

CAPÍTULO IV

CÓDIGOS DE CONDUCTA. PROPUESTAS PARA LOS SINDICATOS DE NESTLÉ EN AMÉRICA LATINA

1. ASPECTOS CONCEPTUALES

1.1 Definición y principales características

En términos generales, se puede decir que los códigos de conducta son declaraciones que las compañías hacen públicas y que contienen los principios, políticas y reglas que se comprometen a cumplir, ejecutar o promover con respecto a determinada materia o ámbito¹¹⁰.

Por su naturaleza, los códigos de conducta son adoptados siempre en forma voluntaria, esto es sin ningún apremio jurídico o reglamentario¹¹¹. Ello sin perjuicio de que sean adoptados por iniciativa propia, en respuesta a presiones de cierto sector de la comunidad o como resultado de negociaciones diversas. En relación a esto último, es posible introducir la distinción entre códigos adoptados unilateralmente y *códigos negociados*¹¹².

¹¹⁰ En el documento “Examen General de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los Códigos de Conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales” (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Consejo de Administración. 273ª reunión. Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional. Ginebra. Noviembre de 1998. Parágrafo 26) se define para tales efectos a los Códigos de Conducta como “...una política formulada por escrito a una declaración de principios que se dirige a servir de base al compromiso de conducta de una empresa en particular”. Por su parte, la Organización Internacional de Empleadores. OIE. (Códigos de Conducta. Posición de la Organización Internacional de Empleadores. Ginebra 11 de junio de 1999. Pág. 3) lo define como “...una declaración expresa de la política, los valores o los principios en que se inspira el comportamiento de una empresa en lo que atañe al desarrollo de sus recursos humanos, a su gestión medioambiental y a su interacción con los consumidores, los clientes, los gobiernos y las comunidades en las que desarrolla su actividad”. Asimismo, la CIOSL-SPI (Sindicatos y empleadores en el mercado global. 18 de noviembre de 1998, Pág. 6) señala que “Un código de conducta es una declaración de principios con respecto al comportamiento de una empresa”.

¹¹¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafo 26. En relación a este mismo tema, la Organización Internacional de empleadores (OIE. Códigos de Conducta. Posición de la Organización Internacional de Empleadores. Ginebra. 11 de junio de 1999) enfatiza que “Las empresas y sus organizaciones gozan de plena libertad para decidir si formulan, aplican, adoptan o hacen público un código de conducta, y si velan por el cumplimiento del mismo. También deciden libremente si elaboran o no un código de conducta en el marco de la propia compañía o lo hacen en conjunción con un tercero”.

¹¹² CIOSL-SPI. OP. Cit. Pág. 3.

Generalmente los códigos incorporan una base ética o de principios que sirven de base a los compromisos que la empresa asume a través de ellos¹¹³.

Asimismo, los códigos pueden estar referidos a diversos asuntos, siempre que estos guarden vinculación o aborden aspectos de interés para toda la colectividad o de interés de ciertos sectores específicos o para un sector específico de ella, como por ejemplo los trabajadores. Así por ejemplo, existen códigos sobre temas medioambientales, derechos de los consumidores, seguridad de los productos, prácticas comerciales éticas, prácticas laborales, etc.

En lo que respecta a los códigos de conducta empresariales referidos a las prácticas laborales, estos están cobrando una importancia cada vez mayor sobre todo en relación a las compañías transnacionales (CTNs), en particular a temas vinculados al empleo.

1.2 Condicionantes y contexto

1.2.1 Factores de resurgimiento

La elaboración y aplicación de códigos de conducta ha cobrado un nuevo auge desde fines de la década de 1980 y en la actual. Ello en razón de varios factores¹¹⁴:

- La presión política de grupos de interés organizados, de partidos políticos y de individuos ha creado un nuevo imperativo de responsabilidad y no simplemente en relación con el trabajo, sino también en lo referente al medio ambiente.
- Se ha generalizado el fenómeno de inversiones socialmente responsables y de la intervención de los accionistas en lo que atañe a los asuntos sociales.
- La creciente integración económica ha puesto de manifiesto la disparidad internacional en materia de salarios y de costos laborales. Asimismo, el incremento de la eficacia de las telecomunicaciones ha acortado la distancia entre los países de diverso grado de desarrollo, lo cual ha realizado la creciente internacionalización y sensibilización de la población y de los grupos de interés, entre ellos los sindicatos, las asociaciones de consumidores, las entidades religiosas y otros defensores de la justicia social.
- El afán aunado de establecer un sistema mundial de reglamentación del trabajo por conducto de la OMC, que parece haber suscitado una percepción más clara de las normas del trabajo y la justificación por las compañías que actúan en el plano transnacional de sus prácticas laborales, siquiera sea para coadyuvar a las campañas de las empresas internacionales en contra de esa reglamentación.
- Se reconoce cada vez más ampliamente que las normas de trabajo tienen un interés financiero para las compañías. Se ha demostrado que facilitan el crecimiento económico, tanto en el nivel macro como en el microeconómico. Las empresas que las acatan son más eficaces y cuentan con un apoyo más decidido de los inversores.

¹¹³ Es interesante anotar que, según la Organización Internacional de Empleadores (OIE), "...el 80 por ciento de los códigos de conducta entran en la categoría de la ética empresarial general, sin métodos de aplicación". OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafo 27.

¹¹⁴ MURRAY, Jill. Los códigos de conducta empresariales y las normas del trabajo. Parte II del libro Los sindicatos y el reto de la mundialización. OIT Ginebra. 1998. Págs. 39 y 40.

1.2.2 *El contexto normativo*

En principio, toda empresa tiene un código de conducta más o menos explícito, pues siempre cuenta con un determinado cuerpo de principios, políticas o reglas éticas que son ejecutadas de facto por sus representantes en el trato con los trabajadores. Por cierto, no necesariamente este código fomenta relaciones armónicas con los trabajadores, sino que, por el contrario, puede ser incluso fuente de tensión y conflicto. Pero, en sentido propio, se trata que los códigos constituyan compromisos expresos y públicos que configuren de una manera determinada y en sentido progresivo la conducta empresarial en materia de derechos de los trabajadores.¹¹⁵

Por cierto, las políticas y prácticas laborales en las empresas se configuran considerando el entorno normativo existente. En este sentido, las condiciones fundamentales mínimas que deberían existir en los lugares de trabajo, son las estipuladas en las normas del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante, como se ha apreciado en el capítulo primero, si bien las normas internacionales en materia de derechos humanos y normas laborales configuran una base de valores y principios fundamentales en materia de trabajo que imponen parámetros a la actuación laboral de todo tipo de empresas, lo cierto es que esas construcciones normativas, sobre todo los mecanismos de protección que configuran, están diseñadas para operar principalmente en función de las relaciones laborales que se entablan en ámbitos nacionales, más que para las que surgen en empresas que operan en más de un país, ello sin dejar de considerar el actual proceso, todavía en fase germinal, de elaboración de normas de rango internacional que aborden de manera específica esta problemática.

Es en estas circunstancias en donde los códigos de conducta empresariales constituyen un importante instrumento poderoso, y quizás el único, para establecer unas normas de trabajo justas. Por cierto, semejante autolimitación del poder de los empleadores suele darse cuando la empresa llega a la conclusión de que le conviene actuar así¹¹⁶.

1.3 **Nuevas tendencias**

Dentro del mayor desarrollo que están alcanzando los códigos de conducta, cabe identificar algunas tendencias de interés¹¹⁷:

- Se está ampliando la aplicación de los códigos de conducta tradicionales, generalmente de las CTNs, que solían aplicarse sólo a la sede central o a las filiales de titularidad extranjera completa. El incremento de la presión pública a favor de la responsabilidad de las compañías está generando que éstas se sientan más vulnerables a las prácticas laborales de sus asociados comerciales en la cadena de mercancías o servicios.
- Se está extendiendo la aplicación de códigos de conducta a diversas formas de asociaciones empresariales que suponen la existencia de más de una empresa.

¹¹⁵ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 35.

¹¹⁶ MURRAY, Jill. Loc. cit. Pág. 35.

¹¹⁷ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafo 29 y 30.

- Un creciente número de actores están participando en las iniciativas que promueven los códigos junto con las empresas y que incluyen en particular las organizaciones de trabajadores, las asociaciones de industrias, las organizaciones no gubernamentales y otros grupos privados.
- Se está fortaleciendo la influencia de los códigos en la adopción interna de decisiones en la empresas. Esta reacción empresarial ha sido parcialmente fomentada por el interés de los medios de comunicación y por las consiguientes reacciones de los accionistas, consumidores y otros participantes.
- Por otro lado, en lo que respecta a su impacto sectorial, existen códigos de conducta en empresas ubicadas en casi todos los sectores de la actividad económica. No obstante, parece ser que los códigos se desarrollan con mayor facilidad en las industrias vinculadas a productos de consumo directo, entre ellos los textiles, vestido, cuero y calzado, comercio, alimentos, bebidas, productos químicos y juguetes.

1.4 Presupuestos de eficacia ¹¹⁸

No obstante, más allá de su base ética, de principios y de la amplitud o concreción de su contenido, es necesario que estén presentes ciertas condiciones para que el código de conducta sea realmente eficaz, esto es, para que realmente configure el comportamiento laboral de la empresa en un determinado sentido progresivo:

- El contenido del código y el modo de determinarlo y aplicarlo implican y habilitan a los trabajadores a los que se refiere. En otras palabras, los trabajadores deben intervenir e involucrarse en el proceso de determinación del contenido del código, en su adopción y en su ejecución. Asimismo, del código deben derivarse mecanismos que consoliden dicha participación.
- El código se ciñe a las necesidades locales de los trabajadores y, como mínimo absoluto, garantiza las normas básicas de la OIT. Ello implica que, si bien los códigos tienen una base ética por tanto de carácter general, los códigos se elaboran atendiendo al contexto específico en el que operarán, a la situación concreta de las relaciones y prácticas laborales en una empresa determinada y atendiendo a las necesidades de los trabajadores ubicados en su ámbito de aplicación. Ello plantea diversas exigencias y complejidades a la elaboración de código de conducta que deberán operar simultáneamente en ámbitos geográficos regionales, esto es, conformados por países con problemáticas socioeconómicas y laborales diversas. Ello obliga a un mayor grado de generalidad en estos códigos, por lo general referidos al respecto de las normas internacionales en materia de derechos laborales fundamentales.
- Es crucial que la compañía que adopta el código esté verdaderamente decidida a aplicarlo. En concordancia con ello, debe proporcionar los recursos y mecanismos necesarios para la adecuada difusión de su contenido, la capacitación de todos los involucrados, la supervisión de su ejecución y la comunicación de los resultados.
- La actitud de la compañía para con su personal (y para con aquellas personas cuyo empleo dependa directamente de ella en virtud de un acuerdo, de subcontratación o

¹¹⁸ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 36.

de otro tipo) debe ser transparente y el cumplimiento del código se debe someter a inspecciones independientes, a cargo de profesionales de la evaluación.

En contraste con ello, es improbable que un código de conducta desempeñe una función útil y dé resultado, y hasta puede ser nocivo y contraproducente, cuando:

- Impone algo unilateralmente al personal y coarta sus facultades de participación y de negociación en el lugar de trabajo.
- Está redactado de un modo impreciso o hace caso omiso de las normas internacionales.
- No es sino un pedazo de papel publicado por la sede, carente de impacto en las normas, las operaciones o el personal de la compañía.
- No es posible efectuar una inspección externa de las prácticas laborales de la compañía.

Así pues, los códigos de conducta son instrumentos políticos, creados gracias a la interacción de fuerzas normalmente competidoras en el lugar de trabajo, de la sociedad y en el ámbito reglamentario. No pueden hacer las veces, por definición, de un sistema universal de reglamentación: hasta el código de conducta ideal se limita en su aplicación al personal de una compañía dada o, en el mejor de los casos, a quienes trabajan para sus proveedores o subcontratistas. Dados los muy precisos límites de un instrumento que es esencialmente autoregulatorio y las tendencias actuales del desarrollo industrial, lo que hace falta es una red de seguridad - aplicable universalmente - de normas de trabajo mínimas que protejan a todos los trabajadores.

1.5 Contenidos

Como se ha señalado anteriormente, para contribuir a un cambio efectivo de las prácticas laborales en empresas específicas, el contenido de los códigos de conducta debe atender a la realidad y circunstancias específicas en las que opera la empresa y tienen lugar las relaciones laborales. Ello supone una mayor complejidad tratándose de códigos de conducta llamados a operar en compañías transnacionales¹¹⁹.

La elaboración de un código de conducta exige articular cuidadosamente diversas normas internacionales mínimas en materia de trabajo.

Un primer componente está dado por las materias tratadas en varios convenios internacionales de la OIT calificados de normas mínimas, por lo que deben ser considerados como las condiciones mínimas de cualquier compañía, independientemente de su ámbito geográfico de operaciones¹²⁰. Un dato de interés radica en que las normas internacionales

¹¹⁹ Al respecto la Organización Internacional de Empleadores (Op. Cit. Págs. 9 y 10) afirma que "...dicho contenido puede variar y, variará, en función del entorno específico en que se desenvuelva la empresa, de la estructura y actividad económica de la misma y de otros criterios pertinentes. El único criterio objetivo para determinar el contenido de un código de conducta consiste en averiguar si la aplicación del mismo puede contribuir de manera efectiva al objetivo de la empresa de cumplir con su responsabilidad social".

¹²⁰ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 57. En relación a este tema, la Organización Internacional de Empleadores (Op. Cit. Págs. 11 y 12) marca su posición discrepante, al señalar que "Como tratados internacionales que son, los convenios de la OIT no se prestan a ser incluidos en los códigos de conducta de las empresas. Por una parte, la referencia a los mismos puede resultar superflua si ya han sido ratificados y se han convertido en parte de la legislación nacional; por otra, su inclusión resulta inoportuna puesto que sus destinatarios no son las empresas, sino los Estados Miembro de la OIT. Por su propia formulación

del trabajo en general o bajo una mención expresa de un convenio o recomendación de la OIT, son proporcionalmente más frecuentes en los códigos de elaboración conjunta (empresas y trabajadores), en los denominados códigos híbridos (en cuya elaboración participan además otro tipo de instituciones, por lo general, organizaciones no gubernamentales) y en los códigos modelo (elaborados como pauta o referencia por organizaciones sindicales de grado superior o instituciones especializadas). Por el contrario, tales menciones casi no se encuentran en los códigos desarrollados por las asociaciones de industria, las organizaciones de empleadores o las empresas por separado¹²¹. En esta misma línea no son frecuentes las menciones a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Transnacionales y la Política Social (OIT, 1977). Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998) empieza a ser incorporada¹²².

Por otro lado, el contenido de los códigos no deberían limitarse a ese mínimo esencial que constituye la base del sistema de relaciones laborales para cualquier empresa. De ser así, la adopción de un instrumento normativo a nivel de empresa resultaría redundante con la base mínima que esa misma empresa está obligada a respetar. Así por ejemplo, no es suficiente con adherir a la proscripción de la explotación del trabajo infantil, sin que sea necesario reglamentar otras formas de trabajo infantil. Igualmente es necesario rebasar ese núcleo central para que las empresas adhieran a las normas internacionales enunciadas en instrumentos genéricos internacionales como las directrices de la OCDE y de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En este sentido, se debe tener presente que *“la justificación económica de las normas laborales no se limita a un mínimo esencial. Los beneficios positivos de la creación de activos, en particular los humanos, quedan respaldados por unas normas que se refieran a la formación profesional, las licencias de maternidad, la seguridad y salud, la democracia laboral, etc.”*¹²³

A continuación se hace un breve recuento de las materias que suelen ser incorporadas con mayor frecuencia en los códigos de conducta empresariales¹²⁴. Es pertinente aclarar que la enunciación que sigue no expresa un orden de prioridad ni excluye otras materias de importancia. Por otro lado, no se debe dejar de considerar que sobre estas y otras materias existe una amplia variedad de fórmulas y referencias en razón de la creciente casuística al respecto.

- ***Libertad ante la discriminación.*** Esta materia se encuentra entre las que son abordadas con mayor frecuencia en los códigos. Por lo general, se incorpora a través de alusiones generales al respeto y a la dignidad de los trabajadores, o por medio de referencias directas a la erradicación de la discriminación. Otros enumeran los ámbitos de discriminación, aunque pocos de ellos han reiterado todos los ámbitos de discriminación que pueden encontrarse en el Convenio sobre la discriminación (empleo

y, en gran medida, también por su contenido, los convenios se concibieron para servir de orientación al legislador nacional, y no para que los aplicaran directamente las empresas. Los convenios de la OIT sólo alcanzan su interpretación definitiva y vinculante al incorporarse a las legislaciones nacionales, si bien esta interpretación puede diferir de un país a otro. Además, la voluntad de los Estados Miembro de ratificar los convenios de la OIT podrían debilitarse cada vez más si pudieran demostrar que las empresas ya estaban aplicando tales normas a través de códigos de conducta”.

¹²¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafo 52.

¹²² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafo 52.

¹²³ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 58.

¹²⁴ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafos 53 a 58.

y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT. Algunos códigos van más lejos, en el sentido de promover la igualdad de oportunidades para ascensos. La referencia a la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor aparece sólo en algunos códigos y todos ellos se refieren directamente al Convenio núm. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

- **Trabajo infantil.** Los sectores más activos en este tema son los de productos alimenticios y bebidas, textiles, vestido y calzado, la fabricación de juguetes y el comercio, aunque ya existían menciones al respecto en códigos en otras industrias. Las referencias al respecto residen por lo general en prohibiciones al trabajo infantil dentro de ciertos límites de edad, en relación a lo cual se siguen diversos parámetros, desde la determinación de una edad en los códigos, hasta la referencia a las normas nacionales y al Convenio núm. 138 de la OIT.
- **Trabajo forzoso.** Las referencias al respecto son diversas, desde las prohibiciones al trabajo forzoso sin definirlo, pasando por su limitación en relación a la producción de bienes y en menor grado a la de servicios, menciones al trabajo penal y referencias a los malos tratos físicos o mentales. La mayor parte de las referencias a las normas de la OIT citan el Convenio núm. 29 o el Convenio núm. 105, o en general a las normas y orientaciones de la OIT sobre el tema.
- **Libertad de asociación y negociación colectiva.** Si bien estos temas son tratados en un número importante de códigos, las referencias al respecto no parecen ser mayoritarias, pese al importante grado de unanimidad que existe entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores al interior de la OIT con respecto al carácter esencial de estos derechos. Las menciones varían desde la afirmación de la libertad de asociación y de negociación colectiva, el respeto entre los trabajadores y la dirección, hasta la mención al no recurso a actividades sindicales como resultado de las relaciones armónicas que se espera propiciar. Entre los que abordan el tema no es extraño encontrar referencias a los Convenios N° 87 y 98 de la OIT y en menor grado al Convenio N° 135, menciones que por lo general se dan en los códigos elaborados con participación de las organizaciones de trabajadores o de las organizaciones no gubernamentales. También se encuentran referencias a las legislaciones nacionales para calificar o incluso limitar la libertad de asociación y de negociación colectiva.
- **Niveles salariales.** Las referencias se dirigen a la legislación nacional, las normas de la industria o bien autodefinen una fórmula propia. Las menciones aluden al principio de lealtad en la determinación de las remuneraciones, a una retribución suficiente para hacer frente a las necesidades básicas de la vida, la calificación de los ingresos en función de las prácticas y condiciones locales y las garantías para el pago completo e inmediato de los salarios, lo que guarda vinculación con el tema del trabajo forzoso. Si bien no son frecuentes las referencias explícitas a las normas de la OIT sobre la materia, las referencias a los salarios para cubrir las necesidades básicas deberían ser coherentes con la Declaración tripartita de principios sobre las compañías transnacionales y la política social, en la que “*se aconseja a las compañías transnacionales que actúen en países en vías de desarrollo que proporcionen los salarios, prestaciones y condiciones laborales que sean suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias*”.

- **Seguridad y salud.** Este es el tema al que se hace más referencia. La mayoría de estos códigos contienen normas autodefinidas que incluyen descripciones generales de objetivos, requisitos específicos de eficacia para conseguir el objetivo, enfoques de gestión. Asimismo se hacen referencias a las normas nacionales y muy pocas a las normas internacionales del trabajo.

Por otro lado, es pertinente referir que el Grupo de Trabajo CIOSL/SPI sobre compañías transnacionales aprobó en Diciembre de 1998 un código de conducta básico a ser utilizado por los sindicatos como punto de referencia a la hora de considerar cualquier código de conducta sobre prácticas laborales¹²⁵. Aún cuando incorpora la normativa básica de la OIT (referida a la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso o en servidumbre, la discriminación e igualdad de oportunidades, la libertad sindical y la negociación colectiva), el código de la CIOSL/SPI incluye disposiciones derivadas de la normativa de la OIT en otras áreas, tales como salarios, jornadas laborales y condiciones de trabajo. Asimismo, dicho código está pensado para compañías que emplean directamente trabajadores o subcontratan trabajo a proveedores en distintos países¹²⁶.

1.6 Empleadores y trabajadores frente a los códigos

Como se ha mencionado, la adopción de un código de conducta tiene un carácter esencialmente voluntario, en la medida en que no existe una obligación legal de adoptarlo. En consecuencia son diversas las motivaciones que conducen a la decisión de adoptar un código.

Estas pueden ser agrupadas en dos grandes grupos. De un lado las que tiene que ver con la gestión interna, en particular en fábricas distantes geográficamente, en la medida en que un código de conducta proporciona una estructura de gestión coherente. Por otro lado, existen razones que se vinculan al logro de un determinado impacto hacia fuera de la empresa, como por ejemplo, los beneficios que pueden significar una buena aplicación de prácticas laborales justas. En este sentido, no es extraño que una empresa intente utilizar un código de conducta para mejorar su imagen y reputación.¹²⁷

En efecto, no pocos códigos han sido adoptados como consecuencia de una publicidad negativa con relación a las condiciones de trabajo en que se fabrican los productos para marcas de dichas compañías. No es inusual que estas denuncias impacten sobre segmentos significativos de los consumidores que en algunos casos se resisten a comprar productos fabricados recurriendo a mano de obra explotada o maltratada. Estas denuncias tienen además repercusión en entidades de diverso tipo que juegan un rol importante en la formación de corrientes de opinión. Asimismo, tiene un peso significativo la opinión generalizada en el mundo empresarial de que la reputación de la empresa y la imagen de sus productos de

¹²⁵ El texto se incuye en el anexo N° 18.

¹²⁶ CIOSL-SPI. Op. Cit. Pág. 18 y 20 a 23.

¹²⁷ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 54. Asimismo, en relación a este tema, luego de enfatizar el hecho que la adopción y aplicación de un código dependen exclusivamente de la empresa, la Organización Internacional de Empleadores (Op. Cit. Pág. 7) reconoce que "...no cabe duda que la publicación de un código puede reforzar la imagen de la empresa (especialmente cuando se comercializan productos de marcas prestigiosas), acrecentar su responsabilidad y facilitar con ello al público criterios prácticos para controlar su conducta".

marca son importantes activos que pueden resultar dañados por evidencias de prácticas explotadoras o abusivas¹²⁸.

Por otra parte, si bien no están exentos de problemas, los códigos de conducta empresariales significan un importante avance para los trabajadores y sindicatos, ya que suponen el reconocimiento formal de la necesidad de hacer cambios en sus respectivas políticas y prácticas laborales, así como en las de sus proveedores y subcontratistas. En este sentido, los códigos de conducta sobre prácticas laborales que efectivamente pueden tener un impacto positivo directo en términos de mejora de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo.

El interés y la publicidad que rodea a los códigos de conducta de prácticas laborales podrían significar importantes oportunidades para los sindicatos en sus esfuerzos por dominar la globalización y hacer frente a las consecuencias sociales negativas que con frecuencia se derivan de este fenómeno. En este sentido, los códigos son un medio de hacer tomar conciencia y obligar a aceptar la normativa laboral internacional, además de poner en primer plano la cuestión de la responsabilidad de las empresas en la economía global. Siempre que un código sea efectivamente aplicado puede contribuir a poner fin a algunas de las peores formas de explotación y abusos. No menos importante, los códigos pueden configurar un ambiente de trabajo en el que los trabajadores puedan afiliarse y constituir sindicatos fuertes e independientes¹²⁹.

En una perspectiva más amplia, los códigos de conducta y las campañas en favor de los mismos son un complemento de la campaña para lograr que se incorpore la normativa laboral internacional en los acuerdos comerciales y de inversiones, particularmente cuando los códigos de conducta se basan en dicha normativa. En este sentido, los códigos pueden ser la base de campañas que mantienen la atención de la opinión pública y de los gobiernos con respecto a la cuestión de la normativa laboral internacional. Asimismo, la adopción de códigos puede despertar dentro de la comunidad empresarial la conciencia sobre los efectos negativos de la competencia desleal basada en la violación de los derechos de los trabajadores. En suma, la participación de los sindicatos en los códigos de conducta es un paso más hacia el desarrollo de una relación global entre sindicatos y empresas y hacia el establecimiento de un sistema internacional de relaciones laborales¹³⁰.

1.7 Campo de aplicación

En principio, es evidente que un código de conducta laboral se aplica a las relaciones de trabajo que se entablan entre la empresa y su propio personal. No obstante, debe tenerse presente que el objetivo central del código es promover prácticas laborales justas y adecuadas en general. En consecuencia, se debería procurar que el impacto positivo del código se extienda a las relaciones de trabajo entre terceros, que son generadas o propiciadas por las operaciones de la compañía.

En virtud de ello, algunos códigos contemplan la exigencia de que los principios y pautas contempladas en ellos sean observadas igualmente por los contratistas, subcontratistas,

¹²⁸ CIOSL-SPI. Op. Cit. Pág. 3

¹²⁹ CIOSL-SPI. Op. Cit. Pág. 4

¹³⁰ CIOSL-SPI. Op. Cit. Pág. 10

proveedores y concesionarios en relación a sus respectivos trabajadores, como condición para el adecuado desenvolvimiento de las relaciones comerciales con la empresa principal.

En este sentido, es importante que toda CTN que adopte un código acepte la responsabilidad de la aplicación de un mínimo de normas laborales en toda la cadena de producción¹³¹. Ello en la medida en que, en unas relaciones económicas cada vez más mundializadas, en el marco de una mayor complejidad y especialización de los subprocesos de producción, la estructura y actuación de las cadenas de producción tienen un impacto decisivo en el estado de los derechos laborales y la situación de los trabajadores.

En atención a ello, ciertos códigos se aplican a las diferentes empresas de la cadena que responden a una propiedad común, en función a una suerte de principio de igualdad de trato. En otros casos, la aplicación del código se extiende como parte de los acuerdos contractuales entre la empresa y sus socios comerciales (contratistas, subcontratistas, proveedores de bienes y servicios, concesionarios, etc.). Cuanto más estrecha sea la relación entre la empresa y sus socios comerciales, se contará con un escenario más propicio para la aplicación del código. Asimismo, cuanto más larga sea la cadena del producto y más complejos los niveles de contratos, subcontratos y compradores, se configurará un escenario más complejo para la extensión de los códigos¹³², aún cuando en tales circunstancias el impacto y acaso la necesidad de los códigos sean mayores.

Por cierto, los códigos que apuntan a que los contratistas, subcontratistas, proveedores, concesionarios y otros elementos cumplan las normas requieren de una estrategia diferente, dadas sus diversas implicancias. De un lado, los terceros mencionados pueden alegar un incremento de sus cargas que incidirán en el incremento de sus costos de contratación con la empresa principal usuaria¹³³. En consecuencia es necesario que los representantes de la empresa sustenten adecuadamente ante los proveedores y subcontratistas la justificación y fundamentos del código y los beneficios que se espera obtener con su aplicación, lo que, a su vez, incidirá en mejores relaciones con esos terceros consolidando la posición de la empresa como demandante de los bienes y servicios que ellos proveen.

Otro problema que se plantea en este ámbito son los mecanismos de verificación del cumplimiento del código por parte de los proveedores y contratistas, dado que constituyen empresas y unidades autónomas. En este sentido, sobre la base mencionada en el párrafo anterior se trata de lograr acuerdos que hagan viable tal seguimiento.

1.8 Anticipación de sus efectos

Por otro lado, cualquiera que sea su finalidad aparente, es posible que los códigos surtan efectos contrarios a los deseados. Por ejemplo, ciertos planes que han creado focos centrales de producción como alternativa a la explotación del trabajo a domicilio han contribuido a reducir el acceso de las mujeres al trabajo y, por lo tanto, sus ingresos y oportuni-

¹³¹ En relación a este tema la Organización Internacional de Empleadores (OIE Op. Cit. Pág. 4) afirma que *“Aunque (las empresas) puedan influir en ciertos casos, no cabe considerarlas responsables de las prácticas laborales y sociales aplicadas en cualquier tramo de su cadena de abastecimiento. Lo más que puede lograr un código de conducta es, en la medida de lo posible, contribuir a que la empresa colabore con sus proveedores y les ayude a mejorar sus condiciones de trabajo. No obstante, toda empresa debería tener presente que puede ser objeto de críticas como consecuencia de la aplicación de prácticas irregulares o ilegales por parte de sus proveedores, contratistas y subcontratistas”*.

¹³² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafo 35.

¹³³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Loc. Cit.

des. Asimismo, es posible introducir prohibiciones sobre un trabajo infantil que, contrariamente al propósito de tales medidas, conduzca a los menores de edad a la realización de actividades económicas más peligrosas y marginales¹³⁴.

En consecuencia, la formulación de un Código exige evaluar cuidadosamente sus posibles consecuencias positivas y negativas, y prever formas de contrarrestar estas últimas. Unas empresas que actúen de buena fe no introducirían un cambio social significativo sin una evaluación previa de los riesgos, realizadas con las personas más probablemente afectadas y con sus representantes. Unas normas laborales impuestas desde lejos, sin entender la dinámica de los lugares de trabajo y de la población local, puede agravar la situación de las personas. En este sentido, puede ser necesario, además de la participación de los sindicatos, la actuación de otros organismos especializados, incorporados bajo un enfoque multidisciplinario¹³⁵.

1.9 Carácter voluntario y fuerza imperativa ¹³⁶

Dado su origen voluntario y las circunstancias específicas en las que se genera, como la disposición de los sujetos que intervienen en su elaboración, la fuerza obligatoria de los códigos de conducta es diversa. En efecto, existen códigos que son en realidad un catálogo de buenas intenciones, junto a aquellos que contienen reglas concretas sobre lo que se debe y no se debe hacer, es decir que generan obligaciones para los sujetos a los que involucra, o que son el punto de partida para la ejecución de determinadas políticas, programas y acciones específicas.

No obstante, más allá de la mayor o menor generalidad que expresen el contenido de los códigos, lo importante es que deben tener efectos identificables en términos de cambios en la conducta laboral de las empresas, los cuales deben ser verificables a través de diversos mecanismos, entre los que se cuentan la elaboración de informes, la realización de inspecciones, etc.

En consecuencia los códigos deben generar un tipo de acción de las partes involucradas en ellas, que signifiquen una mejora del acceso al empleo, del respeto a los derechos laborales, de las condiciones de trabajo y de las relaciones entre la empresa y las organizaciones de trabajadores.

En este sentido, nada impide que un código tenga una mayor precisión que lo convierta en un instrumento normativo cuya observancia para ella misma sea exigible legalmente, así como a sus contratistas, subcontratistas, proveedores y concesionarios en la medida en que ello se considere en las relaciones contractuales que se establezcan entre estos terceros y la empresa. El Grupo de Trabajo CIOSL/SPI sobre CTNs recomendó que todos los códigos de prácticas laborales sean negociados con la participación de las empresas y de las organizaciones sindicales fiables, es decir controlados por sus propios miembros ¹³⁷.

Por otro lado, el código debe contemplar mecanismos que permitan verificar y asegurar el cumplimiento de los compromisos que contiene, lo que asegurará su eficacia.

¹³⁴ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 55.

¹³⁵ MURRAY, Jill. Loc. Cit. Pág. 55.

¹³⁶ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 56.

¹³⁷ CIOSL-SPI. Op. Cit. Pág. 7

1.10 Acciones en procura de su eficacia

Como se ha señalado, la adopción de un Código tiene por finalidad producir cambios en el modo de actuar efectivamente. Para ello es necesario que quienes forman parte de la organización cuenten con el conocimiento, el poder, los recursos y la motivación necesarios para hacer realidad los compromisos asumidos en el código. El modo en que el código pueda suscitar un cambio de actitud y, sobre todo, la consecución de sus verdaderos objetivos, es tan importante como el contenido del mismo¹³⁸.

En este sentido, el conocimiento del código en el seno de la organización es esencial para su aplicación. No se puede aplicar o demandar la aplicación de aquello que no se conoce por más positivo o favorable que sea. Esto es particularmente cierto en lo que atañe a los derechos y la libertad de asociación de los trabajadores. En consecuencia, se deberán programar acciones de difusión y explicación no sólo del contenido del código sino de los objetivos que se persiguen con su adopción, la forma como se espera que opere y el compromiso que se requiere de todos los integrantes de la organización para su cumplimiento.

Por cierto, tratándose de códigos que se extienden a una cadena de producción integrada por otros elementos ajenos a la empresa, que pueden incluso estar ubicados en países distintos a aquellos en los que se sitúan los establecimientos de la compañía principal, es necesario que los códigos sean publicitados en los países respectivos y entre las empresas y trabajadores que en los mismos se hayan involucrados por el código.

Puede que el contenido incorporado al código responda adecuadamente a las circunstancias que determinaron su adopción y que haya sido formulado de manera precisa y coherente, no obstante, es posible que resulte ineficaz si no se ha determinado en que organismos, instancias o personas recae la responsabilidad y la facultad de aplicar el código y no se ha previsto el régimen y las facilidades para el ejercicio de esas facultades¹³⁹.

Asimismo, la aplicación del Código puede estar en peligro si no se logra generar el interés activo de todo el personal por cumplir y hacer cumplir el Código en su totalidad y de buena fe. Este elemento es el menos tangible y controlable, no obstante, es el más importante para producir cambios en el lugar de trabajo¹⁴⁰. Por consiguiente habrá que diseñar una estrategia para lograr la identificación con los objetivos y el contenido del código, identidad que deben empezar a generarse desde la fase previa a la adopción del código, mediante diversos mecanismos participativos y una explicación clara de los beneficios que generará.

Por otro lado, una estrategia innovadora que apunta a lograr una mayor eficacia de los códigos radica en la incorporación del mismo a los Convenios Colectivos, no sólo de escala internacional, aún poco frecuentes, sino a los convenios colectivos celebrados en ámbitos nacionales, entre los sindicatos y la compañía o grupo de CTNs como asociaciones de empresas de alcance internacional. Esta estrategia de transposición lleva consigo no sólo beneficios jurídicos, sino que conduce además a un mejor y mayor impacto de los sistemas de relaciones y aplicación que configuran los códigos y constituye un método para conseguir la uniformidad de las normas entre las actividades de las empresas en los diversos países y circunstancias¹⁴¹.

¹³⁸ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 59.

¹³⁹ MURRAY, Jill. Log. Cit. Pág. 59.

¹⁴⁰ MURRAY, Jill. Op. Ibidem. 59.

¹⁴¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafo 40.

1.11 Mecanismos de aplicación y supervisión

Como se ha señalado en pasajes anteriores, la adopción de un código puede resultar irrelevante si no se cuenta con sistemas e instrumentos que garanticen su cumplimiento, detecten problemas de aplicación y permitan identificar sus efectos. En este sentido, el Grupo de Trabajo CIOSL/SPI sobre CTNs recomienda que las empresas que adoptan un código y los sindicatos negocien un acuerdo separado estableciendo un plan de implementación del código.¹⁴²

Por cierto, dada la diversidad de componentes que pueden ser incorporados al contenido de un código, algunos de ellos pueden observarse y evaluarse más fácilmente que otros. Por ejemplo, la publicación y distribución del código entre los trabajadores, frente a la supervisión de la aplicación de los compromisos referidos a la libertad sindical. Frente a ello es recomendable establecer mecanismos de control cuantitativo y cualitativo y dinámico, en contacto directo con los trabajadores acerca de su experiencia en el ejercicio de los derechos que el código promueve¹⁴³. Asimismo, esos mecanismos de control se deben ejecutar en todos los establecimientos y áreas de la compañía.

Además, este seguimiento debe contar con el soporte de personal formado y con las facultades y recursos necesarios para garantizar la eficacia de los programas de aplicación y control.

Para un mejor diseño y gestión se distinguen los programas de implementación y los de supervisión.

Los programas de *implementación* cubren toda la gama de actividades que debe realizar la empresa para dar efecto al código. Así por ejemplo, una forma de determinar si un código está siendo implementado es comprobar qué departamento de la empresa se hace responsable del código. Asimismo, ver si el cumplimiento del código constituye una obligación que se hará extensiva a los contratistas, subcontratistas, proveedores y concesionarios. Estos programas implican diversos detalles importantes, entre ellos que el código establezca y contemple la aplicación de programas de supervisión. La *supervisión* implica observar o comprobar que los términos del código sean respetados. En consecuencia, constituye uno de los aspectos de su implementación¹⁴⁴.

Entre los mecanismos vinculados al cumplimiento del código están aquellos que operan a instancia de parte, esto es ante la presentación de reclamaciones de los trabajadores y sus representantes, y aquellos que actúan en función de una dinámica sostenida y preestablecida en el propio código o como parte de acuerdos que lo complementen. Estas opciones no son excluyentes, sino que pueden combinarse de tal modo que los organismos, instancias o personas encargadas del control regular puedan también actuar para conocer las reclamaciones, llevar a cabo las acciones de investigación necesarias y, eventualmente, emitir pronunciamientos al respecto.

Por otro lado, existen mecanismos de supervisión interna y externa. Entre los mecanismos de *supervisión interna* principales, se pueden contar la elaboración de informes

¹⁴² CIOSL-SPI. Op. Cit. Págs. 7 y 34 a 43. Para este efecto, la CIOSL ha difundido un modelo de acuerdo para la implementación y supervisión de un Código de Conducta, a efectos de que sirva de ejemplo para la elaboración de acuerdos de este tipo. El modelo de acuerdo se reproduce en el anexo N° 9

¹⁴³ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 60.

¹⁴⁴ CIOSL-SPI. Op. Cit. Págs. 24.

evacuados por las diversas áreas de la empresa con respecto a la aplicación del código, los cuales deberán contar en su elaboración y evaluación con la participación de los representantes de los trabajadores. Es necesario que se prevea la realización de inspecciones periódicas y otras que se realicen en función de los problemas y requerimientos específicos que se presenten. Por cierto, todo esto debe ser evaluado en instancias constituidas para el efecto con la participación de los representantes de los trabajadores, los cuales deben contar con las facultades necesarias para proponer o, más aún, acordar los correctivos del caso.

En adición a ello existe la opción de recurrir a una *supervisión externa*, mediante la elaboración de inspecciones realizadas por organismos y personas especializadas y distintas a la empresa. En algunos casos, estas entidades o personas son contratadas por la propia empresa y responden a ella. En otros se trata de organizaciones y profesionales no controlados por las empresas, configurándose así una *supervisión independiente*, de modo tal que los resultados de la supervisión no están sujetos a dicho control y sus informes no se remiten exclusivamente a ella, lo que brinda una mayor garantía de objetividad y de confiabilidad a la supervisión. Por cierto, también existe supervisión independiente cuando ésta es realizada por los sindicatos libres. Más aún, la participación sindical es determinante para el éxito de todo tipo de supervisión. En este sentido, una de las tareas pendientes para el sindicalismo radica en desarrollar un servicio profesional de auditoría social para que realice la supervisión independiente en base a normas y procedimientos que se deben desarrollar¹⁴⁵.

Los sistemas de supervisión interna y externa no son excluyentes, sino que lo ideal es que se combinen, de modo que esas instituciones y personas brinden el apoyo técnico necesario a las instancias de control bipartito que emanen del código. Por otro lado, es conveniente que todo ello se plasme en un informe completo anual sobre el particular, evacuado al más alto nivel de la empresa, con la indicación de las medidas que se aplicarán en el futuro para corregir los defectos que se hayan detectado, como para consolidar y expandir lo avanzado.

Un mecanismo interesante y que complementa lo mencionado, radica en que los informes, inspecciones y evaluaciones que lleven a cabo, pueden concluir con el otorgamiento de una **etiqueta social** o **distintivo social** de los productos, que indica que han sido fabricados por trabajadores en condiciones adecuadas a juicio de un agente de certificación de buena reputación¹⁴⁶.

En este sentido es de sumo interés que se desarrollen los estudios del caso a efectos de evaluar las implicancias y conveniencia y, de ser este el caso, el régimen para el otorgamiento de una “etiqueta social” por o con participación de los SPIs., en este caso la UITA, obviamente bajo la garantía de sistemas de verificación altamente confiables. Es en esta línea, aunque en otros escenarios, que se ubican los esfuerzos que se deberían desplegar para que se aprueben sistemas de certificación de calidad en los procesos laborales, dentro del ámbito de las normas ISO u otros sistemas similares.

En relación a otro tema concomitante con el seguimiento y control, cabe advertir que no es usual que se incorpore la posibilidad de aplicar sanciones por incumplimientos o infracciones a los códigos, salvo en el caso de los subcontratistas, en que se menciona la posibilidad de que ello derive en la ruptura del contrato entre las empresas¹⁴⁷. Ello se explica

¹⁴⁵ CIOSL-SPI. Op. Cit. Págs. 25.

¹⁴⁶ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 61.

¹⁴⁷ MURRAY, Jill. Op. Cit. Pág. 62.

en parte porque el código tiene en lo fundamental el carácter de compromiso de buena fe y de instrumento promotor de un comportamiento laboral justo y de relaciones laborales armónicas, todo lo cual se asume que tiene efectos beneficiosos para ambas partes. En consecuencia, no parece apropiado que este instrumento incorpore mecanismos compulsivos.

Otro tema de importancia radica en que es necesario que junto con el establecimiento de los diversos mecanismos de seguimiento, evaluación y control de los códigos se estimen los costos que significarán, a efectos de que no impacten negativamente en la empresa, en términos de presión en sus precios y de pérdida de competitividad¹⁴⁸. Por ello es pertinente considerar una evaluación certera de los beneficios que significará el código en contraste con los costos que ocasionará.

2. PROPUESTA DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LOS SINDICATOS DE NESTLÉ

La elaboración de un código de conducta es una tarea compleja y que incorpora elementos que actúan en diversos planos de generalidad o concreción. En la medida que, en una perspectiva subyacente, pretende fomentar valores y principios, es necesario articular cuidadosamente un vasto cuerpo de normas internacionales que, precisamente, articulan un menú de declaraciones principistas que sirven de inspiración y orientación para la emisión de normas laborales y para el establecimiento de relaciones laborales en un ámbito empresarial específico.

Por otro lado, un código de conducta pretende inspirar cambios en las prácticas laborales que existen en una realidad concreta, cuyas coordenadas están determinadas por la forma como se expresan la cultura, las políticas, las prácticas y las relaciones laborales en cada establecimiento, empresa y país.

En consecuencia, lo óptimo es que se fundan ambas dimensiones, la general, es decir la que atiende a valores y principios válidos en sí mismos en todo tiempo y lugar, y la concreta, es decir la que enfatiza esos valores y principios en función de una realidad específica. Ello, sin dejar de considerar que, por su propia naturaleza, un código de conducta procura establecer principios y compromisos éticos, que luego podrán ser desarrollados a través de otros mecanismos específicos, entre ellos las negociaciones colectivas.

Esto exige contar con información precisa sobre la realidad laboral en cada uno de esos ámbitos, a fin de identificar problemas y conductas sobre los cuales el código debería actuar para modificar la situación precedente. Por cierto, esta pretensión de conocimiento de la problemática laboral de los trabajadores en todas las plantas, fábricas y establecimientos de Nestlé en la región desborda ampliamente las posibilidades del presente trabajo.

Sin perjuicio de ello, presentamos a continuación una propuesta de estructura y temas para un código de conducta en el ámbito de Nestlé, en la expectativa de que los sindicatos de esta transnacional puedan someterlo a debate y formular los ajustes del caso, previos a su presentación a la empresa.

¹⁴⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Op. Cit. Parágrafo 35.

CUADRO N° 38
PROPUESTA DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LOS SINDICATOS DE NESTLÉ

<p>I. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de las empresas que suscriben el acuerdo (denominación, domicilio y registros de constitución) y sus representantes. En la propuesta se les denomina LAS EMPRESAS. 2. Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). 3. Las Federaciones y sindicatos nacionales, de empresa y de establecimiento que intervienen en la elaboración y aprobación del Código: denominaciones, domicilios, registros de constitución. En la propuesta se les denomina LOS SINDICATOS, término que comprende también a la UITA.
<p>II. ÁMBITO DE APLICACIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. LAS EMPRESAS reconocen sus responsabilidades para con los trabajadores/as respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios y que dichas responsabilidades se extienden a todos los trabajadores y trabajadoras relacionados con la producción de bienes o el suministro de servicios para LAS EMPRESAS sean o no empleados de éstas. 2. En virtud de lo que se establece en el punto anterior, LAS EMPRESAS requerirán que sus contratistas, subcontratistas, abastecedores principales y concesionarios (titulares de licencias) respeten las condiciones y observen las normas contenidas en el presente Código al producir o distribuir productos o componentes de productos de LAS EMPRESAS. Antes de hacer encargos a abastecedores principales, arreglar con contratistas y subcontratistas, o conceder licencias, LAS EMPRESAS evaluarán si se pueden implementar las disposiciones de este Código. 3. A los efectos de este código, el término contratista comprende a cualquier persona física o legal contratada por LAS EMPRESAS para llevar a cabo trabajos o prestarle servicios. El término "subcontratista" cubre a cualquier persona física o legal contratada por un contratista, tal como se define más arriba, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con LAS EMPRESAS. El término "abastecedor principal" cubre a cualquier persona física o legal que proporciona a LAS EMPRESAS material o componentes utilizados en los productos finales, o los productos finales, comercializados por LAS EMPRESAS. Un abastecedor principal puede ser alguien que provee servicios cuando estos servicios son considerados parte del producto final suministrado por LAS EMPRESAS. Los términos "concesionario" y "titular de licencia" comprende a cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con LAS EMPRESAS, emplea para cualquier fin el nombre de LAS EMPRESAS o sus marcas o logotipo registrados y reconocidos.
<p>III. PRINCIPIOS GENERALES QUE SUSTENTAN LA COOPERACIÓN ENTRE LA TRANSNACIONAL Y SUS SINDICATOS Y TRABAJADORES</p> <p>Las operaciones y actividades de LAS EMPRESAS en sus relaciones con los trabajadores y LOS SINDICATOS se regirán por los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Empresa es una comunidad que debe propender al bienestar y desarrollo de todos los que la integran o participan en ella. 2. La Empresa debe contribuir al desarrollo y bienestar de los países y las comunidades en las que opera. 3. Las relaciones de respeto, diálogo y cooperación entre la empresa y sus representantes con los trabajadores y sus representantes, constituyen la base para el logro de los objetivos y metas y el éxito de las estrategias, políticas y programas empresariales. 4. La mejora de los ingresos, las condiciones de empleo y la calidad de trabajo y de vida de sus trabajadores constituye una de las prioridades de la compañía. 5. La mejora de eficiencia, la productividad, la calidad y la competitividad constituyen metas comunes que deben ser abordadas en conjunto entre la Empresa y sus trabajadores, a través de métodos participativos.

6. La adecuación a las nuevas realidades que influyen sobre la gestión y organización de la Empresa, la producción y el trabajo deben ser abordadas de manera conjunta entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
7. La difusión y aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los principios y derechos que configuran la libertad sindical y la autonomía colectiva, constituyen una de las bases de las relaciones de diálogo y cooperación entre la empresa y los trabajadores y sus representantes.
8. La adhesión a la Declaración Tripartita de Principios de la OIT relativa a las Compañías Transnacionales y Política Social.

IV. COMPROMISOS

En atención a los principios mencionados en el punto anterior la empresa (Nombre de la empresa) y sus contratistas, subcontratistas, abastecedores principales y concesionarios involucrados en la producción o distribución de bienes para (nombre de la empresa) se comprometen a:

1. DERECHOS SINDICALES

- a. Respetar el derecho de sus trabajadores de formar sindicatos, afiliarse a ellos, designar sus representantes y a negociar colectivamente los asuntos de interés recíproco con LAS EMPRESAS, dentro del marco establecido por los Convenios Nos. 87, 98, 135 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, para tales efectos, se tomará en consideración las orientaciones contenidas en las Recomendaciones Nos. 91, 143 y 163 de la OIT
- b. Reconocer a los SINDICATOS como interlocutores válidos para el tratamiento de los asuntos laborales a escala internacional y en sus respectivos países, en representación de todos los trabajadores considerados dentro del ámbito de aplicación de los presentes acuerdos.
- c. Brindar a los sindicatos, dirigentes y, en general, a los representantes de los trabajadores las facilidades para el ejercicio de sus funciones, tales como permisos y licencias, acceso a los establecimientos de las empresas para el ejercicio de sus funciones, viáticos, cotizaciones, locales, mobiliario y equipamiento, bonos sindicales y asesoramiento.
- d. Garantizar a los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores y a los trabajadores en general, la no afectación de sus empleos, ingresos, beneficios, condiciones, lugares y cargas de trabajo, acceso a promociones, ascensos y mejoras, en razón de estar o haber estado afiliado a una organización sindical, participar o haber participado en actividades sindicales, ser o haber sido representante de los trabajadores o candidato a representante o haber actuado en condición de tales.

2. COOPERACIÓN, DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN

- a. Promover el trabajo conjunto entre LAS EMPRESAS y LOS SINDICATOS, mediante el diálogo constructivo y acciones cooperativas para enfrentar los desafíos económicos, políticos y sociales y evitar potenciales conflictos.
- b. Generar, de común acuerdo, con LOS SINDICATOS instancias y procedimientos de diálogo, información, consulta, participación laboral y negociación colectiva en el ámbito internacional y en los países en los que operan LAS EMPRESAS.
- c. Proporcionar a LOS SINDICATOS información periódica con respecto a su situación económica y financiera global, evolución y perspectivas de sus negocios en los diversos sectores, proyectos, programas y políticas, cambios planificados en el funcionamiento local, regional o global de la compañía, que puedan tener repercusiones en el empleo y la conservación de los puestos de trabajo, en las condiciones laborales de los empleados, o que signifiquen cambios sustanciales en la organización, sistemas y métodos de trabajo, así como con respecto a otros asuntos de interés común.
- d. Llevar a cabo, como mínimo una vez por año, a nivel nacional y en los países en los que operan LAS EMPRESAS, reuniones de evaluación, consulta y negociación colectiva con los representantes de LOS SINDICATOS, con respecto a los asuntos mencionados en el párrafo anterior. Para estos efectos, LAS EMPRESAS otorgarán todas las facilidades necesarias, como licencias remuneradas, comunicaciones, infraestructura, asesoramiento, financiamiento de los costos de transporte y estadía.

3. EMPLEO Y CONTRATACIÓN LABORAL

3.1 Libertad de trabajo

No utilizar trabajo forzoso, en servidumbre o carcelario, siguiendo en esto el marco normativo contemplado en los Convenios Nos. 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tampoco se exigirá a los trabajadores que dejen “depósitos” o sus papeles de identidad en manos del empleador o sus representantes.

3.2 No discriminación

Respetar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, remuneraciones, ascensos y promociones y, en general, acceso a mejores ingresos, condiciones de trabajo y beneficios, independientemente de la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas, de conformidad con las disposiciones contempladas al respecto en los Convenios Nos. 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.3 Contratación temporal y subcontratación

Recurrir a la contratación temporal y a la subcontratación de trabajadores estrictamente en los casos y situaciones compatibles con la naturaleza de estas instituciones y las previsiones de las normas nacionales sobre la materia.

3.4 Cese de trabajadores

Llevar a cabo acciones de información, consulta y apoyo social, en los casos en que se proyecten medidas que afecten el empleo o signifiquen cambios sustanciales en la organización, sistemas y métodos de trabajo.

4. TRABAJO INFANTIL

- a. No utilizar trabajo infantil. Sólo se contratará a trabajadores/as de más de 15 años o por encima de la edad de escolarización obligatoria, en concordancia con lo que establecen el Convenio N° 138 de la OIT y las normas nacionales. Sin perjuicio de ello, LAS EMPRESAS proporcionarán asistencia económica transitoria y oportunidades educativas adecuadas a cualquier niño que sea desplazado del trabajo.
- b. Considerando la naturaleza de los productos que elaboran o distribuyen LAS EMPRESAS, diseñar y ejecutar programas de apoyo a la niñez, en particular de mejora de la alimentación y la educación, en colaboración con las entidades especializadas.

5. REMUNERACIONES

- a. Pagar a sus trabajadores remuneraciones justas y equitativas, de modo que alcancen niveles compatibles con las necesidades de subsistencia del trabajador y su familia y que guarden concordancia con el aporte a la actividad de la empresa.
- b. No retener o retrasar el pago de remuneraciones, sin causa legal o autorización de los trabajadores.
- c. Informar a sus trabajadores, en forma escrita y comprensible sobre las condiciones de empleo con respecto al salario antes de ser contratados, así como sobre los factores, causas o fundamentos que determinan los conceptos remunerativos y el volumen de sus remuneraciones para el período que se les paga, cada vez que reciban un salario.
- d. Sin perjuicio del otorgamiento de remuneraciones y beneficios económicos variables, mantener un monto o promedio fijo acorde con la situación de las empresas, las necesidades de subsistencia y la evolución de los precios en cada país. Sin menoscabo de lo señalado en el punto anterior, se contemplarán, en consulta con LOS SINDICATOS, sistemas de mejoras remunerativas en función de incrementos de productividad, mejoras de la calidad y el logro de metas y objetivos en las empresas.

6. JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS

- a. Respetar el límite máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales de labor, el derecho a gozar de, por lo menos, un día de reposo remunerado por cada período de siete días, dentro de los marcos de la legislación

nacional vigente y las normas de la industria, además de los restantes descansos remunerados que contemplan las normas internacionales de la OIT y las legislaciones y prácticas nacionales.

- b. Respetar el carácter voluntario de las horas extras. En ningún caso, sumadas a las horas de trabajo en jornada normal u ordinaria, excederán las 12 horas de labor por día. No podrán pedirse de forma regular y deberán ser compensadas de forma extraordinaria.
- c. Brindar a los trabajadores el tiempo y lugares adecuados para el consumo de sus alimentos entre la jornada de trabajo.
- d. Someter a consulta previa con LOS SINDICATOS en los respectivos países los cambios significativos en las jornadas, horarios y turnos, así como el establecimiento de sistemas acumulativos, sustitutorios o atípicos de horarios, jornadas, turnos y descansos.
- e. Respetar la duración, periodicidad, oportunidad de goce y demás condiciones referidas a los descansos remunerados contemplados en las legislaciones y prácticas nacionales.

7. RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

- a. Instruir a sus funcionarios, representantes y, en general, a toda persona que en representación de LAS EMPRESAS tengan personal a su cargo o ejerzan funciones de dirección sobre los trabajadores, para que establezcan relaciones de respeto recíproco, diálogo y cooperación. Quedan estrictamente prohibidos los abusos físicos, amenazas de abusos físicos, castigos inusuales o disciplinarios, abuso sexual o de cualquier otro tipo, e intimidación a los trabajadores y a toda persona vinculada o con la que se vinculen LAS EMPRESAS.
- b. Difundir y someter a consulta con LOS SINDICATOS, la elaboración y aplicación de estructuras y categorizaciones de puestos de trabajo, líneas de carrera, condiciones para el acceso a promociones, ascensos y puestos vacantes, evaluaciones del personal, condiciones para la reasignación de funciones y tareas y el desplazamiento geográfico de los trabajadores, sin menoscabo de la antigüedad, categoría, experiencia y especialización adquiridos por los trabajadores y considerando las exigencias de los mercados competitivos en los que actúan las empresas.

8. COMPETITIVIDAD

- a. En atención a los principios que rigen el presente Código, colaborar en el establecimiento de objetivos, políticas, estrategias, programas, planes, metas, mecanismos, procedimientos y acciones para la mejora de la productividad, la eficiencia, la calidad y la competitividad del trabajo y las empresas, mediante procedimientos de información, consulta y negociación con LOS SINDICATOS, con miras a contribuir a la consolidación de las empresas en los mercados de la región, al bienestar de todos los estamentos que conforman las empresas y al desarrollo económico y social de los países en los que operan.
- b. Consultar y negociar con LOS SINDICATOS, por lo menos tres meses antes de la introducción de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, en el caso que esos cambios generen modificaciones en la organización, sistemas, métodos y procedimientos de trabajo o requieran el desarrollo de nuevas especialidades, capacitación o cambios en la evaluación, diseño, redistribución o reducción. Los cambios tecnológicos en el lugar de trabajo serán introducidos sólo a efectos de mejorar la seguridad, calidad o eficiencia del lugar de trabajo y no con el objetivo de despedir empleados.
- c. Incorporar a los programas mencionados lineamientos por los cuales los empleados sean alentados a cooperar y no a competir entre sí, considerando en particular que:
 - Se trate de procesos conjuntos sindical-gerencial y no impuestos unilateralmente.
 - No generen desconocimiento, reducción o perjuicio en los derechos laborales y deterioro de los ingresos y condiciones de trabajo.
 - Los beneficios resultantes de los cambios sean compartidos a través de la negociación.
 - Se complementen con programas de capacitación acordados entre ambas partes.
 - No menoscaben, sino que respeten, la existencia, funcionamiento y participación de LOS SINDICATOS.
- d. Establecer, en consulta y coordinación con LOS SINDICATOS, programas y planes de capacitación para los trabajadores, en función de las características de la producción y el trabajo, las innovaciones de la industria y los cambios en los sistemas, métodos y procedimientos de producción y otros aspectos necesarios a efectos de promover el desarrollo de las competencias laborales, contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y de la empresa y la calidad de los procesos y produc-

tos. LAS EMPRESAS brindarán los recursos y facilidades necesarias para tal efecto. Asimismo, brindarán apoyo a la formación técnica y superior de sus trabajadores a través de programas externos.

- e. Homogeneizar y articular a nivel internacional los aspectos contemplados en el presente acápite, generando el reconocimiento por LAS EMPRESAS de las calificaciones, experiencia, especialidad y habilidades adquiridas por los trabajadores, estableciendo para tal efecto las certificaciones y reconocimientos adecuados.

9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- a. Proporcionar un ambiente de trabajo seguro e higiénico y propiciar las mejores prácticas de seguridad y salud ocupacional, teniendo en cuenta el conocimiento prevaeciente de la industria y de cualquier peligro específico.
- b. Colaborar, bajo métodos de consulta y negociación con LOS SINDICATOS, en el establecimiento de objetivos, políticas, estrategias, programas, planes, metas, mecanismos, procedimientos y acciones para la mejora de las condiciones de seguridad y salud ocupacional en los establecimientos de LAS EMPRESAS, con la finalidad de hacer de ellos instrumentos para la mejora de la competitividad y de la calidad de trabajo y de vida.
- c. En atención a ello se abordarán conjuntamente el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de objetivos, políticas, estrategias, programas, planes, metas, mecanismos, procedimientos y acciones en los ámbitos de la salud y la seguridad ocupacionales, en particular y sin que la siguiente enunciación tenga carácter limitativo, referidas a:
- Reglamentos de seguridad y salud en el trabajo.
 - Programas y planes de control de riesgos y pérdidas.
 - Programas y planes de prevención y protección.
 - Sistemas de acción frente a emergencias.
 - Acciones de información y capacitación a los trabajadores y a sus representantes. Realización de evaluaciones médicas periódicas.
 - Adecuación de las instalaciones, mobiliarios, equipos, herramientas de trabajo y demás elementos en base a criterios ergonómicos.
 - Creación de Comités, instancias de participación de LOS SINDICATOS en materia de seguridad y salud ocupacionales, dotándolos de las competencias, recursos y facilidades necesarias.
- d. Los aspectos mencionados en el presente acápite serán homogeneizados a nivel internacional por LAS EMPRESAS, en coordinación con LOS SINDICATOS.

10. PROGRAMAS Y PLANES SOCIALES

Establecer de común acuerdo con LOS SINDICATOS programas y planes sociales, por ejemplo, en las áreas de seguros de vida, salud familiar, de pensiones, a la educación y capacitación de los hijos, apoyo a la generación de ocupaciones e ingresos familiares, apoyo a la adquisición y mejora de viviendas, entrega de dotaciones de productos y condiciones de adquisición de los mismos por los trabajadores.

11. EXAMEN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

- a. LAS EMPRESAS, en consulta con LOS SINDICATOS, establecerán las instancias y procedimientos para el examen de las quejas y reclamaciones de los trabajadores, con atención a los siguientes criterios:
- La comunicación previa a los trabajadores afectados de las sanciones y otras medidas que afecten sus derechos.
 - El derecho de descargo y alegato previo en relación a las medidas que se mencionan en el punto anterior.
 - El derecho de ser asistido por representantes de los sindicatos y los trabajadores.
 - El derecho de recurrir a una instancia superior dentro de la empresa. Los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores podrán recurrir ante los CONANICNs en segunda instancia.
- b. Establecer en consulta con LOS SINDICATOS instancias y procedimientos internos para el examen de las reclamaciones y quejas.

12. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- a. Promover el establecimiento de mecanismos de seguimiento y control del cumplimiento de las obligaciones laborales y la consolidación de prácticas y conductas adecuadas en las relaciones entre el personal de dirección, en sus distintos niveles jerárquicos, y el personal a su cargo, basadas en el respeto a la dignidad de las personas y la proscripción de actos arbitrarios, de represalia y similares.
- b. Establecer, en atención a ello, las siguientes pautas:
 - Informar a los trabajadores sobre las faltas laborales contempladas en los reglamentos internos y las normas legales vigentes.
 - Introducir criterios de gradación y proporcionalidad en las faltas y sanciones.
 - Incorporar entre los criterios para la aplicación de sanciones, entre otros, los principios de duda favorable al trabajador y de intermediación y evaluar la existencia de factores atenuantes y eximentes.
 - Garantizar el derecho de información, defensa y asistencia sindical previas a los trabajadores que, a criterio de las empresas, resulten involucrados en la comisión de faltas disciplinarias.

13. ADHESIÓN A INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Las Empresas y los Sindicatos declaran su identificación con los propósitos y principios que en materia de relaciones y derechos laborales animan a los instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos y Derechos Laborales y, en particular, y sin que esta enunciación implique limitación o exclusión de otros instrumentos no mencionados expresamente, de los siguientes:

- a. Instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ONU
 - Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU
 - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, OEA
 - Convención Americana de Derechos Humanos, OEA
 - Protocolo Adicional Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, OEA
- b. Declaración tripartita de principios sobre las compañías transnacionales y la política social. Consejo de Administración de la OIT. 1977.
- c. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- d. Normas Internacionales del Trabajo (OIT) en materia de libertad sindical y relaciones profesionales:
 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, n° 87.
 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, n° 98.
 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, n° 91.
 - Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951, n° 92.
 - Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952, n° 94.
 - Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967, n° 129.
 - Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967, n° 130.
 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, n° 135.
 - Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, n° 143.
 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981, n° 154.
 - Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981, n° 163.

14. NO AFECTACIÓN DE PRACTICAS Y DISPOSICIONES CONVENCIONALES Y LEGALES MAS FAVORABLES

Las declaraciones y acuerdos contenidos en el presente documento constituyen normas mínimas, por lo que no deben ser interpretadas o aplicadas como normas máximas o como las únicas permitidas y aplicables en LAS EMPRESAS en perjuicio de las obligaciones, derechos y beneficios más favorables para los

trabajadores, que emanen de prácticas, convenios y normas locales, nacionales o internacionales en materia laboral y de derechos humanos.

15. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

A efectos de que los compromisos contenidos en el presente código contribuyan positivamente al cumplimiento de sus fines, las partes se comprometen a:

- a. Ejecutar acciones para la concreción de las declaraciones y el cumplimiento, de buena fe, de los compromisos contenidos en el presente documento.
- b. Publicar y difundir el presente documento, así como los acuerdos, reglamentos, declaraciones, políticas, programas, planes y demás instrumentos que se deriven del mismo, entre todos los trabajadores de LAS EMPRESAS.
- c. Solucionar, en base al diálogo y de manera directa, los conflictos de interpretación y aplicación del contenido del presente código.
- d. Establecer, apoyar y cooperar en la implementación y supervisión de la adecuada aplicación y cumplimiento del código, de la siguiente manera:
 - Estableciendo conjuntamente con LOS SINDICATOS un Comité bipartito de evaluación y supervisión del presente Código, al que se dotará de las facultades, recursos y facilidades necesarias.
 - Definiendo y ejecutando conjuntamente un programa anual de evaluaciones, inspecciones e informes sobre el cumplimiento del Código.
 - Proporcionando a LOS SINDICATOS información pertinente respecto a los aspectos contenidos en el presente Código.
 - Permitiendo inspecciones en cualquier momento en los lugares de trabajo por los representantes de los SINDICATOS y por inspectores y evaluadores externos acreditados por ambas partes.
 - Manteniendo los datos y la información necesaria para la realización de las acciones mencionadas y poniéndolos a disposición de los representantes de LOS SINDICATOS y los inspectores acreditados.
 - Informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores/as pertinentes sobre las disposiciones de este Código.
 - Evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un/a trabajador/a por suministrar información respecto a la observancia de este Código.
- e. Coordinar con los contratistas, subcontratistas, abastecedores principales y concesionarios (titulares de licencias) la aplicación de los compromisos contenidos en el presente código, estableciendo los apremios y medidas que garanticen su cumplimiento, incluyendo acciones de naturaleza comercial.
- f. Incorporar los compromisos materia del presente Código en las Convenciones Colectivas que celebren LAS EMPRESAS y LOS SINDICATOS a nivel internacional o nacional.
- g. Poner el presente documento, así como los acuerdos, reglamentos, declaraciones, políticas, programas, planes y demás instrumentos en conocimiento de las autoridades nacionales competentes de los países en los que operen LAS EMPRESAS.

LUGAR Y FECHA

- a. Lugar y fecha de suscripción
- b. Nombres de las entidades participantes
- c. Nombres y firmas de sus representantes.

3. ESTRATEGIAS ¹⁴⁹

Como es evidente se trata de definir y acordar un solo Código de Conducta a nivel de la CTN, lo que exige en consecuencia la adopción y ejecución de una estrategia que centralice los esfuerzos y responda a las expectativas de todos los sindicatos y trabajadores de Nestlé a nivel internacional.

Por otro lado, se debe considerar que los códigos de conducta son una de las herramientas con que se cuenta para producir mejoras en las relaciones y derechos laborales, y generan un ambiente más propicio para el ejercicio de las libertades sindicales y del derecho a la negociación colectiva. No obstante, el propio respeto a los principios y normas contenidos en el código como el ejercicio eficaz de los derechos laborales y sindicales dependen de los propios sindicalistas. Por todo ello, la obtención de los Códigos debe basarse en estrategias integrales que articulen las diversas dimensiones, estrategias y líneas de acción del trabajo sindical. En este sentido es pertinente tener presente las sugerencias que se formulan en la parte final del Capítulo III de este volumen, sobre las estrategias referidas a la negociación colectiva regional y en el Capítulo V sobre el programa general de trabajo sindical en el ámbito multinacional.

En concordancia con todo ello, el logro de un Código de Conducta laboral debería considerar, cuando menos, las siguientes líneas de trabajo y acciones:

- a. Constitución formal de una instancia de coordinación regional de los Sindicatos de Nestlé en América Latina, que coordine acciones al respecto con sus pares de Europa, América del Norte y Asia, con la ayuda de la UITA, en perspectiva a constituirse en sujetos negociadores del Código.
- b. Formación de un equipo de trabajo regional que debería recibir capacitación especializada en la problemática y estrategias orientadas al logro de un Código de Conducta y de las relaciones laborales y las estrategias sindicales en CTNs.
- c. Formación de un equipo de asesoramiento y apoyo técnico y profesional, con fines similares a los señalados en el párrafo anterior.
- 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. Difusión entre los trabajadores y los sindicatos con respecto a las implicancias y ventajas de la adopción de un Código.
- f. Identificación de las prácticas laborales en los establecimientos y empresas de Nestlé que resulten contrarias a las normas internacionales de trabajo y que podrían ser mejoradas con un Código de Conducta. Esta tarea debería seguirse también en relación a los contratistas, subcontratistas, proveedores y concesionarios de la empresa.
- g. Amplia difusión sobre estas prácticas laborales inadecuadas. Elaboración y difusión de un informe anual al respecto.

¹⁴⁹ Algunos aspectos de este punto son retomados en el Capítulo V de este volumen.

- e. Elaboración de una propuesta de Código de Conducta a ser presentado a las organizaciones sindicales de Nestlé de Europa, América del Norte y Asia. Amplia difusión de su contenido y de los efectos positivos que generaría su adopción.
- h. 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.
- i. Organización de un encuentro de los sindicatos de Nestlé a nivel mundial que, entre otras cosas, apruebe una propuesta de Código y de normas de aplicación y supervisión.
- j. Despliegue de acciones de sensibilización hacia la empresa (dirección central, direcciones nacionales, accionistas), los consumidores y otras entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales.
- k. Coordinar acciones de apoyo por parte de otras organizaciones sindicales del mundo, además de otros organismos vinculados a la problemática laboral, los Códigos de Conducta y las operaciones de las CTNs.
- l. Presentación de una propuesta formal a la transnacional para la apertura del diálogo en torno a la adopción de un Código de Conducta que regule sus prácticas laborales.