

**Tribunal de los Pueblos  
a las Transnacionales Europeas y su actuación en  
América Latina y Caribe**

**Lima - 13 a 16 de mayo de 2008**

**CASO UNILEVER/CHILE**

**Elaboración:  
Federación Nacional de Sindicatos  
de Unilever Chile FENASIUN,  
con el apoyo de la CUT Chile y la CSA.**

## I. INFORMACION BASICA

La empresa es anglo-holandesa. Fue fundada en 1929 como resultado de la fusión de la empresa inglesa Lever Brothers con la empresa holandesa Margarine Unie.

Tiene dos casas matrices, Unilever NV (Holanda) y Unilever PLC (Reino Unido), con sede en Róterdam y Londres, respectivamente.

**Mercado.** Es actualmente líder mundial en la producción, distribución, y comercialización de productos alimenticios, de cuidado personal, y de limpieza.

**Plantas.** Unilever tiene 300 empresas subsidiarias, con presencia en 150 países, y operaciones directas en casi 100. Su empleo global es de 210000 trabajadores.

**Marcas.** Unilever ha llegado a utilizar alrededor de 1600 marcas, las que actualmente se han reducido a 400 “anclas”, siendo las principales:

- en el capítulo de alimentos: Ades, Bonella, Bresler, Dorina, Hellmanns, JB Knorr, Lipton, Misena, Malloa, Te Club.
- en el capítulo de cuidado del hogar: Sif, Drive, Omo, Quix, Sofá, Vim.
- en el capítulo de cuidado personal: Dove, Axe, Pepsodent, Rexona, Sedal.

Algunas de estas marcas son modificadas según el país. Por ejemplo, Dorina y Bresler se denominan también Doriana y Heartbrand Ice, respectivamente.

**Gestión.** Merced a un acuerdo de equiparación, ambas compañías operan, a nivel mundial, como un único negocio con el mismo consejo administrativo, que está formado por un presidente y por los responsables de las regiones y divisiones en las regiones de los distintos países de acogida..

En los niveles gerenciales, se han creado divisiones de negocios, denominados Clusters.

## II. POLITICAS RECIENTES

En el 2000, la empresa comenzó, bajo el plan estratégico “Camino al Crecimiento”, un proceso de reestructuración mundial, centrado en reducir la multiplicidad de razones sociales o denominaciones jurídicas, mediante un sistema de administración, fusionando los cargos gerenciales a nivel mundial, a través del proyecto denominado “One”.

En el campo laboral, la reestructuración incluye también externalización de la producción, deslocalización, flexibilización del trabajo, y pérdidas de beneficios para los firmantes de la negociación colectiva.

Al mismo tiempo, la empresa prefiere encarar las relaciones laborales mediante la atomización, tratando con varias organizaciones de trabajadores.

Mediante el proyecto Constellations, Unilever también ha deslocalizado la administración de la empresa firmando un contrato de servicios con IBM, por el cual administra y gestiona todo lo concerniente a recursos humanos, desde el pago de salarios hasta la validación de obligaciones legales.

En 2007, Unilever anunció una nueva etapa de este proceso, con el cierre de 50 fábricas y el recorte de más de 20000 puestos de trabajo hacia el año 2009 (fuente: T.W.S. Journal, noviembre 2007).

## II. SITUACIÓN EN CHILE

**Plantas.** Unilever está instalada en Chile desde hace más de setenta años, siendo parte del cluster “River Plate”, con base en Argentina, concentrando los mercados de Chile, Uruguay, y Bolivia. Los otros dos clusters están localizados en Mexico y Brasil.

Unilever Chile está integrada por dos empresas denominadas Unilever HPC y Unilever Food, con distintas gerencias hasta el año 2007, en que se nombró a un solo director corporativo para ambas.

**Mercado.** Actualmente posee el 80% del mercado local en productos de lavar, específicamente los detergentes en polvo, así como la mayonesa y la salsa de tomates. En relación a los productos de tocador, el poder de mercado es del 50%.

**Empleo.** El número actual de trabajadores de Unilever en Chile es de alrededor de 800 trabajadores directos (400 en la HPC y 350 en la de alimentos), a lo que corresponde agregar más de 500 en la cadena de servicios, bajo regimen de subcontratación, en tareas de transporte, abastecimiento, bodegas de distribución, soporte técnico. También existe un número no determinado de trabajadores contratados directamente, en carácter de personal de confianza..

**Organizaciones sindicales.** Los trabajadores organizados solo están presentes en las relaciones laborales directas. Por el contrario, no existe organización de trabajadores que representen a los trabajadores de empresas externas.

En Unilever Chile existen siete organizaciones sindicales, con algo menos de 700 afiliados. Los principales son los siguientes:

- Sindicato de empresa Unilever Número 1, con 204 asociados Esta es la organización más antigua, creada en 1929..
- Sindicato de empresa Unilever Número 2, con alrededor de 200 asociados.
- Sindicato de empresa Frigosam Número 4, con alrededor de 150 asociados.

Otros sindicatos de menor tamaño son:

- Sindicato de empresa Bresler.
- Sindicato de empresa Malloa.
- Sindicato de empresa Frigosam Número 2.
- Sindicato de empresa Food.

Estas organizaciones han formado, en el 2006, la FENSIUN, Federación Nacional de Sindicatos de Unilever Chile, con la conducción del Sindicato 1.

**Reestructuraciones y relaciones laborales.** El efecto del cambio de estrategia mundial de Unilever en América Latina se ha estado observando en Brasil, Colombia y Chile. Pero, mientras que en los dos primeros países las novedades son recientes, en Chile las reformas habían comenzado en 1997, al adquirir y reestructurar varias fábricas, cerrando seis, lo que implicaba el despido de más de 2000 trabajadores y la desaparición de 15 organizaciones sindicales

Luego de esta primera etapa, Unilever inició otra reestructuración, que fue anunciada en diciembre del 2004, implicando el cierre de tres plantas, con el despido de 300 trabajadores.

La producción de estas fábricas sería, en parte externalizada y sobre todo, según el producto, trasladada a las plantas de Argentina y Brasil. La empresa ofrecía retener en Chile una porción si los trabajadores aceptaban reducir su salario en 20 por ciento.

Los sindicatos de la empresa, particularmente el Sindicato 1, que concentraba la mayor parte del empleo a ser cesado, enfrentó la decisión, recurriendo como un elemento central a la presentación de una denuncia en relación a las Directrices OCDE (ver más adelante). Esta acción tuvo éxito en reducir el impacto de la decisión, en la medida que la empresa reconsideró algunas decisiones e inició un proceso de diálogo con las organizaciones sindicales.

Actualmente, en el marco de la nueva ronda de cambios decididos por la empresa a nivel mundial, comienzan a evidenciarse situaciones de un alto nivel de complejidad para sus trabajadores.

### **III. ACUSACIÓN**

La Federación y la CUT recomienzan, con esta presentación ante el Tribunal, el trabajo iniciado en junio 2005, cuando presentaron una denuncia ante el Punto Nacional de Contacto chileno, en relación a las violaciones de las Directrices OCDE.

En esta oportunidad, la denuncia es acompañada por la recién constituida CSA (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas), a la que está afiliada la CUT. Esta acción también da seguimiento al trabajo conjunto entre la CUT y la ORIT (antes de crearse la CSA), en el marco de la RedLat (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Multinacionales), creado a fines del 2005.

De acuerdo al Inventario Global de Impactos, Mecanismos y Actores Responsables que utiliza el TTT, este caso se aplica al ítem 1.6 Derecho al Trabajo y Derechos Laborales.

Hay que tener en cuenta que la empresa ha estado enfrentado reacciones de los sindicatos de otros países, incluyendo los ubicados en su continente de origen. El año pasado, ante la decisión de cerrar tres fábricas en Holanda, el Comité Europeo de Empresa (CEE) de Unilever rechazó estos planes, quejándose que la información de conocida a través de la prensa sobrepasaba con creces la información recibida hasta el momento por los sindicatos.

El Comité consideró que la dirección "volvía al pasado", al cifrar sus políticas de crecimiento en la reestructuración de la plantilla, lo que, según advirtió, reduce la talla de la empresa y la pone en el "punto de mira" de los fondos de capital de riesgo. Por el contrario: "la solución pasa por explorar nuevas oportunidades de negocio, ofrecer mayor excelencia a los consumidores y estabilidad en el empleo a sus trabajadores".

También se desarrolló una huelga de cuatro semanas, resultada de lo cual Unilever tuvo que pagar compensaciones a sus trabajadores, junto a diversos planes de disminución de impacto social.

**La denuncia del 2005.** A partir del ingreso de Chile a la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico), en el 2001, como observador, el país creó el Punto Nacional de Contacto (PNC), como instrumento de acción local en relación a las Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales. Al año siguiente, el PNC debió resolver el caso de la salmonera Marine Harvest, con resultados inicialmente positivos, por lo que la CUT decidió presentar el caso Unilever, a nivel local el 6 de junio del 2005, y a los pocos días en París, durante la reunión anual del TUAC (Trade Unión Advisory Comitee) de la OCDE

La denuncia consideraba que se estaban vulnerando varios puntos contenidos en las Directrices:

- la entrega de información periódica y exacta sobre los cambios proyectados, para que los dirigentes sindicales puedan actuar correctamente y tomar decisiones de común acuerdo con sus asociados y los representantes de la empresa.. Concretamente, la empresa había anunciado el cierre de las plantas el último día hábil del año, sin trámite previo, y luego había dado informaciones de prensa no ajustadas a la realidad.

la libertad sindical. La empresa había impedido el derecho de las partes a comunicar a la opinión pública los alcances de las decisiones corporativas, presionando a los medios (el canal televisivo Megavisión) para que no recojan la opinión de los dirigentes. Había comunicado a un grupo reducido de trabajadores de las secciones afectadas que no serían despedidos si se oponían a las acciones del sindicato. La empresa también planteó la posibilidad de negociar unilateralmente e individualmente con los trabajadores.

La CUT también argumentaba en su denuncia que la empresa nunca ha generado pérdidas económicas, por lo tanto, la decisión de cambiar sus plantas se toma en función de abaratar costos de producción y de mano de obra, para aumentar sus márgenes de ganancia.

Desde el Estado chileno, su mediación en el 2005 a través del PNC fue positiva, alcanzando lo que parecía una fórmula apropiada de resolución de los problemas laborales derivados de la primera fase de la reestructuración de la empresa.

La propuesta sindical planteaba: 1. separar categóricamente el proceso de negociación colectiva (el acuerdo vigente vencía en diciembre de ese año) de los procesos de ajuste de la empresa; 2. garantizar el fin de los procesos de tercerización en áreas que no estaban tercerizadas, como portería y distribución; 3. desarrollar un plan de reconversión y reinserción laboral de los trabajadores despedidos y garantizarles la manutención de su calidad de vida, mediante un aporte de la empresa al sindicato, dirigido a reforzar su infraestructura, para que con ello se apoyara la decisión de

mantenerlos como miembros: 5. crear una mesa tripartita de observancia de los acuerdos.

De acuerdo a las actas del PNC, durante el intercambio de opiniones la empresa argumentaba que, “tal como sucede en otras empresas de nuestro país, debemos ser competitivos y lograr los mas altos estándares de eficiencia, por lo que nos encontramos expuestos a cambios y reestructuraciones que permanentemente nos exigen ir ajustándonos a los nuevos requerimientos” Pero también reconoció que no había aplicado un procedimiento adecuado de información al sindicato, revirtiendo en parte el cierre de empresas y reduciendo el número de despidos, y accedió prácticamente a todas las solicitudes, pidiendo que la firma del acuerdo fuera con la CUT Chile: El TUAC ha destacado a este caso como uno de los más exitosos de los que han sido presentados.

**Acciones posteriores.** El sindicato presentó posteriormente el caso ante la III Conferencia del BID sobre RSE (realizada en Santiago, noviembre 2005), siendo recogida por los anales de la reunión, aunque las Directrices son mencionadas sólo elípticamente, al señalar solamente que el procedimiento incluyó la puesta en juego del cumplimiento de las protocolos suscriptos por el Estado chileno.

El sindicato se ha relacionado con organizaciones del Estado y no gubernamentales, como juntas de vecinos, agrupaciones de consumidores, instituciones educacionales, radiomemisoras comunales. En estas actividades se desarrolló una coordinación y un proceso de formación sobre derechos, exigencias y deberes de cada parte, incorporando el concepto de RSE..

El Sindicato también ha participado en el organismo tripartito de la Dirección del Trabajo de la Región Metropolitana.

En el plano legal, la Federación ha gestionado ante organismos nacionales solicitando un pronunciamiento para declarar a Unilever como empresa única a los efectos laborales.

**Situación actual.** En los primeros meses del 2008, se advierte un rotundo silencio por parte de la gerencia local ante las organizaciones de trabajadores, el Estado chileno y la comunidad, lo que no permite encontrar señal alguna respecto de las próximas decisiones de la empresa.

Es absolutamente prioritario el acceso a información fidedigna y de calidad que indique los pasos que seguirá la empresa, y ha estado tratando de acceder a una información fidedigna y de calidad respecto a este tema.

En la administración de Unilever, está instalada una lógica que adolece absolutamente de criterio en términos de respeto a la libertad sindical, pues la formas de contrato y determinación de los trabajadores por la sindicalización están absolutamente intervenidas por la gerencia..

El proceso de tercerización avanza progresivamente en la empresa, minando la base orgánica del sindicato, pues parte importante de los sectores ya tercerizados constituían parte importante de su base sindical. De proseguir la tercerización, el sindicato podría

verse disminuido a su mínima expresión, observándose esta como una nueva práctica antisindical

Existe un evidente proceso de transformación en la gestión de la empresa, con innumerables cambios en la dirección de la empresa y con el aplanamiento de sus estructuras de mando y administración, junto a la pérdida de plazas de trabajo a nivel administrativo.

En las relaciones con las empresas de servicios se encuentran enormes vacíos respecto de la última normativa laboral (Ley de Suministro y Subcontrato, del 2007), que regula la discriminación en labores de contrato directo e indirecto.

Como resultado del proyecto Constellations antes mencionado, en Chile la empresa ha dado a los trabajadores una línea directa para comunicarse con los call centers desde donde se les indica las garantías y obligaciones contractuales, comprobándose que en algunas de estas obligaciones, las exigencias están por sobre la norma nacional.

En particular, la CUT y el Sindicato destacan al Tribunal lo que es actualmente el centro de su campaña: que en el plano sindical, la empresa utiliza distintas formas jurídicas para fraccionar sus negocios y de esta manera impedir la real organización.

La multinacional ha evitado de manera tajante cualquier intento de acuerdo con la Federación respecto de sus formas jurídicas en relación a este tema sindical.

Como se anticipó, uno de los puntos de la propuesta sindical era la instalación de un instrumento de monitoreo de la empresa en tanto holding, es decir incorporando a la totalidad de las empresas que lo conforman tanto en sus departamentos productivos como de servicios para seguir a largo plazo (cinco años) los compromisos asumidos. . El sindicato señalaba que esta iniciativa podría proteger su trabajo de recomposición orgánica dado el estado de membresía que dejará la reducción de personal de las prácticas antisindicales de la empresa y defender su patrimonio sindical.. Un instrumento de esta naturaleza permitiría además visibilizar procedimientos antisindicales usuales en la empresa como los cambios de giro o razón social, los cambios y duplicidad de faena, etcétera