

**NATIONALE GEWERKSCHAFT DER ARBEITERINNEN DER
LEBENSMITTELINDUSTRIE
SINALTRAINAL**

NIT. 860.517.322-7

Personería Jurídica 04185
de Diciembre / 82

Diario Oficial No. 36207 Del 9
Del 7 de Marzo / 83

FALL NR. 2

**VERNICHTUNG DER GEWERKSCHAFT
SINALTRAINAL INNERHALB DES
MULTINATIONALEN KONZERNS NESTLÉ BEI
CICOLAC LTD. IN VALLEDUPAR**

1. Entlassung von Gewerkschaftsführern unter Verletzung der gesetzlichen Vorschriften und des Gesamtarbeitsvertrages
2. Massive, erzwungene Kündigung der Arbeiter

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung.....	Seite 1
2. Vorgeschichte und Kontext.....	Seite 2
3. Ereignisse und Fakten.....	Seite 3
4. Anklagepunkte.....	Seite 8

Zusammenfassung

Im Monat Oktober 2002 entliess das zum Nestlé-Konzern gehörende Unternehmen CICOLAC Ltd. neun Arbeiter auf illegale Weise, da es das in Gesetzen und im Gesamtarbeitsvertrag dafür festgeschriebene Vorgehen verletzte.

In dem eine angebliche „Arbeitsniederlegung“ im Unternehmen für illegal erklärt wurde, haben der kolumbianische Staat und das Unternehmen CICOLAC Ltd. die Grundrechte der Arbeiter missachtet. Diese Arbeitsniederlegung in den Räumen des Unternehmens hat in Wirklichkeit nie stattgefunden.

Gestützt auf den Regierungsentscheid hat das Unternehmen die Grundrechte der Arbeiter verletzt, in dem sie die im gültigen Gesamtarbeitsvertrag festgeschriebenen Fristen missachtet hat. Der Gesamtarbeitsvertrag sieht eine Frist von 24 Stunden ab dem Moment, in dem ein Fehlverhalten begangen wurde, vor, um den betroffenen Arbeiter zum rechtlichen Gehör zur Rechtfertigung seines Fehlverhaltens zu zitieren (Art. 6, Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrages).

Die kollektive Entlassung der neun Arbeiter – darunter fünf Vorstandsmitglieder der Gewerkschaft – bedeutete den Beginn der Zerschlagung der Gewerkschaft. Sie ist das Resultat einer selektiven Verfolgung der Gewerkschafter im Rahmen eines ungelösten kollektiven Konfliktes zwischen dem Unternehmen und der Arbeiterorganisation. In Übereinstimmung mit unserer Arbeitsgesetzgebung geniessen die Arbeiter während eines Konfliktes „die Garantie eines situationsbezogenen Schutzes“ (garantía del fuero circunstancial, d.h. ein besonderer Schutz, damit Arbeiter während des Konfliktes nicht entlassen werden können, es werden auf gerechtfertigte Gründe angebracht, Dekret 2351 von 1965, Art. 25).

Diese Entlassungen waren im Prozess der Ausradierung der Gewerkschaft von erheblicher Bedeutung, da das Unternehmen ja zehn Monate später – im September 2003 - 99% der Arbeiter aus der Fabrik zu entlassen und damit der Gewerkschaft den Schlag versetzen würde, welcher ihr Ende bedeuten sollte.

Kurze Zeit nach der Entlassung der Arbeiter verschwindet CICOLAC Ltd. als Industrieunternehmen und als Hersteller von Pulvermilch der Marke KLIM, und an ihre Stelle tritt die Gesellschaft DPA Ltd.

Um eine geordnete Übergabe des Arbeitgebers zu vertuschen, erstet die DPA Ltd. die gesamte Fabrik als Aktivvermögen, das heisst sie kauft die Güter des früheren Unternehmens nicht als Produktionseinheit, sondern als Einzelposten, d.h. sie kauft die Maschinen, die Rohstoffe, Einrichtungsgegenständen und Immobilien separat auf. Für den Betrieb stellt sie neue Arbeiter an, und zwar über Verträge mit gemeinschaftlichen Arbeiterkooperativen (cooperativas de trabajo asociado, es handelt sich dabei um eine Anstellungsform, mit der die weitere Anwendbarkeit des Gesamtarbeitsvertrages verhindert und die gewerkschaftliche Organisation der Arbeiter unterbunden werden können).

Die Gesellschaft DPA Ltd. wird von Nestlé als strategische Allianz mit der Gruppe FONTERRA angekündigt, mit der der Produktionsprozess von Milchprodukten in Kolumbien weitergeführt und gestrafft werden sollte. Es ist jedoch anzufügen, dass in der Dokumentation der Handelskammer Nestlé nicht als beteiligtes Unternehmen erscheint.

Vorgeschichte und Kontext

1. CICOLAC Ltd. ist ein Unternehmen im Besitz von Nestlé und steht in Kolumbien als Filiale unter der Kontrolle von Nestlé de Colombia S.A.
2. Die nachfolgend aufgeführten Vorfälle ereigneten sich im Rahmen eines kollektiven Arbeitskonfliktes, der am 28. Februar 2002 mit der Präsentation des Forderungskataloges zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages durch die Nationale Gewerkschaft der Arbeiter der Nahrungsmittelindustrie SINALTRAINAL (nachfolgend die Gewerkschaft) an die Gesellschaft CICOLAC Ltd. (nachfolgend das Unternehmen) seinen Anfang nahm. Die Gewerkschaft unterbreitete den Forderungskatalog mit der Absicht, die Arbeitsbedingungen sowie die soziale, wirtschaftliche und gesundheitliche Situation der Arbeiter des Unternehmens zu verbessern.
3. Die Phase der direkten Verhandlungen über den Forderungskatalog führte zu keinen für die Interessensparteien zufriedenstellenden Resultaten. Der Konflikt wurde dann in der Folge durch ein Schiedsgericht gelöst. Die Einsetzung des Schiedsgerichts wurde zu Beginn vom Unternehmen verzögert, da dieses darauf setzte, nach dem Regierungswechsel im August 2002 für seine Interessen günstigere Bedingungen vorzufinden. Mit der Absicht, den Interessen des Unternehmens, der Einwohner und der Region nicht zu schaden, haben die Arbeiter im April 2002 beschlossen, von der Durchführung eines Streiks Abstand zu nehmen und eine friedliche Lösung des Konflikts zu suchen, weshalb sie sich für ein Schiedsgericht entschieden.
4. Die Gewerkschaft hat sich vergeblich an verschiedene Instanzen gewendet, um in diesem Konflikt eine Verhandlungslösung zu erreichen. Das Ziel des Unternehmens war es, die Arbeitskosten zu senken, und zwar mittels der Schlechterstellung und Verarmung der Arbeiter, unter anderem durch eine Lohnreduktion, den Wegfall von Sozialleistungen und den Abbau der Gesundheitsvorsorge, dies insbesondere für zukünftige Angestellte, womit das Unternehmen das Gebot der Gleichbehandlung verletzte (Art. 13 der Verfassung Kolumbiens).
5. Die Gewerkschaft forderte die Intervention und Vermittlung des Büros des Menschenrechtsombudsmannes, des Parlaments des Departements Cesar, der Botschaft der Schweiz sowie des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit, ohne aber für ihre Anliegen effektiv Gehör zu finden. Es war der klare Willen der Gewerkschaft, auf einer Lösung des Forderungskataloges zu beharren. Ebenso forderte die Gewerkschaft mehrmals ein Treffen mit der Direktion von Nestlé in Vevey. Diese stand unserem Ansinnen aber sehr ablehnend gegenüber, anerkannte die Existenz eines Arbeitskonfliktes nicht, lehnte jegliches Gesuch um ein Gespräch ab und gab zur Begründung an, dass die Angelegenheit lokal gelöst werden müsse.
6. Mit einer klaren Vorstellung, was später mit den Arbeitern geschehen soll und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskonflikt hat das Unternehmen mit vorsätzlicher Härte um eine Kapitalreduktion von CICOLAC Ltd. im Umfang von 26 Milliarden Pesos ersucht, um dieses Kapital ihren Eignern auszuschütten. Gegenüber den zuständigen Behörden argumentierte das Unternehmen, dass die Verpflichtungen gegenüber den Arbeitern im Verhältnis 3 zu 1 gedeckt seien und dass es genügend Garantien und eine ausreichende wirtschaftliche Stärke gebe, um die Arbeitskosten und Verpflichtungen gegenüber den Arbeitern zu bezahlen. Das Geld der

Kapitalreduktion wurde dann jedoch dazu verwendet, die Entlassung der Arbeiter der CICOLAC Ltd. vom September 2003 zu finanzieren.

7. Mit dem Rückzug der Arbeiter, welcher mit einer durch das Arbeitsministerium gedeckten Vorgehensweise erreicht wurde, konnte sich das Unternehmen in einem Nachmittag und einer halben Nacht der Gesamtheit der Arbeiter zu entledigen, mit Ausnahme der Mitglieder des Vorstandes der Gewerkschaftssektion von Valledupar.

Ereignisse

1. Am 12. Juli 2002 um 9.30 Uhr morgens, fand sich Dr. Benilda Torres Infante, Inspektorin für Arbeit und Soziale Sicherheit der Regionalen Arbeitsdirektion CESAR in den Installationen des Unternehmens CICOLAC Ltd. in Valledupar, Cesar, ein, um eine angebliche Arbeitsniederlegung zu verifizieren. Diese angebliche Arbeitsniederlegung wurden von Jairo Nieto Castañeda, Personalchef des Unternehmens CICOLAC Ltd., denunziert.
2. Was an jenem 12. Juli in den Räumlichkeiten des Unternehmens tatsächlich stattfand war keine Arbeitsniederlegung, sondern ein Protestakt, ein Meeting, beim Eingangstor der Fabrik, an dem Arbeiter teilnahmen, deren Schicht beendet war. Diese Protestaktivität hatte keinerlei Arbeitsniederlegung zur Folge, noch behinderte sie den Zugang zur Fabrik für diejenige, die zur Arbeit gehen mussten, so dass der Betrieb der Fabrik normal verlief. Als Beweise für die Nicht-Existenz der angeblichen Arbeitsniederlegung können nicht nur die Zeugenaussagen der Gewerkschaftsführer herangezogen werden, sondern auch die Buchführung über die angelieferte Frischmilch und das Register der Tanklastwagen von jenem 12. Juli, sowie die an jenem Tag durchgeführten Produktionsprozesse.
3. Nachdem sie die Örtlichkeiten des Unternehmens abgesprochen hatte und durch die Inspektion des Ortes feststellen konnte, dass die Produktionsaktivitäten in Gange waren, entschloss sich die Arbeitsinspektorin eine teilweise Arbeitsniederlegung im Bereich der Lagerhalle der Endprodukte in ihrem Bericht festzuhalten. Diese Lagerhalle wird nicht durch Arbeiter des Unternehmens betrieben, sondern durch „coteros“ genannte Personen (Personen, die schwere Lasten auf ihren Schultern tragen), welche in keiner direkten Beziehung zum Unternehmen stehen, sondern die von den Transporteuren dafür bezahlt werden, dass sie die Lastwagen be- und entladen.

Im Bericht der Funktionärin ist zu lesen:

„Im Beisein der vorher erwähnten Vertreter schreitet die Inspektorin die Räumlichkeiten des Unternehmens ab und kann dabei feststellen, dass im Bereich der Lagerhalle der Endprodukte Herr Alirio Becerra, Gabelstaplerfahrer, seine tägliche Arbeit nicht hat verrichten können, da die Coteros die Fabrik nicht betreten konnten. Damit wird festgehalten, dass eine teilweise Arbeitsniederlegung im Bereich der Lagerhalle der Endprodukte existiert.“

4. Im Moment, als sich die Vorkommnisse vom 12. Juli 2002 ereigneten, war Argelino Garzón Arbeitsminister. Sein Ministeramt dauerte noch bis zum Regierungswechsel vom 7. August 2002, ohne dass sich in dieser Zeit die Arbeitsinspektoren zur angeblichen teilweisen Arbeitsniederlegung geäußert hätten. Als der aktuelle Präsident der Republik, Alvaro Uribe Vélez, sein Amt antrat, ernannte er in seinem

Kabinett Frau Doktor Luz Stella Arango zur Vizeministerin für Arbeit und soziale Sicherheit (bis dahin Anwältin des Unternehmens Nestlé bei der Filiale Comestibles La Rosa S.A.), und diese ihrerseits ernannte als Direktorin des Büros für Arbeit, dem die Arbeitsinspektoren unterstellt sind, Frau Doktor Ludmila Flórez, ehemalige Direktorin für Industrielle Belange bei CICOLAC Ltd. und bei Comestibles La Rosa S.A. (beides Nestlé – Unternehmen). Frau Flórez war zudem Unterhändlerin bei den Verhandlungen des vorangegangenen Gesamtarbeitsvertrages.

5. Basierend auf der Akte des 12. Juli 2002 und mit Verfügung Nr. 1650 vom 11. Oktober 2002 des Gesundheitsministers Juan Londoño de la Cuesta, der ebenfalls die Funktionen des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit inne hat, wurde dann die teilweise Niederlegung der Arbeit im Bereich der Lagerhalle für Endprodukte (an diesem Ort arbeitete keiner der nachher entlassenen Arbeiter) der Firma CICOLAC Ltd. in Valledupar deklariert.

Die Verfügung No. 1650 vom 11. Oktober 2002 besagt im 2. Artikel:

Artikel Nr. 2:“ Das Arbeitsministerium wird unverzüglich intervenieren, mit dem Ziel zu verhindern, dass der Arbeitgeber diejenigen Arbeitnehmer entlässt, die bis zu diesem Zeitpunkt auf friedliche Art und Weise ihr Arbeit niederlegten, aber weil sie durch Umstände, die sie nicht beeinflussen konnten und die durch den Streik als solchen entstanden waren, dazu gezwungen waren. Es versteht sich jedoch, dass der Arbeitgeber das Recht hat, all diejenigen Arbeiter zu entlassen, die nach bekannt werden der Illegalerklärung aus was für Gründen auch immer am Streik fest halten“ (Artikel 1 D 2164/59).

6. Unter Berufung auf die erwähnte Verfügung rief das Unternehmen die folgenden Arbeiter zu Rechtfertigungsgesprächen auf: Osvaldo Silva Dita, Luciano Romero Molina (ermordet), Oscar Tascón Abadía, Gonzalo Gómez Cervantes, Filiberto Zabaleta, Alberto Emilio Gazabón, Jhonny Contreras, Eliécer Fonseca, Wilson Jiménez. Die Hälfte von ihnen waren Mitglied des Gewerkschaftsvorstandes, die anderen Gewerkschaftsführer oder Vertrauenspersonen der Gewerkschaft und Unterhändler in den Verhandlungen um den erwähnten Forderungskatalog; sie wurde angeschuldigt, angeblich an der Arbeitsniederlegung teilgenommen zu haben.
7. Das disziplinarische Vorgehen des Unternehmens zur Durchführung der Rechtfertigungsgespräche der Arbeiter war ungültig, da sie die im Gesamtarbeitsvertrag festgeschriebene Vorgehensweise für die Durchführung von Rechtfertigungsgesprächen in zeitlicher Hinsicht nicht einhielt. Der Gesamtarbeitsvertrag schreibt eine Frist von 24 Stunden nach Begehen des Vergehens fest, um den des Vergehens beschuldigten Arbeiter zum Rechtfertigungsgespräch zu zitieren (im vorliegenden Fall waren schon zwei Monate seit den angeblichen Vergehen vergangen). Der Text im Gesamtarbeitsvertrag besagt:

Arbeitsverträge. Anstellungsbedingungen.

Artikel 6: Die Parteien beschliessen die folgenden Anstellungsbedingungen:

1. *Wenn der Abteilungschef über eine Klage über einen seiner Arbeiter verfügt, muss er diese unter Angabe der Gründe und des Zeitpunkts des angeblichen Fehlverhalten dem Chef für industrielle Beziehungen (in etwa Personalchef) schriftlich melden.*

Der Abteilungschef hat eine Frist von 24 Stunden, um den Personalchef über das begangene Vergehen zu informieren.“

8. Trotz den Verteidigungsplädoyers der Gewerkschaft und der Zurechtweisung des Arbeitsministeriums, dass das Unternehmen die Bestimmungen der erwähnten Verfügung befolgen müsse, ging CICOLAC dazu über, die Entlassungen auf illegale, parteiische und ungerechte Art auszuführen.
9. Vor dem Hintergrund der klaren Verletzung der Prozessvorschriften hatten die entlassenen Arbeiter beim Obersten Justizrat (Consejo Superior de Judicatura) eine Klage zum Schutz ihrer verfassungsmässigen Rechte eingereicht, in der sie forderten, dass „das Recht auf einen korrekten Prozess, das Recht auf Arbeit, auf die gewerkschaftliche Organisation, die Organisationsfreiheit und die Gedankenfreiheit geschützt werden, in Übereinstimmung mit den Grundrechten der Verfassung festgehalten in den Artikeln 1, 2, 13, 15, 21, 28, 29, 37, 39 und 53.“
10. Die Gewerkschaft hat alle legalen Möglichkeiten ausgeschöpft und auch national und international politische Vorstösse gemacht, damit das Unternehmen den Entschluss, die Kameraden zu entlassen, zurücknehme. Die Firma drohte jedoch damit, dass wenn gerichtliche Massnahmen ergriffen würden, es keine gütliche Einigung mit den Entlassenen geben werde, und diese müssten die Einigung en bloc akzeptieren, es werde keine individuellen Vereinbarungen geben. Alle oder niemand war die Devise. Auf Grund der dauernden Drohungen durch die Paramilitärs in der Region und unter dem Druck der Entlassung akzeptierten die neun Arbeiter schliesslich das Angebot des Unternehmens, ihnen die Entschädigungszahlungen auszuhändigen und ihnen bei der Erlangung von Visas zu helfen, damit die bedrohten Arbeiter das Land verlassen können, um so ihr Leben und das ihrer Familien zu retten. Das Unternehmen wurde durch die Drohungen der paramilitärischen Gruppen begünstigt, da diese Drohungen schliesslich auch einen Einfluss darauf hatten, dass die entlassenen Arbeiter akzeptierten, das Protokoll der gütlichen Einigung zu unterzeichnen.
11. Die Arbeiter hatten versucht, durch eine Klage auf Schutz ihrer verfassungsmässigen Rechte ihre Arbeitsplätze zu schützen. Sie erlangten jedoch kein Urteil, da im Dezember 2002 der Regionale Justizrat von Cundinamarca seinen Beschluss bekannt gab, den Rückzug der Schutzklage zu akzeptieren, da die Kameraden sich ja schliesslich mit dem Unternehmen in Bezug auf die Entlassungen gütlich geeinigt hätten.
12. In verschiedenen Versammlungen und in Gegenwart der Viehzüchter der Region wurden die Gewerkschafter von CICOLAC Ltd. als Verantwortliche für die tiefen Milchabnahmepreise dargestellt. Diese Viehzüchter sind die Lieferanten der Frischmilch für das Unternehmen CICOLAC. Wer über den kolumbianischen Konflikt Grundkenntnisse hat, kann die andauernden Denunziationen über die historische, ideologische und wirtschaftliche Verbindung zwischen dem Sektor der Viehzüchter und den paramilitärischen Gruppen nicht verkennen, und wird deshalb gut verstehen, dass diese Aussagen des Unternehmens eine ernsthafte und konkrete Bedrohung gegen die physische Integrität und die zivilen und politischen Freiheiten der Gewerkschaftsführer darstellen.
13. Die Entlassung der fünf Gewerkschaftsführer (darin eingeschlossen die Verhandlungsführer des Forderungskataloges) und der vier Basismitglieder der

Gewerkschaft führten zur Schwächung der Gewerkschaftsorganisation und derer Verhandlungsmacht, da mit dieser Gruppe drei der Gewerkschaftsführer entlassen wurden, die mit dem Unternehmen in Verhandlung über den neuen Gesamtarbeitsvertrag standen.

14. Das Unternehmen konnte den kollektiven Arbeitskonflikt mit der Gewerkschaft nicht in ihrem Sinne lösen, und wartete deshalb, bis sich die politischen Rahmenbedingungen im Lande ändern würden, um das Schiedsgericht einzurichten. Es ist hier festzuhalten, dass das Schiedsgericht noch unter der Regierung von Andres Pastrana (1998 bis 2002) hätte einberufen werden sollen, aber das Unternehmen hat die Einsetzung des Schiedsgerichtes verzögert und den Regierungswechsel abgewartet. Mit dem Regierungswechsel änderten sich die Machtverhältnisse zu Gunsten des Unternehmens, da die neue Regierung klar rechts stand und einen Arbeitsminister ernennen sollte, der sehr unternehmensfreundlich war, während sein Vorgänger früher Gewerkschaftsführer war.
15. Im Moment, als das Schiedsgericht eingesetzt wurde, waren schon fast sieben Monate seit der Etappe direkter Verhandlungen vergangen, und da nun das Unternehmen einflussreiche Funktionäre im Arbeitsministerium hatte, war das Kräfteverhältnis im Schiedsgericht 2 zu 1: der Schiedsrichter, der von der Regierung ernannt worden war, war ein Ex-Funktionär des Ministeriums und ein bekannter Vertreter des Unternehmenssektors.
16. Der Schiedsspruch des Schiedsgerichtes kam unter Verletzung des korrekten Vorgehens und ohne die notwendigen Prozessgarantien zustande. Der Schiedsrichter als Vertreter der Arbeiter entschloss sich vor der Urteilsfällung zum Rücktritt, als er sah, dass aus dem schmachvollen Bündnis zwischen dem Schiedsrichter des Unternehmens und dem vom Ministerium ernannten Richter eine absurde Parodie wurde. Trotz des Rücktritts des Vertreters der Arbeiter erliessen die beiden anderen Schiedsrichter den Schiedsspruch, der den bisherigen Gesamtarbeitsvertrag teilweise ersetzen würde. Dieser Schiedsspruch wurde später von der Kammer für Arbeitsbelange des Obersten Gerichtshofs bestätigt, da der Oberste Gerichtshof den Rücktritt des Schiedsrichters der Arbeiter nicht als gültig und rechtens anerkannte.
17. Die kolumbianische Gesetzgebung schreibt vor, dass ein obligatorisches Schiedsgericht nur in Anwesenheit der drei Richter tagen kann.
18. Mit dem Schiedsgericht erhielt das Unternehmen was es wollte, nämlich einen Schiedsspruch, der den gültigen Gesamtarbeitsvertrag und die Arbeitsbedingungen der Arbeiter verschlechterte. Einerseits führte er ein diskriminierendes Regime zwischen bisherigen und neuen Arbeitnehmern ein und führte Arbeiter mit lediglich befristeten Anstellungsverträgen ein, die einen um 50% tieferen Lohn erhielten; weiter reduzierte er die Entschädigungsregelungen im Entlassungsfall auf das gesetzliche Minimum plus 30%, baute die Gesundheitsvorsorge für die Arbeiter und ihre Familien ab und ersetze sie durch einen Gesundheits-Ergänzungsplan, reduzierte den Wohnbaufonds etc. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Unternehmen die Reduktion der Arbeitskosten erreichte, mit enormen Gewinnen für das Unternehmen, obwohl sie nie wirtschaftliche Probleme anführte, sondern geltend machte, dass die Löhne gesenkt werden müssten, um gegenüber den Löhnen anderer Firmen des Sektors wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei hatte sie die Verhandlungen über eine Holding mit der Fonterra – Gruppe im Auge.

19. Das Unternehmen hatte die Erlaubnis erhalten, eine Kapitalreduktion vorzunehmen, da es grosse Gewinne und eine enorme Kapitalanhäufung ausweisen konnte. Während des Verwaltungsprozesses, um das Kapital reduzieren und ihren Inhabern aushändigen zu können, hatte das Unternehmen im Hinblick auf die Arbeitskosten und die gesetzliche Kostendeckungsgarantie gegenüber dem Arbeitsministerium und der Aufsichtsbehörde für Gesellschaften argumentiert, dass ihre wirtschaftliche Stabilität intakt sei, da sich das Verhältnis zu den Arbeitskosten mit der Erlaubnis zur Kapitalreduktion nicht verschlechtere, da alle aus den Arbeitsverhältnissen herrührenden Verpflichtungen im Verhältnis 1 zu 3 gedeckt seien.
20. Allem Anschein nach hat das Unternehmen CICOLAC Ltd. die Gelder der Kapitalreduktion nicht ihren Eignern rückerstattet. Vielmehr diente dieses Geld dazu, die Entlassungsentschädigungen aller Arbeiter die für das Unternehmen arbeiteten, zu bezahlen. Die einzige Ausnahme bildet Herr Alfonso Barón, der die Entlassung nicht akzeptierte und heute der einzige Arbeiter ist, den das Unternehmen CICOLAC Ltd., noch hat.
21. Um den Rücktritt der Arbeiter zu erreichen, bediente sich das Unternehmen einmal mehr seines Einflusses im Arbeitsministerium und stellte die Bedingungen in Form einer Erpressung: die Arbeiter mussten den Rückzugsvorschlag innert weniger Stunden akzeptieren, andernfalls drohte das Unternehmen damit, die Regeln des Schiedsspruchs anzuwenden, die für die Arbeiter viel weniger günstig waren.
22. Um zu verhindern, dass die neuen Gewerkschaftsführer in dieser Erpressung intervenieren und den Rückzug der Arbeiter zu verhindern versuchen könnten, plante das Unternehmen für den selben Tag ein Treffen mit der Gewerkschaftsführung und liess die Arbeiterbasis führungslos. Denn während sie die Gewerkschaftsführer in Bogotá versammelte, um verschiedene Punkte des Schiedsspruches zu besprechen, organisierte sie einen Charterflug nach Valledupar, um das Personal ihres Vertrauens dorthin zu schicken, damit es im Beisein der Arbeitsinspektoren des Ministeriums Druck ausübt, um den Rücktritt der Arbeiter von der Firma zu erreichen. Die Arbeiter, die akzeptierten, mussten Urkunden unterzeichnen, die eine gütliche Einigung besiegelten, womit später die Möglichkeit wegfallen sollte, arbeitsrechtliche Klagen zu hinterlegen, da diese Klagen automatisch als schon entschieden behandelt würden.
23. Die kolumbianische Gesetzgebung sieht die Figur der Arbeitgeber-Substitution vor, das heisst der Wechsel von einem Arbeitgeber zu einem anderen im Falle von Verkauf, Vermietung, Änderung des im Handelsregister eingetragenen Namens, jegliche Änderung der Besitzverhältnisse etc., mit der Zusatzbedingung, dass die Kontinuität der Arbeitsverträge gewährleistet wird und dass das Unternehmen weiterhin den selben sozialen Daseinszweck verfolgt. Dies war in CICOLAC mit der Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltd. DPA Ltd. der Fall, aber mit dem Ziel, die Kontinuität der Arbeits- und Gewerkschaftsrechte zu hintertreiben, schritt man zum Rückzug aller Arbeiter und nachträglich zur Formalisierung des Verkaufs des Aktivvermögens oder der Güter der Gesellschaft.
24. Mit dem massiven Rückzug der Arbeiter erlosch die Gewerkschaft. Insgesamt haben sich 175 Arbeiter an einem einzigen Nachmittag und Abend vom Unternehmen mit Hilfe der Komplizenschaft der Arbeitsinspektoren zurückgezogen. Schon zuvor hatte das Unternehmen mit dem selben Vorgehen 81 Arbeiter mit befristeten

Arbeitsverträgen zum Rückzug bewogen, dies bevor der kollektive Arbeitskonflikt beendet war. Diese 81 waren ebenfalls Mitglieder der Gewerkschaft.

25. Die entlassenen und somit vom Unternehmen entfernten Arbeiter waren Familienväter, die Mehrheit arbeitete schon durchschnittlich 18 Jahre für die Firma und waren über 40 Jahre alt. In Kolumbien finden ältere Arbeiter nur noch sehr schwer wieder Arbeit, und ihre Chancen in anderen Unternehmen eingestellt zu werden, werden noch mehr eingeschränkt, wenn sie früher in Gewerkschaften organisiert waren.
26. Während wir daran arbeiteten, die Materialien für die öffentliche Anhörung in Bern vorzubereiten und zu entscheiden, wer als Zeuge in Bern auftreten wird, wurde einer unserer Kameraden der als Zeuge vorgesehen war, ermordet, Luciano Enrique Romero Molina. Er war Führungsperson von SINALTRAINAL und war am 22. Oktober 2002 auf Grund der angeblichen Teilnahme an der Arbeitsniederlegung entlassen worden.
27. Luciano Romero, Gewerkschaftsführer, Zeuge vieler der von SINALTRAINAL denunzierten Vorfälle, wurde am 11. September 2005 in der Stadt Valledupar ermordet. Nichts desto trotz ist für Präsident Uribe Valledupar die Stadt, wo sich die Demokratische Sicherheit am meisten gefestigt hat. Die Kontrolle über die Stadt üben die Paramilitärs und das Bataillon La Popa der Nationalarmee aus. In diesem Kontext wurde der ehemalige Arbeiter von CICOLAC Ltd. entführt, gefoltert und ermordet.

Anklagepunkte

1. Nestlé hat die Menschenrechte der Arbeiter verletzt. Nestlé verletzte die Verfassungsnormen, die das Recht auf Arbeit, das Recht auf gewerkschaftliche Organisation, auf Gleichheit, auf einen korrekten Prozess, auf Nicht-Diskriminierung, das Versammlungsrecht sowie das Recht auf Streik und Kollektivverhandlungen. Durch die Entlassung der Arbeiter hat sie die Normen und Internationalen Konventionen (die nachfolgend aufgeführt werden) und auch die Vorgaben eines korrekten Prozesses missachtet.
2. Mit der Entlassung der Gewerkschaftsführer und der provozierten Kündigung der Arbeiter von CICOLAC Ltd. wurde das Recht auf Arbeit und auf ein Leben in würdigen und gerechten Umständen verletzt.
3. Die Entlassung der Arbeiter mit Führungsfunktionen in der Gewerkschaft und der Gewerkschaftsaktivisten, wie auch die erzwungene Kündigung durch ungebührlichen Druck beschnitten die freie Meinungsäußerung der Personen, da die den Gewerkschaftsmitgliedern zustehenden Schutzmechanismen aberkannt wurden. Diese Schutzmechanismen gelten als Garantie dafür, dass Repressalien gegen die Vertreter der Arbeiter verhindert werden können.
4. Mit der Entlassung der Gewerkschaftsführer hat das Unternehmen der Existenz der Gewerkschaftsorganisation schweren Schaden zugefügt, insbesondere im Bereich der Rechte des Gesamtarbeitsvertrages, sowohl was die gesetzlichen Vorschriften als auch darüber hinausgehende Bestimmungen betrifft. Die auf Grund der Beschlüsse des Unternehmens der Gewerkschaftsorganisation zugefügten Rechtsverletzungen war der Beginn eines Weges, der in kurzer Zeit unweigerlich zum Verlust des Rechts auf

Mobilisierung, des Rechts auf Versammlungsfreiheit, auf Kollektivverhandlungen und auf das Recht zur Ausübung des Streiks der Arbeiter dieser Firma führen musste.

5. Die Entlassung der Gewerkschaftsführer und der erzwungene Rücktritt der Arbeiter von Cicolac führten zur Auflösung und Zerstörung der Sektion von SINALTRAINAL in Valledupar, insbesondere im Innern des Unternehmens CICOLAC.
6. Das Unternehmen zog aus den andauernden Drohungen der Paramilitärs gegen die Gewerkschaftsführer Nutzen. Diese Drohungen führten dazu, dass einige Führungspersonen die Stadt verliessen und damit ihr Hab und Gut aufgaben, um sich mit ihren Familien in anderen Gemeinden ausserhalb des Departements Cesar zu begeben, um so ihr Leben und das ihrer Familienangehörigen zu schützen.