



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

¹ En el Informe Final del PNC, que se entregará en el curso del mes de Noviembre, 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.

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 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. Tanhuz
Empresa Unilever Chile
Director de Recursos Humanos

Arturo Martínez
Central Unitaria de Trabajadores
Presidente

Claudio Rojas D.
Encargado Nacional
Punto Nacional de Contacto de la OCDE

Santiago, Noviembre de 2005