

CAPITULO V

PROGRAMA DE TRABAJO PARA EL GRUPO SINDICAL DE NESTLÉ EN EL ÁMBITO DE LA COMPAÑÍA TRANSNACIONAL

La compleja problemática de las relaciones laborales y del trabajo en el escenario configurado por las CTNs, impactan sobre todos los aspectos de la organización y funcionamiento de los sindicatos, y exigen, cuando menos, un nuevo examen de sus roles, objetivos, estrategias, políticas, programas y planes de trabajo.

En efecto, el horizonte de trabajo de acción de los sindicatos se amplía considerablemente al superar los marcos referidos exclusivamente al centro de trabajo o establecimiento o, en el mejor de los casos, a la dimensión nacional, a los que suelen limitar su accionar la mayoría de sindicatos de América Latina, para ubicarse en un ámbito internacional, en el que es ineludible incorporar diversas variables e indicadores referidas a las estrategias globales de la transnacional, a la problemática de los derechos laborales y de los trabajadores de diversos países, y al establecimiento de relaciones y programas conjuntos con sindicatos de otras latitudes.

Todo esto exige la definición clara de objetivos y la adopción de estrategias y programas integrales que conduzcan la organización y acción sindicales, articulando el plano nacional con el internacional configurado por las empresas multinacionales. Se trata en consecuencia, de contemplar en forma armónica las diversas dimensiones del trabajo sindical, con una visión de corto, mediano y largo plazo.

Por cierto, esta tarea desborda ampliamente los objetivos y posibilidades del presente trabajo. No obstante lo cual, presentamos las notas que siguen, con el fin de que sean sometidas a discusión por los sindicatos en el proceso de adopción de sus estrategias y programas de trabajo.

1. OBJETIVOS GENERALES

- a. Mejorar el estado de los derechos laborales y las condiciones de trabajo en el ámbito de Nestlé y sus contratistas, subcontratistas, proveedores, distribuidores y concesionarios, tomando como base las normas de la Organización Internacional del Trabajo y otros instrumentos internacionales en materia de derechos laborales.

- b. Lograr que las políticas, relaciones y prácticas laborales en Nestlé contribuyan a la mejora de la calidad del trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, tanto de aquellos que dependen directamente de la multinacional como de sus contratistas, subcontratistas, proveedores, distribuidores y concesionarios.
- c. Afrontar en mejores condiciones el impacto de la globalización, los cambios tecnológicos, de los sistemas y procedimientos de producción y en general de la organización y gestión de la producción y del trabajo, en procura de preservar los derechos y la dignidad del trabajador, y generar condiciones adecuadas para la expansión de sus potencialidades laborales y su desarrollo profesional, económico, social y cultural.
- d. Fortalecer la capacidad de acción de los sindicatos de los trabajadores de Nestlé en el ámbito transnacional; favorecer la centralización sindical de los trabajadores de Nestlé en los países en los que esta opera y a nivel internacional; incorporar en la agenda de trabajo de los sindicatos la dimensión transnacional de las relaciones laborales, el seguimiento de las estrategias globales de la multinacional y los cambios en la organización y gestión de la producción y el trabajo que ello implica.
- e. Generar las condiciones para el desarrollo de la negociación colectiva como instrumento eficaz de regulación de las relaciones laborales a escala transnacional.
- f. Fortalecer la acción de la UITA en sus relaciones con las empresas multinacionales y los sindicatos ubicados en dicho ámbito.
- g. Fomentar el establecimiento de relaciones y vínculos de trabajo entre los sindicatos y las diversas entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, vinculadas a la problemática del trabajo en general y a la promoción de los derechos laborales, el diálogo entre capital y trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva en el plano internacional.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Lograr la adopción de un código de conducta a nivel de la Corporación Nestlé.
- b. Generar un mecanismo de vigilancia social del cumplimiento de las normas laborales y de la ejecución de prácticas laborales adecuadas en los diversas empresas y establecimientos de Nestlé.
- c. Generar instancias y procedimientos de información, consulta, negociación y participación entre los Sindicatos y la Corporación Nestlé.
- d. Constituir una instancia de coordinación y centralización del trabajo de los sindicatos de Nestlé a nivel de Latinoamérica y mundial.
- e. Favorecer el incremento de la afiliación sindical de los trabajadores de Nestlé y la centralización sindical a nivel nacional.
- f. Apoyar y coordinar las negociaciones colectivas nacionales en perspectiva a la centralización y articulación de las negociaciones a nivel nacional e internacional.
- g. Establecer un programa de trabajo permanente entre la UITA y los sindicatos de Nestlé.
- h. Establecer un flujo de información y comunicaciones regulares entre los sindicatos de Nestlé, la UITA y los organismos nacionales e internacionales especializados en materia de relaciones de trabajo y operaciones de las empresas multinacionales.

3. LINEAMIENTOS GENERALES DE TRABAJO

3.1 Diagnósticos, antecedentes y experiencias

Es necesario contar con un conocimiento más cercano de la realidad económica, financiera, productiva y laboral de la multinacional, así como sobre las estrategias y políticas que ejecuta. Del mismo modo, es pertinente procurar un conocimiento más preciso de la problemática laboral de los trabajadores de Nestlé y de las estrategias, acciones y situación de los sindicatos de la multinacional en la región. Todo ello es la base para la definición de estrategias y programas de trabajo viables y eficaces.

En este sentido se plantea la elaboración de diagnósticos que contemplen cuando menos los siguientes aspectos:

- a. Descripción de los procesos productivos de las principales líneas de Nestlé en cada país. Identificación de los cambios tecnológicos, en los procesos de producción y en general sobre la organización y gestión del trabajo.
- b. Las estrategias laborales y comerciales de la multinacional y de sus competidoras en la región y los países que la integran.
- c. Las políticas laborales de la multinacional, la situación del empleo, la composición y perfil socio laboral de su personal, el uso de las diversas modalidades de contratación directa e indirecta.
- d. La situación de los sindicatos de Nestlé en América Latina, considerando, entre otros elementos, el número y composición de sus afiliados, sus principales líneas de trabajo, el grado de centralización sindical en los diversos países.
- e. Las experiencias de acción internacional de los sindicatos de Nestlé en el mundo y de otras empresas multinacionales. Las estrategias, programas y acciones de los Secretariados Internacionales Profesionales y en particular de la UITA.
- f. El soporte que pueden significar para los sindicatos los organismos internacionales interesados en la problemática laboral y las operaciones de las empresas multinacionales, tales como la ONU, la OIT, la OCDE, la UE, etc.

3.2 Creación de un sistema de información, comunicaciones y difusión de los Sindicatos de Nestlé a nivel de la UITA

3.2.1 Información

La elaboración de diagnósticos y en general la ejecución de estrategias y programas de acción exigen el seguimiento permanente de una serie de variables, indicadores y datos que contribuyen a brindar un conocimiento más exacto de la realidad y su evolución. Ello es aún más determinante en el caso de los sindicatos que actúan en escenarios internacionales configurados por el ámbito de operaciones de las empresas multinacionales.

Un sistema de información de esta naturaleza debería ser organizado cuando menos en base a los siguientes criterios:

- a. Comprender los siguientes módulos a nivel global y de los países en los que opera la multinacional:

- ◆ Base de datos económico-financiera y productiva (variables e indicadores).
 - ◆ Base de datos laboral (variables e indicadores).
 - ◆ Base de datos sindical (variables e indicadores).
 - ◆ Base de convenios, pactos, acuerdos colectivos (variables e indicadores).
 - ◆ Base de noticias económicas, productivas, laborales y sindicales de Nestlé.
 - ◆ Base de datos de las industrias en las que Nestlé desarrolla sus actividades (variables e indicadores).
 - ◆ Base de denuncias sobre prácticas incorrectas, antilaborales o antisindicales en las empresas y establecimientos del grupo en los diversos países.
 - ◆ Base de noticias de las industrias a las que se vincula Nestlé.
 - ◆ Centro de documentación que compile todos los documentos (memorias empresariales, normas internas, convenios y acuerdos colectivos, planes de trabajo e informes sindicales, etc.).
- b. Definir un programa específico de trabajo sobre este rubro, que comprenda, entre otros aspectos los siguientes:
- ◆ Asignación de los recursos necesarios, referidos principalmente a la habilitación de una sede central y de la infraestructura necesaria.
 - ◆ Definición de una estructura de gestión a cargo de la UITA y los sindicatos de Nestlé.
 - ◆ Identificación de las fuentes de información y determinación de variables e indicadores.
 - ◆ Ajuste de las áreas y responsabilidades de información sindical en cada país.
 - ◆ Definición de criterios estándar para el levantamiento y el envío de información por parte de los sindicatos de Nestlé en cada país.
 - ◆ Capacitación de los gestores de información sindical.
 - ◆ Establecimiento de relaciones de coordinación y apoyo con organismos especializados, etc.

3.2.2 Comunicaciones y difusión

La información compilada según los criterios anteriores debería ser sometida a un ordenamiento y sistematización básica y estar a disposición oportuna de todos los sindicatos de Nestlé, sin perjuicio de la elaboración de informes y estudios que demanden un mayor procesamiento. Por cierto, se trata además de generar un flujo de comunicaciones con diversas entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, en procura de generar corriente de opinión favorable a las propuestas de los trabajadores y que, eventualmente podrán incrementar la presión hacia las empresas multinacionales para el respecto de las normas laborales mínimas, la adopción de prácticas laborales adecuadas y la apertura de espacios de diálogo con los sindicatos.

En este sentido se propone lo siguiente:

- a. Designar una sede central o regional y sedes nacionales del sistema de información y comunicaciones, que podrían estar a cargo de uno de los sindicatos o de entidades de cooperación.

- b. Elaborar un directorio de sindicatos y entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales de interés, datos denominaciones, datos de constitución, domicilios, teléfonos, páginas WEB y direcciones electrónicas.
- c. Crear una página Web y un boletín electrónico de los sindicatos de Nestlé, en el ámbito de UITA. El boletín sería impreso en cada país para una difusión más amplia.
- d. Generar un sistema de comunicaciones vía internet con el envío de notas e informes periódicos.
- e. Elaborar informes periódicos sobre la evolución de los negocios, las estrategias y políticas comerciales y laborales de la transnacional.
- f. Difundir las denuncias sobre prácticas laborales inadecuadas, en particular las que implican violación de los derechos laborales fundamentales, entre estas, las libertades sindicales.

3.3 Consolidar el Grupo Nestlé conformado desde UITA y avanzar a la formación de un Consejo Regional Permanente de los Sindicatos de Nestlé en América Latina

- a. Institucionalizar las reuniones anuales de los sindicatos de Nestlé y UITA en América Latina.
- b. Constituir una comisión central de los sindicatos de Nestlé con el soporte de UITA, que se reúna cuando menos trimestralmente. Esta comisión sería luego reemplazada por los organismos permanentes que se genere. La comisión que se propone debería impulsar el proceso de centralización e institucionalización sindical regional, además de procesar las estrategias y programas de trabajo conjunto de los sindicatos de Nestlé en el ámbito de la multinacional. Asimismo, debería impulsar y coordinar la ejecución de las campañas que se propone más adelante.
- c. Crear el Consejo Regional de los Sindicatos de Nestlé en América Latina, como una instancia de centralización sindical permanente en América Latina, que asuma conjuntamente con la UITA la representación de los trabajadores de la región ante la multinacional y asuma la ejecución de los programas de trabajo conjunto.
- d. Impulsar la realización de encuentros mundiales anuales con los sindicatos de Europa, América del Norte y Asia.
- e. Incorporación de las organizaciones sindicales de Nestlé no afiliadas a la UITA, a los programas, estrategias y acciones que se definan en este ámbito.

3.4 Capacitación

- a. Elaboración y ejecución de un programa de capacitación para los Dirigentes Sindicales de Nestlé en la región. Este programa debería comprender, entre otros, los siguientes módulos:

- ◆ La internacionalización de las relaciones laborales y los nuevos escenarios de acción para los sindicatos. Instrumentos internacionales de regulación. Instancias y programas de trabajo de los organismos multinacionales. La acción de los Secretariados Profesionales Internacionales.
 - ◆ Estrategias productivas, comerciales y laborales de Nestlé en el mundo. Su impacto sobre los derechos laborales, las condiciones de trabajo y los sindicatos.
 - ◆ La negociación colectiva internacional en el ámbito de empresas multinacionales y los códigos de conducta.
 - ◆ Estrategias y programas de trabajo de los sindicatos en el contexto de internacionalización de las relaciones laborales.
 - ◆ Normas y procedimientos de supervisión del cumplimiento de las normas y compromisos laborales, en procura de generar mecanismos de vigilancia y auditoría laboral.
- b. Se debería coordinar la ejecución de estos programas de capacitación con los Sindicatos de Nestlé en Europa, América y Asia. Asimismo se debería requerir el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- c. Estas acciones de capacitación debería formar parte de un programa integral de formación.

3.5 Campañas

Dado su carácter estratégico se proponen las siguientes campañas, las que exigen el soporte y la mayor atención de los SPI, en particular de la UITA. Cabe advertir que, las campañas mencionadas están vinculadas entre si y articuladas a los objetivos generales y específicos mencionados anteriormente. Por todo ello, la cobertura e incidencia de los instrumentos y acciones que se proponen tienen una cobertura que comprende simultáneamente a varias de las campañas que se sugiere. campañas

3.5.1 Afiliación sindical y respeto a las libertades sindicales

Entre otras acciones, se plantean las siguientes:

- a. Difusión amplia de las ventajas de la sindicalización para los trabajadores y la comunidad. Elaboración de programas de servicios y propuestas atractivas para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Elaboración de estrategias específicas para las trabajadoras y los trabajadores jóvenes. Promoción de la sindicalización de los trabajadores “tercerizados”.
- b. El seguimiento permanente a los actos contrarios al pleno ejercicio de las libertades sindicales y su difusión amplia a todos los sindicatos de Nestlé en el mundo.
- c. Despliegue de una amplia información y difusión sobre los problemas referidos al ejercicio de los derechos y libertades sindicales en la región, y las acciones en sentido contrario que pudieran ejercer las administraciones central y nacionales o locales de Nestlé.
- d. En este contexto se debería evaluar la elaboración de reclamaciones internas con pronunciamientos de apoyo de los sindicatos de Nestlé en la región y otras partes del

mundo, la presentación de denuncias ante los organismos internacionales especializados en materias de derechos humanos y laborales, y pedidos de solidaridad de los consumidores, instrumentados todos ellos con el soporte de la UITA.

- e. En casos particularmente graves se debería promover la visita de misiones y la elaboración de informes de condena de difusión amplia.
- f. Elaboración y difusión amplia de un informe anual sobre el estado de las libertades sindicales y los actos contrarios a este derechos en la Corporación Nestlé.

3.5.2 Mejora de las practicas laborales. Por la adopción de un Código de Conducta Laboral de Nestlé

Esta campaña supone la ejecución, entre otras, de acciones orientadas a:

- a. La sensibilización de la empresa, los trabajadores, los sindicatos y la opinión pública, en particular los consumidores.
- b. Identificación de las prácticas laborales en los establecimientos y empresas de Nestlé que resulten contrarias a las normas internacionales del trabajo.
- c. Difusión amplia sobre estas prácticas laborales inadecuadas. Elaboración y difusión de un informe anual al respecto.
- d. La sistematización de experiencias previas, las estrategias de las empresas y los sindicatos en relación a la adopción de códigos de conducta, los mecanismos de aplicación y supervisión, sus efectos sobre las relaciones y condiciones de trabajo y sobre la acción sindical.
- e. La adopción de una propuesta de código y difusión amplia de su contenido y de los efectos positivos que generaría su adopción.
- f. Sistematización de normas y procedimientos de supervisión de cumplimiento de las normas y compromisos laborales, en procura de generar mecanismos de vigilancia y auditoría laboral.
- g. La formación de un equipo trabajo el que debería recibir capacitación especializada.
- h. La formación de un equipo de asesoramiento y soporte técnico y profesional.

3.5.3 La expansión de la negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones de trabajo, en procura de la negociación colectiva internacional

- a. Evaluación del Estado de la negociación colectiva de los sindicatos de Nestlé en América Latina.
- b. Identificación y difusión amplia de los actos contrarios a la negociación colectiva en los establecimientos y empresas de Nestlé en la región. Coordinación de acciones de denuncia, solidaridad y presión.
- c. Coordinación de las negociaciones colectivas nacionales a efectos de procurar una estandarización de contenidos de modo que se cuente con una estructura básica homogénea en las convenciones colectivas de los sindicatos de Nestlé en la región. Del mismo modo, coordinar el inicio de las negociaciones colectivas y las vigencias de los convenios colectivos de los sindicatos de Nestlé en la región en función de un cronograma único, en perspectiva a lograr en el mediano plazo negociaciones colec-

- tivas simultáneas de similar vigencia y contenido. Ello obligaría a reconocer en la práctica un interlocutor regional como contraparte sindical y constituiría un paso de importancia hacia una negociación colectiva internacional.
- d. Fortalecimiento de la negociación colectiva centralizada a nivel nacional, superando en lo posible las negociaciones a nivel de centro de trabajo o establecimiento en aquellos países en los que predomina esta forma dispersa de negociación.
 - e. Evaluación a nivel del Grupo de Sindicatos de Nestlé en Latinoamérica de las experiencias, implicancias y problemas de la negociación colectiva internacional en el ámbito de empresas multinacionales. Elaboración y aprobación de una estrategia para los sindicatos de Nestlé y una propuesta de Convenio Colectivo Regional.
 - f. Difusión entre los trabajadores y los sindicatos con respecto a las implicancias y ventajas de la negociación colectiva internacional y las exigencias que a la acción colectiva de los trabajadores.
 - g. Formación de un equipo de trabajo el que debería recibir capacitación especializada.
 - h. Formación de un equipo de asesoramiento y soporte técnico y profesional.
 - i. Presentación de una propuesta formal a la multinacional para la apertura de instancias y el establecimiento de procedimientos de información, consulta, negociación colectiva y participación laboral a nivel regional.

3.5.4 Adhesión y respeto a las normas laborales mínimas de la OIT

- a. Verificación de las ratificaciones de las normas internacionales del trabajo de la OIT por parte de los Estados de Latinoamérica, a efectos de coordinar con otras entidades nacionales campañas nacionales al respecto. Procurar la orientación de la OIT y el soporte de los SPIs. al respecto.
- b. Identificación y difusión amplia de los casos de incumplimiento de las normas internacionales del trabajo en los establecimientos y empresas de Nestlé en cada país.
- c. Difusión amplia del contenido de esas normas, las instancias y procedimientos de cumplimiento y los efectos benéficos para los trabajadores y la comunidad.
- d. Acción constante frente a las administraciones central, nacionales y locales de Nestlé a las infracciones e incumplimientos a las normas internacionales del trabajo.
- e. Elaboración y difusión amplia de un informe anual sobre el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo por la Corporación Nestlé.
- f. Incorporación en las negociaciones colectivas nacionales de adhesiones a las normas internacionales del trabajo, a las normas laborales en los instrumentos internacionales sobre Derechos humanos, a la Declaración Tripartita de Principios sobre empresas Multinacionales y la Política social (OIT, 1977) y a la Declaración de la OIT sobre los Derechos Laborales Fundamentales.