

Po

Política de Relaciones de Trabajo de Nestlé



Función emisora

Business Principles, Compliance and Employee Relations

Autor / departamento emisor

Departamento de Recursos Humanos

Grupo destinatario

Todos los empleados

Centro de documentación

Todos los principios, políticas, normas y directrices de Nestlé se encuentran en el centro de documentación en línea de nuestro servidor: <http://intranet.nestle.com/nestledocs>

Aprobado por

Jean-Marc Duvoisin, Vice Presidente Ejecutivo Adjunto

Fecha de publicación

Septiembre 2010

Derechos de autor y confidencialidad

No podrá reproducirse el contenido de este documento sin la debida autorización.

Todos los derechos pertenecen a Nestec Ltd., 1800 Vevey, Suiza.

© 2010, Nestec Ltd.

Diseño

Nestec Ltda., Identidad y Diseño Corporativo,
Vevey, Suiza

Producción

Altavia Suiza

Papel

Este informe se ha imprimido en papel BVS, procedente de bosques bien gestionados y otras fuentes certificadas por el Consejo de Administración Terrestal (FSC)

ClimatePartner 

**Climate neutral
printed**

Certificate number:
758-53385-0710-1010
www.climatepartner.com



Mixed Sources

Product group from well-managed
forests and other controlled sources

www.fsc.org Cert no. HCA-COC-100028
©1996 Forest Stewardship Council

1. Introducción

Desde sus inicios, Nestlé ha creado una cultura basada en los valores de la confianza, el mutuo respeto y el diálogo. La dirección y los empleados de Nestlé en todo el mundo trabajan día a día para establecer y mantener relaciones individuales y colectivas positivas, lo cual se considera un requisito fundamental de su trabajo.

Para afianzar esta cultura como ventaja competitiva, la Política de Relaciones de Trabajo de Nestlé proporciona un marco de referencia para las relaciones colectivas con los sindicatos y otros representantes de los trabajadores con base en el capítulo de «derechos humanos y prácticas laborales» de los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé y en la Política de Recursos Humanos.

Esta Política refuerza el compromiso de Nestlé con el desarrollo del negocio a largo plazo mediante un diálogo abierto con sus empleados y con sus interlocutores externos, en línea con su concepto de Creación de Valor Compartido.

La Política de Relaciones de Trabajo de Nestlé no sólo demanda un cumplimiento estricto de la legislación, sino que además guía nuestras acciones cuando la legislación es menos exigente o cuando no existe ninguna ley aplicable.

La presente Política sustituye la Política de Relaciones Industriales de Nestlé publicada en el año 2000.

2. Una empresa confiable para sus empleados y sus interlocutores externos

Nestlé está comprometida en promover un mayor conocimiento y comprensión de sus Principios Corporativos Empresariales y en implementarlos de forma integral, como base fundamental para que tanto sus empleados como sus interlocutores externos sigan confiando en ella.

La Empresa cumple todas las leyes aplicables en los países en los que opera y respeta las ocho convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos (OCDE), el Pacto Global de las Naciones Unidas y la Declaración sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT.

Por lo tanto, la Empresa promueve iniciativas internacionales relevantes para la mejora continua de las condiciones de trabajo.

3. Un enfoque proactivo y centrado

Nestlé se esfuerza por lograr una mejora proactiva y continua de sus relaciones con interlocutores laborales internos y externos. La Empresa alcanza este objetivo mediante estructuras organizadas en el departamento de Recursos Humanos, tanto a nivel corporativo como en el local, y se centra en la implementación de las siguientes áreas estratégicas:

- Cumplimiento de los aspectos sociales de nuestros Principios Corporativos Empresariales, de los compromisos laborales internacionales y de la presente Política.
- Promoción de los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé, los Principios de Dirección y Liderazgo de Nestlé y el Código de Conducta Empresarial de Nestlé.
- Mejoramiento del diálogo colectivo y de las negociaciones con sindicatos y otros representantes de los trabajadores.
- Desarrollo y sostenimiento de un diálogo abierto con los interlocutores externos interesados en temas laborales.

La implementación de esta Política es un esfuerzo conjunto en dos ámbitos: en el ámbito corporativo, para establecer la dirección y ofrecer una guía a las operaciones locales; y en el ámbito local, para que se emprendan todas las acciones necesarias para su ejecución.

La gestión local debe garantizar la colaboración y la coherencia entre todas las empresas del Grupo Nestlé en cada país, así como asegurar que se respeten sus principios, políticas y normas.

Las relaciones de trabajo siguen siendo una responsabilidad de la gestión local. Por lo tanto, se tratarán en el ámbito adecuado: primero a nivel del lugar de trabajo (fábricas, centros de distribución, etc.) y, luego, en el ámbito nacional, de acuerdo con la legislación y las prácticas.

4. Cultura corporativa

Nuestro compromiso con unas relaciones colectivas de trabajo de largo plazo es guiado por la implementación de principios que han regido nuestra Empresa desde su fundación. Por ello, continuamos mejorando el conocimiento, la comprensión y la participación de nuestros empleados en nuestros Principios Corporativos Empresariales.

Los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé están disponibles en todo el mundo en el idioma propio de cada ubicación en la que operamos y se explican a los empleados de la forma más eficiente posible.

5. Prioridades laborales corporativas

Nestlé promueve una mejora continua de las condiciones de trabajo, con especial atención a las siguientes prioridades laborales Corporativas:

- Respetar el derecho de nuestros empleados a crear y a pertenecer a organizaciones de su propia elección y a participar en negociaciones constructivas.
- Ofrecer salarios y beneficios competitivos que permitan a nuestros empleados cubrir sus necesidades de acuerdo con los estándares de vida local.
- Respetar las directrices Corporativas relativas a los «empleados temporales» según las cuales sólo deberá contratarse personal temporal en aquellas circunstancias en las que su uso esté justificado por la naturaleza temporal del trabajo y siempre que no dé lugar a diferencias injustificables en las condiciones de empleo.
- Respetar las directrices Corporativas relativas a las «actividades tercerizadas» que indican que sólo se podrán externalizar aquellas actividades que no sean fundamentales para el negocio, y que las personas que las lleven a cabo recibirán un trato justo en todo momento.
- Implementar las directrices Corporativas relativas al tiempo de trabajo de nuestros empleados con el fin de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable y un entorno laboral que respeta sus vidas familiares.
- Tratar a cada empleado con dignidad y no tolerar ningún caso de discriminación, acoso o abuso.

6. Cumplimiento

Nuestras operaciones en cada país deben tomar todas las acciones necesarias e implementar mecanismos para garantizar que los empleados cumplan los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé, el Código de Conducta Empresarial de Nestlé y la presente Política.

Una herramienta importante es el Programa CARE de Nestlé, el cual verifica, mediante auditores independientes, que nuestras operaciones cumplen esta Política y los aspectos sociales y medioambientales de los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé y de la legislación local.

Según el Código de Conducta Empresarial de Nestlé, los empleados informarán aquellos casos en los que se incumpla el Código y tales casos deberán investigarse adecuadamente. Los directivos de cada país deben establecer los procedimientos y mecanismos apropiados para gestionar de manera confidencial las quejas, en los casos que corresponda.

Nestlé prohíbe las represalias contra cualquier empleado o representante de los trabajadores por el ejercicio de su derecho a presentar reclamos dentro del respectivo marco jurídico nacional o local.

7. Diálogo colectivo

Nos aseguramos que se establezca una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo entre la dirección y nuestros empleados, tanto si están afiliados a sindicatos o no. Si bien el diálogo con los sindicatos es esencial, éste no sustituye la estrecha relación que nuestra dirección debe mantener con nuestros empleados.

En efecto, el diálogo habitual con nuestros empleados y los representantes sindicales brinda la oportunidad de discutir asuntos de interés común y ayuda a que nuestros empleados adquieran una comprensión completa de las actividades y de los objetivos del negocio.

En desarrollo de nuestro compromiso con la mejora continua, promovemos un diálogo con nuestros empleados que va más allá de los aspectos tradicionales de las negociaciones colectivas, con el fin de compartir conocimientos y encontrar conjuntamente oportunidades relacionadas con otros asuntos importantes del trabajo, como la

salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y nuestra preocupación por el medio ambiente.

Nestlé favorece una política de empleo de largo plazo. No obstante, si se hace necesario el cierre o la enajenación de una operación de Nestlé, ésta se llevará a cabo con un respeto absoluto de la legislación aplicable y de nuestros Principios Corporativos Empresariales. En tales casos, deberá informarse a los empleados y sus representantes dentro de un plazo de tiempo razonable y deberá elaborarse un plan social que tenga en cuenta los derechos e intereses legítimos de todos los involucrados.

8. Negociaciones colectivas

Nestlé defiende la libertad de asociación de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Cuando tengan lugar negociaciones colectivas, éstas:

- se establecerán dentro del marco legal de cada país;
- serán justas y constructivas, y se basarán en el principio de la buena fe y el intercambio abierto de información;
- se referirán a condiciones de trabajo pertinentes, como salarios, beneficios y el ejercicio de las actividades sindicales;
- se centrarán en alcanzar intereses comunes para mejorar tanto nuestras ventajas competitivas como el lugar de trabajo.

Se espera que la Empresa y los representantes de los trabajadores realicen todos los esfuerzos necesarios para desarrollar negociaciones justas y constructivas, superar las dificultades con que puedan encontrarse, alcanzar acuerdos sostenibles e implementarlos.

9. Apertura al diálogo social externo

Nestlé busca continuamente áreas de diálogo, discusión y entendimiento mutuo en todos los niveles de sus operaciones. Esto incluye comunidades y autoridades, además de interlocutores locales e internacionales que representen a los empleados y a los sindicatos, como la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) y el Comité Europeo Nestlé de Información y Consulta (CENIC). De este modo, enriquecemos nuestro conocimiento de las realidades sociales, compartimos nuestra visión e iniciativas para un crecimiento sostenible y tratamos continuamente de encontrar oportunidades para mejorar nuestras prácticas.

En el ámbito local, con el fin de estar informados de las tendencias relevantes del mercado e intercambiar puntos de vista en materia de relaciones de trabajo, debe producirse un esfuerzo sostenido para ponerse en contacto con expertos externos, tales como la oficina local de la OIT, el Punto Nacional de Contacto de la OCDE, organizaciones de empleadores y asociaciones empresariales.

