

DECLARACIÓN FINAL Unilever y Sindicato N° 1/Central Unitaria de Trabajadores

Instancia Específica

10 de julio de 2020

Contenido

1. Introducción	1
2. Procedimiento ante el PNC	2
2.1. Detalles del requirente.....	2
2.2. Detalles de la empresa	2
3. Resumen de la notificación	2
4. Resumen de la respuesta inicial de Unilever	4
5. Evaluación del PNC sobre la instancia específica	6
5.1. Ámbito de la evaluación.....	6
5.2. Aplicabilidad de las directrices	6
6. Buenos oficios y conclusión del procedimiento ante el PNC	7
6.1. Observaciones y Recomendaciones del PNC	8
6.2. Seguimiento	9
ANEXO I: Protocolo de Acuerdo actualizado.....	11
ANEXO II: Procedimiento ante el PNC.....	15

1. Introducción

El Punto Nacional de Contacto de Chile (en lo sucesivo PNC) ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en lo sucesivo OCDE) para las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (en lo sucesivo Líneas Directrices), radicado en la División de Conducta Empresarial Responsable de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, realiza por este acto la *declaración final*.

La *declaración final* describe el proceso y los resultados de la instancia específica y el diálogo facilitado por el PNC tras recibir la solicitud de revisión. Está basada en la

información recibida de las partes y los resultados de las reuniones. Información confidencial presentada ante el PNC en el curso del procedimiento no ha sido usada en la preparación de esta declaración.

La *declaración final* marca el cierre del procedimiento ante el PNC.

2. Procedimiento ante el PNC

2.1. Detalles del requirente

El Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Industria de Químicos, Alimentos, Distribución, Servicios y Afines de Empresas Unilever fue fundado en 1929; al 31 de diciembre de 2018 contaba con 328 socios distribuidos de la siguiente manera: 176 en la planta de Carrascal y 152 en el Centro de Distribución de Lampa, con 5 dirigentes sindicales. En tanto, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) fue creada en 1953, como una unión de numerosas organizaciones sindicales de obreros y empleados. Tras diversos cambios en su vigencia e institucionalización, fue legalizada bajo la Ley 19.049 de 1991. Según el Sistema de Información Sindical de la CUT, al 31 de diciembre de 2018, tiene afiliadas legalmente 533 organizaciones del ámbito privado, público y empresas del Estado, que junto a organizaciones sindicales de trabajadores informales e independientes suman 740 mil afiliados. El sindicato es miembro de la CUT desde el 23 de marzo de 2003.

2.2. Detalles de la empresa

Unilever es una empresa multinacional anglo-holandesa creada en 1928 como resultado de la fusión de Margarine Unie y Lever Brothers. Durante la segunda mitad del siglo XX la empresa diversificó sus productos y amplió sus operaciones en todo el mundo. Según la página web de Unilever, está presente en Chile desde 1928, con sus primeras importaciones de productos. Cuenta con más de 1.000 colaboradores y maneja más de 25 marcas en el mercado nacional, de productos de aseo y alimentación. Opera en más de 130 países.

3. Resumen de la notificación

Con fecha 15 de abril de 2019, el sindicato y la CUT presentaron una solicitud de revisión ante este PNC, que identifica presuntas vulneraciones a las recomendaciones establecidas en las Líneas Directrices por parte de la empresa, en sus capítulos II. Principios Generales, III. Divulgación de Información, IV. Derechos Humanos, V. Empleo y Relaciones labores y VIII. Intereses de los consumidores, producto del cierre de un Centro de Distribución de Lampa, debido a un proceso de externalización, que implicó la desvinculación de 152 trabajadores asociados al sindicato.

De acuerdo con lo planteado por los requirentes, el 2 de enero de 2019, Unilever Chile informó la decisión de la empresa de externalizar el Centro de Distribución de Lampa. Dicha medida implicaba que el total de trabajadores socios del sindicato de ese centro serían despedidos, con procedimientos que los requirentes no consideraron adecuados.

Según indica la notificación, la solicitud de revisión ante el PNC se fundamentó en dos consideraciones:

a) Vulneración de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en lo referido a dar aviso previo al sindicato en caso de cambios en las actividades de la empresa que afecten los medios de subsistencia de los trabajadores, así como a la forma en la cual se dio lugar materialmente a la desvinculación.

b) Incumplimiento del Protocolo de Acuerdo firmado ante el PNC de Chile en 2005 entre la empresa Unilever Chile, la CUT de Chile y el PNC de la OCDE.

Sobre procedimientos paralelos o relacionados, los solicitantes indicaron que, por el comportamiento de la empresa ante estos despidos, presentaron una denuncia por prácticas antisindicales de la empresa y por vulneración de garantías fundamentales, en procedimientos de tutela laboral en Tribunales de Justicia Nacional. De igual modo, el sindicato señala que se interpuso una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por las mismas razones.

Recomendaciones citadas en la solicitud de revisión:

Se hace presente que la solicitud de revisión recibida tomó como referencia la versión de las Líneas Directrices del año 2000. Por ello, el PNC solicitó al sindicato y la CUT la clarificación de las directrices que corresponden a la versión del año 2011, tras lo cual los requirentes respondieron al PNC indicando las siguientes recomendaciones como relevantes para la solicitud presentada:

Capítulo II. Principios Generales: Numeral A.2

Capítulo III. Divulgación de información: Números 1, 2. g), 3. e)

Capítulo IV. Derechos Humanos: Números 1 y 2

Capítulo V. Empleo y Relaciones Laborales: Números 1. b); 2. a), b), c); 6

Capítulo VIII. Intereses de los consumidores: Numeral 5

Resultados esperados por el solicitante mediante los procedimientos del PNC Chileno:

Según lo señalado en la notificación ante el PNC, la expectativa es la siguiente:

En términos generales: el sindicato y la CUT esperan que la empresa reafirme el respeto irrestricto a los principios de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los acuerdos establecidos en el Protocolo OCDE de 2005. En particular, esta voluntad se debería expresar en el fortalecimiento del Protocolo OCDE que apunte a lo siguiente:

a) Reconocimiento del rol único e insustituible del sindicato en materias de derecho a sindicación, negociación colectiva y del desarrollo social desde una perspectiva democrática y colaborativa.

- b) Reconocimiento del PNC de la OCDE en Chile como mediador válido en este tipo de controversias.
- c) Que las Directrices sean vinculantes para la empresa Unilever en Chile, entendiéndose como parte de las relaciones laborales con los sindicatos en el territorio nacional.

En términos específicos:

- a) Medidas que permitan restituir el poder de negociación que tenía el sindicato antes de los acontecimientos.
- b) Compensaciones económicas que permitan al sindicato cumplir con la entrega de beneficios sociales a sus asociados y seguir desempeñando sus acciones de responsabilidad social que requieren recursos que a partir de ahora no tendrá.
- c) Indemnizaciones económicas por el daño causado reclamado a la organización sindical y que permitan ejercer su capacidad de representación en el contexto de la negociación colectiva y, por otra parte, que reparen el daño que en opinión del sindicato se ha causado a su prestigio e imagen a nivel nacional e internacional. La estimación realizada por el Sindicato del daño patrimonial, y que ha sido incluida en una demanda en Tribunales de Justicia Nacional, por concepto de cuota sindical y otros aportes (Club Deportivo y Fondo de ayuda médica) es de \$72.658.968.- anuales. La indemnización para resarcir el daño producido por la práctica antisindical reclamada, la capacidad de negociación y reputación de la imagen de la organización se estima en \$217.976.904.-.
- d) Incorporar un mecanismo institucional permanente de diálogo social entre empleador, organización sindical y Estado, tendiente a pensar programas, consultorías u otras iniciativas para enfrentar de manera conjunta, participativa y colaborativa futuros procesos de transformaciones sustanciales en la empresa a nivel nacional, regional o mundial.

4. Resumen de la respuesta inicial de Unilever

El 24 de mayo de 2019 se recibió la respuesta de la empresa a la notificación enviada, en la que hace referencia a las dos consideraciones que fundamentan la presentación del Sindicato y la CUT.

Respecto a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la empresa concuerda con que el párrafo 6 del capítulo 5 contiene una recomendación a las empresas de avisar a los representantes de trabajadores y autoridades públicas competentes, en un plazo razonable, de *cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores*.

En ese sentido, la empresa afirma que habría tomado medidas para evitar que la externalización del Centro de Distribución tuviese efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores: entregó a cada trabajador la opción de poner

término inmediato a su contrato o seguir empleado con remuneración íntegra durante 6 meses, posibilidad de participar en capacitaciones laborales orientadas a la reinserción laboral e indemnización adicional de 5 meses de remuneración para aquellos trabajadores que optaban por poner término inmediato al contrato de trabajo.

Dada la relación existente entre el Protocolo suscrito ante el PNC el 2005 y el cierre del Centro de Distribución, la empresa señaló que el 8 de enero de 2019, se reunieron con representantes de la DIRECON (actual SUBREI) y del PNC de Chile para explicar el proceso y beneficios otorgados a los trabajadores.

La empresa indica en su respuesta que, ninguno de los 152 trabajadores del Sindicato N°1 habría optado por la alternativa de permanencia ofrecida por Unilever, sino que el sindicato habría negociado un paquete indemnizatorio mejor al ofrecido, con medidas muy por sobre lo exigido legalmente. En este proceso, la empresa señala que el acuerdo tenía como objeto *poner término al conflicto originado por el cierre del Centro de Distribución*.

La empresa consideró que no sería efectivo que hubo un incumplimiento sobre otras recomendaciones en materia de relaciones laborales, como el derecho a representación, recomendaciones sobre derechos humanos y divulgación de información. En su opinión Unilever habría cumplido con las Líneas Directrices.

En relación al Protocolo de Acuerdo suscrito entre Unilever y la CUT el año 2005, entienden que los requirentes alegan un incumplimiento de la obligación contenida en la letra b) del capítulo dos. Al respecto, la empresa señala que el acuerdo arribado con la CUT no implica informar un día concreto en que se realizaría una externalización, sino que *“lo que debía informarse era un eventual cambio en la inexistencia de posibles planes de externalización de los servicios de Portería y Distribución”*. Al respecto, la empresa comparte que el sindicato habría estado en conocimiento de que había cambiado la posibilidad de que existieran externalizaciones de los servicios de Portería y Distribución.

Sobre procedimientos paralelos o relacionados, la empresa considera relevante el proceso de negociación que ambas partes habrían acordado y que dio término al conflicto generado por la decisión de externalizar el referido Centro de Distribución, en lo relativo al paquete indemnizatorio para los trabajadores desvinculados. Indica que el acuerdo suscrito el 17 de enero de 2019 contiene un amplio finiquito en que señalan que nada se adeuda, con excepción de las obligaciones que emanan de ese acuerdo.

Adicionalmente, la empresa se refiere a la demanda judicial por práctica antisindical contra Unilever, donde el sindicato demanda los mismos pagos y requerimientos que reclama en esta instancia, basados en los mismos hechos. La empresa considera que no sería procedente que el sindicato solicite lo mismo en dos procedimientos distintos.

5. Evaluación del PNC sobre la instancia específica

5.1. Ámbito de la evaluación

En su *declaración inicial*, el PNC Chileno concluyó que consta en los antecedentes aportados la existencia de una directa vinculación entre las partes, considerando que el solicitante es un sindicato perteneciente a la empresa requerida en este procedimiento. Concluyó que el solicitante ha entregado información suficiente para justificar su interés en esta solicitud de revisión. Adicionalmente, concluyó que se cumple con los requisitos que atribuyen competencia al PNC Chileno, toda vez que los antecedentes se refieren a presuntas vulneraciones ocurridas en territorio nacional. Así, basado en los criterios establecidos en las Líneas Directrices, el PNC fue de la opinión que esta solicitud de revisión ameritaba mayor consideración.

Al momento de ofrecer sus buenos oficios, el objetivo del PNC es: a) ayudar a las partes a comprender plenamente los principios establecidos en las Líneas Directrices y las cuestiones planteadas por el solicitante, en este caso, el sindicato, y b) proporcionar un foro neutral para que las partes busquen resoluciones sobre las cuestiones identificadas en la solicitud de revisión sometida a conocimiento del PNC, y de ser posible, cuando proceda, el desarrollo de un camino a seguir mutuamente acordado.

En concordancia con lo anterior, el PNC Chileno ofreció a las partes sus buenos oficios con el objetivo principal de alcanzar un resultado mutuamente aceptable, en el contexto de una mejor comprensión de los principios establecidos en las Líneas Directrices. Ambas partes aceptaron el ofrecimiento del PNC.

El PNC Chileno compartió la solicitud de revisión con los PNCs de Reino Unido y Países Bajos, manteniéndolos informados de la evolución del proceso.

5.2. Aplicabilidad de las directrices

El PNC Chileno espera que todas las empresas multinacionales que operan en Chile adhieran a las Líneas Directrices. De acuerdo a lo expresado en el prólogo de las Líneas Directrices, éstas tienen como propósito garantizar que las actividades de las empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

De los antecedentes recabados, el PNC Chileno determinó que la empresa en cuestión, Unilever Chile SCC Limitada, que forma parte de Unilever PLC/Unilever N.V., tiene una forma de organización y de operaciones de carácter multinacional, y sus actividades se podrían encontrar vinculadas con lo planteado en la solicitud de revisión.

Los asuntos en cuestión son considerados relevantes bajo los capítulos indicados en la solicitud, y ameritaban un examen más detallado. Empero, esto no constituyó una

declaración sobre la responsabilidad de la empresa ante los incumplimientos señalados por el solicitante.

El PNC Chileno consideró que las expectativas indicadas por el solicitante para sus procedimientos permiten orientar su ejercicio a ámbitos de las Líneas Directrices sobre los cuales podrá velar por contribuir positivamente al entendimiento entre las partes, en observancia de la normativa nacional.

6. Buenos oficios y conclusión del procedimiento ante el PNC

Tras el ofrecimiento y aceptación por las partes de los buenos oficios del PNC el 13 de noviembre de 2019, se procedió a trabajar, con ambas partes, los Términos de Referencia y el Acuerdo de Confidencialidad para dar inicio al proceso de mediación.

El 26 de marzo de 2020, el PNC de Chile recibió una carta, señalando que, en el contexto de uno de los procedimientos paralelos seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras de Santiago, en la instancia de Conciliación, se habría llegado a un acuerdo entre las partes, reflejado en un "Acta de Conciliación Judicial", de fecha 6 de febrero de 2020, y una "Declaración Conjunta de las partes ante el Punto Nacional de Contacto de Chile", de fecha 1 de marzo de 2020.

En el "Acta de Conciliación Judicial" compartida, constan los siguientes acuerdos:

- 1) *La parte demandada UNILEVER CHILE SCC LIMITADA con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda, se obliga a pagar al SINDICATO NACIONAL N°1 UNILEVER, la suma única y total de \$45.000.000, monto que se pagará mediante vale vista o transferencia electrónica a nombre del Sindicato, a más tardar el día 16 de marzo de 2020, siempre y cuando se cumplan las condiciones que se expondrán más adelante.*
- 2) *El Sindicato acepta la suma ofrecida y se compromete a desistirse de la queja interpuesta ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, al tiempo que declara terminada toda diferencia relacionada al despido masivo de enero de 2019 y las consecuencias patrimoniales de éste.*
- 3) *Las partes se comprometen además, a realizar una presentación conjunta y comparecer ante Punto Nacional de Contacto PNC de la OCDE en Chile, manifestando su intención de poner término a dicha instancia en atención a que han terminado de común acuerdo a las diferencias ventiladas en dicho proceso, consensuando la mantención de los acuerdos alcanzados ante dicha Institución en el Protocolo del año 2005, salvo en lo relativo a la cláusula 2 b), la cual quedaría suprimida.*
- 4) *Las partes dejan constancia que el cumplimiento de las acciones comprometidas en los numerales 2 y 3 resultan una condición esencial y necesaria para realizar el pago comprometido en el acápite primero, de tal forma que de no cumplirse algunas o ambas, la obligación de pago quedaría sin efecto. Para los efectos de acreditar el cumplimiento de dichas obligaciones se considerará suficiente la presentación ante el Tribunal del*

escrito de desistimiento ante la OIT con el timbre de recepción, así como la presentación conjunta o del Sindicato ante el PNC referida en el punto anterior.

5) El tercero coadyuvante CUT manifiesta su conformidad con el acuerdo arribado.

6) Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que no mantienen conflictos pendientes y que nada se adeudan v por concepto alguno relacionado con los hechos del presente juicio, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.

7) Cada parte pagará sus costas.

Por su parte, la “Declaración Conjunta de las partes ante el Punto Nacional de Contacto de Chile” señala que:

Las partes realizamos esta presentación ante el PNC con el fin de comunicarle que hemos alcanzado un acuerdo respecto de las diferencias ventiladas en este procedimiento, por lo que solicitamos se ponga término a esta instancia de Mediación.

En efecto, y con motivo de la conciliación arribada en la causa RIT-S-26-2019 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, los suscribientes hemos acordado poner término a este proceso de Mediación, conviniendo para ello en que se mantendrán los acuerdos alcanzados en el Protocolo del año 2005, salvo lo que respecta a la cláusula 2 b) del mismo, la cual queda suprimida, quedando, en consecuencia, el resto de las obligaciones vigentes en dicho Protocolo.

Adicionalmente, la Declaración señala que: Aprovechamos la ocasión para agradecer la disposición del PNC para apoyar a las partes en este proceso de mediación llevado adelante en el marco de las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, además de proporcionar un espacio de diálogo para buscar soluciones a las diferencias planteadas.

Dado el acuerdo alcanzado por las partes, el PNC sugirió la suscripción de un nuevo Protocolo. Sin haber acuerdo para ello, el PNC resolvió adjuntar como anexo a la declaración final el Protocolo suscrito el año 2005, clarificando la sección que se ha resuelto suprimir, dando término con ello a la presente instancia específica.

6.1. Observaciones y Recomendaciones del PNC

El PNC Chileno valora la voluntad de las partes de dialogar, con el objetivo de llegar a un acuerdo, tanto dentro como fuera del proceso seguido ante el PNC de Chile.

Aunque no hubo sesiones de diálogo directo, el proceso preparatorio de negociación facilitada mostró la habilidad de ambas partes de ver la situación desde la perspectiva de la otra. El PNC de Chile confía en que dicho proceso contribuyó al posterior acuerdo logrado entre las partes durante la conciliación ante el Segundo Juzgado de Letras de Santiago.

Sin entrar al fondo, el PNC considera que el acuerdo alcanzado en el proceso de Conciliación va en línea con lo recomendando por las Líneas Directrices, en la medida que emana del espacio de diálogo directo entre ambas partes, en base a las consultas y la cooperación entre la empresa, los trabajadores y sus representantes, respecto a cuestiones de interés común.

Tomando en consideración todo lo anterior, el PNC Chileno concluye esta declaración final con las siguientes recomendaciones:

Recomendación del PNC Chileno para ambas partes

Felicitemos a ambas partes por la actitud constructiva, el acuerdo alcanzado y recomendamos a ambos mantener las consultas y la cooperación entre la empresa, los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común. En ese contexto, se recomienda asegurar el cumplimiento del Protocolo de Acuerdo actualizado, a través de un diálogo efectivo y constructivo.

Recomendación del PNC Chileno para la empresa

Felicitemos a la empresa por considerar los lineamientos de las Líneas Directrices a lo largo del proceso ante el PNC. El PNC aprovecha esta oportunidad de recordar a la empresa la importancia de mantener la implementación de la Debida Diligencia basada en riesgos en la gestión de la empresa, según los lineamientos de la OCDE.

6.2. Seguimiento

El PNC Chileno dará seguimiento a las recomendaciones indicadas en el numeral 6.1 de esta *declaración final*. Para ello, cada parte elaborará un reporte de cumplimiento a junio de 2021 dirigido al PNC. El PNC enviará una comunicación al efecto con un mes de anticipación para la presentación del reporte por cada Parte. El PNC evaluará los informes y entregará retroalimentación a las partes y eventuales recomendaciones, a través de posibles reuniones y de un informe de seguimiento que será público.

Independiente de lo anterior, dado que el Protocolo de Acuerdo de ambas partes se mantiene vigente en los términos indicados en el Anexo I, el PNC queda a disposición para recibir consultas de ambas partes, ofreciendo un espacio de diálogo como foro neutral sobre cualquier tema relacionado al Protocolo suscrito.

Las Líneas Directrices señalan que durante el desarrollo del procedimiento se mantendrá la confidencialidad del mismo. La información y las opiniones proporcionadas durante los procedimientos se mantendrán bajo confidencialidad, salvo que la parte en cuestión diese su consentimiento para la divulgación de tal información u opiniones o cuando la no divulgación resultara contraria a las disposiciones establecidas en la legislación nacional.

Se hace presente que, en el proceso de esta instancia específica, la situación social en Chile desde octubre de 2019 y de pandemia desde marzo de 2020, tuvo un impacto en la capacidad de procesamiento del PNC, por lo que se agradece la comprensión de las partes en su desarrollo.

En conformidad al principio de transparencia que rige las funciones del PNC, las declaraciones finales se publican en el sitio web del PNC y son informadas y enviadas al Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable.

Antes de que se emita la *declaración final*, se otorga a las partes la oportunidad de hacer comentarios sobre el borrador de ésta, teniendo presente que la redacción de la declaración es siempre responsabilidad del PNC, quien definirá la versión final del documento.

El PNC Chileno agradece el compromiso de ambas partes, así como el apoyo de los PNCs de Reino Unido y Países Bajos, en el desarrollo de esta instancia específica.

Marcela Paiva Véliz

Punto Nacional de Contacto de Chile ante la OCDE
División Conducta Empresarial Responsable – SUBREI

ANEXO I: Protocolo de Acuerdo actualizado

PROTOCOLO DE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA UNILEVER CHILE Y LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE CHILE

1. INTRODUCCIÓN

El Sindicato número 1 de la Empresa Unilever Chile (en adelante “la empresa”) está afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT). En virtud de dicha relación sindical, la CUT, con fecha 8 de junio del presente año, presentó una queja ante el Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE en Chile.

La queja¹ de la CUT da cuenta de transgresiones de la empresa respecto a normas contenidas en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y también respecto a normas nacionales. Todo lo cual comienza a fines de Diciembre del 2004 y principios de Enero del 2005, fecha en que la empresa comunica al sindicato y a los trabajadores y empleados el cierre de algunas plantas y la reestructuración que dicha situación generará. Se hace también referencia a un asunto ocurrido en año 2003.

La empresa en su respuesta explica que el cierre de plantas responde a ajustes relacionados con requerimientos competitivos del mercado y que la empresa ha asumido costos financieros importantes para indemnizar mediante diversas modalidades a los trabajadores y empleados que ha sido desvinculados de la empresa por la razón, antes mencionada. Dichos montos compensatorios están, a juicio de la empresa, muy por encima de los montos exigidos por la legislación nacional vigente. Reconoce, a la vez, que entre Enero y Mayo del 2005 el conflicto ocasionado por el cierre de dos plantas produjo un deterioro de las relaciones con el Sindicato número 1, lo que dificultó un diálogo fluido entre las partes.

El PNC ha procesado toda la información proporcionada por las partes tanto escrita como oral. Información obtenida en varias reuniones en la que ha participado representantes de: la empresa Unilever, de la Central Unitaria de Trabajadores, del Sindicato número 1 de Trabajadores de la empresa y del Sindicato número 2 de Empleados. Este último sindicato no está afiliado a la CUT, sin embargo, el PNC escuchó su opinión, sobre el punto, en vista a configurar una visión más global sobre las relaciones laborales en el conjunto de la empresa.

¹ En el Informe Final del PNC, que se entregará en el curso del mes de Octubre, se proporcionará una relación tanto de la queja de la CUT como de los descargos de la empresa, además del procedimiento y diligencias realizadas por el PNC para el tratamiento de este caso.

Producto de este conjunto de diligencias se ha logrado un consenso en cinco puntos que a continuación se señalan.

2. ACUERDOS

Estos acuerdos se fundan en dos premisas que les otorgan coherencia y los sitúan en un contexto que supone restablecer relaciones normales entre la empresa y el sindicato número 1.

Premisa uno: al Empresa sostiene haber reconocido siempre, y aquí lo reitera, el rol insustituible que el sindicato tiene derecho a jugar en cuanto representante de los trabajadores. Reconocimiento que alcanza no sólo a los dirigentes sindicales sino que también a sus asociados y al derecho a afiliarse a federaciones y/o centrales que el sindicato determine. El sindicato, por su parte, reconoce también que las relaciones con la empresa, previa al cierre de las plantas, eran normales, una buena relación.

Premisa dos: tanto la empresa como la CUT reconocen el rol mediador del Punto Nacional de Contacto de la OCDE. Rol fundado en el hecho que Chile suscribió el Instrumento de la OCDE denominado Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La empresa, en tanto empresa multinacional cuya casa matriz está vinculada a dos países miembros de la OCDE, y, la CUT en cuanto Central sindical chilena, reconocen la validez de dicho instrumento.

Los acuerdos son:

- a. La reestructuración que la empresa ha realizado con motivo del cierre de dos plantas y que ha provocado desvinculaciones de trabajadores, así como también indemnizaciones otorgadas bajo diversas modalidades, se entiende, por ambas partes, como un proceso distinto a la negociación colectiva que tendrá lugar próximamente.

Sobre la reestructuración se establece que, en lo que concierne a los trabajadores, el grueso de la reestructuración ya se ha implementado, quedado aproximadamente 20 trabajadores que dejarán la Compañía en lo que resta del año, finalizando el proceso en el mes de Enero de 2006. Que respecto de los asociados al Sindicato número 1, éste conoce su identidad y los afectados están informados sobre su situación. Además el Sindicato está en conocimiento tanto, de las indemnizaciones ya otorgadas a los trabajadores exonerados, como de las que se otorgará a los que serán exonerados de aquí a Enero del 2006.

En cuanto a la negociación colectiva, que ésta adquirirá cualquiera de las modalidades establecidas en el Código del Trabajo, que el sindicato dispondrá de toda la información necesaria para tal efecto y los dirigentes y asociados gozarán de todos los derechos para llevar a cabo sus funciones, conforme a la normativa vigente.

- ~~b. Respecto a la externalización o establecimiento de subcontrataciones para los servicios de Portería y Distribución.~~

~~La empresa garantiza que en estos momentos no hay ningún proyecto para externalizar dichos servicios. Que cualquier eventual cambio en esta materia será informado al Sindicato número 1 con una antelación de al menos 6 meses.~~

- c. Respecto al llamado aporte social anual que la empresa ha venido proporcionado tradicionalmente a los trabajadores, en los años anteriores.

La empresa está dispuesta a mantener los aportes realizados efectivamente los años anteriores para diversas actividades sociales y culturales realizadas durante el año. Se establece un monto de \$14.000.000 (Catorce millones de pesos) que será depositado en Enero de cada año en la cuenta de veraneo de las Cruces que administra el sindicato N° 1. Que este beneficio, considerando la fecha de entrega, el monto y otros detalles, será incluido en los próximos Contratos o Convenios Colectivos, según corresponda, si las partes así lo convienen.

- d. Respecto al cumplimiento de este protocolo.

Se entiende que el proceso de negociación colectiva en perspectiva, será un proceso distinto en sus contenidos y procedimientos a los tratado y acordado en este caso tramitado ante el PNC.

En ese entendido, el PNC velará por el cumplimiento de los puntos acordados en este protocolo, exceptuando los contenidos y procedimientos de la negociación colectiva. Para cumplir con este cometido, el PNC realizará las gestiones necesarias ante las partes involucradas en este protocolo.

- e. Respecto a la eventual recontractación en otras empresas de alguna parte del personal exonerado.

La empresa manifiesta que no puede comprometerse en este punto, ya que no depende de ella poder lograrlo. Sin embargo, sin estipularlo como acuerdo, no tiene inconveniente en intentarlo y de todas maneras está disponible para entregar los mejores antecedentes sobre sus ex-trabajadores.

Finalmente, se reitera que las partes valoran el consenso alcanzando a través de la mediación del Punto Nacional de Contacto y se comprometen también a respetar el espíritu de dialogo que hizo posible la suscripción de este protocolo. En este marco, las informaciones o comentarios que se den a conocer sobre el caso, serán acordes con dicho espíritu.



Suscriben el presente protocolo:

José A. Tanhaus
Empresa Unilever Chile
Director de Recursos Humanos

Arturo Martínez
Central Unitaria de Trabajadores
Presidente

Claudio Rojas Díaz
Encargado Nacional
Punto Nacional de Contacto de la OCDE

Santiago, Octubre de 2005

ANEXO II: Procedimiento ante el PNC

Procedimiento hasta la declaración inicial

El 15 de abril de 2019, el PNC notifica recepción de la solicitud al sindicato.

El 29 de abril de 2019, el PNC notifica a la empresa por carta certificada.

Entre el 14 y el 20 de mayo de 2019 se puso en conocimiento a los PNC de Reino Unido y de los Países Bajos.

El 24 de mayo de 2019 se recibe la respuesta de Unilever.

El 20 de junio de 2019 se sostuvo a los PNC de Reino Unido y de los Países Bajos, donde se compartieron visiones sobre la notificación recibida.

El 27 de julio de 2019, el PNC sostuvo reunión con el sindicato.

El 26 de abril y el 18 de julio, el PNC sostuvo reunión con la empresa.

Entre mayo y julio de 2019 el PNC además recibió tres oficios desde tribunales, referidos a distintas causas, en que se pidió informar respecto al Protocolo suscrito el año 2005 y/o a la notificación presentada ante el PNC. Adicionalmente, el PNC recibió tres oficios del Congreso Nacional de Chile solicitando información sobre mismos temas, en particular de la Cámara de Diputados, de la Comisión del Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado. Las seis comunicaciones fueron respondidas.

El 9 de agosto de 2019 se consulta al sindicato por posibles causas adicionales vinculadas a la solicitud.

El 12 de agosto de 2019, se solicita a los solicitantes rectificar las recomendaciones citadas, dado que se usó una versión anterior de las Líneas Directrices.

El 16 de agosto de 2019 el Sindicato responde la solicitud, enviado un documento aclaratorio de la solicitud.

El 29 de octubre de 2019, el PNC de Chile remite a las partes borrador de declaración inicial.

El 3 de noviembre de 2019 se reciben comentarios a la declaración inicial de la empresa.

El 8 de noviembre de 2019 se reciben comentarios a la declaración inicial de los solicitantes.

El 11 de noviembre de 2019 se envía la declaración inicial a ambas partes, ofreciendo buenos oficios.

El 13 de noviembre de 2019 se acepta el ofrecimiento por ambas partes.

Procedimiento de Buenos Oficios

El 20 de diciembre de 2019 se remiten a ambas partes Términos de referencia de Mediación (TdR) y Acuerdo de Confidencialidad.

El 31 de diciembre de 2019 se reciben comentarios por parte de la empresa a los TdR.

El 3 de enero de 2020 se remite a la empresa borrador de TdR con comentarios incorporados.

El 7 de enero de 2020 se comparte nueva versión de TdR con los solicitantes.

El 23 de enero de 2020 se le consulta al sindicato por comentarios a los TdR.

El 24 de enero de 2020 se recibe respuesta del sindicato, indicando que producto de otros temas no habían podido revisarlo antes, y se envían comentarios.

El 24 de enero de 2020 se remite al PNC de Países Bajos la declaración inicial traducida al inglés, a su solicitud.

El 9 de marzo de 2020 se comparte borrador de TdR con la empresa, con los comentarios del sindicato.

El 16 de marzo de 2020 un representante del sindicato informa al PNC que, en uno de los procedimientos paralelos existentes, se habría arribado a una Conciliación, dándose término a la diferencia. El 18 de marzo de 2020 se recibe misma información de la empresa.

El 26 de marzo de 2020 el sindicato remite Carta dirigida al PNC, indicando el cierre y acompaña el Acta de Conciliación.

El 13 de mayo de 2020 se comparte con las partes una propuesta de nuevo Protocolo, que responda al estado actual del entendimiento sobre el mismo.

El 12 de junio de 2020, tras recibir comentarios de ambas partes sobre la propuesta, el PNC de Chile remite a las partes borrador de declaración final.

El 24 de junio de 2020 se reciben comentarios a la declaración final de los solicitantes y la empresa. El 25 de junio de 2020 se sostienen conversaciones con ambas partes respecto a los comentarios recibidos.

El 30 de junio y el 7 de julio de 2020, a su consulta, se comparte información con el PNC de Países Bajos.

El 07 de julio de 2020 se envía un nuevo borrador de declaración final a ambas partes, para consultas finales.

El 10 de julio de 2020 se envía la versión final a las partes y se publica la declaración final, dando por cerrada la instancia específica.