**DESPIDOS EN LA EMPRESA UNILEVER**

**Enero 2019**

1. **Contexto.**

Sindicato Nº1 de trabajadores de Unilever, con casi 90 años de vida Sindical, es el más antiguo de la industria nacional y con una representación de más de 300 trabajadores asociados a esta Institución, pertenecientes a fabricación y distribución de los productos de la empresa Unilever.

La mañana del 2 de enero de 2019, la empresa multinacional Unilever, informa de manera paralela tanto al Sindicato 1, como a las y los trabajadores del Centro de distribución de Lampa, quienes se encontraban en su primer día de jornada laboral del 2019, del despido masivo de 188 trabajadores por motivo de externalización de la faena.

El daño a las personas y las implicancias para la organización Sindical son incalculables, incluso en materias de vulneración del código del trabajo y de acuerdos internacionales, lo que quedara de manifiesto en este breve informe.

En este sentido, producto de una denuncia presentada por este Sindicato (por el proceso de deslocalización empresarial en la región), en contra de la Empresa Unilever ante la OCDE, es que ambas partes celebraron un Protocolo de Acuerdo en Noviembre del 2005, donde se tomaron los siguientes acuerdos:

1. Que la reestructuración de ese período y el pago de indemnizaciones legales, se entiende por las partes como un proceso distinto a la negociación colectiva que se llevaba a efecto dicho año.
2. Respecto a futuras externalizaciones y/o subcontrataciones para los Servicios de portería y distribución, la empresa garantizó que ante cualquier eventual cambio en esta materia, el Sindicato sería informado con una antelación de al menos **6 meses**.
3. Respecto al aporte social anual, la empresa se obliga a otorgar un aporte en dinero para la mantención del centro de veraneo de propiedad del Sindicato Nº1.
4. En lo relativo al cumplimiento de este protocolo, el PNC velará por que se cumplan los puntos acordados, realizando las gestiones necesarias ante las partes involucradas en este protocolo.

Declarando finalmente que las partes se comprometen a respetar el espíritu del diálogo.

**II.- INCUMPLIMIENTOS DE UNILEVER EN TORNO A ESTOS DESPIDOS:**

1. **Incumplimiento al Protocolo OCDE.** Tal como se mencionó anteriormente, entre la Empresa Unilever y el Sindicato se celebró un Protocolo de Acuerdo ante la OCDE, en el que la empresa se obligaba en su Numeral 2 letra B, respecto un eventual proceso de externalización y/o subcontrataciones para los servicios de portería y distribución, a informar al Sindicato con una antelación mínima de 6 meses.
2. **Incumplimiento a Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**
   1. **Título II**
      1. **Nº2**
   2. **Título III**
      1. **Nº1**
      2. **Nº4 letra f)**
      3. **Nº5 letra c)**
   3. **Título IV,** 
      1. **Nº1 letra a)**
      2. **Nº2 letra a)**
      3. **Nº2 letra b)**
      4. **Nº3**
      5. **Nº 6**

**Fundamento a Directrices OCDE.** Según lo establece la carta de término de contrato enviada por Unilever a más de 180 trabajadores, fundamenta la decisión de despido argumentando que el Centro de distribución de Lampa “*ha tenido un bajo desempeño”*. Lo anterior se contradice con lo expuesto por su Director Hans Eben en diversas entrevistas a Diarios de circulación nacional, donde señala que “*la empresa está bien en términos financieros y que en términos de Sindicalización Unilever no tiene dificultades ya que el total de sus trabajadores, está sindicalizado y afecto a un contrato colectivo”*.

1. **Incumplimiento a la legislación nacional**

La forma y el procedimiento en como se llevó a cabo el despido, tiene características de vulneración a los Derechos Fundamentales.

1. **Vulneración al derecho fundamental a la dignidad.**

El artículo 2º del Código del Trabajo, establece que las relaciones laborales siempre deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

A su vez, el art 19 nº1 de la Constitución Política de la República, establece que toda persona tiene derecho a la integridad física y psíquica.

Finalmente, es el propio Código del Trabajo que establece la tutela efectiva cuando el empleador transgrede derechos fundamentales, (se entiende como derecho transgredido cuando el empleador sin justificación, adopta medidas arbitrarias o desproporcionadas, contra las y los trabajadores).

En efecto, la forma en como se produce el despido es totalmente desproporcionada y quebranta los derechos fundamentales de las y los trabajadores afectados. El despido se produce la mañana del día 02 de Enero 2019. Mientras se le informaba al directorio sindical de la noticia, las y los trabajadores del Centro de Distribución Lampa estaban siendo despedidos. Tras la noticia se les exigió el retiro inmediato del recinto, al mismo tiempo que le avisaban a los trabajadores subcontratistas, que debían alejarse de las y los trabajadores despedidos. Producto de esto, se produjo una estampida de trabajadores subcontratistas, quienes corrieron hacia las salidas del recinto.

Acto seguido, a las y los trabajadores despedidos se les entregó bolsas plásticas para que sacaran rápidamente sus pertenencias de los casilleros. Todo esto custodiados de un fuerte contingente de guardias de seguridad de la empresa y presencia de Carabineros en el acceso principal del recinto.

Como podrán apreciar, estamos hablando de un despido que claramente transgrede los derechos fundamentales de las y los trabajadores despedidos, ya que se les trató de manera indigna tras el término de la relación laboral, desconociendo los años de servicio.

1. **Vulneración al Sindicato, por prácticas antisindicales.**

La empresa a su vez, vulneró los derechos sindicales, con una abierta y evidente mala fe que atenta contra la libertad sindical. Recordemos que alrededor del 85% de las y los trabajadores despedidos, pertenecían al Sindicato 1 de trabajadores.

**Es del caso señalar, que la Empresa ha conducido la externalización del Centro de Distribución de Lampa con evidente mala fe. Esto queda demostrado, toda vez que la empresa a mediados de Diciembre 2018, acordó con el Directorio Sindical, todos los períodos de Enero, Febrero e inicios de Marzo donde los trabajadores vigentes a esa fecha (despedidos el 02 de Enero 2019) iban a hacer uso de sus vacaciones.**

¿Con qué motivo la Empresa pide al Sindicato acordar las vacaciones de las y los trabajadores, dos semanas previas al despido masivo?

Con esto, evidentemente se debilita al Sindicato y genera frente a sus socios y socias un ambiente de inseguridad, ad portas a las elecciones y pronta negociación colectiva, sin mencionar que 2 semanas antes de los despidos se había acordado las vacaciones, por lo que las y los trabajadores programaron sus vacaciones, recursos y actividades familiares.

¿El despedir a más de 150 trabajadores sindicalizados y externalizar completamente un centro de distribución en una empresa multinacional, es algo que se planifica en menos de 2 semanas?

Entendemos que bajo la lógica de una empresa multinacional, estas decisiones NO se pueden tomar sin varios meses de anticipación, por lo que es imposible que esta decisión se haya tomado con menos de 15 días.

Si hipotéticamente la respuesta fuese afirmativa, podría - a lo menos - haber informado de esto al Directorio Sindical, tal como fue acordado en el 2005.

La conclusión lógica es que la empresa buscaba destruir o al menos debilitar de manera importante, a esta institución sindical.

**III.- CIERRE**

En relación a lo anteriormente mencionado, tenemos las siguientes interrogantes

¿Por qué Unilever durante el año 2018 e inclusive en el mes de Diciembre de dicho año, entregó información errónea al Sindicato, al pactar vacaciones de los trabajadores del Centro de Distribución de Lampa, si sabía que el 02 de Enero 2019 los despediría a todos?

¿Por qué Unilever cuando externalizó el servicio de Portería en Mayo del 2017, cumplió con el Protocolo de Acuerdo y ahora que externaliza el servicio de distribución incumple dicho Protocolo?

¿Por qué Unilever interrumpe una faena ordinaria y normal, obligando a las y los trabajadores a guardar sus pertenencias en bolsas plásticas, en presencia de un refuerzo de Guardias de Seguridad y con Carabineros apostados en el ingreso del Centro?

¿Por qué Unilever ignora y ejerce un presión antisindical e indebida a las y los trabajadores, intentando vulnerar los derechos Sindicales y sus propios acuerdos internacionales?

**IV.- Elementos en desarrollo para la solución del conflicto:**

Por todo lo anteriormente expuesto, es que para dar solución al conflicto en cuestión, el Directorio Sindical a solicitado respetar las condiciones indemnizatorias históricas otorgadas por Unilever en anteriores procesos de restructuración, acuerdos en los cuales si bien es cierto avanzamos, en lo fundamental Unilever se niega acordar un porcentaje (30%) de un número cercano a las cuarenta personas, de un total de 160 trabajadores que fueron despedidos y que representan al 48 % de la base sindical.

En este mismo sentido, entendemos como absolutamente justo y probable mantener la premisa de reinserción o recontratación de las personas afectadas por estos despidos pues Unilever no cerrado sus operaciones en el país y según lo expuesto por la actual gerencia, este

tema no sería parte del futuro de Unilever.

En términos de lo acordado en los pactos bilaterales y firmados entre la empresa y el Sindicato, Unilever debe obligarse a respetar a cabalidad el contrato colectivo vigente hasta Diciembre del 2019.

Respecto de otros pactos, Unilever debe cancelar lo acordado como remeza anual del protocolo de la OCDE destinada a la mantención del recinto de verano de Las Cruces, de propiedad de las y los trabajadores del Sindicato Nº1, correspondiente al año 2019 que debe hacerse efectivo en Enero del año en curso.

Es evidente que los impactos derivados de este nuevo proceso de restructuración, deben ser nuevamente pactados, pues el daño a la institución es incalculable.

En este mismo sentido la empresa debe cumplir con el pago de la remesa para actividades sindicales pactadas en el contexto de la negociación colectiva (anexo de contrato colectivo).

Ambas remezas fueron pactadas de mutuo acuerdo por las partes desde el año 2005 en adelante; primero en el ámbito de los convenios colectivos y en el último proceso de contrato colectivo.

También planteamos la preocupación del directorio sindical por futuras prácticas antisindicales y vulneración de derechos fundamentales, dadas las medidas que la empresa ha tomado en este contexto, como son la instalación de cámaras de vigilancia sin acuerdo previo y con evidente intención de vigilar a las personas tanto en el interior de la empresa como en el entorno público.

De la sindicalización y el proceso de negociación colectiva, la empresa debe garantizar el respeto irrestricto a la libertad de filiación sindical, sin intervención, pues es evidente la intención de convertir al Sindicato Nº1 de trabajadores de Unilever en una organización “testimonial” sin capacidad de negociación y sin medios para enfrentar las nuevas lógicas de la empresa Unilever en Chile.

Respecto de las nuevas lógicas de producción y venta en Chile, de la multinacional Unilever, somos y seremos solícitos con la autoridad en la debida fiscalización que el las instituciones del Estado deben preocuparse de ejercer, pues la externalización no determina jamás la ausencia de responsabilidad de la empresa mandante. En tal sentido, todos los puestos de trabajo de Unilever en Chile deben responder a los mandatos de la Constitución de la República de Chile, del código del trabajo y de las normas internacionales, más aún en la condición de E.M.

**Claudio Urrutia O.**

**Pdte. Sindicato º1 de trabajadores de Unilever.**

**(569)67792068**

**Directorio Sindicato Nacional Nº1 de trabajadores de Unilever.**