



## PROYECTO

# VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

NESTLÉ INC - NESTLÉ PERÚ S.A.

2007

## I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

### 1.1 Nestle INC. en el mundo

**Sede Principal:** Suiza

Nestlé INC es una de las mayores empresas a nivel mundial en el rubro de alimentación. Se encuentra presente en los cinco continentes, y su producción mundial la realiza en 509 fábricas instaladas en 83 países.

Sus negocios se dividen en cuatro áreas: Cuidado del Niño, Alimentación General, Alimentación de Mascotas y Alimentos de Bienestar. Tiene una diversidad de productos: alimentos para bebés, productos dieta, cereales, helados, chocolates, alimentos preparados, bebidas, agua embotellada y alimentos para mascotas.

El Grupo Nestlé nació de la idea del químico alemán, Henri Nestlé. En 1867 en Vevey (Suiza), se inventó un alimento infantil para bebés "Farine Lactée" (Harina Lacteada). A comienzos de 1900, la compañía contaba con fábricas en Estados Unidos, Gran Bretaña, Alemania y España. La Primera Guerra Mundial creó una nueva demanda de productos de alimentación y con ello la producción de Nestlé se duplicó.

En 1905, Nestlé se fusionó con Anglo Swiss Condensed Milk Co., una compañía que en 1866 había producido la primera leche condensada de Europa en su fábrica de Cham, Suiza.

Durante la Segunda Guerra Mundial se establecieron fábricas en los países en desarrollo, particularmente en Latinoamérica. Durante este periodo, Nescafé fue su producto más demandado.

En 1947, Nestlé se unió con Alimentana, la compañía Maggi, que había inventado las sopas deshidratadas el siglo anterior.

En 1962, Nestlé adquiere Findus, con lo que inicia el camino de la comida refrigerada.

En 1969 Nestlé adquirió 30% de Vittel, abriendo paso al mercado de aguas minerales.

En 1971, la empresa de leche en polvo Ursina – Franck, comienza a formar parte del *holding* alimenticio Nestlé.

En 1977, la empresa experimenta por primera vez negocios distintos al de alimentos; así, compra Laboratorios Alcon, la productora de medicina oftálmica e instrumentos para el cuidado de ojos más grande del mundo.

En 1985 Nestlé adquirió Carnation Co., con lo que el segmento de leche condensada se hace aún más grande en la empresa. Ese mismo año, con Friskies, comienza a incursionar en el mundo de los alimentos para mascotas.

En 1987, adquirió en su totalidad a Vittel, en esos momentos el agua mineral se había convertido en un negocio estratégico.

Aunque el Grupo Perrier (bebidas) fue adquirido en 1992, Nestlé estaba activo en aguas minerales desde 1969, y la adquisición de San Pellegrino en 1997 contribuyó a reforzar aún más su posición.

En 1988, con la adquisición de Buitoni-Perugina, la tercera compañía de alimentos en Italia; a la empresa se le abrieron las puertas al mercado de la cocina italiana. La adquisición de Rowntree, fabricante Británico de confitería (Kit Kat, After Eight, Smarties, Polo, entre otras), hizo posicionar a Nestlé como el número uno a nivel mundial en chocolates y confitería.

En 1995, adquirió Victor Schmidt & Co. Shohne, incluyendo en su grupo a los famosos "Mozartkugeln".

En 2001 la adquisición de la compañía Ralston Purina refuerza aún más la posición de la empresa como un jugador importante a nivel internacional en el mercado de alimentos para mascotas.

Nestlé es considerado en la actualidad, el grupo más grande de bienes de consumo del planeta, al igual que P & G y el grupo holandés Unilever.

Principales cuentas Financieras de la Nestlé INC:

Nestlé Suiza registró un aumento de sus ventas en un 8.1%; incrementó su utilidad antes de los Impuestos y Participación de los Trabajadores (EBITDA) en un 12%, además de la Utilidad Neta en un 13.8%

**Tabla 1: NESTLÉ Ventas y Utilidad 2005 y 2006**

En Miles de millones de US\$

| <b>Nestlé<sup>1</sup></b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> |
|---------------------------|-------------|-------------|
| <b>Ventas</b>             | 91.11       | 98.5        |
| <b>EBITDA</b>             | 11.9        | 13.3        |
| <b>Utilidad Neta</b>      | 8.1         | 9.2         |

Fuente: [www.nestle.com](http://www.nestle.com)

En abril de 2007, Nestlé pagó 7,000 millones de francos suizos a la división de alimentos infantiles de Novartis, con el fin de adquirir Gerber. Dicha transacción, no fue sorpresiva, debido a que, en el mercado financiero se había hablado de ello cuatro meses atrás.

Dicha compra se hizo con la finalidad de fortalecer el posicionamiento de la empresa en América de Norte, donde Nestlé ya poseía firmas como Uncle Tobys o Jenny Craig.

<sup>1</sup> Cifras expresadas en millones de Marcos Suizos. [www.nestle.com](http://www.nestle.com)

Esta fue la segunda venta que realizó Novartis a Nestlé. En diciembre de 2006, la empresa compra por 3,000 millones de francos "Medical Nutrition".

## **1.2 Nestlé Perú S.A. en el Perú**

### **1.2.1 Perfil y reseña histórica**

El inicio de las operaciones en el Perú se da en 1919, cuando Nestlé & Anglo Swiss Condensed Milk Co., comenzaron a vender a través de una oficina de importaciones los productos: leche condensada Nestlé, leche evaporada St. Charles, harina lacteada, chocolates y otros productos semejantes.

Años después, en 1933, se cierra la oficina importadora, y se da paso a la representación de Nestlé en el Perú.

El 20 de septiembre de 1940, se funda la Compañía Peruana de Alimentos Lácteos S.A. PERULAC SA, la cual se encarga de la producción de los productos Nestlé en el país. Dos años después, 1942, se crea otra fábrica en Chiclayo para el proceso de productos lácteos de la región.

En 1946, Cajamarca, una de las grandes ciudades de la sierra norte peruana, es elegida como la zona para el desarrollo del distrito lechero. En esta ciudad se instala la planta recolectora de leche fresca, que empezó a captar cerca de 1,000 litros diarios de líquido lácteo. Esta planta se llamó INCALAC y hoy en día, recibe alrededor de 160 000 litros diarios de leche fresca.

En 1949, se inicia la diversificación de productos con la producción de Milo y Nescafé. La diversificación continua con la fabricación de leche entera en polvo (1951), de productos dietéticos (1953), de leche evaporada Ideal (1956), del café Kirma y de Nescao (1961).

En 1968, se inaugura la fábrica Lima. Esta se ocupó de la producción de caldos deshidratados, productos a base de tomate, mostaza y otros de la marca Maggi y Libby's.

La presencia de Nestlé en el Perú se consolida a finales del siglo XX, con la compra del fabricante nacional líder de helados y golosinas D'onofrio en el 1997.

Luego de la absorción hecha por Nestlé, la nueva empresa se denominó inicialmente Nestlé D'onofrio del Perú S.A. y empezó la producción de helados, panetones, chocolates, galletas y caramelos blandos tipo goma.

Dentro de estos reacomodos internos, sobrevinieron grandes cambios estructurales. Así, en el 2000 la antiguamente denominada Fábrica

Nestlé Chiclayo desaparece de la región norte del país y se traslada a la denominada fábrica D'Onofrio en Lima, donde, a partir de esa fecha se da inicio a líneas de producción tales como leche evaporada, insumos culinarios, hojalatería y café (materia prima). De esta manera, la fábrica D'Onofrio se convierte en la fábrica Lima - Nestlé - D'Onofrio.

En 2005 empieza el cambio de nombre de los productos Nestlé-D'Onofrio a sólo Nestlé, en todos los productos, excepto en el de panetón (bizcocho navideño) por su fuerte recordación y posicionamiento en el mercado.

### 1.2.2 Unidades de Producción

Nestlé Perú S.A.

### 1.2.3 Estructura de Propiedad

Tabla 2: Nestlé Composición Accionaria 2006

| Accionista | País | Participación |
|------------|------|---------------|
| SP Nestlé  | 100% | Suiza         |

Fuente: [www.nestle.com](http://www.nestle.com)

### 1.2.4 Situación Financiera

En septiembre de 2006<sup>2</sup>, respecto al año 2005, la empresa, obtuvo un incremento en sus ventas de 5.36%. Ello fue debido al lanzamiento de su nueva leche formulada para niños, Ideal Niños. De acuerdo con los especialistas de Servicios Nutricionales de Nestlé Perú, este producto fue

cubrir las de

En el

| Plantas de Producción | Ubicación          |
|-----------------------|--------------------|
| Planta CD Lima        | Ate Vitarte – Lima |
| Fábrica Lima          | Lima               |
| D'Onofrio             | Lima               |
| Planta Cajamarca      | Cajamarca          |

elaborado con el fin de principales deficiencias nutrición en el país.

2004 <sup>3</sup> sus ingresos ascendieron a

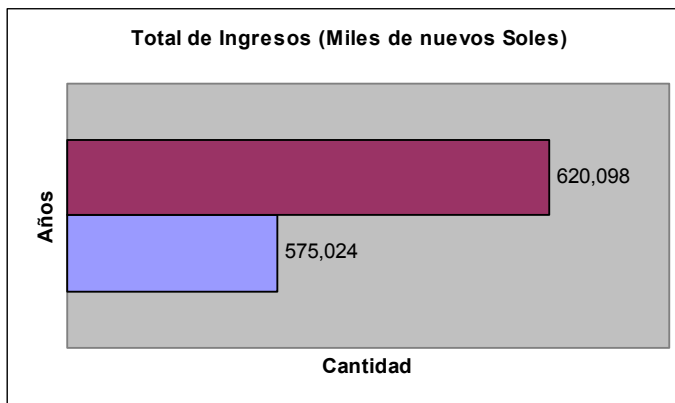
<sup>2</sup> [www.adonde.com](http://www.adonde.com) sección Empresariales

<sup>3</sup> PEP-Directorio de las Principales empresas y entidades del Perú

seiscientos veinte millones de nuevos soles, manifestando un incremento de 7.84%, en comparación con el año anterior. De este modo llega a contribuir con el 0.2% en la producción de la economía nacional.

Ingresos de la empresa Nestlé en 2003 y 2004:

**Gráfico 1**



Fuente: CONASEV

### Principales Cuentas Financieras

Movimientos Financieros de Nestlé en el 2004:

**Tabla 3**

|                      | 2004 (en millones de nuevos soles) |
|----------------------|------------------------------------|
| <b>Utilidad Neta</b> | 15                                 |
| <b>Patrimonio</b>    | 150                                |
| <b>Importaciones</b> | 119                                |
| <b>Exportaciones</b> | 35                                 |

Fuente: www.nestle.com

### 1.2.5 Importancia de la empresa para la economía peruana

De acuerdo con la estructura de la Clasificación<sup>4</sup> Internacional Industrial Uniforme-CIUI: 2102, que indica la actividad principal de la empresa, Nestlé Perú S.A. se encuentra inmersa en la industria manufacturera dedicada a la elaboración de productos lácteos.

La producción de alimentos se mostró muy activa durante el año 2006 con un crecimiento de 7% a 8% la reactivación más importante se ha dado sobre todo en los dos últimos trimestres del año, debido a una evidente mejora en el poder adquisitivo de los peruanos.

Con la excepción del arroz pilado, casi todas las categorías de alimentos mostraron un crecimiento, algunas a un ritmo de 6% y otras

<sup>4</sup> Revisión 3 - 2006

por encima del 20%, pero definitivamente fueron los productos de impulso como confitería (galletas, chocolates, entre otros), y helados, los que aprovecharon mejor el periodo de crecimiento.

Estas son categorías que continuarán repuntando en el 2007 puesto que tienen mucho por crecer, en vista de factores importantes como el dinamismo a través de lanzamientos y de nuevas propuestas que se ofrezcan al consumidor, así como su mayor accesibilidad.

En el 2006, la rama de productos lácteos registraron un crecimiento de 11.1%, con respecto a 2005, debido a una mayor producción de leche (7.3%).

El incremento de la producción de leche evaporada obedeció a la expansión de los canales de comercialización minorista y a los resultados favorables de las campañas de ventas de verano, sobre todo las dirigidas al segmento infantil. También incidió el incremento de su demanda externa.

El Ministerio de Agricultura (MINAG) informó que la producción de leche fresca el año 2006 se incrementó en un 7.3% con respecto al año anterior<sup>5</sup>. Según las proyecciones para el 2007, se estima un declive de la producción de leche en comparación con el 2006.

La producción de yogurt continuó mostrando una tendencia creciente y al cierre de 2006 creció 15%, en respuesta a la mayor demanda y preferencia por productos relacionados con el cuidado de la salud y la mayor penetración en el segmento juvenil. Dentro de esta categoría, las leches "light" son las que acumulan mayor volumen de venta, con marcas como Gloria Light, Bella Holandesa Light, Laive Light e Ideal Light; siendo esta última una marca de Nestlé.

Otros productos que han cobrado importancia dentro del segmento *light* son las mayonesas, los cereales listos, en el cual cabe resaltar que Nestlé lidera el mercado con su producto Fitness; y las bebidas en polvo y en donde también Nestlé lidera el mercado con Cligh.

El departamento de La Libertad se perfila como la mejor zona en cuestión de producción de leche comercial; en el 2006 su producción aumentó en 14%. La región norteña viene retomando la actividad lechera que tenía en los años sesenta. En el sur ocurre lo contrario; ante la baja rentabilidad de los ganaderos arequipeños, los agricultores han decidido optar por la agroexportación.

En la siguiente tabla, se mostrarán los derivados lácteos, vendidos y producidos en el 2005 y 2006:

**Tabla 4**

**PRODUCCION Y VENTAS PRODUCTOS AGROINDUSTRIALES POR MES**

<sup>5</sup> Bolefín Informativo del sector lechero-Ganadero N° 39 Ene-Feb 2007. Asociación de Ganaderos Lecheros del Perú – Agalep, Centro Peruano de Estudios Sociales - Cepes

| Período : Enero - diciembre 2005 - 2006 |                 |         |       |                 |         |       |
|-----------------------------------------|-----------------|---------|-------|-----------------|---------|-------|
| (t)                                     |                 |         |       |                 |         |       |
| PRODUCTOS                               | PRODUCCION      |         |       | VENTAS          |         |       |
|                                         | enero-diciembre |         |       | enero-diciembre |         |       |
|                                         | 2005            | 2006    | VAR.% | 2004            | 2005    | VAR.% |
| <b>DERIVADOS LACTEOS</b>                |                 |         |       |                 |         |       |
| Queso tipo suizo                        | 5,461           | 6,841   | 25.3  | 5,664           | 6,708   | 18.4  |
| Queso fresco                            | 3,581           | 4,145   | 15.8  | 3,567           | 3,973   | 11.4  |
| Queso mantecoso                         | 379             | 340     | -10.5 | 378             | 340     | -10   |
| Mantequilla                             | 1,257           | 1,359   | 8.1   | 1,252           | 1,370   | 9.4   |
| Cremas                                  | 1,389           | 1,650   | 18.8  | 1,369           | 1,641   | 19.9  |
| Yogurts                                 | 58,825          | 67,565  | 14.9  | 58,101          | 69,429  | 19.5  |
| Manjar blanco                           | 4,256           | 4,332   | 1.8   | 4,290           | 4,335   | 1     |
| <b>LECHE</b>                            |                 |         |       |                 |         |       |
| Evaporada                               | 327,807         | 358,844 | 9.5   | 331,201         | 348,797 | 5.3   |
| Pasteurizada                            | 63,102          | 55,964  | -11.3 | 61,683          | 58,282  | -5.5  |
| Polvo Entera                            | 92              | -       | -100  | 92              | -       | -100  |
| Maternizada                             |                 |         |       |                 |         |       |

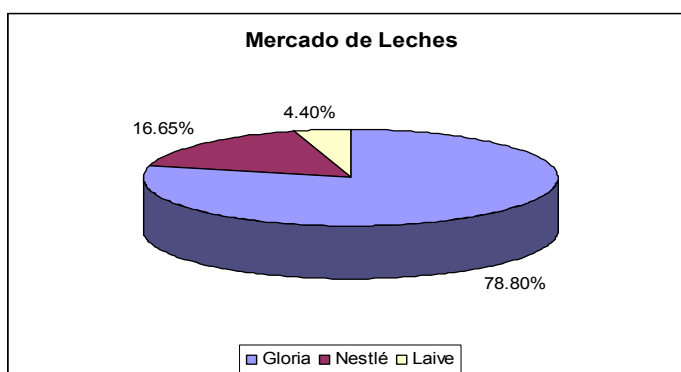
Fuente : MINAG - DGIA

En el plano internacional, los precios internacionales de los productos lácteos se encuentran en niveles record, especialmente las leches en polvo, tras una tendencia alcista que se inició en octubre del 2006 y se aceleró en los meses siguientes.

Entre los factores que explican el alza, destacan la incertidumbre sobre la oferta láctea debido a una sequía en Australia así como la decisión de las empresas de este país de priorizar la producción de queso y su mercado interno. También hay incertidumbre sobre la oferta láctea de Nueva Zelanda, y la producción en Argentina y en EEUU.

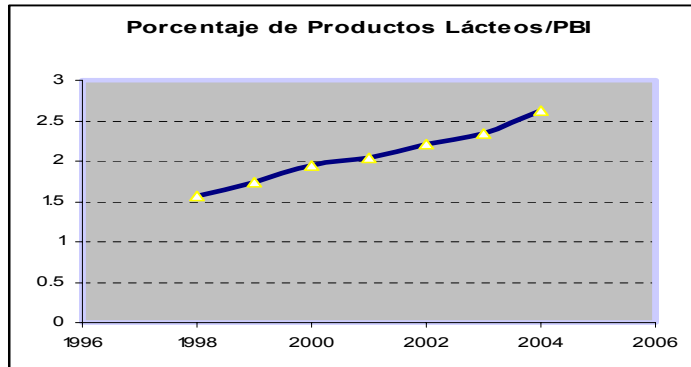
Nestlé Perú, ha ido posicionándose en el mercado en el transcurso de los últimos años. En el 2006 ocupó el puesto N° 62 del ranking de mayores ingresos de las 10,000 principales empresas a nivel nacional. En el ranking por sector, esta ocupa el segundo lugar, seguida de la empresa Gloria S.A.

El mercado de leches en el Perú, al respecto de sus volúmenes de producción del 2006, está representado en el siguiente gráfico:



Fuente: Apoyo Consultoría

Entre los años 1998<sup>6</sup> y 2004, la participación porcentual en el producto bruto interno en la fabricación de productos lácteos ha ido en aumento.



FUENTE: INEI – Dirección Nacional de Cuentas Nacionales

## II. ÁMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

### 2.1 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Nestlé ICM.

#### a) Global Compact.

En su página web Nestlé asegura que respeta los principios de Global Compact y se compromete a reflejarlos en sus principios y prácticas de negocios.

Nestlé sigue principios claros de comportamiento corporativo “Los principios de negocios corporativos de Nestlé” que mantiene donde opera. Estos principios son coherentes con los principios del Global Compact.

Nestlé afirma que el Global Compact no es un régimen regulatorio o un código de conducta, sino una plataforma y una mirada hacia adelante en cuestión de buenas prácticas para la obtención de un progreso real en la creación de un mundo más próspero y sostenible.

#### b) Principios corporativos empresariales de Nestlé.-

Nestlé se compromete a aplicar su manual de *Principios corporativos empresariales* en todos los países en los cuales lleva a cabo sus actividades, siempre que no entren en conflicto con la legislación local.

<sup>6</sup> Anuario Estadístico del Perú en Números 2006 – CUANTO, PG. 798

En dicho documento Nestlé establece diversos principios de comportamiento frente a temas como derechos humanos, recursos humanos y condiciones de trabajo, asimismo trabajo infantil y Medio ambiente:

- Derechos Humanos.- Nestlé manifiesta su apoyo pleno a los dos principios rectores del Global Compact de Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, *“Por lo tanto, apoya y respeta la protección de los derechos humanos internacionales dentro de su ámbito de influencia (Principio 1) y Asegura que sus propias compañías no son cómplices en casos de violaciones de los derechos humanos (Principio 2). Nestlé desea ser un ejemplo de prácticas correctas en materia de derechos humanos en todas sus actividades empresariales y tiene interés en fomentar la mejora de las condiciones sociales, factor fundamental para el desarrollo sostenible. Además, Nestlé reconoce que los gobiernos son responsables en última instancia del establecimiento de un marco jurídico para la protección de los derechos humanos dentro de sus mercados. Nestlé espera que en cada mercado se respeten y cumplan las leyes y normas del país relativas a los derechos humanos. Derechos humanos”*.

- Recursos humanos y condiciones de trabajo.- Nestlé considera que sus empleados son el activo más valioso de la empresa. La participación de estos se produce sobre la base de una comunicación transparente, tanto al respecto de los asuntos específicos del negocio como acerca de las actividades de la compañía en general. La empresa se muestra receptiva a las sugerencias y propuestas para realizar cambios encaminados a mejorar su actuación.

Según el documento, las prácticas empresariales de la compañía tienen como finalidad:

- *Establecer relaciones laborales basadas en la confianza, integridad y honestidad;*
- *Mantener el respeto por los valores, actitudes y conductas humanas básicos;*
- *Respetar la intimidad de los empleados;*
- *Favorecer el progreso continuo mediante la formación y potenciar las competencias profesionales en todos los niveles de la organización;*
- *Ofrecer promociones profesionales teniendo en cuenta los méritos de cada quien, sin distinción de color, edad, nacionalidad, religión, género, discapacidad, antigüedad o cualquier otro colectivo favorecido según la legislación nacional;*
- *Ofrecer salarios y beneficios competitivos.*

- Las normas relativas a horario laboral, salarios y horas extraordinarias cumplen con las respectivas leyes nacionales y son competitivas con las ofrecidas por empresas similares a la nuestra;
- Limitar el número de horas extraordinarias a un nivel razonable;
- Crear condiciones de trabajo seguras y saludables para cada uno de los empleados;
- Respetar el derecho de los empleados a constituir organizaciones de representación y a afiliarse –o no afiliarse– a sindicatos, siempre que este derecho sea ejercido libremente, y mantener un diálogo constructivo con estas organizaciones;
- Abstenerse de toda actuación que limite el derecho de un empleado a estar, o a no estar, afiliado a un sindicato;
- Tratar a todos los empleados con respeto y dignidad, y no tolerar ninguna forma de mobbing, acoso o abuso;
- Prohibir el uso de trabajos forzados o involuntarios por parte de personas en prisión.

#### **Política de Nestlé sobre el agua.-**

El agua es un recurso universal indispensable para la vida. Nestlé reconoce que el manejo responsable de los recursos hídricos mundiales es una necesidad absoluta. Preservar la cantidad y la calidad del agua constituye un reto no sólo frente al Medio ambiente, sino también teniendo en cuenta factores de índole agrícola, económicos, políticos, sociales, culturales y emocionales.

#### **c) Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE).-**

Suiza es miembro de la OCDE, por lo tanto Nestlé está obligada a respetar sus directrices en sus operaciones de todo el mundo.

Según los *Principios corporativos empresariales* de Nestlé, la empresa utiliza las directrices revisadas de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para las empresas multinacionales, aprobadas en junio del 2000, como punto de referencia para sus *Principios de manejo corporativo*.

| <b>INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b> |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| ACUERDO MARCO INTERNACIONAL                                                             | NO              |
| CODIGO DE CONDUCTA                                                                      | SI <sup>7</sup> |

<sup>7</sup> El documento se denomina "Principios Corporativos Empresariales de Nestlé", en su tercera edición a Septiembre del año 2004: <http://www.nestle.com/NR/rdonlyres/DD0FE3D3-72AD-4C65-A4C3-D0026AC0C491/0/CorporateE.pdf>

|                  |                                  |
|------------------|----------------------------------|
| DIRECTRICES OCDE | SI                               |
| SA 8000          | NO                               |
| GLOBAL COMPACT   | SI – Se adhirió el<br>20/02/2001 |
| BALANCE SOCIAL   | NO                               |

## 2.2 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Nestlé Perú S.A.

Nestlé afirma estar convencida<sup>8</sup> de que *“los trabajadores son el aporte más valioso que tiene una compañía. Ello se ve reflejado en la actitud y el sentido de responsabilidad hacia ellos”*.

Sobre sus clientes, Nestlé afirma que no es una empresa que comercializa productos a consumidores anónimos, pues está preocupada por responder a las necesidades específicas de todo el mundo. El objetivo de Nestlé, es el desarrollo de alimentos envasados seguros y saludables, utilizando los materiales de embalaje más eficientes y adecuados que se encuentren disponibles, y que, al mismo tiempo, satisfagan los requerimientos y expectativas del consumidor.

Sobre sus procesos, Nestlé declara que busca alcanzar un óptimo rendimiento en sus actividades de fabricación, incluyendo aquellos vinculados con el medio ambiente. En tal sentido, las prácticas de fabricación del grupo, respetan los recursos naturales poniendo especial énfasis en el uso eficiente de materias primas, agua y energía; minimizando la utilización de sustancias críticas para el Medio ambiente.

Además, buscan la mayor eficiencia de las instalaciones de producción; reducen, tanto como sea posible, la generación de desechos y emisiones, considerando el reciclado de los desperdicios como una prioridad y la eliminación de los desperdicios no reciclables como una manera segura en materia de medio ambiente.

Respecto a sus proveedores, la empresa se preocupa de que también sean responsables. Así, afirma, por ejemplo que alienta a los que le proveen de materiales de embalaje a que adopten prácticas seguras en materia de Medio ambiente, asimismo busca que tengan en cuenta los nuevos materiales y procesos de embalaje que reducen el impacto negativo en el ecosistema y que utilicen en mayor medida materiales reciclados donde sea posible.

Además tiene un compromiso de largo plazo, denominado *“Creación del valor compartido”* del negocio con la sociedad, vinculando la

<sup>8</sup> [www.nestlé.com.pe](http://www.nestlé.com.pe).

ambición de satisfacer las necesidades de los consumidores y accionistas con el respeto de las personas y el Medio ambiente. Para desarrollarlo, usa los siguientes conceptos:

- Concepto de la *cadena de valor*, que aporta con el crecimiento de la industria láctea a través del proyecto Cajamarca, el cual acopia a los 12 mil ganaderos que abastecen del producto lácteo a la empresa.
- Sistema de calidad enfocado en las necesidades del cliente (consumidor).
- Centro de Información Nutricional, que brinda asesoría permanente, ya sea de carácter informativo o culinario; ofrece del mismo modo, orientación gratuita a los pobladores de las zonas periféricas de Lima, habiendo logrado a la fecha cuarenta y ocho mil consultas efectivas en el 64% de los distritos de Lima y provincias del país.
- Difusión de buenas prácticas ambientales. Nestlé brinda información sobre sus actividades, incluyendo aquellas relacionadas con la protección del Medio ambiente. Dentro de este contexto, Nestlé comunica sus esfuerzos en materia de Medio ambiente, asimismo, promueve una fuerte divulgación para la toma de conciencia y responsabilidad en lo que atañe al Medio ambiente entre sus colaboradores a través de programas de capacitación y comparte información relativa al Medio ambiente con las autoridades gubernamentales, comunidades locales, industrias, consumidores y otras personas interesadas.

Se sabe que Nestlé Perú cuenta con una Planta de Tratamiento de Líquidos Residuales Industriales en su planta D'onofrio, lamentablemente no se pudo entrar en contacto con los funcionarios encargados de este tipo de prácticas, razón por la cual no se cuenta con información de las prácticas ambientales de Nestlé en nuestro país.

No obstante, Nestlé ha recibido muchas críticas, una de ellas fue la promoción del uso de sus leches para bebés en vez de la leche materna, mediante una masiva publicidad tergiversadora de la información en favor de la lactancia materna, recomendada por los médicos a nivel mundial. Estos hechos se suman a otros como el ocurrido en China, donde la organización ecologista Greenpeace denunció en el 2004 la existencia de ingredientes genéticamente modificados en el producto Nesquik; o al ocurrido en 2005, cuando muchos perros y gatos murieron en Venezuela intoxicados por comida de mascota Purina.

### III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

Al 2005, el número total de trabajadores de Nestlé Perú era de 1,023, desagregados en su Oficina Central y en dos plantas más un centro de distribución.

| <b>Trabajadores Nestlé Perú S.A. 2005</b> |              |
|-------------------------------------------|--------------|
| <b>Empleados</b>                          | <b>383</b>   |
| Empleados oficina central                 | 125          |
| Empleados ejecutivos                      | 77           |
| Empleados Planta Cajamarca                | 12           |
| Empleados Fábrica Lima                    | 159          |
| Empleados Centro de Distribución Chiclayo | 10           |
| <b>Obreros</b>                            | <b>640</b>   |
| Obreros oficina central                   | 23           |
| Obreros Planta Cajamarca                  | 11           |
| Obreros fábrica Lima                      | 599          |
| Obreros Centro de Distribución Chiclayo   | 7            |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>1,023</b> |

Nestlé Perú S.A. ha declarado ante el Ministerio de Trabajo, en un procedimiento de inspección laboral, que en el 2007 contaba con 1,300 trabajadores. Según esta acta de Inspección de julio del 2007, solo en la Fábrica Lima existían 693 trabajadores, divididos en:

| <b>Trabajadores de la Fábrica Lima de Nestlé S.A.<br/>- julio 2007</b> |            |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| Empleados                                                              | 99         |
| Obreros                                                                | 594        |
| <b>Total</b>                                                           | <b>693</b> |

### IV. INFORMACIÓN SINDICAL

En Nestlé Perú S.A. existe la Federación de Trabajadores Nestlé Perú S.A. fundada el 10 de febrero de 1984. Esta federación agrupa a dos organizaciones sindicales: el Sindicato Único de Trabajadores Nestlé Perú S.A. de Cajamarca y el Sindicato Único de Trabajadores Nestlé Perú S.A. OC/CDS.

En total, en Nestlé Perú S.A. existen seis organizaciones sindicales bases. Estas organizaciones son las siguientes:

| Nº                     | Sindicato                                                            | Unidad de Producción | Total Afiliados |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|
| 1                      | Sindicato Único de Trabajadores Nestlé Peru S.A. OC/CDS              | Lima-Ate             | 37              |
| 2                      | Sindicato Único Nacional de Trabajadores Nestlé Perú S.A.- SUNTRANEP | Lima-CD Chiclayo     | 125             |
| 3                      | Sindicato Único de Trabajadores Nestlé Perú S.A.                     | Cajamarca            | 38              |
| 4                      | Sindicato de Trabajadores de Industrias de Alimentos Nestlé Perú     | Lima                 | 48              |
| 5                      | Sindicato de Obreros P&A Donofrio                                    | Lima                 | 254             |
| 6                      | Sindicato de Empleados Donofrio                                      | Lima                 | 20              |
| <b>TOTAL AFILIADOS</b> |                                                                      |                      | <b>522</b>      |

Fuente: PLADES – Fichas técnicas de organizaciones sindicales 2007

La tasa de afiliación en Nestlé Perú S.A. para el 2007 sería del 40%.



## V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

### 5.1 Libertad Sindical

#### ***Represalias contra la acción sindical y despido de dirigente sindical***

Se reporta que la empresa ha iniciado una práctica antisindical contra los dirigentes y los trabajadores afiliados al Sindicato Único Nacional de Trabajadores Nestlé Perú - SUNTRANEP, debido a las denuncias presentadas por el Sindicato contra la empresa por el incumplimiento de acuerdos del Convenio colectivo.

Muestra de ello es que con fecha 14 de junio de 2007 se despidió al Secretario de Defensa del Sindicato, David Rázuri Olano, cuando este formaba parte de la comisión que negociaba el pliego del año 2007, violando así la protección del fuero sindical de la que gozaba.

La empresa invocó como causal del despido un supuesto quebrantamiento de la buena fe laboral por parte del trabajador, alegando abandono, paralización de sus labores y supuestos actos de indisciplina, y culpándolo de haber ordenado la paralización de labores de otros trabajadores cuando no tenía dicha potestad. El Sindicato informa que estas acusaciones son falsas.

El despido ha sido impugnado en la vía judicial, pues se trataría de acusaciones no probadas. El dirigente denunció además que la empresa sustentó su despido en informes de trabajadores a los cuales no tuvo acceso, impidiéndosele ejercer adecuadamente su defensa al momento de hacer su descargo, vulnerándose así el debido proceso. La demanda se encuentra en trámite sin resolución favorable a la fecha.

Asimismo, el SUNTRANEP manifiesta que la empresa promovió la desafiliación de trabajadores de su organización para favorecer a otra organización más afín a sus intereses. En concreto, la empresa ofreció a los trabajadores que se desafiliaran de SUNTRANEP, el pago de la bonificación por cierre de pacto que había suscrito con la Federación de Trabajadores Nestlé Perú S.A. Producto de esta política, seis afiliados a SUNTRANEP se desafiliaron y posteriormente se afiliaron al Sindicato Único de la Planta Cajamarca, base de la Federación. Esto se produjo justo durante la etapa de trato directo entre SUNTRANEP y la empresa.

### 5.2 Negociación colectiva

#### ***Incumplimiento de Convenio colectivo***

El SUNTRANEP reportó que la empresa mantuvo una actitud poco proclive al diálogo, desconociendo lo pactado por convenio colectivo y condicionando la nueva convención colectiva a la rebaja de beneficios de los trabajadores.

Respecto a los horarios de trabajo establecidos por Convenio Colectivo el Sindicato reportó que la empresa ha venido modificándolos unilateralmente estableciendo turnos de refrigerio contra lo pactado, sin acreditar el carácter excepcional de dichos cambios. La Convención Colectiva establece que dicha modificación debe sujetarse a las necesidades de producción de la empresa, por lo que ante los infructuosos reclamos que el Sindicato formuló por la ausencia justificada de dichas necesidades, el 28 de agosto de 2007, tuvo que impugnar ante la autoridad administrativa del trabajo la citada modificación, sin obtener respuesta positiva. Finalmente, el Sindicato tuvo que acudir a la instancia judicial para exigir el respeto del Convenio colectivo y aún no hay pronunciamiento al respecto.

El SUNTRANEP informó que la empresa suspendió, sin goce de haber, a un grupo de afiliados, que tomaron sus horas de refrigerio, conforme a lo establecido en el Convenio colectivo. Por otro lado, la empresa venía incumpliendo con la ley que establece que el refrigerio debe durar 45 minutos, mientras que la empresa sólo reconocía 30 minutos.

Además el SUNTRANEP refiere haber presentado diversas quejas a la empresa por el incumplimiento de otros aspectos del Convenio colectivo sin obtener respuesta favorable. Pudiendo citar que en agosto de 2007, la empresa negó el permiso remunerado a trabajadores en casos de emergencia de salud de familiares directos, a pesar de que este derecho se encuentra contemplado en el Convenio colectivo.

### **Ejercicio del Derecho de Huelga**

Durante la *negociación colectiva* el año 2007 el SUNTRANEP rompió el trato directo y luego de agotar la etapa de conciliación ante el Ministerio de Trabajo convocó a la huelga general indefinida presentando la solicitud ante la empresa y la Autoridad de Trabajo en dos oportunidades.

La primera solicitud, presentada el 26 de Abril de 2007, fue declarada improcedente por el Ministerio de Trabajo, que señaló que la solicitud no habría sido presentada con la debida antelación y que el Sindicato no tenía representatividad adecuada para realizar una huelga a nivel nacional pues su registro se encontraba en provincia y no en Lima como señala la ley para los sindicatos de alcance nacional. La segunda solicitud, presentada en Julio del 2007, también fue declarada

improcedente. Esta vez el Ministerio de Trabajo señaló que no había sido suscrita por el Secretario de Defensa quien había sido despedido y que la huelga no había sido aprobada por la mayoría de trabajadores del ámbito comprendido. Para ello oportunamente el Sindicato conforme al DS N°013-2006-TR<sup>9</sup>, modificó su estatuto a fin de que no se le exigiera para la procedencia de la huelga la mayoría señalada; pese a ello la convocatoria a la huelga fue rechazada.

Se aprecia que los criterios del Ministerio de Trabajo para calificar las convocatorias a huelga son excesivamente formalistas y restrictivos e impiden el ejercicio del derecho.

### **Firma del Convenio colectivo**

Finalmente el Convenio colectivo fue suscrito el 31 de Julio del 2007, luego de ocho meses de presentado el pliego de reclamos, con una vigencia de un año de enero a diciembre del 2007. Según el SUNTRANEP la empresa sólo concedió un aumento salarial diferenciado para trabajadores antiguos de S/. 0.80 aproximadamente y para trabajadores nuevos de S/. 1.60 aproximadamente, tomando en cuenta como indicador la baja inflación del país y dejando de lado sus voluminosos ingresos por productividad.

### **5.3 Discriminación Laboral**

El SUNTRANEP reportó que en Junio del 2007, la empresa impuso nuevas categorías denominadas CAD (colaboradores de alto desempeño), desconociendo las ya existentes (10, 11, 12, 13,14 y 15 para la parte obrera), con el único fin de poner techo salarial muy por debajo del salario de los compañeros antiguos (ingresados hasta el 31 de diciembre del 2000) a los compañeros nuevos ingresados a partir del primero de enero de 2001 y que conformarían en su mayoría los CAD.

Según el Sindicato, el tema de categorías fue un tema del pliego que la empresa se negaba a pactar, pues en la negociación exigió a la empresa que cumpliera con su compromiso hecho en el 2004 y proceda a aumentar y nivelar las categorías de los compañeros nuevos al nivel de las categorías y sueldos de los trabajadores antiguos. Según el Sindicato, existe de parte de la empresa una marcada diferencia de

---

<sup>9</sup> Este Decreto Supremo modificó el Artículo 62° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas que regula los requisitos y quorum para la aprobación de la huelga, señalando que para ello sólo sería necesario que estén presentes en la Asamblea los 2/3 de trabajadores afiliados y que de ellos voten por la huelga la mayoría de afiliados, siempre que el Estatuto del Sindicato regule expresamente la forma de aprobación de la huelga, caso contrario, se requeriría para la aprobación, la mayoría de trabajadores del ámbito. Por DS N° 024-2007-TR del 28/10/2007, el mencionado Artículo 62° fue nuevamente modificado dejando los requisitos para la realización de la Asamblea a lo que señale el Estatuto Sindical, exigiendo tan sólo para su aprobación el voto de la mayoría de afiliados asistentes.

trato en el aspecto salarial entre los trabajadores nuevos ingresados a partir del 2001 y los antiguos ingresados antes de esa fecha.

Además, según el Sindicato, la empresa impuso las nuevas categorías CAD con el único fin de debilitar al sindicato y evitar el ejercicio del derecho de huelga, para lo cual otorgó aumentos a 34 trabajadores nuevos, prometiéndoles que dicho aumento nada tendría que ver con los aumentos que el Sindicato y la empresa pactarían al cierre de las negociaciones, promesa que posteriormente desconoció una vez firmado el Convenio colectivo.

Además se reportó que en febrero del 2007, la empresa dio estabilidad laboral a nueve trabajadores pero dándoles incluso un sueldo mucho menor al de los techos salariales que según la empresa se hubo fijado para aquellos que ingresaron a partir de enero de 2001.

#### **5.4 Salud y Seguridad laboral**

Las organizaciones sindicales no han reportado casos relevantes sobre esta materia, además según los sindicatos, la empresa no proporciona datos respecto a salud y seguridad en el trabajo.

#### **5.5 Medio ambiente**

El Sindicato no tiene reportes respecto a casos en donde la empresa ponga en riesgo el Medio ambiente.

#### **5.6 Otros derechos vulnerados**

##### ***Derecho al trabajo***

Entre el año 2003 y 2005 se reportaron seis (6) casos de despido sin causa o arbitrario<sup>10</sup>, en los cinco primeros casos los trabajadores no fueron repuestos pues el Tribunal Constitucional señaló que iniciaron su juicio de reposición fuera del plazo legal. En el último caso la trabajadora Mary Ruth García Cortez interpone demanda de amparo en marzo del 2004 solicitando que se deje sin efecto el despido del que ha sido víctima. El 7mo. Juzgado Civil de Arequipa, con fecha 28 de abril 2004, declaró fundada la demanda, por considerar que la recurrente fue víctima de despido arbitrario; el proceso judicial se encuentra en el TC aún sin sentencia definitiva.

En la Sentencia Exp. 1128-2001-AA, caso Telefónica el TC había determinado que el despido sin causa vulnera el derecho constitucional

---

<sup>10</sup>Ver en la web del TC [www.tc.gob.pe](http://www.tc.gob.pe), Exp. 01570-2003-AA, Exp. 02181-2003-AA, Exp. 03419-2003-AA, Exp. 00636-2004-AA, Exp. 03667-2004-AA y Exp. 02644-2005-AA.

al trabajo, cuyo contenido esencial en uno de sus aspectos, determina que un trabajador sólo puede ser despedido por causa justa.

### ***Derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas***

El SUNTRANEP reportó que como parte de la implementación de las políticas para el uso de la infraestructura informática de la empresa (correo electrónico y web), Nestlé propuso a los trabajadores la firma de una carta declarando *“no tener derecho de privacidad en las comunicaciones electrónicas de mi lugar de trabajo, incluyendo correos electrónicos y el uso de Internet”*.

La mencionada declaración incluía reconocer que todos los datos o informaciones en el sistema de computo no son personales ni privados, sino de propiedad de la Empresa y por tanto sujetas a acceso por parte de su personal, así como el derecho de la Empresa a monitorear y revelar todas las comunicaciones electrónicas que se encuentren en el sistema de computo.

Al respecto el Tribunal Constitucional en la Sentencia del caso Exp. 1058-2004-AA/TC, declaró nulo el despido de un trabajador, pues la empresa tuvo acceso a los correos personales del trabajador sin su autorización o presencia, trasgrediendo lo señalando en el artículo 2º, inciso 10, de la Constitución *“toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos, así como a que las mismas y los instrumentos que las contienen, no puedan ser abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas sino mediante mandamiento motivado del juez y con las garantías previstas en la ley”*.

Según el TC aún cuando se alegue que el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa, ello no significa que la misma pueda arrogarse en forma exclusiva la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues se estaría distorsionando el esquema de atributos de la persona, como si estos pudiesen verse enervados por mantenerse una relación de trabajo, desconociendo el artículo 23º de la Constitución, el cual señala que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

Si bien existen obligaciones de trabajo que implican que el empleador haga uso de su poder fiscalizador y disciplinario, es necesario respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución e implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales.

## VI. CONCLUSIONES

- Nestlé es una transnacional suiza de alimentos que ha permanecido como una de las líderes en el mercado, desarrollando procesos de compras, absorciones y fusiones a nivel mundial. En el Perú, para 2006, la empresa se encontraba dentro las primeras 70 empresas con mayores ingresos y era una de las tres mayores en el rubro de alimentos. La empresa en el Perú responde a los intereses regionales de Nestlé INC orientados a la estandarización y concentración de su producción a nivel andino. Esto explica el aumento de sus importaciones de productos desde otras fábricas en la región andina, y la estandarización de sus sabores (sobretudo en las líneas compradas en el país).
- Nestlé ha desarrollado ampliamente su política de Responsabilidad Social Empresarial. Como parte de esta política se adhirió al Global Compact, el cual no sería solo *“un régimen regulatorio sino una plataforma”* de su política de para temas como el uso adecuado del agua, la erradicación del trabajo forzoso, etc. No obstante, sus declaraciones contrastan con diversas denuncias internacionales de grupos ecologistas y de defensa de los derechos laborales.
- Nestlé considera a los empleados como un “activo valioso de la empresa, comprometiéndose a ofrecer salarios competitivos, respetar el horario de trabajo, el derecho a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse -o no afiliarse- a ellas, así como a no interferir en estas”. A pesar de ello, la empresa ha sido denunciada por los sindicatos por la modificación unilateral de los turnos de trabajo, la intervención en la vida sindical y la vulneración del derecho a la libre afiliación. Su práctica anti sindical se plasma también en el despido de un dirigente sindical cuando, en el 2007, éste formaba parte de la comisión negociadora del Pliego de Reclamos.
- Otras denuncias importantes tienen que ver con la empresa impone nuevas categorías de trabajadores generando una discriminación salarial entre trabajadores nuevos y antiguos, a fin de debilitar al sindicato y evitar el ejercicio del derecho de huelga y también con la restricción del derecho de sus trabajadores a la intimidad y a la inviolabilidad de sus comunicaciones privadas.