

INFORME FINAL

CASO EMPRESA UNILEVER

PUNTO NACIONAL DE CONTACTO
OCDE/DIRECON

INDICE

	Paginas
Introducción.....	4
Capítulo I:	
Caso Empresa Unilever en marco de las Directrices.....	4-8
Carácter de las Directrices.....	4-5
Carácter del Punto Nacional de Contacto (PNC).....	5-6
El caso de la Empresa Unilever Chile.....	6
Procedimiento adoptado.....	6-8
Capítulo II:	
Síntesis sobre Queja, sobre Respuesta, otros antecedentes considerados y recomendaciones del PNC.....	8-13
Queja de la CUT.....	8-9
Sobre el cierre de plantas.....	8
Sobre anuncio del cierre.....	8
Sobre prácticas antisindicales.....	9
Sobre negociación colectiva.....	9
Respuesta de la Empresa.....	9-10
Sobre cierre sorpresivo de plantas.....	9
Sobre prácticas antisindicales.....	10
Otros antecedentes normativos y de hecho tomados en consideración por el PNC.....	10-13
La Dirección Nacional del Trabajo.....	10
La legislación implica lo siguiente.....	10-11

Las Directrices por su parte.....	11
Sobre el tratamiento mismo del caso.....	11-12
Sobre la concordancia entre normativa nacional y Directrices.	12-13
Recomendaciones.....	13
Capítulo III:	
Protocolo de Acuerdo.....	13-16
Introducción.....	13-14
Acuerdos.....	14-16

INFORME DEL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO DE CHILE SOBRE EL CASO DE LA EMPRESA MULTINACIONAL UNILEVER CHILE.¹

Introducción

Este Informe da cuenta del tratamiento del caso de la Empresa UNILEVER CHILE (en adelante la empresa) que fue cuestionada, por algunas de sus actuaciones, por parte de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (en adelante la CUT). Infracciones situadas en el marco de las Directrices sobre las Empresas Multinacionales (en adelante las Directrices) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE).

Este Informe consta de tres capítulos

El capítulo I trata temas generales con el objetivo de contextualizar los problemas abordados, se informa sobre el carácter de las Directrices y del Punto Nacional de Contacto (PNC), sobre la política que éste desarrolla para implementar las Directrices y para el tratamiento de casos específicos. Se enuncian además los temas que la queja plantea, el procedimiento seguido y las diligencias practicadas para analizar este caso.

El capítulo II, expone los antecedentes sobre los diversos aspectos del caso . Se informa sintéticamente sobre las posiciones de las partes, también sobre la normativa aplicable, tanto la normativa nacional como sobre la normativa de las Directrices. Se exponen, además, algunas recomendaciones, opiniones y precisiones del PNC sobre el tema, basadas en el conjunto de antecedentes recogidos.

En el capítulo III, se incorpora el Protocolo de Acuerdo suscrito por las partes ante el PNC.

CAPÍTULO I

EL CASO DE LA EMPRESA UNILEVER CHILE EN EL MARCO DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE

1. El carácter de las Directrices de la OCDE

Chile, en tanto miembro observador de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, adhirió, a la Declaración y Decisión

¹ La tramitación de este caso, al igual que la elaboración de este Informe Final han estado bajo la responsabilidad del equipo de profesionales del Departamento OCDE, Claudio Rojas Díaz. y Pedro Sepúlveda Alarcón.

del Consejo de Ministros de la OCDE, del 27 de Junio del 2000. Instrumentos que contienen un nuevo texto revisado sobre las " Directrices de la OCDE sobre la Inversión Extranjera y Empresas Multinacionales" (en adelante las Directrices), la instauración y procedimientos para los Puntos Nacionales de Contacto y la supervisión de éstos por parte del Comité de Inversiones Internacionales y de Empresas Multinacionales (CIME).

Dichas adhesiones suponen el compromiso del país de dar a conocer las Directrices a todos los actores sociales e institucionales involucrados y, al mismo tiempo, el Gobierno se compromete a velar por el cumplimiento de los contenidos de estos instrumentos. Se trata de un compromiso político de buscar las fórmulas para que estos contenidos se apliquen en el país. Las Directrices contienen algunos principios generales y recomiendan objetivos a alcanzar en materias como: políticas generales, transparencia, empleo y relaciones laborales, medioambiente, lucha anticorrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y tributación.

Las Directrices son Recomendaciones cuya aplicación es voluntaria respecto de las empresas. De ahí se deduce que es también necesario procurar que la normativa nacional, de los países signatarios de éstas, sea al menos similar a los requerimientos que las Directrices contienen.

Por otra parte, su contenido y alcance debe ser comprendido dentro de tres conceptos mayores: el Desarrollo Sustentable, la Responsabilidad Social de las Empresas y el Diálogo Social de los actores sociales y de las comunidades locales. Conceptos que son promovidos y forman parte de una concepción general de la OCDE.

En ése marco las Directrices pueden constituirse en un instrumento útil para elevar diversos estándares de la actividad económico-social nacional.

El mecanismo establecido para promover esos objetivos, en los países que las suscriben, es el Punto Nacional de Contacto (PNC).

2. El carácter del Punto Nacional de Contacto de Chile.

El Punto Nacional de Contacto es una Instancia de Gobierno que está radicada en el Departamento OCDE de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON) del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El PNC tiene importantes funciones a realizar. Se trata de las funciones de Información y de Promoción de las Directrices, y del tratamiento de casos específicos. En este ámbito, el PNC, puede ser articulador de encuentros sectoriales en que se perfilen acuerdos entre interlocutores sociales y comunidades locales sobre determinados temas tratados en las Directrices.

En calidad de Comité Consultivo del PNC, funciona un Colectivo formado por representantes de asociaciones empresariales, de trabajadores, de consumidores, de organismos públicos y algunas Ongs.

En el tratamiento de casos específicos sometidos al conocimiento del PNC, que es una de sus funciones, dicho Comité cumple una función consultiva.

En el tratamiento de casos el PNC está llamado a mediar entre las partes, interponiendo sus buenos oficios, formulando recomendaciones para superar conflictos o precisando el alcance de las normas contenidas en las Directrices. En sus proposiciones, sin embargo, el PNC no puede sustituir a las instancias estatales con competencia para conocer los temas presentados a su conocimiento, si los casos han sido ya tratados o se estuviesen tratando en dichas instancias. Las certificaciones, antecedentes, opciones o resoluciones de dichas instancias, juegan un rol significativo para el PNC. En efecto, estos antecedentes y las Directrices fundan sus sugerencias o recomendaciones. Ese es el contexto en que el PNC debe actuar para tratar de resolver, en todo o en parte, los problemas planteados.

3. El Caso de la Empresa Unilever Chile

Dentro del marco anteriormente señalado, el PNC recibió, el 9 de Junio de 2005, una queja de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile. La Queja se refiere a algunos aspectos de las actividades de la Empresa Multinacional Unilever Chile.

La queja se refiere a tres aspectos:

- 1) El cierre de 3 plantas de la compañía y el consiguiente despido de alrededor de 250 personas, entre trabajadores y empleados.
- 2) Cierre y despidos anunciados de manera sorpresiva.
- 3) Conjuntamente se denuncian algunas prácticas calificadas de antisindicales y, sobretodo, se manifiestan temores en orden a que se estaría de alguna manera incumpliendo el Convenio Colectivo vigente y poniendo en peligro el proceso de negociación colectiva que debiera realizarse entre los meses de Octubre a Diciembre de este año.

4. Procedimiento adoptado

Para el tratamiento de este caso el procedimiento empleado es el que proponen las Directrices, como Guía de Procedimiento. Éste consta de dos fases: una, denominada "Evaluación inicial", consiste en un análisis de pertinencia de la queja respecto al contenido de las Directrices y respecto a los antecedentes de experiencia y seriedad de la parte reclamante; la otra es la fase, denominada: "Análisis en profundidad".

En la Evaluación inicial, para recibir el caso a examen en el PNC, se tuvo en consideración que :

- a) La Central Unitaria de Trabajadores de Chile cuenta con un amplio reconocimiento nacional e internacional . El Sindicato N° 1, tiene un amplio respaldo dentro de la compañía y está afiliado a la CUT.
- b) La empresa Unilever , filial de la Empresa Multinacional Anglo-Holandesa es una de las grandes compañías, implantadas en el país , es productora de dentífricos, detergentes de diversas marcas y de alimentos. Es una empresa muy bien implantada en el mercado nacional. La casa matriz está domiciliada en países que son miembros plenos de la OCDE.
- c) Los puntos planteados en la Queja forman parte de las situaciones normadas en las Directrices de la OCDE.

Por otra parte, el Análisis en profundidad consiste en recibir las argumentaciones de las partes, solicitar asesorías o informes técnicos o verificaciones a organismos públicos o privados especializados, también se puede solicitar alguna información a PNC de otros países, ofrecer una mediación en busca de acuerdo sobre todas o algunas de las cuestiones controvertidas y, finalmente , emitir un Informe que contenga la conclusiones del PNC sobre los puntos controvertidos. Si hay acuerdos completos o parciales entre las partes, dar cuenta de ello en el Informe Final. Eventualmente, puede también formular recomendaciones u observaciones para alcanzar un mejor cumplimiento de las Directrices.

El PNC , para analizar el caso de la empresa Unilever, ha seguido gran parte de dicho procedimiento.

El PNC recibió las argumentaciones escritas de las partes: la carta de queja de la CUT , la respuesta a ésta de parte de la empresa Unilever.

Posteriormente se realizó un procedimiento oral que consistió en reuniones con los representantes del Sindicato N° 1 ⁴, principal involucrado dentro de la Empresa y también a representantes del Sindicato N° 2 que no participó de la queja presentada. En cada una de estas reuniones se abordaron los temas de la queja y el ambiente laboral en los establecimientos, antes y después del cierre de las plantas.

Con posterioridad a esa Ronda de reuniones de trabajo se procedió a una Reunión conjunta, entre dirigentes del Sindicato N° 1 y el Representante de la Empresa, dirigida por un representante del PNC. La CUT estuvo en todo momento informada sobre estas diligencias y estuvo de cuerdo que se realizaran. Enseguida se hizo una reunion entre el representante de la CUT, los representantes del Sindicato N° 1 , dirigida por un representante del PNC.

Con el conjunto de estos antecedentes en que las posiciones se fueron precisando, además de multiples consultas, telefónicas y vía Email, entre representantes del PNC y las partes, el PNC propuso un texto de Acuerdos. Este

⁴ El Sindicato N° 1 está afiliado a la CUT .

texto, que las partes modificaron o precisaron en algunos términos, constituyó el texto del Protocolo que las partes finalmente suscribieron. A su vez, el PNC solicitó y obtuvo un informe escrito, sobre los distintos aspectos de este caso, a la Dirección Nacional del Trabajo. Texto que sirvió para refrendar las informaciones verbales obtenidas de todas las partes involucradas.

En esta oportunidad no se estimó pertinente solicitar opiniones a los Puntos Nacionales de Contacto de Holanda y Gran Bretaña.

Para obtener precisiones sobre las opiniones de las partes y para explorar posibilidades de acuerdos, el PNC se reunió con representantes de las partes cuando lo estimó conveniente y cada vez que éstas lo solicitaron.

Finalmente, el PNC destaca y agradece el hecho que las dos partes involucradas directamente en el tratamiento de este caso, además del Sindicato Nº 1, hayan prestado amplia colaboración para su desarrollo y término. En efecto, ambas partes reconocieron el rol del PNC, proporcionaron toda la información requerida, formularon proposiciones para superar los problemas planteados y finalmente suscribieron un Protocolo de Acuerdo.

CAPITULO II

SÍNTESIS SOBRE LA QUEJA, SOBRE LA RESPUESTA, OTROS ANTECEDENTES CONSIDERADOS Y RECOMENDACIONES DEL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO.

A. LA QUEJA DE LA CUT.

1. SOBRE EL CIERRE DE PLANTAS.

- Que se van a cerrar 3 plantas de 4 que tiene la empresa.
- Que estas plantas van a ser relocalizadas presumiblemente en Brasil, México y Argentina.
- Que este cierre de plantas afectará a 250 personas y a sus familias: 180 pertenecientes al Sindicato 1, de Trabajadores y 70 pertenecientes al Sindicato 2, de Empleados.

2. SOBRE EL ANUNCIO DEL CIERRE

Que el anuncio fue sorpresivo ya que se realizó el día 30 de Diciembre de 2004, en periodo de vísperas de fin de año y de comienzo del periodo de vacaciones de verano. El aviso se refería a una situación ya decidida sobre el inicio del cierre y de

los despidos a partir de Marzo del 2005.

3. SOBRE PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

- Que la Empresa a través de su influencia en los medios de comunicación impidió que los dirigentes sindicales informaran a la opinión pública lo que sucedía.
- Que la empresa intervino ante algunos trabajadores para que se opusieran a las actividades que el Sindicato 1 estaba realizando, asegurándoles que ellos no serían despedidos.
- Que la difusión de falsas informaciones acerca de las actuaciones de los dirigentes sindicales motivo una denuncia de uno de ellos ante la Inspección del trabajo correspondiente.

4. SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Que respecto a una de las plantas, la empresa planteó que ésta podría eventualmente no cerrarse si los trabajadores aceptaban un 20% de reducción de los salarios. Considerando que se trata de trabajadores sujetos a Convenio Colectivo vigente hasta fines de 2005.
- Que si a lo anterior se agregan las prácticas antisindicales antes denunciadas, concluye, la parte denunciante, que la Negociación Colectiva que debe realizarse a fines del 2005, estaría en peligro.

B. LA RESPUESTA DE LA EMPRESA

1. SOBRE EL CIERRE SORPRESIVO DE PLANTAS

- Que los cierres y consiguientes reestructuraciones de establecimientos se han producido por temas de competitividad que determinan las condiciones del mercado.
- Se señala que la empresa informó a los Dirigentes sindicales el 30 de Diciembre y al personal afectado el 4 de Enero y que los despidos iniciales se efectuaron el 21 de Marzo.
- Que el proceso de reestructuración fabril se ha desarrollado por etapas.
- Que desde la primera comunicación sobre el cierre de plantas se ha producido un cambio ya que se cerraron sólo 2 de las 3 plantas previstas.

- Que este cambio se produjo mediante un acuerdo entre la Administración y los trabajadores.
- Que la reducción de salarios en la Planta de elaboración de Detergentes en Polvo, que inicialmente se anunció, no se llevó a cabo y el Convenio Colectivo vigente se respetará. Sobre lo cual hubo acuerdo entre las partes.
- Que los beneficios económicos y de otra naturaleza que la empresa otorgará al personal desvinculado de la empresa, con motivo de los cierres, está por encima de las exigencias de la normativa nacional vigente.

2. SOBRE PRÁCTICAS ANTISINDICALES

- Que la empresa no tiene la influencia, que se supone, como para impedir que se difunda en los medios lo que ocurre en la empresa.
- Que no ha sido su práctica habitual tener actitudes desleales respecto a sus trabajadores o a dirigentes sindicales. Que efectivamente hay un caso de un dirigente sindical que se está tratando en la Inspección del Trabajo respectiva y que espera que se resuelva satisfactoriamente para ambas partes.

C. OTROS ANTECEDENTES NORMATIVOS Y DE HECHO TOMADOS EN CONSIDERACIÓN POR EL PNC

- La Dirección Nacional del Trabajo, en Informe antes mencionado, corrobora los antecedentes ya conocidos y da cuenta que la empresa efectuó los avisos de cierre de plantas a la Inspección del Trabajo correspondiente y a los trabajadores. Además corrobora la existencia de dos causas interpuestas ante el Organismo fiscalizador. Una está para mediación y en la otra la Inspección no constató los hechos denunciados.
- La Dirección Nacional del Trabajo señala cuál es la legislación nacional vigente, en materia jurídico -laboral-previsional, para el cierre de plantas. En este caso por razón de deslocalización de plantas a otro país. La normativa vigente es el Artículo 162, inciso 4, del Código del Trabajo(CT) y las conexiones que este artículo señala.
- DICHA LEGISLACIÓN IMPLICA LO SIGUIENTE:
 - " El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal necesidades de la empresa,

establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas de productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía" Artículo 161, inciso 1 del (CT).

- " Cuando el empleador invoque la causal antes mencionada, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada ..." Artículo 162, inciso 4, (CT).
- "Si el contrato hubiese estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente....." Art. 163, inciso 1 (CT). " A falta de esta estipulación, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio....." Artículo 163, inciso 2 (CT).

- LAS DIRECTRICES, POR SU PARTE, EN EL PUNTO RELATIVO AL CIERRE DE PLANTAS SEÑALAN:

- "Las empresas deberán: Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de dichas decisiones". Punto IV, numeral 6, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Las Directrices).
- " No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores

procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse". Punto IV, numeral 7, Las Directrices.

- SOBRE EL TRATAMIENTO MISMO DEL CASO, EL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO PRECISA LAS SIGUIENTES SITUACIONES:
 - Lo relacionado con practicas Antisindicales no fue objeto de análisis particular, porque los casos denunciados están siendo tratados o fueron tratados por la Inspección del Trabajo respectiva. Sobre el caso relacionado con los medios de información, la parte denunciante no insistió porque, probablemente lo consideró, por el tiempo transcurrido, de escasa actualidad y de difícil prueba.
 - Las partes directamente involucradas, a saber, el Sindicato 1 y la Empresa coincidieron en señalar que el periodo de mayor conflictividad, entre ambas partes, ocurrió entre Enero y Mayo de 2005. Que a partir de Mayo y sobretodo desde Junio se reinició un diálogo, que éste se profundizó con motivo de la presentación del caso ante el PNC. Circunstancia que también coincidió con algunos cambios de personal a nivel de la Dirección de la Empresa.
 - El caso se circunscribió a los siguientes aspectos: afirmar el rol del Sindicato 1; formalizar las indemnizaciones a los trabajadores afectados por el cierre y determinar el término, cantidad e identificación de los despidos aún pendientes; garantizar la continuación del aporte social anual que la empresa ha venido haciendo hace años a los trabajadores para actividades recreativas y culturales; propender a que la negociación colectiva que debe realizarse este año, ocurra en buenos términos y, finalmente, que se establezcan garantías de parte de la Empresa respecto a eventuales futuras externalizaciones de algunos servicios.
 - Como se verá en el capítulo III, todos los temas señalados en el párrafo anterior forman parte de los puntos incluidos en el Protocolo. Respecto de la Negociación Colectiva para el periodo 2006-2008, se informó recientemente, al PNC, que culminó, con fecha 15 de Noviembre de 2005, en términos ampliamente satisfactorios para ambas partes.
- SOBRE LA CONCORDANCIA ENTRE LA NORMATIVA NACIONAL VIGENTE SOBRE EL PUNTO Y LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN LAS DIRECTRICES.
 - Las Directrices ⁶ se sitúan en una óptica de colaboración entre la Empresa, las autoridades competentes y los representantes de los trabajadores, para atenuar " en la máxima medida de lo posible los efectos adversos". Que, por lo tanto, debe haber una notificación

⁶ Ver en los párrafos precedentes la normativa de las Directrices, aplicable a este caso.

previa " con una antelación razonable". Antelación entonces que permita tomar todas las medidas tendientes a atenuar los efectos. Es más, las Directrices dicen que "las empresas deberán" notificar " antes de la adopción de la decisión final". Las Directrices no se sitúan en un cuadro de decisiones unilaterales informadas con plazos reducidos, respecto a la envergadura de las medidas a tomar.

- La normativa nacional⁷ se sitúa solamente en un cuadro que permite garantizar el cumplimiento del pago de las indemnizaciones pactadas o legales: indemnización por años de servicios. Respecto del plazo para notificar, se establece que es de 30 días. El cual puede, incluso, obviarse mediante el pago de una multa.
- En los últimos años la economía chilena se ha caracterizado por atraer inversión extranjera e instalación de empresas, más que deslocalización de éstas dentro del país o hacia el extranjero. Sin embargo, el fenómeno de la deslocalización de plantas es bastante corriente en diversas regiones del mundo. Este caso demuestra que en Chile también se produce, aunque con menor frecuencia que en otras latitudes. De manera que es una situación que debiera preverse y establecerse un marco de disposiciones legales y reglamentarias internas que salvaguarden, con mayor eficacia, los derechos de los trabajadores afectados. Parece necesario que las normas nacionales, en este punto, debieran mostrar un mayor nivel de concordancia, al menos, con los principios establecidos en las Directrices.

D. RECOMENDACIONES

1. Que se cumpla en todas sus partes el Protocolo suscrito y que en eventuales futuras situaciones similares se tengan en consideración los aspectos de información previa en plazos adecuados y el diálogo entre las partes para convenir eficaces acciones de emergencia.
2. Que se considere particularmente las consecuencias sociales nefastas, para los trabajadores, que podría significar, en el futuro, alguna externalización de servicios. Que se tenga en cuenta que en el Protocolo se establece un plazo mínimo para informar, en el caso que una situación no prevista y no deseada actualmente, pudiera en algún momento ocurrir.
3. Que se tengan en consideración para cualquier situación futura, la vigencia de los principios preceptuados en las Directrices, además de la normativa nacional.

⁷ Ver en los párrafos precedentes la normativa nacional, aplicable a este caso.



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION GENERAL DE RELACIONES
ECONOMICAS INTERNACIONALES
PROCHILE

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 trasgresiones 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 el 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 han 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

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.

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 han 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.

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: la 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, previas 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, quedando aproximadamente 20 trabajadores que dejarán la Compañía en lo que resta del año, finalizando el proceso en el mes de Enero del 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 proporcionando 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 lo 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 alcanzado a través de la mediación del Punto Nacional de Contacto y se comprometen también a respetar el espíritu de diálogo que hizo posible la suscripción de este protocolo. En ese marco, las informaciones o comentarios que se den a conocer sobre el caso, serán acordes con dicho espíritu.

Suscriben el presente protocolo:



José A. Tanhus
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