



Declaración Final

TECNET (GRUPO EZENTIS) & SINDICATO NACIONAL DE
EMPRESA TECNET Y CUT (2020)

27 de julio de 2023

PUNTO NACIONAL DE CONTACTO DE CHILE, DIVISIÓN DE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE |
SUBSECRETARÍA DE RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES

DECLARACIÓN FINAL

Tecnet (Grupo Ezentis) & Sindicato Nacional de Empresa Tecnet y CUT

Contenido

I. Introducción	2
II. Partes	2
a) Identificación de la solicitante	2
b) Identificación de la empresa	2
III. Cuestiones suscitadas	2
a) Resumen de la solicitud de instancia específica	2
b) Resumen de la respuesta de la empresa.....	3
IV. Evaluación del PNC sobre la instancia específica	3
a) Cuestiones preliminares	3
b) Evaluación inicial.....	4
V. Conclusión	4
a) Observaciones y Recomendaciones del PNC	4

I. Introducción

1. El Punto Nacional de Contacto de Chile (PNC) para las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Líneas Directrices), radicado en la División de Conducta Empresarial Responsable de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales (SUBREI), emite por este acto su Declaración Final.
2. La Declaración Final describe el proceso y los resultados del análisis de la instancia específica, a la que se refiere. Está basada en la información recibida de las partes y las gestiones realizadas por el PNC. Si hubo información confidencial presentada ante el PNC en el curso del procedimiento, ella no ha sido revelada en esta declaración. Según las reglas de procedimiento del PNC chileno, éste siempre redactará una Declaración Final, la cual es pública, sea que haya sido precedida o no de una Declaración Inicial o buenos oficios.
3. La Declaración Final marca el cierre del procedimiento ante el PNC, sin perjuicio de que pueda haber una etapa de seguimiento.

II. Partes

a) Identificación de la solicitante

4. La parte solicitante es el Sindicato Nacional de Empresa Tecnet (SINATEC), organización sindical formal, constituida el año 2004, de acuerdo al marco legal chileno, y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT).

b) Identificación de la empresa

5. La empresa Tecnet S.A, filial chilena de Ezentis, grupo empresarial español que cuenta con presencia en distintos países. Ezentis focaliza su negocio en la operación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones y energía.

III. Cuestiones suscitadas

a) Resumen de la solicitud de instancia específica

6. Con fecha 16 de octubre de 2020, la solicitante presentó una solicitud de instancia específica ante el PNC chileno, en que identifica supuestas vulneraciones a las Líneas Directrices, por parte de la empresa.
7. En conformidad a lo informado por la solicitante, dichas vulneraciones se referirían a prácticas antisindicales y al no pago de cotizaciones de salud y previsionales y de créditos sociales, descontados por la empresa y no pagados a las instituciones correspondientes. La solicitante afirma también no haber podido llevar adelante una verdadera relación laboral de diálogo con la empresa ni una negociación colectiva eficaz; tampoco acceder a información efectiva de la actividad y resultados de la empresa. Adicionalmente, la solicitante denuncia una deuda histórica de la empresa, relativa al no pago de remuneraciones por el tiempo en que los trabajadores se cambian de vestuario, por razones de higiene y seguridad, lo que contraviene la normativa laboral chilena.
8. La solicitante identifica supuestos incumplimientos por parte de la empresa, a los siguientes capítulos de las Líneas Directrices:

1. Capítulo II. Principios Generales.

2. Capítulo IV. Derechos Humanos.
 3. Capítulo V. Empleo y Relaciones Laborales.
9. El resultado esperado por la solicitante, mediante el procedimiento del PNC, es el siguiente:
1. Que la empresa solucione las vulneraciones denunciadas en la solicitud de instancia específica y dé respuesta al Sindicato.
 2. Que la empresa solucione las denuncias hechas en su contra, en distintas instancias en Chile, en acuerdo con el Sindicato.
 3. Que la empresa implemente procesos de debida diligencia.

b) Resumen de la respuesta de la empresa

10. Por medio de carta de 22 de diciembre de 2020, la empresa señaló que el sindicato SINATEC, ejerció acciones judiciales, en sede laboral, procesos vigentes en ese momento y cuyos resultados serían vinculantes para las partes. Agregó que, por existir un litigio pendiente por los mismos hechos y entre las mismas partes, la empresa se abstendría, por el momento, de participar en el proceso del PNC, a efectos de no afectar la causa judicial vigente.
11. A través de carta de 31 de marzo de 2022, la empresa expresó que no participaría en la instancia específica. Mencionó también que se estaba discutiendo en la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, un recurso de nulidad en contra de la sentencia de la causa (S-62-2020 del 1° Juzgado del Trabajo de Santiago) en que se condenó a Tecnet S.A., por haber incurrido en graves vulneraciones a la libertad sindical del SINATEC, durante procedimiento de negociación colectiva.
12. En dicha sentencia, se condenó a Tecnet S.A. a pagar indemnizaciones y multas, además de realizar un curso de capacitación, para los ejecutivos de la empresa, sobre legislación sindical, negociación colectiva, huelga y respeto a la libertad sindical.
13. El 26 de abril de 2022, el recurso de nulidad interpuesto por la empresa fue declarado abandonado por la Corte de Apelaciones de Santiago, quedando la sentencia firme y ejecutoriada.

IV. Evaluación del PNC sobre la instancia específica

a) Cuestiones preliminares

14. La cuestión preliminar es si el PNC de Chile es competente para conocer del asunto.
15. Para determinar aquello, se requiere verificar dos requisitos: (1) que la empresa requerida sea una empresa multinacional (EM), y (2) que los hechos hayan ocurrido en territorio chileno o que, ocurriendo en país extranjero sin PNC, la empresa multinacional sea chilena.
16. Respecto al primer requisito, la empresa requerida es de carácter multinacional debido a que tiene entidades en distintos países y puede coordinar sus actividades en todas ellas. Por tanto, se cumple el primer requisito.

17. En cuanto al segundo requisito, los hechos ocurrieron en territorio chileno. De esta forma, se cumple el segundo requisito y, con ello, el PNC chileno es competente para conocer del asunto.

b) Evaluación inicial

18. Para determinar si la cuestión planteada merece mayor consideración, el PNC debe establecer si la cuestión es de buena fe y si está en relación con las Líneas Directrices. En ese contexto, el PNC tiene en cuenta los criterios siguientes:

1. La identidad de la parte afectada y su interés en la instancia.
2. Si la cuestión planteada en la solicitud es significativa y está justificada.
3. Si pareciera existir una conexión entre las actividades de la empresa y la cuestión planteada en la instancia específica.
4. La pertinencia de la legislación y procedimientos concurrentes al caso, incluyendo de las resoluciones judiciales.
5. De qué manera cuestiones similares o las mismas del caso en particular han sido, o están siendo, tratadas en otros procesos locales o internacionales.
6. Si la revisión de la instancia específica contribuirá al objeto y la eficacia de las Líneas Directrices.

19. El 31 de marzo de 2022, la empresa informó su decisión de no participar de la instancia específica. Por consiguiente, no existe mérito para dar mayor consideración a la cuestión planteada.

V. Conclusión

20. En virtud de lo anterior, el PNC emite esta Declaración Final, dando término a la instancia específica y haciendo recomendaciones a la empresa, en atención a las circunstancias y antecedentes disponibles.

a) Observaciones y Recomendaciones del PNC

21. Recomendaciones para la empresa:

- Ser rigurosa en el cumplimiento de su obligación de respetar las leyes y demás normas jurídicas nacionales (Párrafo 2, Capítulo I, Directrices 2023), así como los tratados internacionales vigentes en Chile y las resoluciones judiciales que le sean aplicables a la compañía, incluso en materia laboral.
- Ser rigurosa en el cumplimiento de su obligación de respetar los derechos humanos, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo (Párrafo 1, Capítulo IV, Directrices 2023).
- Mantener un compromiso político públicamente disponible de respetar los derechos humanos (Párrafo 4, Capítulo IV, Directrices 2023), aprobado al más alto nivel directivo de la empresa, difundido interna y externamente y que se refleje en las políticas y las operaciones necesarias para inculcar el compromiso a nivel de toda la empresa.

- Respetar el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos. (Párrafo 1 a, Capítulo V, Directrices 2023).
- Respetar el derecho de los trabajadores a que se reconozcan los sindicatos y las organizaciones representativas de su elección, a efectos de negociar colectivamente, y entablar negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones empresariales, con dichos representantes, con vistas a alcanzar acuerdos sobre las condiciones de empleo (Párrafo 1 b, Capítulo V, Directrices 2023).
- Proveer información, de manera oportuna, a los representantes de los trabajadores, que necesiten para alcanzar negociaciones significativas sobre las condiciones de empleo (Párrafo 2 b, Capítulo V, Directrices 2023).
- Otorgar a los trabajadores y sus representantes, la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta del desempeño de la empresa o, cuando fuese procedente, del conjunto de la empresa (Párrafo 2 c, Capítulo V, Directrices 2023).
- Promover las consultas y la cooperación entre la empresa y los trabajadores y sus representantes, a través de procesos, estructuras o mecanismos legítimos, respecto a cuestiones de interés común (Párrafo 3, Capítulo V, Directrices 2023).
- Mantener los más altos estándares de salud y seguridad en el lugar de trabajo (Párrafo 4 c, Capítulo V, Directrices 2023).
- Implementar procesos de debida diligencia basada en los riesgos, según las Líneas Directrices (particularmente respecto de sus capítulos IV y V) y la Guía de la OCDE de Debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Estos procesos son permanentes y consisten en identificar, prevenir o atenuar, los impactos negativos, reales o potenciales, de la actividad de la empresa y sus relaciones comerciales, e informar sobre cómo se abordan dichos impactos negativos (Párrafos 11, 12 y 13, Capítulo II; párrafo 5, Capítulo IV; Directrices 2023).
- Fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales y su cadena de valor apliquen estándares de conducta empresarial responsable e implementen procesos de debida diligencia basada en los riesgos, conforme a las Líneas Directrices, particularmente respecto de sus capítulos IV y V.
- Mantener una participación significativa con las partes interesadas, en particular con los sindicatos y trabajadores, en conformidad con la Guía de la OCDE de Debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, la que indica que debe ser de buena fe, continua, bidireccional y receptiva (Pregunta 9, Anexo Guía).

Si el PNC ofrece sus buenos oficios o bien, en su Declaración Final, hace recomendaciones a la empresa, ello en ningún caso debe interpretarse como una afirmación de que la multinacional requerida haya incumplido las Líneas Directrices.

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.

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 traducidas al inglés, 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. En este caso particular, no se pudo compartir el borrador con representantes de la empresa, debido a que ésta se encontraría en proceso de liquidación desde el año 2022.

Felipe Henríquez Palma

Punto Nacional de Contacto de Chile para las Directrices OCDE
Jefe División Conducta Empresarial Responsable – SUBREI

FHP/VMG/BPB
PNC Chile