



# Declaración Final

---

LATAM & SINDICATO LANEXPRESS (2019)

22 de enero de 2024

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

# DECLARACIÓN FINAL

## LATAM & Sindicato LanExpress

### Contenido

<b>I. Introducción</b> .....	2
<b>II. Partes</b> .....	2
a) Identificación de la solicitante .....	2
b) Identificación de la empresa .....	2
<b>III. Cuestiones suscitadas</b> .....	2
a) Resumen de los hechos .....	2
b) Resumen de la solicitud de instancia específica .....	4
c) Resumen de la respuesta de la empresa .....	6
<b>IV. Evaluación del PNC sobre la instancia específica</b> .....	8
a) Cuestiones preliminares .....	8
b) Evaluación inicial .....	9
<b>V. Conclusión</b> .....	9
a) Observaciones y Recomendaciones del PNC .....	9

## **I. Introducción**

1. El Punto Nacional de Contacto de Chile (PNC) para las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (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, en el caso "LATAM & Sindicato LanExpress".
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 de Tripulantes de Cabina de LanExpress (en adelante, la solicitante o el sindicato). Este sindicato corresponde a trabajadores de la empresa Transporte Aéreo S.A.

### **b) Identificación de la empresa**

5. Las empresas requeridas en esta instancia específica son Latam Airlines Group S.A. y su filial Transporte Aéreo S.A. (en adelante, la empresa o LATAM). LATAM es una empresa multinacional de transporte aéreo, de capitales principalmente chilenos.

## **III. Cuestiones suscitadas**

### **a) Resumen de los hechos**

6. El 14 de febrero de 2018, se inició un proceso de negociación colectiva, entre el sindicato y Transporte Aéreo S.A., presentando, el sindicato, un proyecto de contrato colectivo. La empresa dio su respuesta a la propuesta, el 23 de febrero de ese año.
7. El 23 de marzo de 2018, la última oferta de la empresa fue presentada, la cual fue rechazada por el sindicato el 29 de marzo de 2018. Esta oferta nunca fue retirada por la empresa.
8. El 10 de abril de 2018, luego de una mediación infructuosa a cargo de la Dirección del Trabajo, los trabajadores del sindicato iniciaron una huelga legal.
9. El 18 de abril de 2018, la empresa presentó una nueva oferta al tenor de lo dispuesto en el art. 356 del Código del Trabajo. El 20 de abril de 2018, el sindicato votó y rechazó esta nueva oferta.
10. El 25 de abril de 2018, se cumplió el plazo indicado en el artículo 357 del Código del

Trabajo, que permite a los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, reincorporarse individualmente a sus funciones, en el caso que la última oferta contemple los requisitos que señala el mismo artículo.

11. Ese mismo día (25 de abril de 2018) y con posterioridad al proceso de reintegro individual, el sindicato envió una comunicación a la empresa, informando el término de la huelga y manifestando su voluntad de adherir a la última oferta de la empresa (del 23 de marzo de 2018). La empresa, mediante un comunicado del 26 de abril de 2018, desconoció la legalidad de lo actuado por el sindicato, argumentando que la forma para dar término a la huelga no se ajustaba a la legislación vigente.
12. Al respecto, cabe hacer presente que la ley vigente - desde el 1° de abril de 2017 - no regula expresamente la pervivencia de la "última oferta" de la empresa, una vez aprobada la huelga, a diferencia del antiguo Artículo 378, inciso 3°, del Código del Trabajo, que establecía que la "última oferta" se mantenía vigente, mientras no se retirara formalmente.
13. El 27 de abril de 2018, ante consulta efectuada por Transporte Aéreo S.A., acerca del alcance del correo del sindicato del 25 de abril, el Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo determinó - a través del Ord. N°2044 - que dicha comunicación no había producido el efecto de poner término a la huelga, toda vez que la última oferta (de 23 de marzo de 2018) había sido previamente rechazada por la mayoría de los trabajadores.
14. El 4 de septiembre de 2018, el sindicato presentó una demanda de mera certeza en contra de Transporte Aéreo S.A., ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (causa RIT O-2753-2018), solicitando: declarar que el término de la huelga el 25 de abril de 2018, era legal; que la última oferta formulada por la empresa - el 23 de marzo de 2018 - se encontraba vigente al momento de ser suscrita por el sindicato, rigiendo el nuevo instrumento colectivo entre las partes desde el 1 de abril de 2018 hasta el 31 de marzo de 2021; que, desde la comunicación del sindicato a la empresa - del 25 de abril de 2018 - sobre la suscripción del instrumento colectivo, no pudo existir ninguna reincorporación individual, estando los trabajadores reincorporados afectos al contrato colectivo suscrito.
15. El 25 de septiembre de 2018, el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago rechazó en todas sus partes la referida demanda del sindicato.
16. El 5 de octubre de 2018, el sindicato interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (causa Laboral-Cobranza N° 2652-2018), ante la Corte de Apelaciones de Santiago.
17. Con posterioridad a la presentación de la solicitud de instancia específica, el 2 de julio de 2019, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió el recurso presentado por el sindicato y dictó sentencia de reemplazo, resolviendo que: (1) el término de la huelga (acordado el 25 de abril de 2018) es legal; y (2) que la última oferta del empleador (Transporte Aéreo S.A.), de 23 de marzo de 2018, se encontraba vigente al momento de ser suscrita por el sindicato, de manera que constituye el instrumento colectivo a regir a las partes, entre el 1 de abril de 2018 y el 31 de marzo de 2021, así como a aquellos trabajadores que se reincorporaron individualmente, pues tal reincorporación no resulta acorde a la ley.
18. El 7 de agosto de 2019, Transporte Aéreo S.A. interpuso acción de inaplicabilidad por

inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional (causa N° 7182-19), respecto de la interpretación que la Corte de Apelaciones de Santiago hizo de los Artículos 357 y 358 del Código del Trabajo.

19. El 12 de agosto de 2019, Transporte Aéreo S.A. interpuso recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, en contra de la referida sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (causa Laboral N° 22277-2019).
20. El 3 de marzo de 2020, el Tribunal Constitucional dictó sentencia, rechazando el requerimiento deducido por Transporte Aéreo S.A., sin analizar los argumentos de fondo presentados por la empresa, por cuanto la acción habría adolecido de defectos formales que harían imposible que pueda prosperar.
21. El 27 de abril de 2020, la Corte Suprema dictó sentencia respecto del recurso de unificación de jurisprudencia, declarando inadmisibile el recurso interpuesto por Transporte Aéreo S.A., debido a que la situación de hecho que motivó la sentencia impugnada no es comparable a la que dio lugar al fallo invocado como contraste.
22. El 26 de mayo de 2020, el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago declaró firme y ejecutoriada la sentencia de reemplazo de la Corte de Apelaciones de Santiago, de 2 de julio de 2019.
23. De esta manera, la justicia chilena dio la razón al sindicato, confirmando que el término de la huelga - el 25 de abril de 2018 - fue legal y que la última oferta de la empresa se encontraba vigente al momento de ser suscrita por el sindicato, de manera que constituye el instrumento colectivo vigente entre las partes, entre el 1 de abril de 2018 y el 31 de marzo de 2021.

## b) Resumen de la solicitud de instancia específica

24. Con fecha 26 de marzo de 2019, el sindicato presentó una solicitud de instancia específica, en que identifica supuestas vulneraciones a las Líneas Directrices por parte de LATAM, que se referirían a **presuntas prácticas antisindicales de la empresa, que habrían obstaculizado la negociación colectiva del año 2018**, entre el sindicato y Transporte Aéreo S.A. Las prácticas mencionadas en las presentaciones del sindicato serían las siguientes:

1. **Despido de 70 miembros del sindicato.** El sindicato señala que, el 16 de marzo de 2018, durante la negociación colectiva, la empresa despidió a 70 tripulantes contratados a plazo fijo, socios del sindicato, sin notificación con antelación razonable, aludiendo a problemas con la llegada de dos aviones recientemente comprados. Sin embargo, la solicitante expresa que, al día siguiente (17 de marzo), la empresa emitió avisos públicos buscando tripulantes de cabina y el 29 de marzo anunció la llegada de dos nuevos aviones, de iguales características. Dichos hechos habrían generado malestar en el sindicato y afectado el proceso de negociación colectiva, además de provocar que algunos trabajadores renunciaran al sindicato, por temor a represalias de la empresa.
2. **No entrega de información adecuada, respecto de la extensión de la jornada de trabajo, en el proceso de negociación colectiva.** Se manifiesta que en una presentación realizada por la encargada de roles de la empresa, dentro de su análisis de la secuencia de días

trabajados, se mostraría que sería factible llegar a una jornada rebajada de días trabajados. Sin embargo, en los días siguientes, dicha presentación fue cambiada bajo el fundamento de que habría un error y justificando - con esa actualización - una supuesta necesidad de la empresa de extremar aún más la productividad de los trabajadores.

3. **No entrega de información respecto a lo sugerido por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), tras la aplicación del cuestionario ISTAS 21.** Dicho cuestionario es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud. Esta evaluación es de aplicación obligatoria, habiendo tenido la autoridad sanitaria que iniciar un sumario sanitario para obligar a LATAM a aplicarla en las tripulaciones de cabina y mando. Tras los resultados, la solicitante indica que la ACHS sugirió disminuir la jornada laboral y aumentar los descansos asociados a las secuencias de días trabajados. Sin embargo, el sindicato señala no tener la sugerencia por escrito y que la empresa se habría negado a entregar dicha información.
4. **No entrega de información, de forma oportuna, de la situación financiera y estados de resultados de la empresa,** por lo que dichos datos no pudieron ser considerados en el proyecto de contrato colectivo, propuesto por el sindicato, el 14 de febrero de 2018. Tras el envío de una carta al gerente, el 15 de febrero de 2018, el 16 de febrero de 2018 se entregó la información solicitada.
5. **Campaña de la empresa para promover que los trabajadores en huelga se descolgaran, apostando a quebrar el sindicato y excluirlo del proceso de negociación.** En ese proceso, la empresa se habría negado expresamente a reunirse con la comisión negociadora sindical, enfocándose en promover el reintegro individual de trabajadores.
6. **No pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y de salud de la directiva del sindicato,** ya que sus integrantes no se acogieron a la reincorporación individual y la empresa consideró que seguían en huelga, a pesar de haber aceptado la última oferta y haber declarado el término de la huelga.
7. **Desigualdad de trato respecto a otros sindicatos.** Se indica que, durante 2018, tanto el Sindicato de Tripulantes de Cabina de LanExpress, como el Sindicato Sinlatam, estuvieron en huelga legal en sus procesos de negociación colectiva. Ambos sindicatos decidieron poner término a la huelga legal acogiéndose a la "última oferta" de la empresa, formulada bajo los términos del artículo 346 del Código del Trabajo. En el caso del Sindicato de Tripulantes de Cabina de LanExpress, se negó esta posibilidad por la empresa, quedando vigente la "última oferta" sólo para la reincorporación individual; en cambio, para el caso del sindicato Sinlatam, se permitió la suscripción de dicho contrato colectivo.
8. **No entrega de financiamiento para capacitaciones de dirigentes sindicales, según acuerdo del año 2011.** La solicitante indica que la empresa no habría respetado dicho beneficio, previamente

comprometido, en consideración a que la directiva sindical habría seguido en huelga, según la empresa.

9. **Manifestación, por parte de la empresa, de su intención de crear una línea aérea low cost.** Esto constaría en una carta de intenciones dirigida por LATAM a la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), en marzo de 2018, y en una publicación en el diario El Mercurio, del 14 de abril de 2018.
10. **Involucramiento del Director del Trabajo,** en funciones en 2018, quien actuó como mediador en el proceso de negociación colectiva. Dicho funcionario no tendría la confianza del sindicato, ya que prestaba servicios a LATAM, antes de asumir su cargo público.

25. La parte solicitante identifica supuestos incumplimientos por parte de la empresa, a los siguientes capítulos de las Líneas Directrices:

1. Capítulo III. Divulgación de Información.
2. Capítulo IV. Derechos Humanos.
3. Capítulo V. Empleo y Relaciones Laborales.
4. Capítulo VII. Lucha contra la Corrupción, las Peticiones de Soborno y Otras Formas de Extorsión.

26. El resultado esperado por la parte solicitante, mediante el procedimiento del PNC, es el siguiente:

1. Que la LATAM se acoja a las Líneas Directrices.
2. Promover el diálogo entre la empresa y el sindicato para la búsqueda de acuerdos que permitan reparar las relaciones entre las partes y contribuir a mejorar los procesos de negociación colectiva.
3. Que LATAM, en su calidad de empresa multinacional, reconozca la necesidad de implementar mejoras, en los ámbitos de las Líneas Directrices invocados por el sindicato.

### c) Resumen de la respuesta de la empresa

27. Con fecha 31 de mayo de 2019, **se recibe respuesta de LATAM, en la que señala que no ha incumplido las Líneas Directrices ni la legislación vigente y que no participará de la instancia ante el PNC,** en consideración a que gran parte de los temas controvertidos aún estaban siendo discutidos en los tribunales de justicia y en reuniones mensuales con el sindicato. Esta respuesta fue complementada mediante comunicación de la empresa al PNC, de fecha 28 de noviembre de 2023.

28. En relación a la **vigencia de la "última oferta"**, al momento de allanarse a ella el sindicato, la empresa señaló que:

1. La amplia mayoría de los trabajadores afiliados al sindicato se habrían reincorporado individualmente a sus labores, dentro del plazo legal, esto es, el 25 de abril de 2018. Adicionalmente, el mismo 25 de abril de 2018, pasadas las 23:00 horas, la empresa recibió un correo electrónico del sindicato, en que manifestaba allanarse a la última oferta - de 23 de marzo de 2018 - y que había sido previamente

rechazada por la asamblea de socios en votación secreta ante Ministro de Fe.

2. En vista de que esa forma de terminar la huelga no está regulada en el actual proceso de negociación colectiva, vigente desde abril de 2017, decidió solicitar un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo sobre la materia, para evitar cualquier tipo de ilegalidad. Así, el 27 de abril de 2018, la Dirección del Trabajo respondió en Ordinario N°2044, que la última oferta (de 23 de marzo de 2018) no estaba vigente el 25 de abril de 2018, y, por lo tanto, el sindicato no podía allanarse a ella y seguía en huelga.
  3. **En consecuencia, sólo cuatro trabajadores** (tres directores sindicales y un afiliado al sindicato con licencia médica) **seguirían en huelga después del 25 de abril de 2018, ya que el resto se habría reincorporado individualmente.**
29. Respecto a la reclamación por **no entrega oportuna de información** sobre la situación financiera y estados de resultado, la empresa expresa que **entregó la información dentro del plazo legal de 30 días** que dispone el art. 316 del Código del Trabajo, **al día trigésimo de solicitada** (el 16 de febrero de 2018).
30. En cuanto al **no pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y de salud, a los cuatro trabajadores del sindicato** (incluidos los tres de la directiva), la empresa afirma que ello se debería a que habrían seguido en huelga, por lo que habría estado suspendida la relación laboral, por imperativo legal. Agrega que luego de que la sentencia definitiva en la causa RIT O-2753-2018, seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo quedara ejecutoriada, Transporte Aéreo S.A. **pagó a dichos trabajadores la totalidad de sus remuneraciones, retroactivamente, no adeudando ninguna suma por tal concepto**, en la actualidad.
31. Con relación a si los trabajadores del sindicato habrían tenido un **contrato colectivo o uno individual**, la empresa señala que **los trabajadores se habrían reincorporado bajo las condiciones de la última oferta de 23 de marzo de 2018, según lo establecido por el artículo 357 del Código del Trabajo.**
32. Acerca del **reclamo de trato desigual entre sindicatos, la empresa declara que los casos son distintos y no comparables.** En el caso de la solicitante, la última oferta ya habría sido rechazada y, por tanto, no estaba vigente cuando fue aceptada con posterioridad. En cambio, en el caso del sindicato Sinlatam, se habría llegado a un acuerdo entre ambas partes, ya que Sinlatam aceptó el contrato colectivo en los términos ofrecidos por la empresa, en su oportunidad.
33. En lo relativo a la **reclamación de falta de información** en el proceso de negociación colectiva, específicamente, **sobre la presentación de la secuencia de días trabajados**, la empresa afirma que **dichos análisis de la presentación serían sólo estimaciones y un ejemplo**, mostrando de forma referencial los impactos y costos que ocurrirían al bajar las secuencias de vuelo de su máximo legal de 10 días continuos de trabajo, seguidos de 4 días continuos de descanso. La empresa recalca que nunca habría afirmado que fuera posible volar una secuencia de 6 días continuos de trabajo seguidos de 4 días continuos de descanso, como sería la pretensión del sindicato.
34. Respecto del **cuestionario ISTAS 21**, la empresa menciona que **dichos resultados habrían sido publicados en conformidad con la normativa legal** y, a la fecha de respuesta a esta instancia, se habrían encontrado en una etapa de análisis de las recomendaciones, junto a representantes de la empresa, Comité Paritario de Higiene y

Seguridad y directores de ambos sindicatos (Sindicato de Tripulantes de Cabina y Sinlatam).

35. Referente al **financiamiento de capacitaciones para dirigentes sindicales**, la empresa señala que al estar el sindicato todavía en huelga, se entendería que la relación laboral de los trabajadores que no se habían reincorporado individualmente seguiría suspendida, impidiendo otorgar aquel beneficio a la dirigente sindical que lo solicitó en su oportunidad. Agrega que estas capacitaciones **se retomaron una vez que los dirigentes en huelga se reintegraron a sus labores**.
36. Sobre los **despidos y compra de aviones**, la empresa indica que **se habría visto obligada a dar cumplimiento al término del plazo de los trabajadores contratados a plazo, atendidas circunstancias temporales y excepcionales** y no por un acto de amedrentamiento referido al proceso de negociación colectiva. Además, señala que **los trabajadores contratados a plazo no tendrían fuero durante la negociación colectiva**, pudiendo el empleador terminar sus contratos durante este proceso de negociación, al vencimiento del plazo de sus respectivos contratos, según el artículo 309 del Código del Trabajo. Por último, agrega que esta situación habría sido conocida por los Tribunales de Justicia, en causa de denuncia de práctica antisindical RIT S-36-2018 ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que dictó, por sentencia, el 11 de febrero de 2019, firme y ejecutoriada al tiempo de respuesta de la instancia, el rechazo de la denuncia de práctica antisindical, estableciendo que la decisión de la empresa se habría encontrado debidamente fundada.
37. En atención a la **posibilidad de crear una línea aérea low cost**, la empresa explica que, debido al entorno altamente volátil y competitivo, **se debía velar y planificar con realismo el futuro del negocio interno en Chile**, estando dentro de las posibilidades analizadas la creación de una nueva empresa aerocomercial que permita enfrentar en mejor medida el ingreso de los nuevos operadores *low cost*. Todo este análisis buscaría **sustentar la viabilidad de LATAM** y evitar tener que enfrentar situaciones críticas de imposibilidad de pago de sus deudas.
38. Respecto al **reclamo de falta de confianza en el rol de mediador del Director del Trabajo**, la empresa señala que **no habría observado ninguna conducta irregular de parte del Director del Trabajo** en el proceso de negociación colectiva y que **habría dejado de prestar servicios a la empresa mucho antes de ser designado Director del Trabajo**. Además, estos hechos tampoco serían imputables a la empresa.
39. Por último, en su comunicación de 28 de noviembre de 2023, la empresa declaró que desde 2018, año de ocurrencia de los hechos descritos, LATAM ha tenido múltiples negociaciones colectivas con las diversas organizaciones sindicales que existen en el grupo, incluyendo dos negociaciones colectivas con el sindicato solicitante, en los años 2020 y 2023, que terminaron de forma satisfactoria para las partes. También hace presente que LATAM es firmante voluntaria del Pacto Global de las Naciones Unidas y que es una compañía líder en desarrollo de talento, atractiva como lugar de empleo y con una salud organizacional posicionada en el primer cuartil a nivel internacional durante más de cuatro años.

## IV. Evaluación del PNC sobre la instancia específica

### a) Cuestiones preliminares

40. La cuestión preliminar es si el PNC de Chile es competente para conocer del asunto.

41. Para determinar aquello, se requiere verificar dos requisitos: (1) que la empresa requerida sea una empresa multinacional, y (2) que los hechos hayan ocurrido en territorio chileno o que, ocurriendo en país extranjero sin PNC, la empresa multinacional sea chilena.
42. Respecto al primer requisito, la empresa requerida (LATAM) 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.
43. 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

44. 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.
45. En su repuesta a la notificación de instancia específica, la empresa señaló que no participaría del proceso ante el PNC, en consideración a que gran parte de los temas controvertidos aún estaban siendo discutidos en los tribunales de justicia y existían reuniones mensuales con el sindicato. Adicionalmente, los principales asuntos que motivaron la solicitud de instancia específica (vigencia de la última oferta al ser suscrita por el sindicato y legalidad del término de la huelga) fueron resueltos (a favor del sindicato) por los tribunales de justicia, cuyas resoluciones habrían sido cumplidas por la empresa, al menos respecto de los tres dirigentes sindicales afectados, según lo señalado por representantes del sindicato, en reunión con el PNC, el 4 de septiembre de 2023.
46. Por consiguiente, se estima que no existe mérito para dar mayor consideración a la cuestión planteada.

## V. Conclusión

47. 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, incluyendo el Capítulo V de las Líneas Directrices 2023 y lo resuelto por los tribunales de justicia.

## a) Observaciones y Recomendaciones del PNC

#### 48. Recomendaciones para la empresa:

- Siempre tener presente el derecho de los trabajadores a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección, que los representen en las negociaciones colectivas y mantener negociaciones constructivas con dichos representantes, con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo.
- Promover permanentemente las consultas y cooperación entre la empresa y los trabajadores y sus representantes - a través de procesos, estructuras o mecanismos legítimos - respecto a cuestiones de interés común.
- Tener siempre presente lo señalado en el considerando 7° del fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, de 2 de julio de 2019, que acoge recurso de nulidad del sindicato (causa Laboral-Cobranza N° 2652-2018), en el sentido de que la libertad sindical es un derecho fundamental, integrado por el derecho de sindicalización y por aquellos de acción sindical, en especial, los derechos de negociación colectiva y conflicto colectivo (huelga), es decir, todos los atributos de esa libertad y que permiten que las organizaciones cumplan sus funciones. Dicho reconocimiento se encuentra en los numerales 16° y 19° del Artículo 19 de la Constitución Política de la República, así como en Tratados Internacionales (Convenios 87 y 98 de la OIT, Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).
- Tener siempre presente lo señalado en el considerando 11° del fallo recién mencionado, en el sentido de que por ser la huelga un recurso consagrado a los trabajadores (quienes deben ejercerlo colectivamente), este derecho ostenta como único titular, en un caso como este, al sindicato, quien por lo mismo tiene siempre en sus manos la decisión de terminar la huelga y volver a trabajar.
- Tener siempre presente la importancia de implementar procesos de debida diligencia basada en los riesgos, según las Líneas Directrices (particularmente respecto de sus capítulos IV, V y VI) y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Estos procesos son permanentes y consisten en identificar, prevenir y atenuar, los impactos negativos - reales o potenciales - de la actividad de la empresa y sus relaciones comerciales, e informar sobre cómo se abordan (Párrafos 11, 12 y 13, Capítulo II; párrafo 5, Capítulo IV, Líneas Directrices 2023).

\*\*\*

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.

## **Felipe Henríquez Palma**

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

FHP/VMG/BPB  
PNC Chile