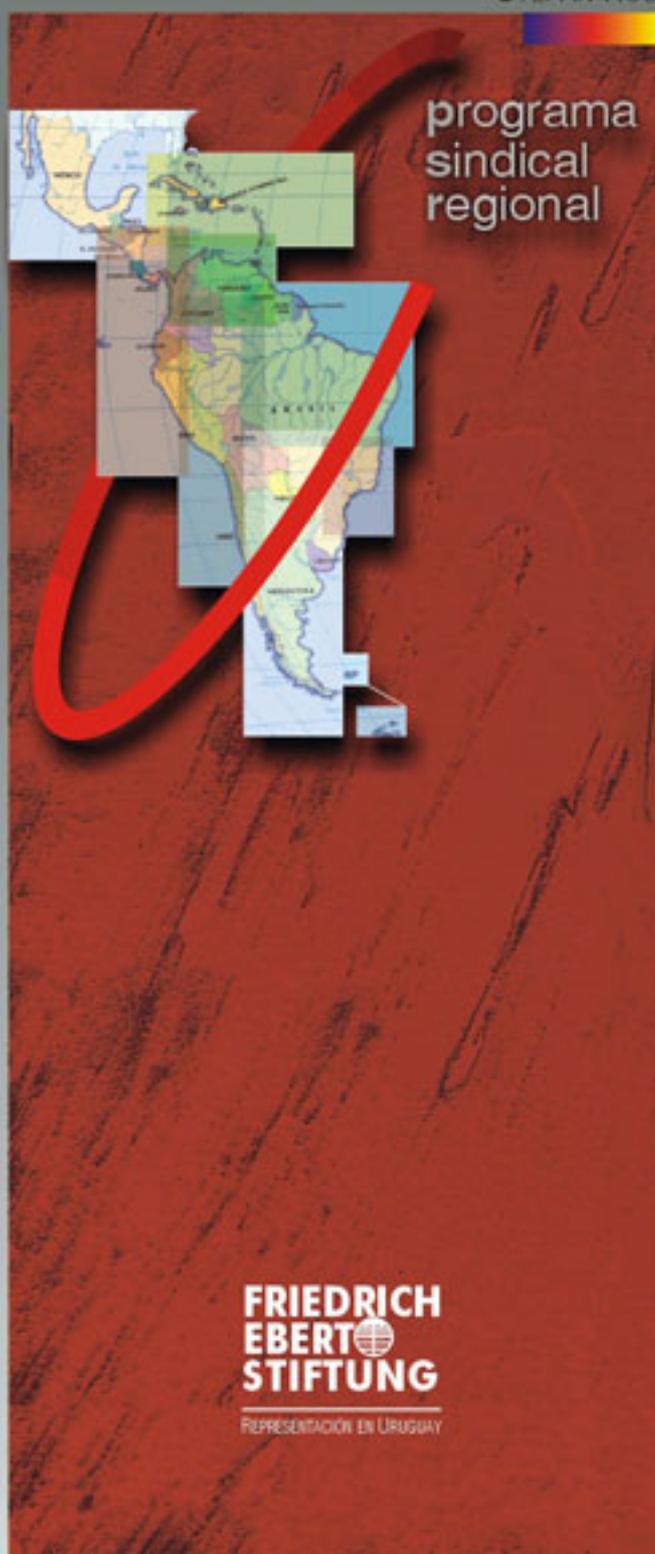


Tras los pasos de quien
marca la tendencia.
La formación de una red sindical
mundial en el Grupo Nestlé

STEFAN RÜB



Tras los pasos de quien marca la tendencia. La formación de una red sindical mundial en el Grupo Nestlé¹

STEFAN RÜB



setiembre 2003

1 Tomado de la revista Mitbestimmung Internacional, edition 2003 Renewing Europe.

Stefan Rüb

Es sociólogo de la Escuela de Educación Superior de Fulda. Participa en varios estudios relativos a la función y ampliación de la representación de los trabajadores en las empresas mundiales.

s.rueb@t-online.de

*FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
PROGRAMA SINDICAL REGIONAL
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fesur.org.uy>
Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [++598 2] 902 2941*

*Diseño, diagramación y digitalización:
www.glyphosxp.com*

Indice

Por qué importa Nestlé	5
Por qué las regiones tienen mucho en común	6
Por qué el resultado es incierto	6
Declaración de Manila	7
El Grupo Nestlé	8
«Podríamos lograr mucho... <i>Una entrevista a Jörg Lindner, secretario del Comité de Empresas Europeo de Nestlé</i>	8

Hasta ahora son muy pocas las empresas multinacionales que han creado Comités de Empresas o han incorporado organismos de representación de los empleados fuera de las fronteras de Europa. Por otro lado, los propios sindicatos no tienen recursos para hacerlo. Pero esto es precisamente lo que los sindicatos han intentado hacer durante varios años en Nestlé, la mayor compañía de alimentos del mundo. Por el momento no se sabe si podrán continuar.

Los primeros intentos de lograr una representación transnacional de los empleados en Nestlé data de 1989. Cinco años antes de que se aprobara la Directiva sobre el Comité de Empresas Europeo, Helmut Maucher, quien en ese entonces era director ejecutivo del Grupo Nestlé, y Günter Döding, el entonces dirigente del sindicato alemán de la alimentación y *catering* NGG, accedió durante una conversación informal en una reunión de la junta supervisora, a lanzar un «diálogo europeo sobre la información».

La leyenda cuenta que escribieron los puntos más importantes del acuerdo en la parte de atrás del menú, mientras cenaban juntos una noche; lamentablemente, para quienes creen en esa historia, el menú se perdió. En todo caso, el resultado fue un acuerdo para incorporar el organismo precursor del actual Comité de Em-

presas Europeo (EWC por su sigla en inglés) de Nestlé. Más aún, esto también demostró ser un paso decisivo hacia el reconocimiento formal de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA, o IUF en su versión en inglés), como la representante legítima de los intereses de los empleados de Nestlé en el ámbito europeo.

El resultado fue que en Nestlé, a diferencia de muchos otros Comités de Empresas, una federación sindical internacional –en este caso la UITA– fue desde un principio un actor principal. Un tercio de los 51 cargos representativos de los empleados ante el Comité de Empresa están reservados para la UITA y sus afiliados (también hay alrededor de 20 representantes gerenciales). La UITA se ocupa de gran parte del trabajo organizativo tanto antes como después de las reuniones del Comité de Em-

presa y también tiene un alto grado de participación en la preparación del contenido de las reuniones y brindando opiniones acerca del mismo. También está representada en la directiva del Comité de Empresa, que se ha convertido en un órgano estratégico importante de discusión y consulta con el equipo de dirección de Nestlé.

A diferencia de su actitud en el ámbito europeo, Nestlé se ha negado obstinadamente a reconocer formalmente a la UITA a escala mundial o en otras regiones del mundo. La posición de la gerencia del Grupo es irreductible: ningún acuerdo marco con la UITA, ninguna estructura similar a los Comités de Empresas Europeos en otras partes del mundo, y ningún Consejo Mundial. La situación política fuera de Europa es tal que no es posible aplicar incentivos o presiones realmente efectivos.

Sin embargo, la UITA ve por lo menos indicios de un reconocimiento informal en el hecho de que el equipo de dirección de recursos humanos para todo el mundo ha demostrado recientemente estar dispuesto en principio a mantener un diálogo con la organización. En efecto, dieron pruebas concretas de ello en las reuniones sindicales de Nestlé organizadas por la UITA en Manila en 1999 y en Cape Town en 2003, cuando Paul Broeckx, alto gerente de recursos humanos del Grupo, aceptó la invitación de asistir. Hay que reconocer que esto no sirvió para resolver el problema principal enfrentado por los delegados sindicales de Nestlé, que tiene que ver con la forma de asegurar el ingreso regular de recursos necesarios para crear redes confiables en las diferentes regiones y en todo el mundo.

Por qué importa Nestlé

Nestlé es la mayor compañía mundial de alimentos, con aproximadamente 500 fábricas en todo el mundo. Desde la década de 1990, el Grupo ha organizado cada vez más la producción en términos transnacionales. La producción se consolida a escala regional para au-

mentar la eficiencia y utilización de la capacidad de cada fábrica. Esto no ocurre solamente dentro del Mercado Único Europeo sino que es posible observar la misma tendencia también en otras partes del mundo. Al mismo tiempo, se han lanzado varios proyectos mundiales como GLOBE (que está destinado a crear una arquitectura tipo a escala mundial para todos los procesos comerciales y una infraestructura en serie de tecnología de la información a escala mundial) y Target 2004+ (que implica el «benchmarking» –«comparación de prácticas dentro del mismo sector para hacer las cosas como las hace el mejor»– mundial de los procesos de producción).

Esas medidas han llevado a la UITA a identificar a Nestlé como «el que marca la tendencia». Está haciendo un esfuerzo especial por crear estructuras sindicales independientes en el Grupo tanto a escala regional como mundial, así como por asegurar los recursos necesarios para que eso se haga. En la década de 1990 se organizaron varias reuniones regionales y dos mundiales de delegados sindicales de Nestlé con el apoyo financiero de la confederación sindical noruega LO. Desde 2002, esas estructuras han seguido consolidándose como parte de un proyecto conjunto entre la UITA y la Fundación alemana Friedrich Ebert Stiftung (FES).

Paul Garver, el funcionario responsable de Nestlé en la oficina de la UITA en Ginebra, describe los objetivos del proyecto de la siguiente manera: «En respuesta a las nuevas técnicas de gestión, nos gustaría elaborar una estrategia proactiva para los sindicatos de Nestlé que defienda a la fuerza laboral básica del Grupo y combata la marginación del trabajo, así como fortalecer el apoyo práctico de los delegados sindicales entre sí y crear un marco de relaciones industriales a escala mundial». Tres reuniones regionales más para la formación de redes se realizaron en setiembre de 2002 en Jakarta (Indonesia) para la región Asia Pacífico, en marzo de 2003 en Lviv (Ucrania) para Europa del Este, y en mayo de 2003 en Cape Town (Sudáfrica) para África. La intención es realizar finales 2003 una reunión para América del Sur.

Por qué las regiones tienen mucho en común

La experiencia de esas reuniones regionales ha servido para subrayar la importancia que tienen para informar a los delegados sindicales sobre las políticas del equipo de dirección central del Grupo Nestlé, para intercambiar información y experiencias y para identificar y discutir problemas comunes. Pronto resultó claro que todas las regiones del mundo están igualmente afectadas por temas tales como la transferencia de producción, el cierre de fábricas, la creciente inseguridad laboral y la reducción de la plantilla de trabajadores. La regionalización de la gestión de la producción está más avanzada en la Unión Europea y la región Asia Pacífico que en Europa del Este y África.

En la reunión mundial de Manila de 1999, todos los delegados de Nestlé que asistieron coincidieron en torno a siete principios básicos que deberían cumplirse en cada una de las fábricas de Nestlé. En las subsiguientes reuniones regionales, la Declaración de Manila (ver cuadro) demostró ser una herramienta útil para crear una identidad sindical común en todo el Grupo Nestlé. En el contexto de la Declaración de Manila se discutieron diversas violaciones de normas laborales básicas, y las siguientes son algunas de las reclamaciones que surgieron.

En las fábricas Nestlé de Rusia y Ghana se les niega a los delegados sindicales información sobre los números de las ganancias y los salarios. Esto los deja en seria desventaja a la hora de negociar colectivamente en cada fábrica. Además, en las fábricas de Rusia no se cumplen cabalmente las reglamentaciones en materia de salud y seguridad. Una práctica generalizada en las fábricas de Nestlé de varios países es realizar reestructuras sin informar o consultar previamente a los empleados o a sus delegados.

En las fábricas Nestlé de África, donde muchos empleados nunca recibieron educación escolar, es común que en lugar de brindar capacitación a los empleados existentes la compañía reclute personal con más instrucción para sus-

tituirlos. La aplicación del programa GLOBE ha acentuado este problema, como dejaron en claro las palabras pronunciadas por un dirigente sindical de Zimbabwe en una reunión realizada recientemente en Cape Town: «Las categorías de productos, junto con la cantidad de unidades producidas y el tiempo que lleva producirlas, deben ser ahora armonizadas con el sistema de computación GLOBE. Esto significa que los empleados que han estado trabajando durante cinco o diez años, repentinamente se enfrentan al hecho de que ya no tienen las capacidades requeridas para realizar su trabajo».

En muchos países de las regiones sur y este del mundo, la falta de sistemas estatales de seguridad social implica que cuando la gente pierde el trabajo lo que está en riesgo es su supervivencia. Por consiguiente, las delegaciones sindicales reclaman a Nestlé que reconozca que tiene una responsabilidad especial en esos casos. Delegados sindicales de Sudáfrica criticaron los montos de la indemnización por despido ofrecidos por Nestlé por considerarlos poco generosos y reclamaron a la compañía que continúe pagando un salario de subsistencia como forma de evitar el riesgo de que las personas afectadas recurran a actividades delictivas.

Por qué el resultado es incierto

Las reuniones regionales cumplen una doble función. Sirven tanto para mejorar las capacidades individuales de los delegados sindicales que asisten a ellas como para promover la formación de una red transnacional entre los sindicatos de Nestlé. El tema de mejorar las capacidades de los delegados es muy importante – en efecto, fue el tema principal de la reunión de Europa del Este. Hay numerosos representantes sindicales que tienen muy poca experiencia para ocuparse de la gestión, en especial en lo que se refiere a las negociaciones colectivas y por consiguiente el intercambio de experiencias con otros delegados les proporciona ideas, estrategias y «benchmarks».

Declaración de Manila

En la reunión mundial de los sindicatos de Nestlé, organizada por la UITA en Manila (Filipinas) del 1 al 3 de diciembre de 1999, los delegados aprobaron un conjunto de principios básicos en respuesta a los principios de la propia compañía, el Grupo Nestlé. Esos siete principios básicos, conocidos como la Declaración de Manila, son los siguientes:

- ⚡ Todos los empleados de Nestlé tienen el derecho de organizar libremente sindicatos y negociar colectivamente con la empresa.
- ⚡ Todos los empleados de Nestlé tienen el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, basadas en las mejores prácticas internacionales.
- ⚡ Todos los empleados de Nestlé tienen el derecho a ser notificados razonablemente de los cambios que se piense instrumentar, y a ser consultados a través de sus delegados sindicales sobre los efectos de la introducción de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo.
- ⚡ Todos los empleados de Nestlé tienen derecho a recibir una capacitación adecuada para los cargos que ocupan y capacitación ulterior que les permita avanzar dentro de la empresa.
- ⚡ Todos los empleados de Nestlé tienen derecho a un empleo seguro y digno. Las medidas de reestructura deben estar sujetas a negociaciones previas con delegados sindicales.
- ⚡ Todos los empleados de Nestlé tienen derecho a una semana de trabajo y a horarios de trabajo que les permitan llevar una vida social y familiar saludable.
- ⚡ Todos los empleados de Nestlé tienen derecho, a través de sus delegados sindicales, a recibir información cabal sobre la evolución de los negocios dentro de la compañía y a tener acceso al diálogo con las autoridades de la empresa.

También carecen de la información con relación a la estrategia general del Grupo que les permitiría hacer cambios en sus propias fábricas en un contexto mundial, y prever futuras posibilidades. Por último, muchos de ellos simplemente tienen la imperiosa necesidad de contarles a otros sobre sus problemas, acompañados de la esperanza de que recibirán ayuda y apoyo de la UITA. En otras palabras, la participación en estructuras transnacionales es considerada claramente como una oportunidad de aumentar su limitado poder de negociación.

El proyecto finalizará a fines de abril de 2004, con una reunión en Alemania de los representantes sindicales de Nestlé de todo el mundo. No se sabe todavía si será posible continuar con esos esfuerzos por crear estructuras y construir redes. Es poco probable que la compañía brinde ayuda, ya que todos los comentarios de la gerencia acerca de este tema indican que en el futuro la gerencia de Nestlé continuará negándose a asumir compromisos en este rubro. De manera que los sindicatos de Nestlé y sobre todo la UITA tendrán que seguir dependiendo de sus propios recursos. Habrá que ver

si podrán encontrar recursos suficientes como para avanzar en sus esfuerzos de crear redes. Es tarea, pues, de todos los involucrados el continuar trabajando informalmente para desarro-

llar la red utilizando métodos de comunicación más baratos, basados en tecnologías de la información (TICs).

El Grupo Nestlé

Nestlé es la mayor empresa de alimentos del mundo, con ventas que totalizan los 89.160 millones de francos suizos en 2003. La sede del Grupo mundial está en Vevey, Suiza, cercano a Ginebra.

En 2002, Nestlé tenía más de 250.000 empleados en 508 fábricas en 85 países diferentes de todo el mundo, un aumento de 40 fábricas comparado con el año 2001. En el transcurso del año se adquirieron 65 fábricas más mientras que 25 fueron cerradas o vendidas. De las fábricas del Grupo, 208 están en Europa, 165 en América del Norte y del Sur, y 135 en Asia, Oceanía y África. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) no tiene detalles de la ubicación de todos los emplazamientos del Grupo, ya que la gerencia de Nestlé es muy reticente a revelar esa información.

Debido a esa circunstancia sólo es posible hacer estimaciones del grado de sindicalización dentro del Grupo. La UITA considera que tan solo menos de un tercio de los empleados del Grupo Nestlé son miembros de un sindicato afiliado a la UITA.

En lo que respecta a la cartera de productos, Nescafé es sin lugar a dudas el café instantáneo más popular del mundo. Nestlé es también el líder del comercio mundial de chocolate y bebidas malteadas, con marcas como Nesquik, Milo y Nescau. El Grupo también encabeza el mercado mundial de agua mineral, con más de 70 marcas diferentes en todo el mundo, y de alimentos en lata para gatos, con las marcas Fancy Feast y Friskies. Muchos otros productos podrían agregarse a esta lista.

«Podríamos lograr mucho...

Una entrevista a Jörg Lindner, secretario del Comité de Empresas Europeo de Nestlé

...si dejáramos de pensar solamente en términos europeos o nacionales».

Jörg Lindner –responsable del Sindicato Alemán de Alimentación NGG para el Grupo Nestlé y secretario del Comité de Empresa Europeo de Nestlé– considera que es necesario compensar el terreno perdido incluso dentro de su organización. Habló con Stefan Rüb.

Hace algunos años que Nestlé ha estado reestructurando sus fábricas de producción en Europa. ¿Qué función cumple el Comité de Empresas Europeo en este proceso?

Los acuerdos para resolver la pérdida de trabajo y otras medidas dirigidas a amortiguar el impacto de la reconstrucción empresarial se elaboran básicamente a escala nacional y el Comité de Empresas Europeo sólo ocasionalmente ayuda a resolver asuntos menores. En un caso, por ejemplo, la gerencia en Polonia se negó a negociar con el sindicato, pero pude utilizar mis vínculos con la gerencia de Nestlé

en mi condición de presidente del Comité de Empresas Europeo para resolver el estancamiento de las negociaciones. En otro caso, como parte del proceso de consulta con el Comité de Empresas Europeo sobre el cierre de una fábrica de helados en Dinamarca, pudimos presionar para que se observaran los derechos de los trabajadores a recibir capacitación y para que se hicieran cambios en cuanto al momento del despido. Pero nuevamente, esto fue posible únicamente porque la producción se transfería a Alemania, y los consejos de trabajo alemanes participaban de las negociaciones.

¿Cree que el Comité de Empresas Europeo se ha convertido en un instrumento efectivo para representar los intereses de los trabajadores?

La respuesta es definitivamente afirmativa, en lo que se refiere a la información. La gerencia está ahora muy abierta a brindar información sobre la estrategia de la empresa. Sin embargo, en materia de consulta todavía puede mejorarse. El Comité de Empresas Europeo puede expresar su opinión y realizar sugerencias, pero todavía no es un socio pleno en las negociaciones.

¿En qué medida el Comité de Empresas Europeo participa en la creación de redes regionales y mundiales?

La UITA participa de todas las reuniones del Comité de Empresas Europeo y del comité directivo. Durante años hemos trabajado en red a escala europea y mundial.

¿Qué receptividad tienen las actividades de alcance mundial de la UITA dentro del Comité de Empresas Europeo?

Es muy difícil transmitir a nuestros colegas la importancia que tienen esas actividades. Uno o dos de ellos pueden comprender lo importante que es crear estructuras mundiales, pero también hay muchos que creen que debería-

mos preocuparnos primero y principalmente de nuestros propios problemas.

El Comité de Empresas Europeo es un organismo legalmente constituido y su naturaleza especial es reconocida por la gerencia de Nestlé. ¿Esta posición se refleja dentro de la red mundial?

Sí, definitivamente se refleja. Tratamos de transferir algo de lo que hacemos en Europa a otras regiones del mundo. El hecho de que Paul Broeckx, gerente mundial de recursos humanos de Nestlé, esté dispuesto a venir a las reuniones de la UITA en Manila o Cape Town, hubiera sido impensable hace apenas algunos años. Sólo ha sido posible a través del Comité de Empresas Europeo y de la UITA.

En otras palabras, ¿por la experiencia positiva que la gerencia de Nestlé tuvo con el Comité de Empresas Europeo?

Podemos hablar entre nosotros sensatamente. Aún así, Nestlé no es afín a institucionalizar estructuras como el Comité de Empresas Europeo en otras regiones del mundo a menos que se lo exija la ley. Y la empresa recién ahora está dispuesta a prescindir de la condición de observador para los miembros del Comité de Empresas Europeo provenientes de los Estados adherentes a la Unión Europea, sólo porque la ley lo obliga a hacerlo.

¿Cómo ve el futuro de la red mundial en Nestlé?

Lo fundamental es comunicarnos entre nosotros y establecer una red de información en la cual podamos incluir y procesar las noticias de los acontecimientos importantes que ocurran en las diversas sedes de Nestlé en todo el mundo. Podríamos lograr mucho si dejáramos de pensar en términos europeos o nacionales. Todavía no hay la cantidad suficiente de personas que estén preparadas para pensar y actuar a escala mundial.

