

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS**  
**SINALTRAINAL**

NIT. 860.517.322-7

Personería Jurídica 04185  
Del 9 de Diciembre / 82

Diario Oficial No. 36207  
Del 7 de Marzo / 83

**Caso No 2**

**ANIQUILAMIENTO DE SINALTRAINAL AL INTERIOR  
DE LA MULTINACIONAL NESTLÉ EN CICOLAC  
LTDA. VALLEDUPAR**

- |                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. DESPIDO DE DIRIGENTES SINDICALES VIOLANDO EL PROCEDIMIENTO LEGAL Y CONVENCIONAL.</b></li><li><b>2. RETIRO FORZOSO Y MASIVO DE TRABAJADORES.</b></li></ol> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Indice**

Síntesis	p. 2
Antecedentes y contexto	p. 3
Hechos	p. 4
Acusación	p.10
Disposiciones internas e internacionales violadas	p.11
Pruebas	p.12

## **Síntesis.**

En el mes de octubre de 2002 la empresa CICOLAC LTDA, de propiedad de Nestlé, procedió a despedir ilegalmente nueve trabajadores violando el procedimiento legal y convencional.

Los derechos fundamentales de los trabajadores fueron desconocidos por el Estado Colombiano y por la empresa CICOLAC LTDA, al declarar ilegal un supuesto ‘cese de actividad’ en la empresa. ‘Cese’, que, en realidad, nunca tuvo lugar en las dependencias de CICOLAC LTDA.

Con fundamento en la decisión gubernamental los derechos fundamentales de los trabajadores fueron violados por la empresa al haber desconocido los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo vigente, la cual dispone de un término de 24 horas, a partir de la fecha en que se cometió la presunta falta, para citar a descargos los trabajadores inculcados de aquella(s). (Art.6, Num 1 de la Convención colectiva de Trabajo).

El despido colectivo de nueve trabajadores –entre ellos, cinco (5) dirigentes sindicales– fue el principio de la aniquilación del sindicato, y el resultado de una persecución selectiva, en el marco de un conflicto colectivo irresuelto entre la empresa y la organización de los trabajadores. De acuerdo con nuestra legislación laboral los trabajadores en conflicto gozan de la “garantía del fuero circunstancial” (protección especial de no despedir trabajadores durante el conflicto, salvo por justa causa, Decreto 2351 de 1965 art. 25).

Estos despidos tuvieron trascendental importancia en el proceso de extinción, ya que diez meses después, en septiembre de 2003, la empresa procede a retirar el 99% de los trabajadores, asestándose el golpe que terminó con el sindicato en Cicolac.

Poco después del despido de los trabajadores, CICOLAC LIMITADA desaparece como empresa industrial y como procesadora de leche en polvo (Klim su marca insignia), y en sustitución aparece la Sociedad DPA LTDA.

Con el fin de desvirtuar la existencia de la sustitución patronal, DPA LIMITADA adquiere la totalidad de la fábrica como activos, esto es por la adquisición de los bienes de la anterior empresa, no como unidad productiva, sino como quien adquiere de manera individualizada las maquinarias, materias primas, bienes muebles e inmuebles; para operar se vincula a nuevos trabajadores mediante contratos con cooperativas de trabajo asociado (forma de contratación, evitando así la continuidad de la convención colectiva y la posibilidad de asociación de los trabajadores).

La DPA Limitada es anunciada por la empresa Nestlé como una alianza estratégica con el grupo FONTERRA para la continuación y focalización del proceso productivo de lácteos en Colombia. Sin embargo, en los Documentos de la Cámara de Comercio no aparece Nestlé como socia.

## **Antecedentes y Contexto**

1. Cicolac Limitada es una empresa de propiedad de Nestlé, la cual figura en Colombia como subordinada y bajo el control de Nestlé de Colombia S.A.
2. Los hechos relatados a continuación se sitúan en el marco de un conflicto colectivo de trabajo que se inició el 28 febrero de 2002 con la presentación oficial del pliego de peticiones por parte del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS SINALTRAINAL ('sindicato') a la sociedad CICOLAC LTDA ("la empresa"), para fijar las nuevas condiciones del convenio colectivo de trabajo. El pliego fue propuesto con el fin de mejorar las condiciones laborales, sociales, económicas y de salubridad de los trabajadores de la empresa.
3. Las etapas de arreglo directo de la negociación del pliego de peticiones no produjeron resultado satisfactorio a los intereses de las partes. El conflicto fue solucionado por un tribunal de arbitramento el cual, en principio, fue dilatado por la empresa que le jugó al cambio de gobierno, cuando las condiciones le fueran más propicias. En el mes de abril de 2002, los trabajadores con el ánimo de no perjudicar a la empresa, ni los intereses de la ciudadanía, ni de la región, desistieron de ir a la huelga, buscando una solución pacífica al conflicto, optando por el tribunal de arbitramento.
4. El sindicato acudió en vano a múltiples instancias con el fin de alcanzar una solución negociada del conflicto colectivo, el interés de la empresa era reducir sus costos laborales, con detrimento y pauperización de los trabajadores, reducción de salarios, supresión de prestaciones sociales y desmonte de los servicios médicos entre otros en especial para las nuevas contrataciones laborales violando el derecho a la igualdad (art. 13 del C.P.).
5. El sindicato solicitó la intervención y mediación de la Defensoría del Pueblo, la Asamblea del Departamento del Cesar, la Embajada del Gobierno de Suiza, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin lograr ser escuchado exitosamente. La voluntad del sindicato era insistir en una solución al pliego. Asimismo se solicitó en reiteradas oportunidades una reunión con la dirección de Nestlé. Esta se mostró renuente, desconocía la existencia del conflicto laboral, negó toda solicitud de audiencia, con el pretexto alegado de que el asunto tendría que resolverse localmente.
6. Con firmeza premeditada de lo que la empresa pretendía realizar a futuro con los trabajadores y concomitante con el conflicto colectivo, solicitó la descapitalización de CICOLAC en VENTISEIS MIL MILLONES DE PESOS (\$26.000.000.000,00), para reintegrar este capital a sus socios, argumentando ante las autoridades colombianas que los derechos de los trabajadores estaban asegurados en una proporción de 3 a 1 y que había garantía suficiente y respaldo económico para el pago de las deudas laborales; los dineros de la descapitalización fueron invertidos en el retiro de los trabajadores de Cicolac Ltda en septiembre de 2003.

7. Con el retiro de los trabajadores, mediante maniobras que fueron avaladas por los funcionarios del Ministerio de la Protección Social (anteriormente Ministerio de trabajo y Seguridad social) lograron en una sola tarde y parte de la media noche salir de la totalidad de los trabajadores de la empresa con excepción de la Junta Directiva del Sindicato, Seccional Valledupar

## Hechos

1. En Valledupar – Cesar, siendo las 9.30 a.m. del 12 de julio de 2002, se hizo presente en las instalaciones de la empresa la Dra. Benilda Torres Infante, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Cesar, con el fin de constatar un presunto *cese de actividades*, denunciado por el señor Jairo Nieto Castañeda, jefe de recursos humanos de la empresa Cicolac Ltda.
2. Lo que se estaba desarrollando el 12 de julio en las dependencias de la empresa, no era un ‘cese de actividades’, sino una reunión de protesta (mitin), en la entrada o portería de la fábrica con la participación de los trabajadores que salían de sus turnos de trabajo. Actividad que no causó ningún cese de actividad laboral, ni impidió el acceso a la fábrica a quienes deben ingresar a laborar, ejecutándose normalmente las labores industriales de la empresa. Como prueba de la inexistencia del supuesto cese, pueden ser valorados no solamente los testimonios de los dirigentes sindicales, sino también los registros de leche fresca y carrotaques del día 12 de julio 2002 y las operaciones de producción realizadas en la fábrica.
3. Después de recorrer las instalaciones de la empresa y constatar mediante la inspección al lugar que se estaban desarrollando las actividades de producción, la funcionaria, Inspectora del trabajo resolvió calificar la existencia de un CESE PARCIAL DE ACTIVIDADES, en el área de bodega de producto terminado, la cual no era operada por trabajadores de la empresa sino por individuos llamados “coteros” (personas que se dedican a cargar objetos pesados sobre sus hombros) quienes no tenían vínculos directos con la empresa, sino que los transportadores les pagan a estas personas, por realizar la actividad de cargar y descargar los camiones.

Se lee en el acta de la funcionaria:

*“En compañía de los representantes antes mencionados la inspectora reconoce las instalaciones de la empresa pudiendo verificar que en área de bodega de producto terminado el señor Alirio Becerra Operario Montacargas no ha podido realizar sus labores cotidianas porque los coteros no han podido ingresar a la fábrica, de esta forma se deja constancia que EXISTE CESE PARCIAL DE ACTIVIDADES en el área de bodega de producto terminado”.*

4. Cuando los hechos del 11 de Julio ocurrieron era Ministro de Trabajo Angelino Garzón quien estuvo en la Cartera hasta el 7 de agosto de 2002, sin que durante este período los Inspectores se pronunciaran sobre el pretendido cese parcial de actividades. Cuando asumió el actual Presidente DE LA República el Dr. Alvaro Uribe Vélez, nombró en su gabinete como Viceministro de Trabajo y

Seguridad Social a la Dra. LUZ STELLA ARANGO (Abogada de la empresa Nestlé en Comestibles La Rosa S.A.) y ésta a su vez, designó como Directora de la Oficina de Trabajo (de la cual dependían los Inspectores de Trabajo) a la Dra. Ludmila Florez, ex Directora de Relaciones Industriales de Cicolac Ltda. y de Comestibles La Rosa S.A. (Empresa de Nestlé), quien había sido además negociadora de la anterior convención de trabajo.

5. Con base en el acta de fecha 12 de julio de 2002 y mediante resolución No 1650 del 11 de octubre de 2002 del Ministro de Salud encargado de las funciones del despacho del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, JUAN LUIS LONDOÑO DE LA CUESTA, declaró el cese parcial ilegal de actividades en el área de bodega de producto terminado en las instalaciones de la empresa Cicolac Ltda. – Valledupar (lugar en el cual no trabajaba ninguno de los trabajadores despedidos).

La resolución No 1650 del 11 de octubre de 2002, dice, en el artículo segundo:

*“ARTICULO SEGUNDO. (...)“el Ministerio de Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente, despida a aquellos trabajadores que hasta el momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo, pero determinada por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Es entendido, sin embargo, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que, una vez conocida la declaratoria de ilegalidad persistan en el paro por cualquier causa”, (artículo 1 D 2164/59)*

6. Haciendo uso de dicha resolución, la empresa llamó a descargos a los siguientes trabajadores: Osvaldo Silva Dita, Luciano Romero Molina (asesinado), Oscar Tascón Abadía, Gonzalo Gómez Cervantes, Filiberto Zabaleta, Alberto Emilio Gazabón, Jhonny Contreras, Eliécer Fonseca, Wilson Jiménez, era la mitad de la Junta Directiva de la Seccional, los otros dirigentes o líderes de la base y negociadores del pliego en discusión, siendo acusados de supuesta participación en el cese de actividades.
7. El procedimiento disciplinario en la empresa, para la rendición de descargos de los trabajadores, estuvo viciado de nulidad, por cuanto el modo de descargos establecido en el Regimen Contractual del convenio de trabajo era extemporáneo. La convención colectiva de trabajo establece un término de 24 horas, después de cometida la falta, para citar a descargos a los trabajadores inculcados por supuestas faltas (en el presente caso habían transcurrido 2 meses). Establece el precepto:

*“CONTRATOS DE TRABAJO. REGIMEN CONTRACTUAL.  
ARTÍCULO SEIS (6). Las partes acuerdan el siguiente régimen contractual:*

*1.- Cuando el jefe del Departamento tenga alguna queja sobre alguno de sus trabajadores deberá manifestarlo por escrito al Jefe de Relaciones Industriales indicando el cargo y la hora en que sucedió el supuesto hecho.*

*El Jefe de Departamento tendrá un término de 24 horas para informar sobre la falta cometida.”*

8. A pesar de los alegatos del sindicato y la advertencia del Ministerio de Trabajo de que la empresa debía cumplir con la resolución mencionada, CICOLAC LTDA. procedió a efectuar los despidos de manera arbitraria, injusta e ilegal.
9. Ante la evidencia de la violación al debido proceso, los trabajadores despedidos interpusieron ante el Consejo Superior de la Judicatura una Acción de Tutela (art. 85 de la C.P.), donde se solicitó: “se tutelen los derechos al debido proceso, al trabajo, derecho de asociación sindical, libertad de asociación, libertad de conciencia de acuerdo con lo previsto con los derechos fundamentales en el artículo 1, 2, 13, 15, 21, 28, 29, 37, 39, 53 de la Constitución Nacional”.
10. El sindicato agotó todos los esfuerzos legales e hizo gestiones políticas a nivel nacional e internacional para que la empresa revocara la decisión de despedir los compañeros. Igualmente amenazó que si se iniciaba cualquier acción judicial no haría ningún arreglo con los despedidos, que estos debían aceptar en bloque, porque no haría acuerdos individuales, o todos o ninguno. Ante las permanentes amenazas de los paramilitares de la región y bajo la presión del despido, los trabajadores aceptaron la oferta de la empresa de cancelarles una indemnización, facilitarles la consecución de visas que le permitiera salir del país a los amenazados, para salvaguardar sus vidas y la de sus familias. La empresa se benefició de las amenazas de los grupos paramilitares, pues finalmente también influyeron para que los trabajadores aceptaran firmar las actas de conciliación.
11. Los trabajadores por vía de tutela pretendieron defender sus puestos de trabajo, no habiéndose logrado sentencia alguna porque en diciembre de 2002, el Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca comunicó la decisión de admitir el desistimiento de la solicitud de amparo de tutela. Lo anterior debido a que los compañeros, finalmente, habían conciliado los despidos con la empresa acatando la condición impuesta.
12. En distintas reuniones y en presencia de los ganaderos de la región, los sindicalistas de CICOLAC LTDA. fueron presentados como responsables de los bajos precios de la venta de la leche en el mercado, ellos son los proveedores de leche fresca de la empresa. (Quienes tengan un conocimiento elemental sobre el conflicto colombiano, no podrán desconocer las denuncias constantes sobre la conexión histórica, ideológica, y económica de este sector con los llamados ‘paramilitares’, y entenderán consecuentemente que dichas alegaciones constituyen una amenaza seria y concreta en contra de la integridad física y de las libertades civiles y políticas de los dirigentes sindicales).
13. El despido de los 5 dirigentes sindicales (incluidos como negociadores del pliego petitorio) y de los 4 líderes de base produjeron el debilitamiento de la organización sindical y del proceso de la negociación colectiva, ya que dentro de este grupo de trabajadores fueron despedidos tres de los líderes sindicales que se encontraban negociando el nuevo acuerdo de trabajo con la empresa.

14. La Empresa no pudo solucionar con el sindicato el conflicto colectivo de trabajo, y esperó a que cambiaran las condiciones políticas del país para solicitar su integración. Aclaremos, el tribunal debió ser constituido durante el gobierno del Presidente Pastrana (1998 a 2002), pero la empresa dilató su constitución y esperó el cambio de gobierno, cuando para ella fueran más propicias las relaciones de fuerza, ya que el nuevo gobierno, abiertamente de derecha, nombraría un ministro de corte empresarial, contrario al saliente que había sido dirigente sindical.
15. Al constituirse el Tribunal de Arbitramento Obligatorio casi 7 meses después de terminada la etapa de arreglo directo, ya con funcionarios influyentes dentro del ministerio, las condiciones correlativas de fuerza eran de dos a uno; el árbitro nombrado por el gobierno era exfuncionario del Ministerio y reconocido como un representante más del sector empresarial.
16. El laudo arbitral expedido por el Tribunal de arbitramento se dio con violación al debido proceso y falta de garantías ya que el árbitro de los trabajadores, viendo que era un montaje vulgar el contubernio que existía entre el árbitro de la empresa y el árbitro designado por el Ministerio de la Protección Social, optó por renunciar antes de dictarse el laudo que reemplazaría parcialmente el convenio de trabajo, sin embargo los otros dos árbitros profirieron el laudo, siendo ratificada la decisión por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, que no admitió como válida la renuncia del árbitro de los trabajadores.
17. La normatividad colombiana dispone que el tribunal de arbitramento obligatorio debe sesionar con la presencia de los tres árbitros.
18. En el Tribunal, la empresa obtuvo lo que quería: un laudo arbitral que desmejoraba el convenio colectivo vigente y las relaciones laborales de los trabajadores, estableciendo un régimen discriminatorio entre antiguos y nuevos trabajadores, e introduciendo trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo, para los que se reducía en un cincuenta por ciento los salarios, suprimía el régimen de indemnizaciones a lo ordenado por la ley más un treinta por ciento (30 %), desmontaba el servicio médico para trabajadores y familiares, cambiándolo por un plan complementario de salud, disminución del fondo para préstamos de vivienda, etc. En últimas, obtuvo la reducción de los costos laborales con enormes ganancias para la empresa, no obstante que nunca alegó dificultades económicas, sino que la posición era que los salarios debían de ser reducidos para ser competitivos con los salarios de las empresas dedicadas al mismo objeto social), previendo entre otras cosas la negociación o holding, con el grupo Fonterra.
19. La empresa había logrado la autorización para descapitalizarse debido a sus fructuosas ganancias y el enorme capital que había acrecentado. En su oportunidad, durante el proceso administrativo para reducir el capital y reintegrarlo a sus socios, frente al costo laboral y las garantías exigidas por la ley, para autorizar la reducción, la empresa había planteado ante el ministerio de trabajo y la Superintendencia de sociedades que su estabilidad económica era viable, ya que la relación con los créditos laborales no se verían afectados con

la autorización de descapitalización, ya que cada obligación laboral estaba respaldada en una proporción de una a tres.

20. La empresa CICOLAC LTDA al parecer no reintegró los dineros a los socios sino que este capital sirvió para pagar las indemnizaciones del retiro de todos los trabajadores que laboraban para la Empresa, con excepción del señor ALFONSO BARON quien no aceptó el retiro y es hoy el único trabajador que todavía tiene la empresa CICOLAC LTDA.
21. Para el retiro de los trabajadores, nuevamente se valió la compañía de sus influencias en el Ministerio e impuso un condicionamiento a manera de chantaje; los trabajadores tenían que aceptar su propuesta de retiro dentro de pocas horas, o de lo contrario la empresa aplicaría el laudo arbitral mucho menos favorable.
22. A fin de evitar que los nuevos dirigentes sindicales influyeran en el chantaje y evitaran el retiro de los trabajadores, planeó una reunión el mismo día y dejó huérfana de dirección a la base, pues mientras reunía a los dirigentes en Bogotá, para tratar asuntos del laudo arbitral, contrató un vuelo charter hacia Valledupar y desplegó a su personal de confianza para que presionaran, con la presencia de los inspectores de trabajo del Ministerio, el retiro de los trabajadores de la empresa, quienes al aceptar tenían que suscribir diligencias de conciliación, con lo cual no habría lugar posteriormente a presentar demandas laborales por cuanto estas hacen tránsito a cosa juzgada.
23. La legislación colombiana prevee la figura de la sustitución patronal, esto es el cambio de un empleador por otro en caso de venta, arrendamiento, cambio de razón social, cualquier forma de mutación de la propiedad, etc., con los requisitos adicionales que se mantenga la continuidad del contrato laboral y que la empresa continúe desarrollando el mismo objeto social. Esto sucedió en CICOLAC con la Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda. DPA Ltda., pero con el objeto de burlar la continuidad de los derechos laborales individuales y sindicales, se procedió al retiro de los trabajadores y posteriormente a formalizar la venta de activos o bienes patrimoniales de la sociedad.
24. Con el retiro de los trabajadores en forma masiva, el sindicato se extinguió. El retiro total fue de 175 trabajadores en una sola tarde y parte de la noche, con la complicidad de los Inspectores de Trabajo. Anteriormente la empresa ya había retirado por el mismo mecanismo 81 trabajadores vinculados mediante contratos a término fijo, antes de finalizar el conflicto colectivo de trabajo, quienes igualmente eran socios del sindicato.
25. Los trabajadores despedidos y desvinculados de la empresa eran cabeza de familia, la mayoría con promedio de trabajo de 18 años de labores en la empresa y edades superiores a los 40 años. En Colombia los trabajadores mayores difícilmente logran vincularse y se les restringe aún más su vinculación laboral en otras empresas cuando tienen antecedentes de haber formado parte de organizaciones sindicales, quedando en una condición de ostracismo.



26. Estando preparando los materiales y concretando los testigos que participarían en la audiencia pública en Berna - Suiza, fue asesinado uno de los compañeros que asistirían a este escenario, LUCIANO ENRIQUE ROMERO MOLINA. Dirigente de SINALTRANAL despedido el 22 de octubre de 2002 por la supuesta participación en el cese de actividades.
27. Luciano Romero, dirigente sindical, testigo de muchos de los hechos denunciados por SINALTRAINAL, fue asesinado en la ciudad de Valledupar, Cesar, el día 11 de Septiembre de 2005. No obstante, para el Presidente Uribe, Valledupar es la ciudad donde más se ha fortalecido la seguridad democrática; el control de la ciudad es de los paramilitares y del Batallón La Popa por parte de Ejército Nacional. En este contexto secuestraron, torturaron y asesinaron al extrabajador de CICOLAC LTDA.

## **Acusación.**

1. Nestle ha violado los derechos humanos de los trabajadores, violó las normas Constitucionales que garantizan el Derecho al Trabajo, el Derecho de Asociación Sindical, la Igualdad, el Debido Proceso, la No-discriminación, el Derecho de Reunión, de Asociación Sindical, Huelga y Negociación Colectiva. Infringió las normas y convenios internacionales que se citarán más adelante como consecuencia del despido de los trabajadores de sus puestos de trabajo, desconociendo igualmente el derecho al debido proceso.
2. Con el despido de los directivos sindicales y la renuncia provocada de los trabajadores de Cicolac Limitada se violó el derecho al trabajo y a vivir en condiciones dignas y justas.
3. EL despido de los trabajadores directivos del Sindicato y de los activistas de la organización, así como la renuncia provocada mediante presiones indebidas que afectaron la libre voluntad de las personas, al desconocimiento de la garantía del fuero sindical, como medida de garantía para evitar represalias contra los representantes de los trabajadores.
4. Con el despido de los dirigentes sindicales la empresa lesionó seriamente la existencia de la organización sindical y particularmente los derechos convencionales, legales y extraconvencionales de los trabajadores. Las lesiones causadas a la organización con la decisión de la empresa, inició el camino inexorable que conduciría, en corto plazo, a la pérdida de los derechos de movilización y libertad de reunión, a la negociación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en esta empresa.
5. El despido de los directivos sindicales y el retiro forzado de los trabajadores de Cicolac condujo al aniquilamiento y destrucción de la seccional del sindicato SINALTRAINAL en Valledupar y particularmente en la empresa CICOLAC LIMITADA.
6. La empresa se benefició de las amenazas permanentes de los paramilitares en contra de los dirigentes sindicales. Dichas amenazas llevaron a algunos dirigentes a abandonar la ciudad, sus bienes, y a trasladarse con sus familias a otros municipios, fuera del Departamento del Cesar a fin de salvaguardar su vida y la de sus familiares.

## **DISPOSICIONES INTERNAS E INTERNACIONALES VIOLADAS**

Nestlé, por intermedio de su filial en Colombia CICOLAC LTDA ha violado la siguiente normatividad: Constitución Política, Artículos 13, 29, 37, 39, 53, 55, 56,58; Código Sustantivo de Trabajo, Artículos 353 y 354; ley 50 de 1990, artículo 39; Convenios 87 y 98 de la OIT de 1948, ratificados por las leyes 26 y 27 de 1976; Convenio Para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, artículo 11; Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 4, 19, 23, 25; Protocolo de San Salvador de 17 de Noviembre de 1988, artículos 7, lit. a, c y d, 8, 9 y 10; Pacto de San José de Costa Rica artículos 4, 5 num. 1,2,13,15,16,24,25; Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (resolución XXIX de la IX Conferencia Intramericana de Bogotá 1948, artículos 7, 8, 11, 19, 20, 26, 27, 35 y 36.

## **PRINCIPIOS CORPORATIVOS EMPRESARIALES DE NESTLÉ.**

*“Mientras que los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé van a seguir evolucionando y adaptándose a un mundo que cambia constantemente, nuestro fundamento básico se mantiene inalterable desde los orígenes de nuestra compañía y refleja las ideas básicas de justicia, honestidad y la preocupación general por la gente.”*

### **Derechos Humanos**

NESTLÉ apoya plenamente los dos principios rectores del GLOBAL COMPACT DE NACIONES UNIDAS en materia de derechos humanos.

Por lo tanto, NESTLÉ:

*“PRINCIPIO 1 Apoya y respeta la protección de derechos humanos internacionales dentro de su ámbito de influencia;*

*PRINCIPIO 2 Asegura que sus propias compañías no son cómplices en casos de violaciones de los derechos humanos.”*

### **Recursos Humanos y Condiciones de Trabajo**

NESTLÉ apoya plenamente los 4 principios rectores del Global Compact de Naciones Unidas en materia de trabajo.

Por lo tanto, NESTLÉ apoya:

*“PRINCIPIO 3 La libertad de asociación y el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva.*

*PRINCIPIO 6 La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. 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 plenamente, y mantener un dialogo 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 como acoso o abuso. Nestle considera que sus empleados*

*son el activo más valioso de la empresa. La participación a todos los niveles se basa en una comunicación transparente, tanto sobre 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 a mejorar su actuación.”*

## **PRUEBAS**

1. Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1 de marzo de 2000 al 28 de febrero de 2002.
2. Denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS “SINALTRAINAL”.
3. Denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte de la empresa CICOLAC LTDA.
4. Pliego de peticiones presentado por SINALTRAINAL a consideración de la empresa CICOLAC LTDA.
5. Carta de fecha 28 de febrero de 2002, mediante la cual CICOLAC LTDA., le informa a SINALTRAINAL entre otras cosas, la designación de sus representantes en la negociación colectiva, entre los cuales aparece la señora LUDMILA FLOREZ.
6. Acta No 061 de fecha 12 de abril de 2002, de la asamblea general de la seccional de SINALTRAINAL en VALLEDUPAR, donde los trabajadores definieron por la huelga y eligieron el Comité de Huelga.
7. Acta de la asamblea general de la seccional de SINALTRAINAL en VALLEDUPAR, realizada el 23 de abril de 2002 donde los trabajadores deciden revocar su decisión de optar por la huelga y en su reemplazo solicitar al Ministerio de Trabajo la convocatoria del Tribunal de Arbitramento para que defina el conflicto laboral.
8. Artículo de Prensa de Vanguardia Liberal, página 5ª del 11 de mayo de 2002 “SINDICATO DE CICOLAC DENUNCIA AMENAZAS”, *“Amenazas telefónicas han recibido algunos miembros del sindicato de Cicolac, en las que les advierten que si no aceptan las propuestas de la empresa, tendrán que trabajar en el cielo”*, aseguro el presidente DE SINALTRAINAL, OSWALDO SILVA DITTA.
9. “ACTA CONSTATAACION DE CESE DE ACTIVIDADES” del 12 de julio de 2002 de la Inspectora de Trabajo y seguridad social de la Dirección Territorial del CESAR DRA. BELINDA TORRES INFANTE, a las instalaciones de la fábrica.
10. Oficio de fecha 25 de septiembre de 2002, dirigido por Mrs. BRIGITTE ANDEREGG, Coordinadora del Fondo de Solidaridad Internacional

SOLIFONDS, a la Dirección de NESTLÉ S.A. en SUIZA, mediante la cual le solicitan una audiencia para que los miembros de la Dirección Nacional de SINALTRAINAL, puedan tratar los graves problemas de los trabajadores de la multinacional en COLOMBIA.

11. Oficio de fecha 26 de septiembre de 2002, del señor LUÍS CARLOS DELGADO, PUBLIC AFFAIRE ISSUES MANAGER VEVEY SWITZERLAND, dirigido a Mrs. BRIGITTE ANDEREGG, COORDINADORA DEL FONDO DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL SOLIFONDS, mediante la cual le remiten nota dirigida a la Dirección Nacional de SINALTRAINAL, mediante la cual le niegan la solicitud de audiencia en SUIZA.
12. Carta dirigida firmada por 131 trabajadores al señor ALVARO JAVIER CASTAÑO Gerente de Recursos Humanos de NESTLÉ, mediante la cual le manifiestan su inconformidad por la forma violenta como viene tratando las relaciones laborales.
13. Resolución No 01650 del 11 de octubre de 2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *“Por la cual se decide una solicitud de declaratoria de ilegalidad de un cese de actividades”*.
14. Carta dirigida por el Presidente de SINALTRAINAL Valledupar a la División Regional del Trabajo del CESAR, mediante la cual le solicita su traslado a la fábrica CICOLAC LTDA., y su intervención inmediata *“...a efectos de evitar que el empleador despida trabajadores de manera injusta con motivo de la declaración ilegal del cese parcial que supuestamente ocurrió en la mencionada entidad el 12 de julio del año en curso.*
15. Resolución No 00233 de fecha 15 de octubre de 2002, de la Dirección Territorial del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, mediante la cual multan a la empresa CICOLAC LTDA., *“...por una suma equivalente a 20 veces el salario mínimo legal mensual vigente, con destino al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE “SENA” por violación a los artículos Diez (10)- Contratación, Dos (2) – Campo de Aplicación, Once (11) – Ascensos de la convención colectiva de trabajo, por las razones antes expuestas en el presente proveído.”*
16. Oficio de fecha octubre 22 de 2002, enviado por la Dirección Nacional de SINALTRAINAL al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social Dr. JUAN LUÍS LONDOÑO DE LA CUESTA, mediante el cual se le solicita su intervención inmediata para que la empresa se abstenga de realizar despidos de trabajadores sin antes efectuar las investigaciones necesarias a fin de dar cumplimiento al artículo 2 de la resolución No 01650 del 11 de octubre de 2002.
17. Por solicitud del SINALTRAINAL, la Dirección Territorial del CESAR del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, realizó una audiencia el 21 de octubre de 2002 a las 10.30 a.m. en las instalaciones de CICOLAC LTDA., con la presencia de la empresa y el sindicato, con el fin de ventilar el contenido

de la resolución No 01650 del 11 de octubre de 2002, en razón a las pretensiones de CICOLAC LTDA., de despedir trabajadores violando el trámite establecido en la resolución referida.

*“Una vez escuchadas las partes el Director Territorial de Trabajo manifiesta que el Ministerio de Trabajo cumpliendo con la solicitud hecha por el Presidente de SINALTRAINAL, Seccional Valledupar, en el sentido de designar un Inspector de Trabajo para que se traslade a la empresa CICOLAC para efecto de evitar despido injusto de los trabajadores manifestamos que la empresa debe dar aplicación al contenido de la Resolución No 01650 de octubre 11 en su artículo 2º con el fin de proteger los derechos de los trabajadores que hayan hecho cesación pasiva del trabajo. Por lo anterior, el Ministerio de Trabajo estará atento a los procedimientos legales para el caso concreto. Siendo las 1.30 P.M. y una vez leída se suscribe por quienes en ella intervinieron.”*

18. Actas de descargos de fechas 21 y 22 de octubre de 2002, en las cuales los trabajadores mencionados rinden sus descargos sobre el hecho que se les imputa, cual es la participación en un cese de actividades declarado ilegal por el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
19. Cartas de despido de los nueve (9) trabajadores; JHONNY CONTRERAS, ALBERTO GAZABON, LUCIANO ROMERO, GONZALO GOMEZ, ELIECER FONSECA, OSCAR TASCÓN, WILSON JIMENEZ, FILIBERTO ZABALETA y OSWALDO SILVA, violando el procedimiento establecido en el Régimen Contractual de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente y en el artículo 2 de la Resolución No 01650 del 11 de octubre de 2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
20. Certificación del Ministerio de Protección Social donde consta que la Doctora LUDMILA FLOREZ MALAGÓN es funcionaria de este Ministerio desde el 1 de noviembre de 2002.
21. Oficios donde consta que la Doctora LUZ STELLA ARANGO era la apoderada de la empresa en su fábrica COMESTIBLES LA ROSA S.A. en DOSQUEBRADAS RISARALDA.
22. Certificación del Ministerio de Protección Social donde consta que la Doctora LUZ STELLA ARANGO era funcionaria de este Ministerio en momentos en que fue declarado ilegal un supuesto cese de actividades.
23. Tutela interpuesta por los trabajadores despedidos ante el Consejo Superior de la Judicatura, contra CICOLAC LTDA., a efectos de obtener la protección de derechos fundamentales y contra el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL por la violación al derecho de defensa y al debido proceso por la expedición de la resolución 1650 de octubre 11 de 2002.
24. Oficio del Juzgado cincuenta y uno Penal Municipal dirigido al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CICOLAC LTDA., donde le informan la remisión de la Tutela instaurada por los trabajadores despedidos contra

CICOLAC LTDA. Y el Ministerio de Trabajo, a la Sala Penal del Tribunal de BOGOTÁ.

25. Oficio del Secretario Judicial del Consejo Superior de la Judicatura de CUNDINAMARCA, dirigido de conformidad con la Ley a los Juzgados Penales Municipales Reparto, remitiendo el expediente No 11001110200020025392, el cual contiene la tutela elevada contra CICOLAC LTDA. Y EL MINISTERIO DE TRABAJO, asignado a la Magistrado MARGARITA CECILIA FORERO RUEDA.

26. Actas de conciliación entre la empresa CICOLAC LTDA., y los trabajadores despedidos.

27. Acta de defunción de **LUCIANO ENRIQUE ROMERO MOLINA**, asesinado por grupos paramilitares el 11 de septiembre de 2005 en VALLEDUPAR.

28. Artículos de Prensa:

- Del ESPECTADOR de fecha 13 de septiembre de 2005. Fue asesinado en VALLEDUPAR el sindicalista LUCIANO ROMERO MOLINA.
- De EL TIEMPO de fecha 12 de septiembre de 2005. Se confirma el asesinato en VALLEDUPAR del sindicalista LUCIANO ROMERO MOLINA.
- De EL TIEMPO de fecha 13 de septiembre de 2005.

29. Constitución Política de COLOMBIA.

30. Principios Corporativos empresariales de NESTLÉ

31. Directrices de la OCDE para multinacionales.

## **PRUEBAS CASO 2 RETIROS MASIVOS**

32. Materiales sobre la descapitalización de la empresa CICOLAC LTDA.

33. Resolución 320 *“por la cual se autoriza a una sociedad para solemnizar una reforma estatutaria consistente en la disminución de capital”*.

34. El Ministerio de Protección Social constituyó e integró el Tribunal de Arbitramento, mediante resoluciones 00913 del 19 de junio 2002, 01675 del 10 de octubre, 001941 del 28 de noviembre de 2002 y 000328 del 19 de marzo de 2003.

35. Carta de fecha 4 de diciembre de 2002, dirigida por SINALTRAINAL al Embajador de SUIZA donde se le solicita intervenir en la búsqueda de la solución del conflicto laboral.

36. Protocolo de la Asamblea de Accionistas de NESTLÉ en base de una grabación de video, del 3 de abril de 2003 en LAUSANNE, SUIZA, donde STEPHAN SUHNER presenta la gravedad del problema en NESTLÉ COLOMBIA.
37. Acta de la instalación y de las sesiones del tribunal de arbitramento del 1 de abril de 2003 y actas Nos 2, 3, 4, 5, 6, 7.
38. Carta fechada 7 de mayo de 2003, mediante la cual el Dr. JOSE ANTONIO RODRIGUEZ PEÑA, presenta renuncia como Árbitro del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, "...en consideración a que no se ha debatido como ordena la ley las circunstancias y pruebas que se han debido utilizar para la expedición del laudo."
39. Nota de fecha mayo 7 de 2003, mediante la cual el Presidente del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, le informa al Ministerio de Protección Social, sobre la renuncia del Dr. JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ PEÑA como árbitro del mismo.
40. Las cartas del 9 de mayo de 2003 enviadas al Doctor ÁLVARO URIBE VÉLEZ, PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA y a EDGARDO MAYA VILLAZÓN, PROCURADOR GENERAL DE LA REPÚBLICA, solicitando su inmediata intervención.
41. Denuncia pública de SINATRINAL, por las amenazas recibidas el 16 de mayo de 2003 en la sede nacional del sindicato en BOGOTÁ.
42. Recurso de Anulación del Laudo Arbitral de fecha 7 de mayo de 2003, presentado por SINALTRAINAL, ante el Presidente del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, "...por ser manifiestamente inequitativo, contrario a la CONSTITUCIÓN POLÍTICA NACIONAL y por violar ostensiblemente las facultades de los árbitros contraviniendo lo dispuesto en el artículo 458 del C.S.T., así mismo acuso el acto de haberse proferido por fuera de los dispuestos en el artículo 456 del C.S.T."
43. Recurso de anulación parcial del Laudo Arbitral presentado por CICOLAC LTDA. el 23 de mayo de 2003.
44. Copia enviada por SINALTRAINAL el 21 de mayo de 2003 al señor PETER BRABECK-LETMATHE Director General NESTLÉ - VEVEY SUIZA, solicitándole su intervención inmediata y detener los abusos que se vienen cometiendo contra SINALTRAINAL y los trabajadores.  
  
Oficio de fecha 21 de mayo de 2003, mediante el cual JOSÉ RODRÍGUEZ PEÑA informa a SINALTRAINAL, a la OIT y la CUT, a la Embajada de SUIZA y a otros, y denuncia algunas de las arbitrariedades que se presentaron en la decisión ilegal del Tribunal de Arbitramento Obligatorio.
45. Comunicación de fecha 19 de junio de 2003 del Apoderado General de la empresa donde le informa a SINALTRAINAL sobre las tres (3) reuniones que tuvo el señor CARLOS EDUARDO REPRESAS, Director General del



GRUPO NESTLÉ y responsable para las AMÉRICAS, con trabajadores de las fábricas en COLOMBIA; situación que oportunamente SINALTRAINAL denunció ya que fue una estrategia de la empresa para dividir los compañeros y lograr que desde su interior presionaran por un acuerdo leonino que definiera el conflicto laboral.

46. Fallo de fecha 21 de julio de 2003 mediante el cual la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, resuelve el “...recurso de Anulación que interpusieron ambas partes contra el laudo del Tribunal de Arbitramento Obligatorio...”. La Corte “RESUELVE: NO ANULAR el LAUDO ARBITRAL emitido el 7 de mayo de 2003 por el tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto laboral existente entre la sociedad CICOLAC LTDA y el SINICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS “SINALTRAINAL”.

Con esta decisión se confirma la perdida de una buena parte de los derechos y reivindicaciones obtenidas por los trabajadores a lo largo de muchos años y a costa de muchos sacrificios.

47. Cartas sin fecha de CUARENTA Y TRES (43) trabajadores mediante las cuales renuncian a los beneficios de la convención colectiva de trabajo, violando los términos establecidos para tal fin.
48. Nota de fecha 17 de septiembre de 2003, mediante la cual el señor FERNANDO DEL CASTILLO Gerente de la Fábrica Invita al trabajador GUSTAVO GARCIA GÓMEZ, para que asista\_ “...hoy a las 2.30 p.m. al Club Campestre a una reunión con el consultor externo quien le expondrá y analizará con usted una propuesta económica para terminar el contrato de trabajo de mutuo acuerdo, así como diversas opciones de inversión y de trabajo.
49. Actas de conciliación de fecha 17 de septiembre de 2003 mediante las cuales los trabajadores: EDGAR RICARDO BALLESTEROS VICTORIA, CARLOS HUMBERTO CASTAÑEDA HERNANDEZ, JAIME ANTONIO LAGO CASTAÑEDA y otros, contratados a término indefinido firman el acuerdo conciliatorio de dar por terminado el contrato de trabajo.
50. Listado de 175 trabajadores de CICOLAC LTDA., que firmaron el acuerdo conciliatorio en las mismas condiciones que los anteriores. En esta aparece su número de identidad, antigüedad en la empresa, salario, bonificación, prestaciones sociales, las deudas y el valor total que le fue entregado a cada trabajador.
51. Testimonios de los trabajadores JAIME LAGO CASTAÑEDA, EFFER PAEZ ROJAS, DONACIANO MARQUEZ, ORLANDO REDONDO, JOSE FRANCICO MENA, FELIZ GABRIEL DAZA CONTRERAS, TOMAS CADENA RUEDA, DIOGENES GIL M., GUSTAVO GARCIA GOMEZ, sobre la manera arbitraria e ilegal con que CICOLAC TDA., procedió con sus trabajadores para lograr que estos “de manera voluntaria” renunciaran a sus contratos de trabajo.

52. Listado de ex trabajadores de CICOLAC LTDA., que fueron contratados nuevamente a través de ADECCO para que realizaran labores de entrenamiento e instrucción de los nuevos trabajadores. Estos nuevos trabajadores desarrollarán labores para la DAIRY PARTNERS AMERICAS DPA, sociedad que se hará cargo de la producción de los mismos productos de NESTLÉ, con unas condiciones de trabajo y salariales totalmente distintas a las de los antiguos trabajadores.
53. Comunicado de Prensa VEVEY – SUIZA, de la agencia de prensa EFE en los cuales se anuncia la creación de una nueva sociedad.
42. Agosto 30 de 2001. *“NESTLE Y NEW ZEALAND GLOBAL ENTRAN EN UNA ALIANZA LÁCTEA PARA AMÉRICA”*.
43. Artículo de Prensa LA PRENSA de Panamá del 31 de agosto de 2001. *“Nestlé y Fonterra a la conquista de las Américas”*
44. BUENOS Aires 8 de abril de 2002. *“Alianza de las Transnacionales Nestlé y Fonterra. Nestlé y Fonterra a la Conquista de las Américas.”*
45. De CICOLAC la oficialización de la firma de la nueva sociedad.
46. Comunicado de Prensa de Constitucional de BUENOS AIRES del 8 de abril de 2002. *“Nestlé y Fonterra anunciaron formalmente la creación de Dairy Partners Américas –DPA-“*
47. Comunicado de Prensa de Constitucional de BUENOS AIRES del 15 de diciembre de 2002. *“Nace Dairy Partners Américas Argentina, la alianza entre Nestlé y la neocelandesa Fonterra.”*
48. Comunicado de Prensa de CICOLAC LTDA. *“Dairy Partners Américas (DPA) se establece en Colombia de abril 19 de 2004.”*
49. Artículo de prensa de VANGUARDIA LIBERAL del 20 de abril de 2004, *“Desaparece Cicolac y nace Dairy Partners”*
50. Artículo de prensa de EL PILON de Valledupar, *“Nueva imagen a partir del 1 de julio. DPA compró activos de Cicolac”*
54. Instrumento Público No 0759 del 5 de abril de 2004, Constitución de la Sociedad de nombre DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA.
55. Certificado de Existencia y Representación Legal de DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA., expedida por la CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ.
56. Texto del artículo 456 del Código Sustantivo de Trabajo.

*“CAPITULO VII. PROCEDIMIENTO ARBITRAL. ARTICULO 456. QUORUM.  
Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo no pueden  
deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros. “*

57. Oficio de fecha 9 de octubre de 2003, mediante el cual el Director Territorial del MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL da respuesta a un Derecho de Petición del Presidente de SINALTRAINAL con el cual quería obtener información sobre la asistencia de funcionarios de ese ministerio a las diligencias de conciliación de los contratos de trabajo de los empleados de CICOLAC el 17 de septiembre de 2003.