y Los Derechos Humanos, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” mediante resolución 17/4 de 16 de junio de 2011 por parte del Consejo de Derechos Humanos²⁶. Dichos Principios Rectores fueron por lo tanto incorporados en la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE del año 2011, en lo referente a DDHH.

Finalmente, cabe mencionar que, la pandemia de la COVID – 19 y lo que se ha venido llamando como el período post – pandemia, viene generando una serie reflexiones desde la academia y el ámbito empresarial²⁷, en cuanto la falta de resiliencia de las cadenas globales de valor para afrontar este tipo de crisis - y que seguro se espera

24 Fauchère, B. (2006). A RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LOS CODIGOS DE CONDUCTA ¿NUEVOS RETOS O VIEJOS DEBATES? Revista Futuros, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2195030.pdf>.

25 OCDE. (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Obtenido de OECD Publishing: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>

26 Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 Lex Social, vol. 10, núm. 2(2020)101LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Y SU PUESTA EN PRÁCTICA POR LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO. Revista Jurídica de los Derechos Sociales , págs. 101-126.

27 Ortiz Fajardo, H.A. y Erazo Álvarez, C.A. Resiliencia empresarial en tiempos de pandemia: Retos y desafíos de las microempresas Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 6, núm. 12, pp. 366-398, 2021 Fundación Koinonía

que se repita como se tiene establecido en el mapa de riesgos del FMI - , así como la vuelta a la proximidad en la producción y distribución como estrategia para afrontar las interrupciones de estas cadenas y la necesidad de descarbonizar y digitalizarlas, implica un fortalecimiento en las medidas de protección y promoción de los DDHH, incluso, el derecho humano al medio ambiente sano, como receta para superar la crisis eco – social. Esta relación más estrecha, que puede decirse que estaba desde tiempo pre-pandemia pero hoy con más visibilidad, ha hecho que desde diferentes instrumentos empresariales de responsabilidad social se vengán incorporando estándares de protección de Derechos Humanos, como la debida diligencia que promueve las Directrices, y que, por tanto, cada vez el ámbito de voluntariedad se venga restringiendo y resuciten voces – aunque no del todo pacíficas – sobre la obligatoriedad de respeto a los DDHH en las cadenas de suministro²⁸, como es la última propuesta de Directiva de la Unión Europea con ámbito de aplicación extraterritorial²⁹.

2. Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales: Entre *soft law* y el *hard law*

Las Líneas Directrices pueden definirse como una serie de recomendaciones que emiten los gobiernos que hacen parte de la OCDE a las empresas que operan en su territorio³⁰, bajo el establecimiento de un conjunto de principios y estándares que conducen –o pretenden conducir– al desarrollo de conductas empresariales responsables en el contexto de las normas y leyes aplicables que tienen reconocimiento internacional³¹. De acuerdo con Ostau Lafont de León y Niño³², los estándares, indicadores o líneas directrices pueden ser entendidos como un mecanismo de fijación de códigos de conducta, para tener en cuenta en el marco de la responsabilidad frente a los Derechos Humanos.

Las Líneas Directrices son entonces una serie de estándares y principios de buenas prácticas, que pretenden dirigir a las empresas en un proceso continuo, proactivo y reactivo a que se cumplan las disposiciones legales aplicables en el derecho

28 Grainer, M. La Ley Europea de debida diligencia en la cadena de suministro: Derechos Humanos & Compliance (2022) En <https://www.eqs.com/es/compliance-blog/ley-debida-diligencia-cadena-suministro/>

29 Dicha propuesta se puede encontrar en https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Documents/CELEX_52022PC0688_ES_TXT.pdf

30 Cabe resaltar que estas pese a su nombre, no solo van dirigidas a las empresas multinacionales, pues estas no buscan establecer un trato diferenciado por parte del gobierno, entre empresas domésticas y multinacionales. Las expectativas en cuanto a la aplicación de estas recomendaciones, es igual para ambas.

31 OCDE. (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Obtenido de OECD Publishing: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>

32 Ostau De Lafond, F.; Otálora Cortés, R. y Niño Chavarro, Á. (2021). El Mundo del Trabajo Decente y la Agenda 2030 de la ONU: Estándares Internacionales en Colombia. Verba Iuris, 17(45), pp. 51-67.

interno³³ y, a su vez, en normas reconocidas internacionalmente³⁴; por eso, lo esperado es que las empresas multinacionales cumplan las recomendaciones contenidas en estas y que los países adherentes se comprometan a practicarlas³⁵.

Ahora bien, en lo que respecta a la naturaleza de las Líneas Directrices, en cuanto a si estas son consideradas como *hard law* o *soft law*, se ha entendido y explicado desde la OCDE que su estructura corresponde a recomendaciones y no a la de leyes o reglamentos³⁶ – es decir, *soft law*. No obstante, por el seguimiento de su aplicación que hacen los países miembros o por el uso que hacen de estas las empresas en general al momento de realizar sus reportes de sostenibilidad o procesos de debida diligencia, o por la incorporación mediante referenciación en otros instrumentos de usanza general en el ámbito empresarial, sean domésticos o internacionales, por ejemplo, Pacto Global, o incluso en la motivación de sentencias o laudos³⁷, estas Directrices terminan generando una idea vinculatoriedad y desencadenando el desarrollo de ciertas conductas empresariales³⁸, por lo menos, en las grandes empresas y así, en cascada, como exigencia frente a los proveedores de estas. Es por esto que se entiende que las Líneas Directrices pueden convertirse en la base para la elaboración de normas jurídicamente relevantes y vinculantes dentro de un país adherente.

De acuerdo con Hodson y Maher³⁹, y a partir de Snyder, el concepto de normas de *soft law* hace referencia a “normas de conducta que, en principio, no tienen fuerza legalmente vinculante, pero que, sin embargo, pueden tener efectos prácticos”. Este tipo de normas en criterio de Hodson, no puede ser estudiado como normas superiores o inferiores en materia jerárquica respecto de las normas de *hard law*, ni como un paso obligado a las mismas, ya que aquellas pueden utilizarse porque son la mejor herramienta disponible.

33 Como puede apreciarse en el documento informativo acerca de las Líneas Directrices para Empresas multinacionales, expedida para la aplicación del PNC en Colombia, <https://www.anm.gov.co/sites/default/files/Documentos/cartilladirectricesocde.pdf>

34 Como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales del trabajo; ya que estas y otras normas de orden internacional inciden de manera directa en la conducta empresarial.

35 MinCIT. (S.F.). Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Obtenido de MinCIT: <https://www.anm.gov.co/sites/default/files/Documentos/cartilladirectricesocde.pdf>

36 OCDE (2016), Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>

37 Un ejemplo de esto es el caso colombiano presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Enfermos y Discapacitados del sector Minero (SINTRADEM) y las Conferencia Sindicales CGT seccional Cesar y CGT Colombia, mediante escrito hacia e PNC Colombia, solicitaron la apertura de un caso específico contra a empresa multinacional DRUMMOND LTD. El PNC Colombia da por recibidos los documentos el día 8 de agosto de 2016, lo que dio inicio a la etapa de Evaluación Inicial

38 Las recomendaciones en materia de Derechos Humanos tienen origen en los deberes que contraen los Estados al momento de ratificar un instrumento internacional y su objetivo es desarrollar, aclarar y/o definir el alcance o valor jurídico de esas obligaciones, así como evaluar su nivel de cumplimiento. Estas recomendaciones, además, se convierten en una fuente auxiliar de interpretación jurídica pues, aunque versan sobre casos o cuestiones concretas muchas veces abordan temáticas emergentes o que responden a contextos incipientes que no han sido desarrollados dentro del cuerpo normativo o jurisprudencial en materia de Derechos Humanos.

39 Hodson, D. y. (2004). Soft law and sanctions: economic policy co-ordination and reform of the Stability and Growth Pact, . Journal of European Public Policy , pp. 798–813.

Ahora bien, desde la definición del concepto de *hard law* como “instrumentos o prácticas generales con carácter obligatorio cuyo incumplimiento puede ser exigido por las vías instituciones de solución de conflictos y derivar en la responsabilidad internacional del Estado”⁴⁰, no parece que se adecúen las Directrices a tal descripción, pues el contenido y lenguaje de estas recomendaciones sigue muy de cerca la invitación al uso de algunas medidas y mejores prácticas, aunque, como se explicaba anteriormente, tienen realmente características muy particulares que las hacen no voluntarias, pues los países que pretenden ser miembros de la OCDE deben adoptar un paquete de medidas dirigidas al cumplimiento de esas recomendaciones que se convierten en vinculantes para el país miembro, por lo cual están presentes desde el mismo proceso de adopción. Un buen ejemplo es que, si bien, por un lado las Líneas Directrices cuentan con un capítulo que se titula “Conceptos y Principios”, en el que se definen a sí mismas como “recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las empresas multinacionales” y señalan que las Líneas Directrices “contienen principios y normas de buenas prácticas”, por otro lado señalan que la Decisión del Consejo de Derechos Humanos relativa a las Líneas Directrices de la OCDE⁴¹ para empresas multinacionales tiene carácter vinculante para los Estados adherentes⁴².

Igualmente, resulta relevante señalar que, desde el punto de vista subjetivo, las Líneas Directrices afectan a cuatro categorías de sujetos: un sujeto emisor o la OCDE, unos receptores activos o los gobiernos adherente, unos receptores pasivos o las empresas multinacionales y un sujeto beneficiario o las sociedades. En otras palabras, los denominados receptores activos son tanto los países miembros de la OCDE o los que, sin ser miembros, decidieron adherirse a las Líneas Directrices. Son los Estados quienes se adhieren a las Directrices, más allá que los destinatarios últimos de las mismas sean las empresas, quienes no son sujetos de derecho internacional y más allá que las conductas empresariales que se guíen por buenos estándares beneficien a la sociedad en general, lo que complejiza más la posición de noción de *hard law* de las recomendaciones.

Sin embargo, la posición hegemónica y muy en línea con su origen histórico, es que las Directrices se entiendan como no vinculantes, pues no prevén ningún tipo de responsabilidad para aquellos que no cumplan con el compromiso que han adquirido⁴³ más allá de los mecanismos de seguimiento que realiza la OCDE a la implementación de los PNC y a los daños que puedan ser responsables las empresas o destinatarios pasivos por la aplicación de sus leyes que pueden, o no, apoyarse en criterios de interpretación como las Líneas Directrices como buena práctica empresarial o estándar de un buen hombre de negocios. Por lo que, tal vez, la eficacia de la aplicación de las Líneas

40 Del Toro Huerta, M. (2006). El fenómeno del Soft Law y las nuevas perspectivas del derecho . Anuario Mexicano de Derecho Internacional, 528.

41 Resolución 17/4 de 16 de junio de 2011

42 Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 Lex Social, vol. 10, núm. 2(2020)101LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Y SU PUESTA EN PRÁCTICA POR LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO. Revista Jurídica de los Derechos Sociales , págs. 101-126

43 Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 Lex Social, vol. 10, núm. 2(2020)101LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Y SU PUESTA EN PRÁCTICA POR LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO. Revista Jurídica de los Derechos Sociales , págs. 101-126

Directrices quedaría reducida a la aplicación, adecuada o no, que se le esté dando en el PNC respectivo y de la forma de inserción de esta institución dentro del ordenamiento jurídico, pues de ello dependerán verdaderamente los efectos que puedan desplegar.

Además, también como se mencionó, que la medida que las Directrices vayan acompañado el desarrollo de otros instrumentos empresariales como: el reporte de sostenibilidad obligatorio en mucho países y la debida diligencia obligatoria en materia de Derechos Humanos y que involucran al sector empresarial bajo el marco de proteger, respetar y remediar; se podrá observar esa cierta obligatoriedad de los Principios Rectores de las Naciones Unidas que se impulsan justamente con la aplicación de la versión de las Líneas Directrices de 2011.

En conclusión, es difícil no sostener que las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales constituyen un instrumento de *soft law*, tanto en relación con los sujetos receptores activos o los países adherentes, como con los pasivos o las empresas multinacionales⁴⁴ a pesar de los distintos matices expuestos y a pesar de que la doctrina no ha descartado en ningún caso que las Líneas Directrices tengan un ámbito de cobertura real, efectivo y práctico. En este sentido, la importancia que se reconoce a las Líneas Directrices comienza, en principio, porque aquellas hacen parte de los denominados mecanismos voluntarios de responsabilidad social corporativa o responsabilidad social empresarial que, ante la inexistencia de otros instrumentos coercitivos, son los únicos que intentan promover que las empresas respeten los Derechos Humanos.

3. Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Una frontera cada vez más difusa

En los últimos años, el desempeño de las empresas en la comunidad internacional ha adquirido una relevancia extrema, debido al impacto que tienen dichas empresas en el ámbito local y consecuentemente en el global⁴⁵. Además, por ser un actor fundamental para la consecución de los ODS⁴⁶, todo lo cual ha venido a darle contenido a conceptos como el de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que, de acuerdo el Banco Mundial es definida como:

“el comportamiento de las empresas de contribuir con un desarrollo económico sustentable, trabajando con sus empleados, sus familias, comunidades locales y con la

44 Ibidem.

45 Esta idea se fundamenta en el sentido que, a partir de la globalización y de la conciencia adquirida en cuanto a la empresa además de desarrollo, se evidencia un importante papel en la generación de bienestar, se busca regular los comportamientos con el fin de definir ciertos estándares exigibles a las mismas, lo cual se ha llamado Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

46 Objetivo 12 Producción y consumo responsable: 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

sociedad para mejorar la calidad de vida, haciéndolo rentable tanto para la empresa como para el desarrollo.”⁴⁷.

Sin importar qué definición se asuma de la RSE, se tiene de presente que de las actividades empresariales pueden derivar consecuencias inmediatas o futuras que pueden inferir inmediatamente en el medio ambiente, la construcción del trabajo digno, el impacto de la comunidad que rodea la empresa, reconocimiento de inversionistas y permanencia en el tiempo.

En efecto, es imposible ignorar el impacto que tienen las empresas y en especial las multinacionales, pues su actuar tiene incidencia directa con los DDHH que no se circunscriben únicamente a la paz, la igualdad y la libertad, si no que se extienden a todos aquellos principios esenciales para el desarrollo óptimo del ser humano, situación que implica que el respeto y búsqueda de la garantía de los mismos no interese únicamente a los Estados sino que es extendida a los ciudadanos y a las empresas.

Por ello, hoy en día se traslapan fácilmente los conceptos de las Líneas Directrices con la RSE, al punto que algunos autores, al ubicarlas en un mismo plano, concluyen que son mecanismos voluntarios⁴⁸. Ahora bien, no obstante, el carácter voluntario debe matizarse, pues a pesar de que ante un eventual incumplimiento no se obtenga una consecuencia jurídica, se pueden contemplar consecuencias en otros ámbitos para aquellas empresas que incurran en inobservancia de éstas, como en la reputación o ganancias económicas, afectando los estados financieros, por lo cual se terminan convirtiendo en un instrumento *de facto* obligatorio desde esta perspectiva de la RSE.

Además, hoy en día, no se puede dejar de tener la perspectiva que muchas de las medidas contenidas en las Líneas Directrices, se están proponiendo como obligatorias por parte de diferentes Estados, por lo que es un motivo más para dejar de ver este instrumento como meramente voluntario y ponerlo en perspectiva como un verdadero artefacto de gestión de riesgos de las empresas frente a incumplimientos de su contenido, en especial, para los DDHH. En otros términos, el cumplir por parte de las empresas con las Líneas Directrices, va a anticipar el incumplimiento de leyes locales y estándares internacionales⁴⁹.

47 Correa Henao, M., & Roa Roa, J. E. (2019). Derechos Humanos, responsabilidad social empresarial y Principios Ruggie en la jurisprudencia constitucional colombiana. En *Derechos Humanos y la actividad empresarial en Colombia: implicaciones para el Estado Social de Derecho* (págs. 151-194). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

48 Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 *Lex Social*, vol. 10, núm. 2(2020)101LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Y SU PUESTA EN PRÁCTICA POR LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, págs. 101-126

49 A modo de ejemplo podríamos encontrar lo que sucede actualmente con la debida diligencia en Alemania y Francia, lo cual se convirtió en una propuesta desde el Parlamento Europeo estableciendo un marco para fomentar la contribución de las empresas que operan en el mercado único al respeto de los Derechos Humanos y del medio ambiente en sus propias operaciones y a través de sus cadenas de valor, identificando, previniendo, mitigando y dando cuenta de sus efectos adversos sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente, y contando con una gobernanza, sistemas de gestión y medidas adecuados para este fin.

4. Contenido de las Líneas Directrices de la OCDE en materia de DDHH

Para el contenido de las Líneas Directrices es importante detenernos en algunas definiciones. La primera de ellas es la definición de empresa multinacional, pues de ello podrá depender el ámbito de aplicación de estas recomendaciones. De esta definición se resalta que el ámbito de actuación es amplio y comprende a aquellas empresas multinacionales cuya presencia se encuentra en múltiples países, y por ende también aplica a empresas domésticas, sin hacer una distinción en su trato, sino una invitación a que empresas de ambos tipos⁵⁰(multinacionales y locales) recurran a las buenas prácticas.

De manera general, el contenido de las Líneas Directrices se conforma de un Prefacio y 11 capítulos sobre conceptos y principios, principios generales, divulgación de información, Derechos Humanos, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia, cuestiones tributarias. En el Capítulo IV de la Parte I de las Líneas Directrices, sobre Derechos Humanos, se introdujo en la revisión del año 2011. Ahí se incorporaron, por primera vez, referencias expresas a los Derechos Humanos. Este capítulo toma como punto de referencia los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y Derechos Humanos, como se podrá apreciar a continuación⁵¹.

La razón principal para incluir un capítulo de DDHH en las Líneas Directrices, es reconocer que aquellas pueden incidir en todo lo referido a los DDHH reconocidos internacionalmente, más allá de que ciertos DDHH puedan ser más vulnerables que otros en sectores específicos o contextos particulares que evidentemente requieren mayor atención.

Ahora bien, las Líneas Directrices, como lo hacen también los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y Derechos Humanos, recuerdan que es deber de los Estados proteger los DDHH. A partir de allí y en el marco de los DDHH internacionalmente reconocidos y de los compromisos internacionales en la materia suscritos por los países

50 Las Líneas Directrices entienden que habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país. Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las Directrices se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional, incluyendo sociedades matrices y/o entidades locales. (MinCIT, S.F.).

51 Si bien ha existido una progresiva aparición de referencias explícitas sobre Derechos Humanos, en el marco de las Líneas Directrices, en la revisión de 2011 de estas, por el contexto que acabamos de ver, se cambió completamente la perspectiva de las empresas y los Derechos Humanos. Es gracias a esta adopción de los Principios Rectores, que se da una nueva discusión, lejos de la confrontación y encaminada a la colaboración entre partes involucradas, siendo esto la base de reforma de las Líneas Directrices, por lo que es coherente haber hecho este recorrido breve por el contenido de estas y su significado en el contexto de la comunidad internacional. Ahora bien, la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE en 2011, tuvo como objetivo, entre otros, incluir en este instrumento los estándares internacionales de prácticas empresariales en cuanto a DDHH. Por lo anterior, destaca como una de sus principales innovaciones, el hecho de que se incluyera un capítulo sobre los DDHH tomando como referente los mencionados Principios Rectores, que establece la responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos, así como la adopción de procedimientos que permiten a la empresa poner en práctica esto y demostrarlo, como hemos venido exponiendo.

en los que las empresas ejercen su actividad, así como en el marco de las leyes y regulaciones nacionales pertinentes, se señala una serie de deberes dirigidos directamente a las empresas dentro de los que se cuentan: i.) la obligación general de respetar los Derechos Humanos, no vulnerar los derechos de los demás y también hacer frente a los impactos negativos sobre los Derechos Humanos en los que se vean implicadas; ii.) la obligación de evitar causar impactos negativos sobre los Derechos Humanos o contribuir a que se generen y resolver los impactos si los hubiere; iii.) la obligación de esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los Derechos Humanos vinculados con sus actividades bienes o servicios en virtud de una relación comercial con terceros aun cuando no contribuyeron a ese impacto; iv.) la obligación de elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos⁵²; v.) la obligación de ejercer la debida diligencia en materia de Derechos Humanos en razón de sus condiciones particulares de tamaño, naturaleza, actividad y gravedad de los riesgos de impacto sobre los Derechos Humanos y vi.) la obligación establecer mecanismos de cooperación para poner remedio a los impactos negativos sobre Derechos Humanos cuando estos hayan sido causado (por acción o por omisión) por la empresa multinacional o que su actuación u omisión contribuyó a generarlos.

De igual manera, el capítulo sobre Derechos Humanos incluye un denominado comentario, donde la OCDE señala una serie de aspectos relevantes a la hora de la protección de los Derechos Humanos que incluyen: i.) una remisión expresa a la inspiración del capítulo en el Marco de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos para “Proteger, Respetar y Remediar”; ii.) que el respeto de los Derechos Humanos es la norma de conducta que se espera de las empresas independiente de su tamaño, sector, estructura u otros aspectos e independiente de la voluntad o capacidad de los Estados para garantizar los Derechos Humanos; iii.) que aun en casos donde los Estados no apliquen la legislación nacional en materia de Derechos Humanos o incumplan sus deberes en la materia, ello no exonera la responsabilidad de las empresas del respeto por los Derechos Humanos, debiendo en cualquier caso buscar los medios de garantizarlos en la mayor medida de lo posible; iv.) que, independiente del país de operación y su legislación, deben tenerse en consideración al menos los Derechos Humanos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵³.

52 El comentario de las directrices recomienda que la política en la materia siga los siguientes criterios: (i) sea aprobada al nivel jerárquico más alto de la empresa; (ii) sea elaborada por especialistas externos o internos; (iii) defina lo que se espera del personal, socios comerciales y otras partes directamente asociadas a sus actividades, bienes o servicios en materia de Derechos Humanos; (iv) sea difundida públicamente y comunicada interna y externamente al conjunto del personal, socios comerciales y otras partes interesadas; (v) se traduzca en políticas y procedimientos operacionales que den una dimensión concreta a este compromiso.

53 Cuando se habla de la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos, se hace referencia por lo menos a aquellos reconocidos por la Carta Internacional de los Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo. Observamos como los Principios Rectores, han adoptado una postura funcional, con un lenguaje que se volvió cotidiano en el contexto empresarial. También se refiere a tratados suscritos por los Estados adherentes y a regulaciones domésticas de los países en los que la empresa tiene actividad.

Así mismo, se señalan como aspectos a tener en cuenta que: i.) en ciertas actividades y sectores son más vulnerables los Derechos Humanos, por lo que allí se requiere mayor atención; ii.) la revisión del respeto de los Derechos Humanos debe ser periódica iii.) la existencia de personas que merecen protección con especial énfasis por sus condiciones de vulnerabilidad tales como los pueblos indígenas, minorías étnicas o religiosas, las mujeres, niños discapacitados o migrantes y iv.) hacer frente a impactos negativos (bien sea reales o potenciales) quiere decir tomar medidas para detectar, prevenir y atenuar los impactos potenciales y remediar los reales, debiendo rendir cuenta sobre ello.

Finalmente, se señalan como aspectos importantes a tener en cuenta que: i.) la debida diligencia implica la evaluación de impactos reales o potenciales sobre Derechos Humanos, integración de resultados de la evaluación y aplicación práctica de las acciones correspondientes para hacer frente a los impactos; ii.) en relación con la generación de un impacto negativo sobre los Derechos Humanos o que su contribución a generarlos, se recomienda aplicar los mecanismos de reparación; iii.) al aplicar mecanismos de reparación, en ciertas situaciones, es necesario cooperar con mecanismos judiciales o no judiciales establecidos por el Estado; iv.) los mecanismos de reparación pueden ser gestionados por la empresa, sola o en colaboración con otras partes interesadas, y pueden ser fuente de aprendizaje común y v.) que los mecanismos internos de reparación no deben ser utilizados para debilitar la función de los sindicatos en la resolución de conflictos laborales ni deben impedir el acceso a mecanismos judiciales o no judiciales de reparación del daño, incluidos los Puntos Nacionales de Contacto establecidos en virtud de las Directrices.

De lo anteriormente dicho se extrae en forma particular, en materia de DDHH, que las Líneas Directrices añaden dicho capítulo acorde con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, utilizando un enfoque explícito en relación con el principio de la debida diligencia y gestión responsable de la cadena de suministro. Se debe tener de presente que dicho enfoque en las Líneas Directrices se encarga de contribuir al fortalecimiento del desarrollo de políticas públicas, generando cohesión entre las empresas y el Estado a favor de los DDHH, como es el objetivo de la OCDE, y, a su vez, atendiendo al deber adquirido previamente al adherirse a las Naciones Unidas con su conocido marco para la protección de estos derechos⁵⁴. Así mismo, en caso de generarse un daño o una vulneración de los DDHH, se debe remediar y solucionar por medio de los mecanismos propuestos por las mismas Líneas Directrices.

Ha sido tan rotundo el éxito de los Principios Rectores, que se ha llegado a afirmar que previamente a su existencia, parte del sector empresarial no veía una

54 OCDE. (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Obtenido de OECD Publishing: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>

relación entre los DDHH y su actividad, no existía un conocimiento de las responsabilidades que estas tenían, ni el lenguaje adecuado para la materia⁵⁵.

Es ello, lo que establecen los Principios Rectores es que las empresas deben tomar medidas estratégicas en cuanto a su gestión, tanto al interior de estas, como en sus cadenas de suministro y sus otras relaciones comerciales. Lo anterior, con ocasión de la debida diligencia, en consonancia con su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y su compromiso político desde su gerencia, haciendo evaluaciones de impacto sobre estos, procesos de medición y seguimiento, en cuanto a la implementación de los procesos adecuados, también cuando se trate de la reparación de consecuencias negativas por su actividad.

Es decir, el enfoque de los Principios Rectores es en esencia a nivel corporativo, de manera que el actuar de las empresas se haga en su estructura para prevenir o mitigar violaciones de los Derechos Humanos, que con su actividad puedan generar, como una especie de variante del *due diligence* que recae en el Estado, pero en cabeza de las empresas⁵⁶.

Sobre el punto tratado en el capítulo de Derechos Humanos, respecto de la participación de sindicatos en conflictos laborales, hay que decir que las Líneas Directrices también dedican un capítulo completo (el Capítulo V) a la protección del empleo y las relaciones laborales que, si bien no es el objetivo último de este apartado, sí puede ser relevante en cuanto existen Derechos Humanos que también son derechos laborales, como la libertad de asociación o la negociación colectiva. Incluso, el solapamiento que existe entre los Derechos Humanos y el derecho laboral internacional ha conllevado a la implementación de protocolos de actuación en sectores como el textil⁵⁷, y que ha permitido implementar y desarrollar modelos de respecto en derecho humanos en la cadena de suministro, ahora de facto protegido por los mismos empleados.

Así, en este capítulo V, las Líneas Directrices establecen una serie de deberes en el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación (aclarándose que son las leyes y regulaciones, tanto nacionales como internacionales, que resulten de aplicación a las

55 Naciones Unidas . (17 de junio de 2021). Un marco global autoritativo sobre empresas y Derechos Humanos cumple 10 años. Obtenido de Novedades Artículos: <https://www.ohchr.org/es/stories/2021/06/authoritative-global-framework-business-and-human-rights-turns-10>

56 La debida diligencia en materia de Derechos Humanos es una manera de que las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los Derechos Humanos en los que se ven involucradas. Incluye cuatro componentes básicos: (a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los Derechos Humanos; (b) Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto; (c) Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los Derechos Humanos a fin de saber si están dando resultado; (d) Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas – en particular a las afectadas – que existen políticas y procesos adecuados

⁵⁷ Ver acuerdo de Bangladesh en:

https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/HumanRightsDueDiligence_Toolkit_es.pdf

empresas multinacionales que operan en un determinado territorio). Debe decirse sobre este punto que los deberes consagrados por Las Líneas Directrices de la OCDE recogen recomendaciones destinadas a promover la observancia de las normas internacionales del trabajo elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las respectivas normas nacionales.

Dentro de los deberes se incluyen el respeto de principios y derechos que se corresponden con los enunciados en la Declaración de la OIT de 1998 donde se encuentran la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la no discriminación de empleo ni de profesión.

5. Las Líneas Directrices como instrumento para fomentar la inversión y fortalecer los mercados (visión de mercado de las Directrices)

Es difícil hacer referencia de forma separada la protección de los DDHH del ámbito económico, así como el medioambiental y social⁵⁸. El objetivo general de los estados adherentes a la OCDE es fomentar las buenas prácticas contenidas en las Líneas Directrices que se emiten de modo que se pueda generar un impacto positivo mediante la aplicación de estas; es decir, reduciendo al mínimo las dificultades que pueden causar las diversas actividades de las EMN, fortaleciendo la protección de los DDHH y el mercado tanto nacional como internacional.

Tal y como fue visto en el apartado de la breve introducción, el contexto en el que surgen las Líneas Directrices buscaba también darle protección a las relaciones económicas justas y equitativas, así como una solidaridad entre los países industrializados a cooperar al desarrollo, permitiéndoles tener criterios objetivos que les dieran seguridad jurídica en el desarrollo de sus actividades por fuera del domicilio principal de sus negocios⁵⁹, y así mismo buscar evitar conductas como las del dumping social, donde se disminuyen los costos de producción a través del desconocimiento de Derechos Humanos y derechos laborales que deberían soportar si cumplieran con las regulaciones impuestas.

Si bien las consecuencias positivas de la implementación de las Líneas Directrices pueden ser vistas de manera más inmediata en el territorio nacional, también pueden observarse en el ámbito internacional. En efecto, un gobierno que observe dicho compromiso y esté orientando a los sujetos de las relaciones económicas

58 Esta idea se puede ampliar en la forma que Segunda Gran Conferencia de los DDHH, celebrada en Viena el 25 de junio de 1993. En el aparte 1 del párrafo 5 se estableció que: "Todos los DDHH son universales, indivisibles e interdependientes, y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los DDHH de forma global y de manera justa y equitativa en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso". Por lo cual, se debe tener una constante relación entre los derechos, pues no hay uno más importante que el otro, trabajando de forma coordinada para que no se vean afectados los derechos de los cuales se podrían derivar otros.

59 Cremades y Calvo Sotelo. (2017). Informe sobre la seguridad jurídica y la protección a la inversión en Iberoamérica. Madrid: Asociación Española de Accionistas Minoritarios de Empresas Cotizadas.

y laborales, así como a la protección de Derechos Humanos, genera una expectativa de riesgo menor y, a su vez, una confianza mutua, en la cual se mejora el clima de inversión, y, como consecuencia, la economía se expande. Una empresa genera solidez en el mercado, ganándose el reconocimiento de sus grupos de interés, en primer lugar; cuando toma decisiones socialmente responsables, genera confianza en sus accionistas incentivando la inversión y así el apalancamiento de su actividad productiva.

Adicional a ello, la empresa multinacional a la vez juega el papel de consumidor, el cual confía en los productos y servicios de dicha empresa por sus políticas productivas responsables; y esta solidez financiera hará que sus proveedores y acreedores estén incentivados a realizar negocios con esta. Es por esto por lo que, en materia económica, una empresa multinacional que cumpla las buenas prácticas mencionadas aportará con su producción sostenible, mediante la generación de empleo, diversificación y aumento de oferta, aumento de movimientos financieros internacionales y una tributación consciente permitiendo un mayor ingreso público para la generación de bienestar social.

No obstante, el hecho que siga predominando la visión de *soft law* de las Líneas Directrices, así como la resistencia a adoptar normativas de debida diligencia obligatoria y la confusión que se vea la protección y respeto de los Derechos Humanos como parte de la actividad voluntaria de las empresas dentro de su ámbito de RSE, favorecerá para que siga primando la visión economicista de los DDHH, es decir, la de reglamentación uniforme que otorgue seguridad jurídica a las inversiones y evitar demandas que pongan en riesgo los flujos económicos transfronterizos, olvidando tajantemente que los DDHH son y han sido victoria de la lucha de clases y que su reducción a estándares sin un debido control conlleva a la posibilidad de más impunidad por las empresas. Por eso se reitera la importancia de tener mecanismos adecuados de protección de los DDHH.

CAPÍTULO II

EL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO (PNC) DE COLOMBIA Y LAS DIRECTRICES OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

1. Los Puntos Nacionales de Contacto (PNC)

Además de las recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global, las Líneas Directrices hacen referencia a una serie de procedimientos para su desarrollo. Así las cosas, al adherirse a la OCDE, cada uno de los gobiernos de los Estados adherentes adquiere el compromiso de instituir un órgano denominado Punto Nacional de Contacto (en adelante, PNC)⁶⁰. Estos PNC están consagrados en el numeral I de la Parte II (procedimientos para la implementación) de las Líneas Directrices con su revisión de 2011⁶¹.

Una de las particularidades de las Líneas Directrices radica en que: *“prevé(n) una serie de procedimientos para su puesta en práctica, entre los que se destaca el tratamiento de casos específicos por los Puntos Nacionales de Contacto que contribuirán a resolver las quejas que se plantean acerca del posible incumplimiento de las Directrices por las empresas multinacionales*⁶².

De tal forma las Líneas Directrices están respaldadas por un singular mecanismo de implementación. En efecto, los PNC ayudan a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Líneas Directrices⁶³. En las Líneas Directrices se establece de forma principal que tal organismo se encarga de realizar actividades de promoción, atender consultas y contribuir a la resolución de cuestiones que surjan en relación con la implementación de las Directrices a través de las denominadas instancias específicas. En otros términos, las funciones de los PNC pueden clasificarse en labores de: i.) información y promoción ii.) implementación de instancias específicas⁶⁴ —como plataforma de mediación y conciliación para resolver

60 La protección de los Derechos Humanos por parte de los PNC ha sido fruto de un desarrollo histórico de discusiones en materia de procedimientos que comenzó con la creación misma de la OCDE y que ha pasado por múltiples avances por parte de organizaciones internacionales y los Estados que las integran.

61 Debe señalarse que si bien desde la revisión del año 2000 los PNC asumieron más funciones ya existían desde 1979 como un mero punto de contacto, siendo 1984 el año en que se estableció que cada país adherente a las Directrices debía crear un PNC

62 Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 Lex Social, vol. 10, núm. 2(2020)101 LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Y SU PUESTA EN PRÁCTICA POR LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO. Revista Jurídica de los Derechos Sociales, págs. 101-126.

63 OCDE (2011) <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

64 La función de implementación de instancias específicas (o como se denomina también Non-judicial grievance mecanismo o mecanismo extrajudicial de quejas) existe desde la revisión de las Directrices del año 2000 y es, sin duda, la función más importante de los PNC. El término “instancia” hace referencia, en este sentido, a los casos o quejas sobre el supuesto incumplimiento de las Directrices por parte de una empresa.

los problemas prácticos que puedan plantearse⁶⁵— y iii.) elaboración de informes. Frente a ello, los Estados adherentes se comprometen no solo a establecer los PNC, sino también a poner los recursos humanos y económicos para que aquellos cumplan su función y sus responsabilidades de manera eficaz, y así mismo informar al sector empresarial, sindical y no gubernamental de la disponibilidad de estos mecanismos.

En cuanto la función de implementación de instancias específicas, debe señalarse que los PNC ofrecen su asistencia a las empresas multinacionales, a las organizaciones de trabajadores o a otras partes interesadas cuando se presenta una queja de cualquier persona que demuestre que tiene un interés o preocupación legítima en la situación que se presenta en relación con la implementación de las Líneas Directrices. En este escenario, los PNC actúan como un foro o espacio de discusión que contribuye al estudio y solución de los problemas que surjan en relación con la aplicación de las Líneas Directrices en casos específicos.

En otros términos, los PNC buscan contribuir para resolver una queja por incumplimiento de las Líneas Directrices⁶⁶, pero estos no podrán imponer sanciones por su incumplimiento, pues se trata de órganos y mecanismos para favorecer la eficacia de las Líneas Directrices y no para controlar su cumplimiento por parte de las empresas multinacionales. Los PNC no son tribunales y no juzgan ni fiscalizan si las EMN han cumplido o no con las Líneas Directrices, por lo cual no tienen competencia para imposición de sanciones a las empresas que hayan incumplido las recomendaciones⁶⁷.

El tratamiento de los casos específicos se divide de forma general en tres etapas o fases. La primera de ellas, es una evaluación inicial para determinar si las cuestiones planteadas merecen un examen más detallado⁶⁸. Una vez realizado el estudio inicial, si el caso amerita un estudio detallado y si considera que puede contribuir a la resolución de la controversia, el PNC ofrece su asistencia a las partes implicadas para que puedan resolver la cuestión. Para ello, puede consultar con las partes, buscar asesoría de terceros (otros PNC, otras autoridades, organizaciones sindicales, representantes empresariales, del Comité de Inversión⁶⁹) y ofrecer y facilitar medios consensuados y

65 OCDE. (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Obtenido de OECD Publishing: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>

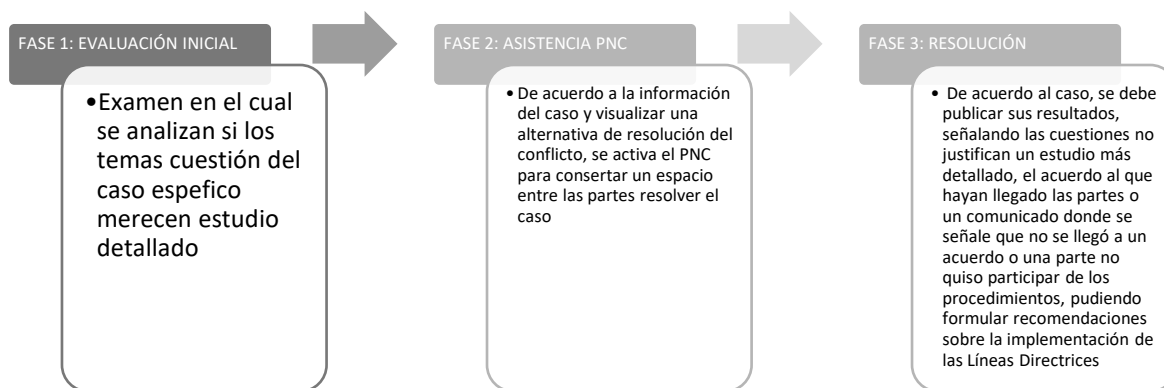
66 La Guía de procedimiento que aparece en las Líneas Directrices, introducida en la revisión de 2011, ofrece una serie de pautas a los PNC sobre cómo gestionar los casos específicos bajo los principios de imparcialidad, previsibilidad, equidad y compatibilidad con los principios y normas establecidos en las Líneas Directrices.

67 Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 Lex Social, vol. 10, núm. 2(2020)101LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Y SU PUESTA EN PRÁCTICA POR LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO. Revista Jurídica de los Derechos Sociales, págs. 101-126.

68 si el PNC estima que la cuestión no merece mayor consideración, emitirá un comunicado en el que tendrá que indicar los motivos en los que haya basado su decisión

69 Es un órgano de características consultivas, paralelo al PNC que se encarga principalmente de analizar el alcance de las cuestiones contempladas en las Directrices y la experiencia obtenida con su aplicación. El PNC cuenta con un Comité Consultivo, órgano cuatripartito creado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en cumplimiento del Decreto 1400, a través de la Resolución 3879 de 2013, cuya función principal es asesorarlo en sus labores. Es integrado por un representante del sector empresarial, uno de las organizaciones sindicales, uno de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) y uno de la academia. Este órgano permite al PNC estar en contacto directo y permanente con dichos grupos de

no contenciosos para la resolución de las cuestiones planteadas. Concluidos los procedimientos de sus gestiones, debe publicar sus resultados, señalando bien que las cuestiones no justifican un estudio más detallado, bien el acuerdo al que hayan llegado las partes o bien, un comunicado donde se señale que no se llegó a un acuerdo o una parte no quiso participar de los procedimientos, pudiendo formular recomendaciones sobre la implementación de las Líneas Directrices (Ver flujo del proceso).



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a su funcionamiento, debe señalarse que los países tienen en principio flexibilidad para establecer y organizar sus PNC pero se indica al menos que: i.) deben estar compuestos y organizados para ofrecer una base efectiva del tratamiento de las cuestiones de las directrices; ii.) deben actuar de manera imparcial; iii.) pueden estar compuestos por representantes de mayor jerarquía de uno o más ministerios, un órgano gubernamental encabezado por un alto funcionario, un grupo interministerial o bien un grupo de expertos independientes; iv.) deben respetar la información sensible y confidencial y v.) deben adoptar medidas si las cuestiones surgen en países no adherentes para aplicar los procedimientos en la medida de lo posible.

2. Colombia y la adopción de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE

Colombia, previo a su adhesión a la OCDE, ya había hecho esfuerzos mediante reformas unilaterales, impulsadas por el interés de pertenecer a este organismo, tras la conformación por parte del país de 23 comités, que, según su temática, se abrían a discusiones y consejo por la OCDE, que finalmente entregó a Colombia la denominada Hoja de Ruta, donde se incluían las diferentes recomendaciones de reformas internas, para así poder pertenecer a la organización luego de ajustarse a los requerimientos de

interés y, entre todos, contribuir a la implementación de las Líneas Directrices. En atención a lo previsto en la Resolución 3879, los miembros del Comité Consultivo crearon su propio Reglamento. 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.

ésta⁷⁰; recomendaciones que debe seguir implementando como compromiso respecto a los parámetros y exigencias de la OCDE, que surgen de las revisiones y seguimiento que periódicamente se realizan por la misma.

Si bien, como ya se dijo, las Líneas Directrices van dirigidas exclusivamente a los Estados para que las implementen de cara a las operaciones de las empresas multinacionales operantes en países adherentes o que en su defecto tienen sede en ellos⁷¹, hay que tener claro que la OCDE emite las respectivas recomendaciones y son los países miembros, bajo una libertad de competencias, quienes deciden cómo incorporarlas a su derecho interno.

En este proceso, Colombia, mediante la Ley 1958 de 2019 creó el Punto Nacional de Contacto en donde *“se adopta el procedimiento previsto en las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (“OCDE”) para Empresas Multinacionales”*. Luego, hay una evidencia normativa y es que vía referencia⁷² a través de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) las Líneas Directrices hacen parte del ordenamiento jurídico colombiano.

Sin embargo, se echa de menos que esta ley no hiciera referencia a leyes orgánicas sobre la función de conciliación de los particulares en Colombia, ni a las leyes que hacen referencia a la participación obligatoria del Ministerio Público ante conciliaciones donde está involucrada una parte estatal, ni tampoco lo hiciera la Corte Constitucional colombiana al pronunciarse sobre la constitucionalidad de la ley que aprueba la adhesión de Colombia a la OCDE. Lo anterior, porque a diferencia de otros países de la región y europeos en general, en Colombia la conciliación como mecanismo de resolución de controversias está regulado expresamente en el artículo 116 de la Constitución Nacional y esto implica que la función de conciliación que realiza un PNC deba tener por lo menos una interpretación desde esta perspectiva, tal como por ejemplo, se ha pronunciado en otras ocasiones por el funcionamiento en materia de conciliación que venían adelantando las Cámaras de Comercio. El hecho que sea una instancia de conciliación, donde se privilegie la autocomposición del conflicto, no lo debe diferenciar de otros mecanismos de resolución de controversias como lo es la misma conciliación y tal vez este ropaje jurídico ayude a la eficacia del mecanismo del PNC.

70 Un claro ejemplo de una de las reformas hechas a partir de la hoja de ruta, puede ser modificó la Ley de Competencia de 2009 para adecuarla a las recomendaciones de la OCDE, por ejemplo, aumentando significativamente los montos de las multas con el fin de hacerlas más disuasivas; se afinó el mecanismo de delación y de beneficios por colaboración en los casos de carteles empresariales; se tipificó el delito de “colusión en licitaciones públicas”; la Superintendencia encargada de la competencia pasó a hacer parte del Comité de Asuntos Aduaneros y Arancelarios para que incorporar los impactos sobre la competencia en las decisiones de política de comercio exterior.

71 MinCit. (s.f.). GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y EXAMEN DE INSTANCIAS ESPECÍFICAS ANTE EL PNC DE COLOMBIA. Obtenido de Punto Nacional de Contacto (PNC) de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (EMNs): <https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/colombia-en-la-ocde/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-diretrizes/presentacion-de-una-instancia-especifica/como-se-presenta-una-instancia-especifica-y-que-do/ocde-pnc-co-guiaprocedimientop>

72 Al expedir la Ley 1958 de 2019 se visualiza como por medio de referencia de soft law, se pasa a un hard law en el derecho doméstico. Esto en tanto las recomendaciones de la OCDE tienen especial incidencia jurídica, debido a que tienen un fin interpretativo que un Estado al incorporarlo vía norma interna, se convierte en derecho positivo.

3. El PNC colombiano

En Colombia, debido a que la adhesión a la OCDE ha sido un proceso, más que un suceso, desde antes que la OCDE diera carta de entrada al país, el PNC ya había sido establecido legalmente, mediante el Decreto 1400 de 2012, posterior Ley 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. El PNC se estableció en el Ministerio de Industria y Comercio (MinTIC), específicamente bajo la Dirección de Inversión Extranjera y de Servicios (DIES) (art. 1, Decreto 1400), en especial teniendo en cuenta que fue tal entidad la que lideró el proceso de adhesión de Colombia a la Declaración sobre Inversión y el ingreso de Colombia como miembro participante al Comité de Inversiones.

Dicho Decreto, contiene las pautas que rigen el PNC, que a su vez reflejan las Guías de Procedimiento de la OCDE para la implementación de las Líneas Directrices y el manejo de instancias específicas, las cuales denomina particularmente casos específicos. Estas últimas se refieren a un caso que es presentado por cualquier persona natural o jurídica sobre el supuesto incumplimiento de las Líneas Directrices de la OCDE por parte de una empresa multinacional⁷³.

El Decreto 1400 de 2012, en su artículo 3, detalla las funciones del PNC entre las cuales se cuentan: i.) labores de formación, como dar a conocer y difundir las Líneas Directrices a las entidades y organismos estatales del sector empresarial, sindical, no gubernamental o terceros, así como resolver las consultas que se les presenten; ii.) labores de examinar, contribuir y servir de foro de discusión para la resolución de casos específicos que surjan en relación a la aplicación de las directrices (bajo principios de imparcialidad, previsibilidad, equidad y coherencia con los principios y normas de las directrices y iii.) labores de cooperación con otros puntos nacionales de contacto de otros países, así como de gestión de información y participación en las discusiones relevantes en su materia.

En el mismo sentido, el Decreto 1400 de 2012 se encargó de regular asuntos tales como: i.) la duración de los procedimientos (un año prorrogable si el caso lo amerita) (Art. 6); ii.) el manejo confidencial de la información por información sensible (art. 7); iii.) la publicidad de las actuaciones (Art. 8); iv.) las facultades para solicitar información a las partes o consultar a PNC de otros países, al comité consultivo o a expertos en la materia (art. 9-10); v.) la necesidad de coordinación en los casos donde una multinacional realice sus actividades en varios países adherentes a la Declaración (art. 11) y vi.) los criterios de interpretación para la resolución de casos específicos (art. 12) y el registro por escrito de las actuaciones (art. 13).

73 MinCit. (s.f.). GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y EXAMEN DE INSTANCIAS ESPECÍFICAS ANTE EL PNC DE COLOMBIA. Obtenido de Punto Nacional de Contacto (PNC) de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (EMNs): <https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/colombia-en-la-ocde/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica/como-se-presenta-una-instancia-especifica-y-que-do/ocde-pnc-co-guiaprocedimientop>

En materia de procedibilidad del caso específico, el Decreto 1400 de 2012 estableció que, para la procedencia del caso específico por el incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de una empresa multinacional, se requería por parte de quien se siente afectado directa o indirectamente por ella, una serie de requisitos formales que incluyen la identificación de las partes, la descripción detallada de los hechos que dan lugar al posible incumplimiento así como de las Directrices que se estiman se están incumpliendo, cuál es la conducta que debería adoptar la empresa multinacional para resolver el incumplimiento, una manifestación por escrito de su intención de buscar una solución negociada frente al posible caso específico y de manera especial señalar las demás instancias donde el caso específico o los hechos que lo fundamentan están siendo analizados (art.14). Frente a este último punto, cuando se hace referencia a instancias, se está haciendo referencia a procedimientos administrativos y/o judiciales imponiendo el deber a quien presenta el caso específico, de señalar el estado de las acciones y los avances adelantados dentro de las mismas. Tal situación debe ser concordada con lo dispuesto en el artículo 22 del mismo decreto, que señala que, cuando el PNC tenga conocimiento de la ocurrencia de acciones legales nacionales o internacionales sobre el caso específico o circunstancias relacionadas, ello por sí mismo no implica rechazo o imposibilidad de estudio. Lo que determina en ese caso el Decreto en comento es que el PNC debe determinar si con sus buenos oficios puede: i.) contribuir positivamente a la resolución de los problemas planteados; ii.) implicar un perjuicio grave para las partes o iii.) o implicar un desacato a la autoridad judicial.

En punto al procedimiento de los casos específicos, el Decreto 1400 de 2012 estableció i.) que el caso específico puede ser inadmitido si no contiene la información completa requerida (para que se le allegue en 10 días hábiles so pena de inadmisión) (art. 15), ii.) que, una vez recibido el caso, el PNC debe dar traslado de la información no sometida a reserva a la empresa multinacional acusada de posible incumplimiento en un término de 10 días (art. 16), iii.) que la empresa multinacional cuenta con 20 días hábiles para pronunciarse y adjuntar pruebas sobre los aspectos descritos (art. 17), iv.) que, a partir de la información entregada por quien presenta el caso específico, y/o de las reuniones o información que puede ser solicitada para mayor claridad posteriormente, el PNC debe realizar una evaluación inicial en las que determine si el caso será aceptado o rechazado.

El Decreto establece como criterios para la procedibilidad del caso (criterios enunciativos, pero no taxativos) los siguientes: i) Si el caso específico está dentro del ámbito de las Directrices; ii) La identidad de la parte que presentó el caso específico y su interés en la materia; iii) Si el caso específico está debidamente sustentado y presentado de una manera clara; iv) Si aparentemente existe una relación entre las actuaciones de la empresa multinacional y el asunto planteado en el caso específico; v) La relevancia de las leyes y procedimientos aplicables, especialmente las decisiones judiciales; vi) La manera en que casos similares están siendo o han sido tratados en procedimientos nacionales o internacionales; vii) Si el examen del caso específico contribuirá al cumplimiento de los objetivos e incrementará la eficacia de las

Directrices; viii) Si existe una sentencia o pronunciamiento judicial frente a los hechos del caso específico que sea vinculante para las Partes. (Art. 19).

Analizados los criterios señalados previamente, el PNC puede definir aceptar o rechazar total o parcialmente el caso específico. En caso de aceptación, ofrece por escrito sus buenos oficios para la resolución del caso específico y, en caso de rechazo, archiva el caso exponiendo las razones para ello, teniendo en cuenta que tiene un plazo de 2 meses luego de recibir la respuesta de parte de la empresa multinacional a la solicitud del caso (art. 20).

Cuando el PNC define que acepta el caso específico ofrece sus “buenos oficios”, básicamente a través de ofrecer un proceso de mediación entre las partes⁷⁴, proporcionando escenarios y oportunidades para que quien o quienes presentan el caso específico y la empresa multinacional puedan discutirlo ante el PNC. Durante ese proceso de mediación, el PNC puede, entre otras cosas, consultar con las partes lo que estime relevante, hacer reuniones, hacer sugerencias para lograr un acuerdo aceptable o consultar con terceros para buscar una solución consensuada (Art. 24-25). La etapa de mediación es de carácter confidencial, por lo cual el público en general solo tiene conocimiento del eventual acuerdo entre las partes.

En caso de que el proceso de mediación resulte fallido o las partes no acepten la mediación, el PNC elabora un examen final del caso específico (Art. 31) para lo cual se establece un tiempo de 3 meses una vez concluida la etapa de mediación (art. 36). El examen final del caso tiene como finalidad hacer recomendaciones para lograr el cumplimiento de las directrices y contiene al menos i.) un resumen de los hechos y de las Directrices posiblemente incumplidas ii.) la identificación de las partes en conflicto iii.) resumen del proceso que se llevó en el PNC iv.) las razones que llevaron a examinar el caso específico, los detalles no identificados en el examen inicial v.) las conclusiones de la mediación vi.) las recomendaciones específicas a la empresa para que se adecúe a las directrices (si se considera necesario) vii.) las razones por las cuales se puede llegar a un acuerdo viii.) si lo estima pertinente, incluye una fecha para que las partes presenten un informe sobre los avances en el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por el PNC (Art. 33).

La comunicación final oficial debe ser enviada a las partes para que puedan, dentro de un término de 10 días hábiles, remitir comentarios relacionados con la misma, frente a los cuales el PNC puede definir si los incorpora o no, comunicación final que debe ser publicada en su página web y enviada a las partes, señalando de manera muy relevante que las decisiones sobre el caso específico no son vinculantes.

Hasta la fecha no se ha publicado el informe de la OCDE sobre la idoneidad del PNC, como ya se ha hecho en otros países y se espera que pueda ser una oportunidad para plantear mejoras al proceso.

74 Con un tiempo estimado de 6 meses (art. 30)

4. Solicitudes de instancias específicas o “Casos Específicos” presentados ante el PNC en Colombia y resultado de estos.

En Colombia, hasta al año de 2022, se ha presentado 8 solicitudes de “Casos específicos” o solicitudes de instancias específicas ante el PNC. Estas solicitudes han dado como resultado i.) una (1) instancia específica que fue retirada por la persona que la presentó antes que el PNC finalizara la etapa de evaluación inicial, ii.) seis (6) instancias específicas que fueron rechazadas por distintos motivos, y iii.) una (1) instancia específica que fue aceptada parcialmente, donde las partes involucradas aceptaron la mediación, pero no llegaron a un acuerdo.

A continuación, se hará una exposición de los casos y un pequeño resumen de lo ocurrido ante el PNC⁷⁵:

Caso retirado por quien presentó la solicitud de caso específico antes de la evaluación inicial:

- **Caso de 3 sindicatos vs banco internacional con operaciones en Colombia**

El 13 de agosto de 2019 el PNC recibió una solicitud de instancia o caso específicos de parte de tres sindicatos, alegando el incumplimiento del capítulo de Empleo y Relaciones Laborales de las Líneas Directrices por parte de un banco con operaciones en Colombia.

Dado que la solicitud presentada no incluía toda la información exigida por el Decreto 1400 de 2012, el 26 de agosto de 2019 el PNC notificó a los solicitantes que la solicitud debería ser completada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. El 10 de septiembre de 2019, los solicitantes enviaron la información faltante. El 27 de septiembre de 2019, el PNC informó a los solicitantes que el caso se declaraba procedente para un estudio de fondo.

El 30 de septiembre de 2019, el PNC dio traslado de la solicitud de la instancia específica al banco y le solicitó responder enviando la información respectiva de acuerdo con los plazos establecidos en el Decreto 1400 de 2012, esto es, dentro de veinte (20) días hábiles. (“Presentación de una instancia específica | MINCIT - Ministerio de ...”) Mientras el PNC se encontraba pendiente de recibir la respuesta del banco, la cual le permitiría iniciar la etapa de evaluación inicial de la instancia específica para determinar si la aceptaba o no, los solicitantes informaron al PNC su decisión de retirar la solicitud de instancia específica y solicitaron cerrar el caso el 15 de noviembre de 2019. "La razón para el retiro consistió en que las partes involucradas en la instancia específica se encontraban en un proceso de arreglo directo para tratar de resolver sus diferencias."

⁷⁵ Dichos casos se pueden encontrar en <https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/colombia-en-la-ocde/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica>

Los casos específicos que fueron rechazados por el PNC:

- **El caso SINTHOL vs Hoteles Decamerón**

El 15 de octubre de 2016 el Sindicato de Trabajadores de la Gastronomía, hotelería y turismo de Colombia (SINTHOL) presentó solicitud de instancia específica en contra de Hoteles Decameron Colombia, alegando que la empresa multinacional panameña con operaciones en Colombia no estaba observando las Líneas Directrices en materia de Derechos Humanos y de empleo y relaciones laborales, específicamente en cuanto al derecho de asociación y a la negociación colectiva de trabajadores no sindicalizados.

El PNC confirmó la recepción de la instancia específica y sostuvo reuniones con las partes y con otras entidades involucradas en el caso, aclarándoles su funcionamiento y propósito, permitiendo que las partes presentaran sus argumentos y razones.

Con posterioridad el PNC decidió no aceptar el caso debido a que todas las peticiones ya se encontraban planteadas en los tribunales de justicia, especialmente el litigio respecto de la calidad de empleador de la compañía. A pesar de lo anterior, el PNC recordó y señaló a la empresa que debía actuar con debida diligencia evitando generar impactos negativos en aquellos que estaban directamente ligados a sus operaciones, productos y servicios, recomendando además promover espacios de dialogo para prevenir y mitigar efectos adversos.

- **El caso SINTRAEXXOM vs ExxonMobil**

El 29 de julio de 2016 el PNC recibió una solicitud de instancia específica de parte del Sindicato de Trabajadores enfermos y discapacitados del Sector Minero "SINTRADEM", la Oficina del Trabajo, la Confederación General del Trabajo (CGT) y su oficina en el Cesar, alegando que la Empresa Drummond LTD con sede en Estados Unidos y operaciones en Colombia, no estaba dando cumplimiento a las Líneas Directrices de la OCDE en materia de Derechos Humanos (especialmente a la salud), debido proceso, no discriminación y de derechos de asociación y negociación colectiva de los trabajadores.

En etapa de evaluación previa el PNC sostuvo reuniones separadas con las partes, con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Minas y Energía, así como la Agencia Nacional de Minería donde aclaró, entre otras cosas, su funcionamiento y abriendo un espacio para presentar sus razones y argumentos.

En diciembre de 2016, el PNC decidió aceptar parte de la instancia específica para un examen profundo. Sin embargo, en marzo de 2018, el PNC emitió decisión de evaluación inicial no aceptando el caso en cuanto entendía i.) que sus buenos oficios podían dar lugar a afectaciones serias a las partes involucradas en los procedimientos

judiciales existentes y ii.) que el PNC no era la autoridad competente para decidir sobre alegada violación a las Líneas Directrices.

En cualquier caso, el PNC recordó y señaló a la empresa que debía actuar con debida diligencia evitando generar impactos negativos en aquellos que estaban directamente ligados a sus operaciones, productos y servicios, recomendando además promover espacios de dialogo para prevenir y mitigar efectos adversos.

- **El caso de la organización sindical de industria - empresas prestadoras y comercializadoras de servicios de comunicaciones**

El 6 de noviembre de 2018 un sindicato de industria formuló solicitud de caso específico frente al PNC colombiano en contra de una compañía de telecomunicaciones con operación en Colombia, alegando el incumplimiento de las Líneas Directrices en materia de empleo y relaciones laborales en asuntos relacionados de manera principal con el derecho de asociación y a la negociación colectiva en materia de trabajadores no sindicalizados, igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo y salud ocupacional.

El 16 de noviembre de 2018, el PNC confirmó la recepción de la instancia específica dando traslado a la empresa multinacional. Durante la evaluación previa, el PNC tuvo reuniones separadas con ambas partes para escuchar los argumentos y razones y recordarles la naturaleza del caso específico como mecanismo extrajudicial de quejas. Sin embargo, teniendo en cuenta la existencia de una negociación colectiva y de un procedimiento arbitral en marcha, el PNC decidió suspender el estudio y posteriormente, al no recibir una información completa de parte del sindicato sobre los cambios en las situaciones de la negociación colectiva respecto a la comunicación inicial, decidió no aceptar el caso el 17 de julio de 2020. En su lugar, señaló el PNC al sindicato que podía presentar posteriormente una nueva instancia específica cumpliendo con los requisitos exigidos para ello.

- **Caso de persona natural vs Empresa administradora de fondos de pensiones y cesantías**

El 3 de marzo de 2020 un individuo presentó solicitud de caso específico o instancia específica en contra de un fondo de pensiones y cesantías alegando la inobservancia de las Líneas Directrices de la OCDE en materia de Derechos Humanos, consistente de manera fundamental en que era beneficiario de una pensión de sobrevivientes de un trabajador que laboró en Colombia y Ecuador y que la Compañía no estaba respetando las normas de un tratado bilateral en materia de seguridad social suscrito entre Colombia y Ecuador.

El PNC, luego de requerir al solicitante para completar la información, decidió no aceptar la instancia específica señalando que el caso puesto en consideración trataba asuntos por fuera de sus competencias y del ámbito y propósito de las Líneas Directrices de la OCDE.

- **Caso de persona natural en representación de otra parte natural y dos empresas del sector minero**

El 10 de mayo de 2021 un individuo en interés de otro alegó que dos empresas mineras (Empresa Uno y Empresa Dos - una extranjera con operaciones en Colombia y otra colombiana con operaciones en otros países), no observaban lo dispuesto en el capítulo de Derechos Humanos y el capítulo de Empleo y Relaciones laborales.

Para sustentar la presentación del caso específico, señaló que el trabajador laboraba para la Empresa Uno que era contratista de la Empresa Dos y que, de manera irregular y sin autorización del Ministerio de Trabajo, la Empresa Uno decidió 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. Señaló igualmente que incluyó a la Empresa Dos pues tiene relación comercial y contractual con la Empresa Uno.

De igual manera señaló como violación a sus derechos que la Empresa Uno no había cancelado la indemnización de despido sin justa causa, ni los perjuicios materiales ni el resarcimiento por el daño moral ni a la salud ocasionado por las enfermedades laborales contraídas por el solicitante, solicitándole 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 8 de noviembre de 2021, el PNC de Colombia finalizó la evaluación inicial y concluyó que la solicitud no ameritaba una mayor consideración y determinó no aceptarla. En el escrito de evaluación inicial el PNC de Colombia explicó su decisión de no ofrecer sus buenos oficios señalando i.) que 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 ii.) que, 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 iii.) (“Presentación de una instancia específica | MINCIT - Ministerio de ...”) que la información suministrada sobre los procesos instaurados por el solicitante y que tienen relación con la 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 iv.) que, si bien 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, lo cierto es que los objetivos que persigue el solicitante tanto en el proceso ordinario laboral como en la instancia específica, se refieren al pago de una indemnización financiera, tanto a él como a sus víctimas lo cual va más allá del ámbito de responsabilidades del PNC v.) que otros PNC han recibido casos que tienen

características similares y han sido rechazados y vi.) las características de la instancia específica no permitirían que la intervención del PNC contribuyera al cumplimiento de los objetivos de las Líneas Directrices ni incrementaría su eficacia.

- **Asociación sin ánimo de lucro en representación de una persona natural c. empresa del sector servicios de información**

El 24 de junio de 2021 el PNC recibió de parte de una organización no gubernamental, una queja alegando la inobservancia de las Líneas Directrices de la OCDE (en materia de intereses de los consumidores cap. VIII) por parte de una empresa con sede en otro país y operaciones en Colombia dedicada a servicios de información.

Para sustentar su solicitud, señaló que se venía incumpliendo de manera genérica con las normas de la ley 1581 de 2012 con violación especialmente en asuntos de *habeas data* y derechos del consumidor, tal y como lo había señalado la Superintendencia de Industria y Comercio mediante resolución administrativa.

La solicitud de caso específico no fue aceptada por el PNC debido especialmente i.) a la existencia de procedimientos legales presentados por el quejoso, tales como una acción de grupo ante un juzgado civil buscando el pago de una indemnización) ii) a que no se describe cómo la Empresa estaría incumpliendo las disposiciones de las Directrices frente al Solicitante ni tampoco las evidencias aportadas contribuyen a ello y iii.) a que el PNC no es una instancia para hacer cumplir sentencias judiciales ni órdenes impartidas por una autoridad nacional.

Instancia o caso específicos aceptado parcialmente:

- **El caso Sintradem c. Drummond Ltd**

El 29 de julio de 2016, el Sindicato Nacional de Trabajadores Enfermos y Discapacitados del Sector Minero (SINTRADEM) y las Confederaciones Sindicales CGT seccional Cesar y CGT Colombia solicitaron la apertura de una instancia o caso específicos contra la empresa multinacional norteamericana dedicada a la extracción de carbón, Drummond LTD.

Para sustentar su solicitud, señalaron principalmente que la empresa estaba violando los derechos de los trabajadores a la libre asociación y la negociación colectiva de los trabajadores sindicalizados, así como otros Derechos Humanos de los trabajadores como el derecho a la salud. Así mismo que la empresa no estaba cumpliendo sus obligaciones de debida diligencia en la materia.

Una vez revisados los elementos de forma necesarios, el 8 de agosto de 2016 el PNC de Colombia dio por recibidos los documentos, los trasladó a la empresa para su pronunciamiento e inició la evaluación inicial del caso. Luego de reuniones con otras instancias como el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Minas y Energía y la Agencia Nacional de Minería, decidió aceptarla para mayor análisis y revisión en cuanto al

capítulo de Derechos Humanos, y rechazándola respecto de lo relativo a empleo y relaciones laborales. Respecto del capítulo de relaciones laborales, concluyó que las solicitudes que realizaban los interesados relacionados con el cese de cualquier proceso judicial o administrativo, o el reconocimiento público de Drummond de la existencia del Sindicato, estaban más allá de la capacidad del PNC y el ofrecimiento de sus buenos oficios, en este sentido podría afectar el curso de los procesos existentes.

El proceso de mediación inició el 20 de noviembre de 2017, donde el PNC de Colombia monitoreó el procedimiento completo, brindó apoyo y asesoramiento neutro, y estuvo disponible para las discusiones posteriores con las Partes, tuvo seis rondas formales de discusión entre las partes, generalmente de más de un día completo. El proceso finalizó en agosto de 2018 sin acuerdo entre las Partes pues, si bien las Partes coincidieron en diferentes propuestas particulares, discreparon significativamente en aquellas proposiciones que contenían un componente económico.

En noviembre de 2018, el PNC de Colombia emitió una Declaración Final sobre el caso, señalando que reconocía que las partes actuaron de manera constructiva y con voluntad para identificar y resolver los problemas y que lamentaba no haber llegado a un acuerdo beneficioso entre las partes. Así mismo en su Declaración final formuló una serie de recomendaciones individuales y conjuntas entre las que se encontraban: A la Empresa: i.) 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 Laborales⁷⁶ ii.) 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.) 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 confianza⁷⁷ iv.) reforzar el sistema de acompañamiento integral a los trabajadores enfermos o en condición de discapacidad, ante las entidades de salud v.) 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 y; vi.) 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. A la organización sindical: utilizar y promocionar el uso de dicho sistema de acompañamiento integral en salud. A la Empresa y al sindicato: i.) 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 ii.) fortalecer los

76 Para lo cual ofreció dar la asesoría correspondiente de ser necesario.

77 Sobre el particular, el PNC de Colombia le recomendó a la Empresa invitar a los trabajadores enfermos a proponer oportunidades de mejor y que cualquier avance al respecto sea comunicado de forma amplia a los trabajadores de la Empresa.

canales existentes de comunicación mensual y trimestral de seguimiento a los casos de los trabajadores enfermos y en condición de discapacidad.

Finalmente, el PNC señaló que en aras de contribuir a la resolución de casos que surjan de la aplicación de las Líneas Directrices, seguiría ofreciendo buenos oficios de conformidad con las Líneas Directrices y expresamente le solicitó a la empresa que el 30 de abril de 2019 presentara un informe sobre los avances para el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por el PNC de Colombia.

A pesar de haberse realizado la investigación sobre si la empresa presentó tal informe, acudiendo para ella a los motores de búsqueda y a los informes de sostenibilidad de la empresa Drummond, no pudo verificarse tal situación ni mucho menos algún tipo de consecuencia impuesta por el PNC por la falta de entrega de este.

Con todo lo anterior, se podría demostrar lo siguiente: A pesar de estar creado el PNC desde el año 2012, son muy pocos los casos ventilados a través de este mecanismo, lo que evidencia su desconocimiento o la falta de confianza en el mismo para obtener una resolución eficaz frente a la violación de los DDHH; siendo esta última explicación la más plausible, por el hecho que estos casos no hayan llegado a potenciar acuerdos totales o parciales, también deja de entrever la eficacia del instrumento, sea porque estos acuerdos, al estar por fuera del ámbito de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de controversias, pueden generar dudas sobre la aplicación de “cosa juzgada”, y por el contrario expongan a mayores responsabilidades a las empresas que pretendan acercarse al PNC, o porque existe desconocimiento de las partes de los alcances que pueda tener el PNC, al no contar con ningún caso de éxito, lo que deja en entredicho la utilidad del mecanismo, lo que nos lleva a cuestionar los retos para el PNC en materia de protección de DDHH.

CAPÍTULO III

RETOS PARA LA EFICAZ PROTECCIÓN DE LOS DDHH BAJO EL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO (PNC) EN COLOMBIA.

A lo largo del presente escrito pueden extraerse situaciones que sin duda implican serios retos para considerar que el PNC en Colombia es un mecanismo idóneo para la protección de Derechos Humanos. No puede pasarse por alto, tal como se dijo, que el PNC colombiano se creó desde el mes de julio de 2012 y a la fecha del presente escrito, más de 10 años después, y aún con el ingreso formal de Colombia a la OCDE, solo se han presentado 8 solicitudes de instancias o casos específicos en el lenguaje de las Líneas Directrices y con aún mayor relevancia, solo uno de ellos ha sido tramitado de fondo.

En este punto, se hará referencia a los retos que se presentan en dos grandes ámbitos. El primero de ellos surge de la naturaleza misma de las funciones del PNC, las cuales se derivan implícitamente de la naturaleza jurídica de *soft law* de las Líneas Directrices. El segundo de ellos, una serie de situaciones jurídicas que afectan un funcionamiento idóneo del PNC en Colombia en la garantía de los Derechos Humanos.

1. Las dificultades derivadas de la naturaleza de las funciones del PNC y de las Líneas Directrices:

A la hora de analizar las posibles razones por las cuales el funcionamiento del PNC al menos en materia de trámite y definición de casos específicos (solo 8 y solo 1 aceptado) hay que partir de la naturaleza misma de las Líneas Directrices y consecuentemente del alcance que pueden tener los PNC.

En efecto, no cabe duda de que el principal reto para una eficaz protección de los DDHH bajo el PNC tiene que ver con la naturaleza *a priori* no vinculante de las Líneas Directrices y, consecuentemente, la naturaleza no vinculante de las decisiones o recomendaciones que toma el PNC al resolver las solicitudes de casos o instancias específicos. Tal y como lo establece el artículo 36 del Decreto 1400 de 2012, las decisiones del PNC sobre el caso específico no son vinculantes y esa situación puede desincentivar que los interesados acudan a este mecanismo a buscar la solución de una situación que puede haberles afectado como consecuencia de la inobservancia por una empresa de las Líneas Directrices.

A lo anterior, debe sumarse que las recomendaciones de las Líneas Directrices sobre DDHH contienen un deber general de no afectarlas y unos deberes particulares, pero igualmente genéricos, que no permiten determinar exactamente en qué casos concretos una conducta empresarial resulta efectivamente en una situación que amerite un caso por inobservancia de las Líneas Directrices.

Ahora bien, estas dificultades no pueden entenderse como un obstáculo absoluto para que el PNC contribuya realmente con la efectividad de los Derechos Humanos. En primer lugar, porque en la medida que existan unos sujetos obligados a cumplir las Líneas Directrices, existirán otros sujetos que demanden su cumplimiento y en ese sentido —por lo explicado en el capítulo I del trabajo— la OCDE al hacer seguimiento de la implementación de sus recomendaciones lo hará frente al respectivo país⁷⁸. Al mismo tiempo, cabría reflexionar sobre los derechos de los afectados frente a las empresas multinacionales que no respetaron lo establecido en las recomendaciones y bajo esta perspectiva es que el PNC revela toda la importancia de su concepción. Por eso, es relevante referirnos al contenido de las Líneas Directrices y en especial, el relacionado con los DDHH.

En segundo lugar, porque el hecho de que las Líneas Directrices no sean vinculantes y que las decisiones del PNC al resolver una solicitud de caso específico no sean tampoco vinculantes, no quiere decir que no sean relevantes. Por el contrario, la existencia de las Líneas Directrices y la formulación de recomendaciones por parte de un PNC, si bien pueden no tener consecuencias jurídicas en el estricto sentido del término, sí pueden tener otro de tipo de impacto negativo para las empresas multinacionales que no las cumplan, como, por ejemplo, afectación al valor de sus acciones, así como costos reputacionales que implican pérdidas económicas, por lo cual su voluntariedad resulta realmente relativa. En efecto si bien el PNC no puede imponer sanciones, sí juega un papel muy importante desde el punto de vista de la responsabilidad social corporativa de las empresas multinacionales por incumplimiento de las Directrices cuando trabaja con ellas en las labores de mediación y establecimiento de recomendaciones.

En tercer lugar, porque el Estado colombiano puede definir dentro de su política legislativa adoptar definiciones respecto de la obligatoriedad de los principios de las Líneas Directrices, por ejemplo, adoptando la obligación legal de la debida diligencia obligatoria en la cadena de suministro para la protección de los DDHH.

A este punto es posible señalar que las valoraciones en torno a la eficacia de las Líneas Directrices van a depender realmente del paradigma desde el cual se analicen, pues mientras una perspectiva estrictamente formal se entendería que la ausencia de coercibilidad y obligatoriedad puede verse como una desventaja, por otro lado una perspectiva práctica podría entender i.) que realmente las Líneas Directrices no pretenden ser un instrumento jurídico que rijan el comportamiento externo de las empresas multinacionales sino un conjunto de recomendaciones destinadas a crear un ambiente favorable en el ámbito de la inversión internacional, lo cual se predica igualmente del funcionamiento del PNC y ii.) que su eficacia no depende tanto de si son vinculantes o no, sino de si realmente influyen en la conducta de las empresas multinacionales. De tal forma, si las actuaciones del PNC logran que las empresas tengan

78 Un ejemplo de esto sería el Informe de Seguimiento del Estudio de la OCDE sobre integridad en Argentina, en donde se hace seguimiento al Plan Nacional Anticorrupción (2019-2023) o Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, Estudio de la OCDE sobre Integridad en el Estado de Nuevo León, México.

en cuenta las directrices o las observaciones y recomendaciones que se presentan al resolver los casos específicos, aquellas serán eficaces, aunque no tengan la estructura típica de obligaciones jurídicas.

Adicional a ello, debe señalarse que no siempre los mecanismos que sí terminan en decisiones vinculantes, como los procedimientos administrativos o judiciales, son capaces de garantizar los DDHH cuando se trata de posibles afectaciones por parte de empresas multinacionales. Por el contrario, es posible que las mismas puedan utilizar esos mecanismos jurídicos nacionales para perpetuar sus conductas. Esta situación, ha llevado incluso a parte de la doctrina a afirmar que las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales son el instrumento internacional que, pese a su aparente debilidad desde el punto de vista de la exigibilidad jurídica inmediata, se ha revelado como uno de los que más incidencia tiene en la práctica, aspecto que se hace extensible a las labores que desarrollan los PNC.

Habiendo dicho lo anterior, cabe señalar que el PNC colombiano se estructura dentro de los 3 pilares de los Principios Rectores de Naciones Unidas, estableciendo en armonía estrategias planteadas en las Líneas Directrices para así crear una política pública de Derechos Humanos y Empresas. Dicha política pública implica una articulación interinstitucional, la cual debe buscar cumplir los objetivos establecidos para que todas las entidades competentes actúen de manera armónica contando con mecanismos de coordinación, rutas de acción, espacios de discusión, recursos de capacitación, entre otros⁷⁹. Así mismo, el PNC colombiano está establecido de manera que, en la misma corriente de las Líneas Directrices, pueda apoyar el compromiso que Colombia ha adquirido, con la protección y respeto de los Derechos Humanos, pero también de manera que pueda remediar situaciones en las que estos pueden ser transgredidos. De hecho, dentro del Plan Nacional de Derechos Humanos, está establecido como uno de los mecanismos de implementación no judiciales de acceso a remedio del Estado y otros actores clave⁸⁰.

Este modelo de implementación ha tenido casos de éxito. Como ejemplo, tenemos el PNC mexicano en el cual se han llevado casos donde existen presuntas vulneraciones de las Líneas Directrices. Uno de los casos se presentó por parte de la empresa multinacional finlandesa Grupo PCK en Ciudad Acuña, México⁸¹; adicionalmente, en Argentina, para el año 2021 se tenían 14 presentaciones de

79 Consejería DDHH. (s.f.). Colombia avanza: Derechos Humanos y empresa: plan de acción de Derechos Humanos y empresas. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf

80 Ibidem.

81 Secretaría de Economía . (2013). Oficio No. D.G.I.E.315.13.014. Obtenido de Resultado de la Evaluación inicial : <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/5255/pkc.pdf>. En este caso, en el año 2012 el PNC mexicano recibió del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana una solicitud por presuntas violaciones al capítulo V de las líneas directrices por parte de la empresa finlandesa PCK a través de su subsidiaria Arneses y Accesorios de México, ubicada en la ciudad Acuña, México. Su solicitud se trataba de presunta comisión de prácticas que vulneraban los derechos laborales y sindicales, debido a que PKC sin notificar ni consultar a los trabajadores había instaurado una organización sindical denominada y controlada por la compañía firmando un acuerdo de convenio colectivo con la misma, rehusando a negociación con el sindicato mencionado al inicio.

solicitudes⁸² ante el PNC, los cuales se pueden considerar positivos en su resolución final, en el sentido que las consultas se desarrollaron normalmente y las empresas cumplieron de manera adecuada las recomendaciones⁸³.

Quizá, en este punto, el reto no consista tanto en modificar la naturaleza de las recomendaciones, pero sí reforzar las actuaciones del PNC al resolver las instancias específicas, y por supuesto, darle una mayor importancia a la obligación formativa que tienen los PNC de dar a conocer y difundir las Líneas Directrices entre las entidades y organismos estatales, el sector empresarial, las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales y demás actores interesados, para que se tenga una cultura más fuerte en el uso de estos mecanismos y en especial de este foro de discusión no judicial, lo que puede ayudar a aumentar considerablemente el número de casos específicos puestos en consideración del PNC.

2. Problemas relacionados con el funcionamiento del PNC en Colombia

Ahora bien, el segundo tipo de retos que se evidencia para que pueda hablarse de una eficaz protección de los DDHH a través de los PNC, tiene que ver con las posibilidades que el PNC tiene para revisar realmente de fondo las solicitudes de casos específicos en el marco de sus competencias y los efectos que sus observaciones tienen en el comportamiento empresarial.

En primer lugar, tal y como pudo verse en el apartado relativo a los casos específicos presentados ante el PNC, una de las principales razones para decidir al momento de la evaluación inicial rechazar los casos, ha sido la existencia de procedimientos judiciales o administrativos en curso por los mismos hechos que dan lugar al estudio de la solicitud ante el PNC. Esta situación resulta un reto muy grande para el PNC, por cuanto Colombia es un país que cuenta con múltiples mecanismos que pretenden garantizar los DDHH con diferente alcance.

Así, por ejemplo, resulta usual que, en casos de posibles violaciones a Derechos Humanos en Colombia, se acuda directamente a la acción de tutela, bien sea porque aquellos se encuentran consagrados directamente en la Constitución Política o porque aquellos se incorporan al ordenamiento jurídico en virtud del bloque de constitucionalidad establecido en el artículo 93⁸⁴. Así mismo, es posible en materias

82 - Siete casos provenían de ongs argentinas CEDHA2 , FOCO, ACIJ, IPADE, FATA (sección argentina de una internacional), las tres primeras a cargo de dos casos cada una. En un caso (Nidera) se tenía el acompañamiento de dos ONG holandesas (SOMO, Oxfam Novib). Tres casos provenían de organizaciones sindicales: la Asociación Bancaria (afiliada a CGTRA), (AOMA (Asociación Obrera Molinera Argentina) (afiliada a CGTRA), CEPETEL (Centro de Profesionales y Empleados Telefónicos) (afiliado de CTAA). Tres casos eran demandas de particulares, en uno de ellos extensivo a otros trabajadores, y en otro referido a un diputado nacional representativo del sector sindical un caso estaba presentado por una empresa que formaba parte de la cadena de la demandada.

83 Argonz, G. L. (2021). CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN ARGENTINA: LOS CASOS PRESENTADOS AL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO PARA LAS DIRECTRICES OCDE, 2004-2021. Obtenido de www.relatrs.org

84 Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los Derechos Humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes

específicas que quienes se sientan afectados por una empresa multinacional en cuanto al respeto de los Derechos Humanos, acudan a mecanismos particulares de índole administrativo o judicial para resolver el conflicto. Por ejemplo, en casos de violación a los derechos de asociación sindical o negociación colectiva, al Ministerio del Trabajo en sus labores como autoridad administrativa que vigila esas conductas o al juez laboral para que resuelva sobre tales situaciones.

Frente a este primer punto, el reto se encuentra principalmente en entender que ambos mecanismos tienen y pueden perseguir realmente un objetivo distinto, más aún si se refuerza la teoría de extender la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de controversias a los PNC. Es así como el PNC colombiano podría entrar a proteger y remediar los Derechos Humanos, en tanto se entiende que un proceso judicial no podría garantizar siempre la terminación de la conflictividad, lo cual puede dejar insatisfecho al reclamante o a la empresa. Este mecanismo no judicial, implica un diálogo y acuerdos entre las partes, lo cual generaría mecanismos de reparación participativas, lo que llevaría a resultados y soluciones más eficaces y efectivos, teniendo en cuenta el carácter vinculante que se le otorga en el ordenamiento colombiano los acuerdos establecidos en la conciliación, que podría ser uno de los mecanismos que se ajuste al modo de operar del PNC.

Frente a este punto, cobran gran relevancia las labores de formación que realizan los PNC y que pueden ser valoradas en conjunto con las labores de mediación y buenos oficios, pues pueden permitir desde una perspectiva que no es propia de una confrontación, solucionar los conflictos de una manera eficaz antes de llegar a instancias judiciales y, en el contexto colombiano, evitar la congestión judicial y la posible insatisfacción debido a la mora en la resolución de los conflictos. Un proceso donde el diálogo es el motor principal permite que los factores que se integran y que se ven afectados por la decisión logren un consenso en el cual se vean satisfechos y lograr un feliz término.

En segundo lugar, el otro reto muy importante que tienen los PNC al ser considerados como un instrumento efectivo en la garantía de Derechos Humanos, es la falta de herramientas jurídicas con las que cuentan a la hora no solo de resolver casos específicos, no pudiendo interponer sanciones, sino principalmente frente a la imposibilidad de adoptar medidas administrativas cuando se presente una situación de falta de colaboración de la empresa multinacional respecto de quien se resuelve el caso presentado.

consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.

Si se hace un análisis del caso presentado al PNC por parte del sindicato Sintradem vs Drummond (único caso aceptado, aunque parcialmente por el PNC colombiano), se evidencia que el PNC efectivamente cumplió con una labor muy importante a la hora de buscar que las partes llegaran a acuerdos sobre los hechos que dieron lugar a la solicitud de análisis del caso específico en materia de DDHH. Sin embargo, esa labor para nada despreciable, que llevó incluso a la empresa a proponer algunas medidas para solucionar el conflicto y terminó finalmente en la presentación de unas recomendaciones por falta de acuerdo de las partes y en la solicitud a la empresa de un informe sobre el cumplimiento de estas, no cuenta con un mecanismo eficiente para que se cumpla con tal situación.

En nuestro criterio, si bien por naturaleza la función de los PNC no es la de resolver los casos específicos imponiendo órdenes a las empresas respecto de los Derechos Humanos, sino más bien servir como foro no judicial de discusión donde mediante un proceso de mediación y buenos oficios se llegue a un acuerdo sobre la solución de situaciones que puedan afectar las líneas directrices sobre DDHH, al mismo tiempo que se tenga la obligación de proponer fórmulas de arreglo como un verdadero conciliador⁸⁵; nada obsta para que el Estado Colombiano adopte medidas que garanticen la colaboración de las mismas en estos procedimientos, teniendo de referencia que hay casos de éxito en los cuales el Estado siendo más activo dentro de las gestiones⁸⁶, emprende acciones que eviten o mitiguen la violación de las Líneas Directrices y no esperar la eventual violación de DDHH o incluso siendo necesario analizar las actividades de las empresas multinacionales a fin de evaluar su cumplimiento en el respeto de los DDHH.

En efecto, si bien el carácter voluntario de las recomendaciones de las Líneas Directrices o de las recomendaciones señaladas por el PNC respecto de las empresas multinacionales —en el marco de un caso específico— es relativo en cuanto a que ante un eventual incumplimiento pueden surgir consecuencias en otros ámbitos como el reputacional y el económico, lo cierto es que una decisión de solicitar informes que no cuente con ninguna posibilidad de requerimiento administrativo implica una dificultad muy grande para considerar la eficacia de las decisiones del PNC en materia de garantía de los DDHH.

Aun así, no puede desconocerse i.) que existe un fuerte compromiso entre los distintos países miembros de la OCDE, para garantizar que los PNC sean un mecanismo efectivo de atención de quejas lo cual se evidencia por ejemplo en el hecho que la OCDE ha publicado dos planes de acción para fortalecer los PNC, el primero para el periodo 2016-2018, y el último para 2019-2021, tanto en la Declaración posterior a la cumbre celebrada en junio de 2015 y en la Declaración de 2017, en la que indicaron que

85 De acuerdo al artículo 29 de la Ley 2220 de 2022 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DE CONCILIACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

86 Jernej Letnar Čerňič, "The Divergent Practices of ncp s under oecd Guidelines for Multinational Enterprises: Time for a More Uniform Approach?" *International Labor Rights Case Law* 7 (2021) 11-16

apoyaban los mecanismos de queja no judiciales como los PNC⁸⁷ y ii.) que las empresas multinacionales han asumido un compromiso de tener en sus agendas lo relativo a los DDHH. Ejemplo de lo anterior puede verse, por ejemplo, en el informe de sostenibilidad de 2021 de la Empresa Drummond LTD en el cual se hace referencia expresa a la existencia de espacios de diálogos sobre DD.HH con comunidades y autoridades nacionales, así como con contratistas y proveedores, situación que evidencia que la materia sí ha tenido impacto y que ha tenido resultados al menos desde el año 2018 en materia del informe de sostenibilidad.

87 Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 Lex Social, vol. 10, núm. 2(2020)101LAS LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES Y SU PUESTA EN PRÁCTICA POR LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO. Revista Jurídica de los Derechos Sociales , págs. 101-126.

CONCLUSIONES

A lo largo del estudio realizado se viene planteando la cuestión sobre la protección de los Derechos Humanos en Colombia a través del Punto Nacional de Contacto (PNC) que establecen las Directrices OCDE para Empresas Multinacionales y se pueden establecer las siguientes conclusiones generales:

1. La protección de DDHH bajo la lógica de estándares internacionales que favorezcan la promoción de inversión extranjera limita los efectos que se requieren en materia de protección y respeto de los DDHH, así como la remediación de daños.

En otras palabras, los instrumentos de políticas públicas de protección de los DDHH en un determinado país, como es Colombia, no pueden estar orientado a la facilitación del comercio internacional por parte de las empresas, pues el establecimiento de un marco general de inversiones para fomentar la competitividad del sector empresarial limita que medidas como la debida diligencia sean concebidas como buenas prácticas de responsabilidad social o de sostenibilidad y no como un verdadero instrumento de gestión de riesgos e incluso de promoción de DDHH de poblaciones más vulnerables.

En este orden de ideas, plantearse desligar el Punto Nacional de Contacto (PNC) de la dependencia del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en Colombia puede ser una excelente señal que permita dotar de un mejor entendimiento la protección de los DDHH.

2. La concepción de las Líneas Directrices de la OCDE como herramienta de *soft law* responde más a las preocupaciones de las empresas de tener un *playing field* o seguridad jurídica que a la verdadera intención de protección de los DDHH.

Por eso, la naturaleza de las Líneas Directrices en cuanto son considerados como *soft law* o sin fuerza legalmente vinculante, está cada vez generando un debate de política pública de establecer otros mecanismos o instrumentos que potencien la protección en materia de DDHH siguiendo los mismos estándares internacionales, por ejemplo la debida diligencia obligatoria para las empresas y que se discute en el ámbito europeo o los informes de información no financiera que requieren revelación de medidas de respeto y remediación de DDHH por parte de las empresas. Estas medidas pueden ser aún incipientes pero que son necesarias apoyar a partir del entendimiento de las limitaciones que plantea el *soft law* en estas materias y por lo tanto de replicar en países del norte y sur global.

3. El relacionamiento de las Líneas Directrices con prácticas empresariales de sostenibilidad dificulta también abordar el problema de protección de los DDHH a través del PNC, porque se reduce el campo de aplicación de éste a

criterios orientativos de las empresas para mejorar sus prácticas, pero no se concibe como un ente con poder de intervención que corrija las asimetrías de violación de los DDHH.

De forma que en línea con la conclusión anterior, se sugiere apoyar las iniciativas en el ámbito internacional o doméstico, para la promoción de Derechos Humanos en un campo más coercitivo y de vigilancia por el Estado.

4. Una alternativa que nos lleva a reflexionar es que la incorporación de estos instrumentos internacionales no puede hacerse de forma ajena a los límites que establece un ordenamiento jurídico, en particular el colombiano, que consagra la conciliación como un mandato constitucional de resolución de controversias y allí se debería enmarcar la labor de los PNC, de manera que su utilidad aumente.

Por ejemplo, al incorporar el PNC en Colombia como una vía de conciliación, se podría facilitar la participación del Ministerio Público en el mismo PNC, en donde se podría tener una posición activa, ayudando así a la eficacia del mecanismo del PNC.

5. En la revisión de los casos que se han presentado en el PNC colombiano hace evidencia el desconocimiento del mecanismo o la falta de confianza en el mismo para la resolución de los conflictos, lo que se traduce en la práctica en la poca eficacia del instrumento del PNC y una pérdida de oportunidad para profundizar un mecanismo de protección de los DDHH.. Por eso, se recomienda hacer una revisión, más allá de los criterios mismos de la OCDE y que su intención sea dicha estela de protección amparados en las tendencias internacionales. El PNC debería permitir articular políticas integrales, ambientales y sociales y que basados en principios de justicia transicional y no sólo fundamentados en criterios clásicos del daños y reparación, logrará una reconversión empresarial o más respetuosa de los Derechos Humanos y el medio ambiente.
6. Para finalizar, se debe tener de presente que si bien las Líneas Directrices y las decisiones del PNC no son vinculantes, no se debe ignorar la relevancia de las mismas, por el contrario, la formulación de recomendaciones puede generar impactos negativos para las empresas multinacionales que no cumplan con los estándares internacionales sobre la protección de los DDHH, consecuentemente en su pérdida de reputación así como pérdidas económicas. Por lo cual, el PNC podría tener un papel importante no sólo desde el punto de vista de la responsabilidad social empresarial y el Estado colombiano podría adoptar dentro de su política legislativa una obligatoriedad de los principios de las Líneas Directrices. Adicionalmente, si el Estado colombiano tiene una participación activa dentro de este mecanismo, podría implementar medidas que garanticen la participación en el mismo y así generar prácticas que promuevan la protección de los DDHH

en las empresas multinacionales y no esperar la eventual violación para evaluar el cumplimiento de los principios de las Líneas Directrices respecto de los DDHH.

Aun así, son varios los retos que tienen el PNC colombiano debido a que, si bien existe un fuerte compromiso entre los distintos países miembros de la OCDE, para garantizar que los PNC sean un mecanismo efectivo de atención de controversias, se evidencia un vacío legislativo en cuanto a la participación del Estado en el mecanismo y en la resolución efectiva de la controversia, que genere credibilidad en los ciudadanos y se del alcance esperado al implementar dicho mecanismo.

BIBLIOGRAFÍA

Argonz, G. L. (2021). CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN ARGENTINA: LOS CASOS PRESENTADOS AL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO PARA LAS DIRECTRICES OCDE, 2004-2021. Obtenido de www.relatrs.org

Balaguer, M. L. (2018). Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo. Obtenido de Homenajes & Congresos: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=723367>

Cáceres, L. F. (2019). El sistema de Hard-Law y Soft-Law en relación con la defensa de los derechos fundamentales, la igualdad y la no discriminación. Congreso Internacional 70 Aniversario Declaración Universal de Derechos (págs. 1-22). CEFD.

Consejería DDHH. (s.f.). Colombia avanza: Derechos Humanos y empresa: plan de acción de Derechos Humanos y empresas. Obtenido https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf

Correa Henao, M., & Roa Roa, J. E. (2019). Derechos Humanos, responsabilidad social empresarial y Principios Ruggie en la jurisprudencia constitucional colombiana. En *Derechos Humanos y la actividad empresarial en Colombia: implicaciones para el Estado Social de Derecho* (págs. 151-194). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Cremades y Calvo Sotelo. (2017). Informe sobre la seguridad jurídica y la protección a la inversión en Iberoamérica. Madrid: Asociación Española de Accionistas Minoritarios de Empresas Cotizadas.

Decreto 1857 de 2019 “Por el cual se crea una Comisión Intersectorial de Alto Nivel, para coordinar los asuntos de Colombia en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE” <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100692>

Declaration on the Establishment of a New International Economic Order (General Assembly resolution 3201 (S-VI))

Del Toro Huerta, M. (2006). El fenómeno del Soft Law y las nuevas perspectivas del derecho . *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 528.

Díaz, E. L.-J. (14 de Junio de 2019). LOS ACTORES NO ESTATALES INTERNACIONALES A LA LUZ DEL DERECHO INTERNACIONAL: EL CASO DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2019.4955>

Fauchère, B. (2006). A RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LOS CODIGOS DE CONDUCTA ¿NUEVOS RETOS O VIEJOS DEBATES? Revista Futuros, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2195030.pdf>

Franco, R., & Di Filippo, A. (1999). LAS DIMENSIONES SOCIALES DE LA INTEGRACIÓN REGIONAL EN AMERICA LATINA. Santiago de Chile: CEPAL

Galdames, R. R. (2021). CEPC. Obtenido de ESTUDIOS: <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/34915rpi166005.pdf>

Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

Grainer, M. La Ley Europea de debida diligencia en la cadena de suministro: Derechos Humanos & Compliance (2022) En <https://www.eqs.com/es/compliance-blog/ley-debida-diligencia-cadena-suministro/>

Hodson, D. y. (2004). Soft law and sanctions: economic policy co-ordination and reform of the Stability and Growth Pact, Journal of European Public Policy , pp. 798–813.

Jernej Letnar Čerňič, “The Divergent Practices of ncp s under oecd Guidelines for Multinational Enterprises: Time for a More Uniform Approach?” International Labor Rights Case Law 7 (2021) 11-16

José Luis, G. Y. (2016). Globalización y universalidad del derecho: la lex mercatoria y el derecho internacional del trabajo en el mercado global” . Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, no 2, pp. 19 ss.

Lascurain Fernandez, M. Empresas Multinacionales y sus efectos en los países menos desarrollados, Economía: Teoría Y Práctica • Nueva Época, Número 36, Enero-Junio 2012. En <https://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n36/n36a4.pdf>

Ley 1950 de 2019 “Por medio de la cual se aprueba el «Acuerdo sobre los términos de la adhesión de la República de Colombia a la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos», suscrito en París, el 30 de mayo de 2018 y la «Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos», hecha en París el 14 de diciembre de 1960.” <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90283>

LÓPEZ, J. A. (2010). COMERCIO INTERNACIONAL Y MEDIO AMBIENTE: EL DUMPING ECOLÓGICO. Obtenido de <https://www.ehu.es/documents/10067636/10764488/2010-Julio-Garcia-Lopez.pdf/83fae948-529c-a329-92fe-d6d00dc78690?t=1539771031000>

Manfroni, C. ¿Qué es realmente el “Lawfare”? En: <https://www.lanacion.com.ar/opinion/que-es-realmente-el-lawfare-nid22032021/>, 2021.

Martínez, S. F. (3 de junio de 2020). ISSN:2174-6419 Lex Social, vol. 10, núm. 2(2020)101 las líneas directrices de la Ocd para empresas multinacionales y su puesta en práctica por los puntos nacionales de contacto. Revista Jurídica de los Derechos Sociales , págs. 101-126

MinCit. (s.f.). GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y EXAMEN DE INSTANCIAS ESPECÍFICAS ANTE EL PNC DE COLOMBIA. Obtenido de Punto Nacional de Contacto (PNC) de Colombia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (EMNs): <https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/colombia-en-la-ocde/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica/como-se-presenta-una-instancia-especifica-y-que-do/ocde-pnc-co-guiaprocedimientop>

MinCit. (2018). Declaración Final Instancia Especifica ante PNC de Colombia. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices/presentacion-de-una-instancia-especifica/el-pnc-de-colombia-ha-recibido-instancias-especifici/una-instancia-especifica-fue-aceptada-parcialmente>

Naciones Unidas . (17 de junio de 2021). Un marco global autoritativo sobre empresas y Derechos Humanos cumple 10 años. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/stories/2021/06/authoritative-global-framework-business-and-human-rights-turns-10>

OCDE (2011) <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>.

OCDE. (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Obtenido de OECD Publishing: <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>

OCDE (2016), Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>

Ortiz Fajardo, H.A. y Erazo Álvarez, C.A. Resiliencia empresarial en tiempos de pandemia: Retos y desafíos de las microempresas Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 6, núm. 12, pp. 366-398, 2021 Fundación Koinonía

Ostau De Lafond, F.; Otálora Cortés, R. y Niño Chavarro, Á. (2021). El Mundo del Trabajo Decente y la Agenda 2030 de la ONU: Estándares Internacionales en Colombia. Verba Iuris, 17(45), pp. 51-67.

Pinillos, A y Fernández, J.L. De la RSC a la sostenibilidad corporativa: una evolución necesaria para la creación de valor, Business Review (Núm.. 207) En: <https://www.harvard-deusto.com/de-la-rsc-a-la-sostenibilidad-corporativa-una-evolucion-necesaria-para-la-creacion-de-valor>

Roberts, M. (2023). LA ECONOMÍA DEL GOTEÓ. Revista de Economía Institucional, 3-11.

Secretaria de Economía . (2013). Oficio No. D.G.I.E.315.13.014. Obtenido de Resultado de la Evaluación inicial : <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/5255/pkc.pdf>.

Silva Flores, C y Martins, C. E. Nuevos escenarios para la integración en América Latina. Colección Economía Política, CLACSO (2013), En <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20131016025228/NuevosEscenarios.pdf>

Tinworth, A. Davos 23: Did the WEF coordinate a permacrisis response? En: <https://nextconf.eu/2023/01/davos-23-did-the-wef-co-ordinate-a-permacrisis-response/#gref2023>

Valle, S. S. (2014). Estrategias de internacionalización y globales para países en desarrollo y emergentes. Revista Dimensión Empresaria, 111-138.

Zelicovich, J. (2020). La Organización Mundial de Comercio. Entre las normas del siglo XX y la política comercial del siglo XXI. Obtenido de Agenda Internacional Año XXVII No. 38: <https://orcid.org/0000-0002-8524-9002>