

A la atención del: Ministerio de Economía y Competitividad
Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE para
Empresas Multinacionales

Dirección: Paseo de la Castellana 162, Madrid 28046, España
Tel: +34 91 495 9554
Fax: +34 91 349 3562
Email: pnacional.ssc@comercio.mineco.es

Las partes:

UNI GLOBAL UNION

Federación sindical internacional

-y-

PROSEGUR

Empresa multinacional

COMUNICACIÓN DE INSTANCIA ESPECÍFICA

Resumen

Este conflicto está relacionado con las acciones de la empresa de seguridad privada Prosegur en sus operaciones en Sudamérica. En España, Prosegur tiene la reputación de ser un buen ciudadano empresarial, interacciona con los sindicatos, promueve iniciativas de RSE y es un líder constructivo en el sector. La situación en América Latina es totalmente diferente. Prosegur es sin duda el líder sectorial en la región. Sin embargo, la empresa toma represalias contra los trabajadores que ejercen su libertad sindical y sus derechos de negociación colectiva.

Prosegur toma represalias contra los trabajadores por sus actividades sindicales de diferentes maneras: discrimina a miembros de sindicatos en cuanto a aumentos salariales y bonificaciones por su afiliación, se niega a conceder contratos permanentes a activistas sindicales, socava la negociación colectiva mediante la creación de convenios colectivos falsos, acosa y toma represalias contra dirigentes sindicales, viola leyes relativas a la negociación colectiva y despiden a trabajadores que participan en huelgas legales. Prosegur suele negarse a cumplir o retrasa la aplicación de las decisiones de órganos administrativos y tribunales facultados para hacer cumplir la legislación laboral. En algunos casos, la empresa ha obstaculizado la labor de organismos públicos que investigaban denuncias de violaciones de derechos laborales.

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales establecen un marco de normas mínimas relativas a derechos laborales y humanos y

procedimientos que las empresas deben respetar. Las acciones de Prosegur, en algunos casos, violan estas normas, dan una pésima imagen de las empresas españolas en todo el mundo y minan los esfuerzos de empresas socialmente responsables en la OCDE. Esta situación debería preocupar al PNC español.

UNI pide al PNC español que investigue los problemas en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú, convoque a las partes y ofrezca sus buenos oficios para alcanzar una solución para que la empresa mejore el cumplimiento de las normas en estas áreas.

Presentado por:

UNI Global Union
8-10 Avenue Reverdil,
CH-1260 Nyon,
Suiza

Persona de contacto principal:

Alice Dale, Jefa de Departamento
UNI Servicios de Mantenimiento y de Seguridad
Tel: +41 22 365 21 64
Móvil: +41 (0) 79 769 9061
Fax: +41 22 365 21 21
E-mail: alice.dale@uniglobalunion.org

Las partes

El denunciante

UNI Global Union (UNI) es una federación sindical internacional de sindicatos del sector de los servicios. UNI cuenta actualmente con una afiliación de 20 millones de trabajadores del sector de los servicios en todo el mundo. A través de 900 sindicatos afiliados, UNI representa a trabajadores en 150 países y en cada región del mundo. Los sindicatos afiliados a UNI en todo el mundo representan a 2 millones de trabajadores en el sector del mantenimiento y de la seguridad, que incluye a trabajadores en el sector de la seguridad privada.

UNI se centra en la sindicación y en la acción política y normativa para crear un mundo mejor para los trabajadores. UNI lucha por empleos con seguridad social y justicia para todos con el fin de mejorar los lugares de trabajo y las normas laborales en los servicios y sectores conexos.

UNI representa los intereses de los sindicatos afiliados y sus miembros ante organismos y procesos internacionales que toman decisiones que afectan a los trabajos, las condiciones de empleo o la seguridad en sus sectores en todo el mundo.

UNI ha firmado 49 Acuerdos Globales con empresas multinacionales para llegar a un acuerdo respecto a las normas de derechos laborales en toda África, las Américas, Asia y el Pacífico y Europa.

UNI presenta esta queja en nombre de sus sindicatos afiliados y los organizadores y activistas que luchan por garantizar el sindicalismo en las instalaciones de Prosegur.

La empresa

Prosegur es uno de los principales proveedores mundiales de servicios de seguridad privada en cuanto a tamaño y crecimiento. Es la empresa de seguridad más grande y la única empresa de seguridad privada cuyas acciones cotizan en Bolsa en España, donde se encuentra su sede.

En sus declaraciones públicas, Prosegur dice estar comprometida con la responsabilidad social empresarial (RSE) y pregona que es miembro de una serie de iniciativas de RSE (p.ej. el índice FTSE4Good IBEX y el Pacto Mundial). El Código Ético y de Conducta de Prosegur afirma que la empresa 'defiende la libre afiliación sindical y la negociación colectiva'.

Prosegur es el empleador más importante de guardias de seguridad privada en Sudamérica. Entre las empresas multinacionales, en 2010 fue la número uno en el mercado de la seguridad privada en España, Portugal, Brasil, Paraguay, Argentina, Uruguay, Chile y Perú¹. En 2011, la empresa se convirtió en líder del mercado en Colombia². Prosegur prevé que crecerá significativamente en los mercados emergentes, en particular en América Latina, lo que pone de relieve la importancia de esa región para sus operaciones futuras³.

Jurisdicción

España es un país miembro de la OCDE y ha establecido un Punto Nacional de Contacto (PNC) que tiene la responsabilidad de promover el cumplimiento de las Directrices por empresas multinacionales extranjeras que operan en España y empresas multinacionales españolas que operan en el extranjero en países no

1 Prosegur, Informe Integrado 2010,

<http://www.prosegur.com/web/groups/corporativo/documents/memorias/prwebc009299.pdf>

2 Prosegur, Informe Integrado 2011,

<http://www.prosegur.com/web/groups/corporativo/documents/memorias/prwebc012381.pdf>

3 *Ibíd.*, pág. 61.

adherentes. El presente caso concierne a una empresa española (Prosegur) que opera en el extranjero en países tanto adherentes como no adherentes.

Las Directrices

Las Directrices se describen como ‘recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos’ (Líneas Directrices de la OCDE, en adelante “Directrices”, Prefacio, párrafo 1). Se pueden entender como un baluarte contra la introducción de prácticas empresariales irresponsables y perjudiciales como herramienta de influencia y competitividad. El objetivo de las Directrices es frenar estas prácticas para proteger a la mayoría de empresas que respetan las Directrices de los efectos negativos de una ‘ventaja competitiva indebida’ (*ibíd.*, párrafo 6). El Prefacio advierte que ‘las empresas podrían verse tentadas a descuidar las normas y principios de conducta adecuados (...). Estas prácticas de unas pocas empresas podrían poner en duda la reputación de la mayoría de ellas y generar preocupación en los ciudadanos’.

Las Directrices y los organismos de PNC se crearon para abordar estas situaciones. Las Directrices esperan un enfoque cooperativo en la resolución del problema: ‘El objetivo común de los gobiernos que se adhieren a las Directrices consiste en impulsar las contribuciones positivas que las empresas multinacionales pueden realizar al progreso económico, medioambiental y social, y en reducir al mínimo las dificultades que puedan causar sus diversas actividades’ (*ibíd.*, párrafo 9).

Derechos humanos

El compromiso con los derechos humanos es fundamental para los modelos de comportamiento requeridos por las Directrices. Según las Directrices, las empresas deben respetar los derechos humanos⁴. Esto significa que deberían evitar causar o contribuir a efectos negativos en los derechos humanos, velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas (Directrices, capítulo IV, cláusula 1). Las Directrices también exigen que las empresas resuelvan dichos impactos si los hubiera (*ibíd.*, cláusula 2). Asimismo, las empresas deben ‘esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar

⁴ Directrices de la OCDE, capítulo IV, cláusula 1. Las Directrices definen los derechos humanos utilizando como referencia los instrumentos fundamentales internacionales siguientes: la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23 (1) y (4); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 22; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 8 (1) (a); y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, entre otros.

dichos impactos' y se les aconseja que tengan una 'política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos' (*ibíd.*, cláusulas 3 y 4).

Parte de la estrategia para abordar los amplios impactos potenciales de las empresas se denomina 'debida diligencia en materia de derechos humanos' (*ibíd.*, cláusula 5). Según estos procesos, las empresas deben tomar medidas constantes para investigar, mantener al día la información y minimizar los riesgos para los derechos humanos que surjan dentro de sus operaciones y relaciones o en conexión con las mismas. Dentro del marco de los derechos humanos se necesitan protecciones laborales amplias, incluida una protección específica y detallada de los derechos fundamentales de sindicación, negociación y huelga, así como protecciones claras relativas a las condiciones en el trabajo⁵. El capítulo IV de las Directrices cubre los derechos laborales. Sin embargo, las cuestiones relativas a los derechos laborales son tan importantes que una sección detallada adicional en el capítulo V cubre *más* protecciones específicas en materia de derechos laborales.

Empleo y relaciones laborales

Las Directrices también exigen que las condiciones de empleo se ajusten a estándares elevados, descritos como 'los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles' (dentro de las políticas públicas y la situación económica de la empresa) (Directrices, capítulo V, cláusula 4(b)). Se debe garantizar la salud y la seguridad en las actividades de la empresa, adoptando las medidas 'adecuadas' para ello (*ibíd.*, cláusula 4(c)).

Se describen normas claras de conducta para las relaciones laborales y un marco para la representación positiva y sin problemas en el lugar de trabajo. Las empresas deben respetar el derecho de los trabajadores a establecer o afiliarse a sindicatos de su elección y a que se reconozcan los sindicatos a efectos de la negociación colectiva (*ibíd.*, Cláusula 1(b)). Asimismo, las empresas deben 'iniciar, bien sea individualmente o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo'. Además, las empresas deben proporcionar los medios necesarios a los representantes de los trabajadores y 'promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común' (*ibíd.*, cláusulas 2(a) y 3).

Cuando este marco positivo de colaboración fracasa, las Directrices también prevén un plan de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Ciertas tácticas, como amenazar con trasladar la empresa al extranjero, quedan prohibidas específicamente durante negociaciones o cuando se ejerza el derecho de sindicación (*ibíd.*, cláusula 7). Para proporcionar recomendaciones más

⁵ Ver nota 4.

detalladas sobre cómo proteger a los trabajadores de medidas antisindicales, las Directrices citan concretamente la Declaración de 1998 de la OIT, que incorpora protecciones amplias en materia de derechos sindicales (Directrices, Comentario, párrafos 48 y 51). Por lo tanto, la protección se fija a un nivel alto. Las prácticas como despidos antisindicales, acoso y represalias contra organizadores sindicales o la perturbación de los derechos de sindicación constituyen violaciones graves de los derechos fundamentales de la OIT protegidos por la Declaración⁶.

Violaciones de las Directrices

Paraguay

Los guardias de seguridad de Prosegur en Paraguay formaron el sindicato SITEPROPASA para abordar las condiciones de trabajo peligrosas, el salario inadecuado y las horas excesivas de trabajo. La empresa se opuso al establecimiento del sindicato despidiendo a sus dirigentes tras el registro del sindicato ante el gobierno. La empresa se negó a entablar negociaciones colectivas de buena fe durante más de seis meses. Después, tomó represalias contra los trabajadores que participaron en una huelga legal; la empresa despidió o forzó la dimisión de más de 300 huelguistas al final de la huelga de ocho días cuando la empresa y el Ministerio de Trabajo pidieron que se pusiera fin a la huelga para retomar las negociaciones. Estas acciones violan las normas internacionales relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las leyes nacionales paraguayas.

Al formar SITEPROPASA en septiembre de 2011, las preocupaciones de los guardias de seguridad paraguayos iban de tener que caminar distancias considerables llevando bolsas pesadas con dinero en efectivo a cajeros automáticos, quedando así expuestos a ataques violentos, a trabajar en camiones blindados mal equipados con una ventilación inadecuada en un país en el que las temperaturas durante el día en la capital superan normalmente los 30 grados centígrados. Otro de los motivos por los que los trabajadores querían formar un sindicato era para abordar el salario insuficiente y las horas excesivas de trabajo⁷.

Prosegur reaccionó inmediatamente a este intento de sindicación despidiendo a dos dirigentes sindicales clave el día en el que se registró el sindicato, a pesar de que la legislación paraguaya prevé protecciones contra el despido de dirigentes sindicales (Apéndice A). Durante las negociaciones del convenio, Prosegur se opuso sistemáticamente a firmar un convenio colectivo. Tras siete meses de

6 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), artículos 1 y 2(a) y (b); La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2008), párrafos 41-43; ver también Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, edición de 2006 (la 'Recopilación'), párrafos 789-800, 934-938, y 1098-1109.

7 Entrevistas a trabajadores realizadas por SITEPROPASA, UNI Américas y CNTV, agosto de 2012.

negociaciones infructuosas, en mayo de 2012 las partes fijaron un plazo de dos meses para finalizar las negociaciones y firmar un convenio colectivo⁸.

El plazo venció en julio. Frustrados ante la falta de progreso y como último recurso, los miembros de SITEPROPASA votaron a favor de una huelga de ocho días⁹, que posteriormente se prolongó otros ocho días¹⁰. De nuevo, la empresa reaccionó rápidamente con un mensaje claro: llamó a las familias de los trabajadores para comunicarles que todos los trabajadores que participaran en la huelga serían despedidos. Prosegur escribió a SITEPROPASA el 13 de julio de 2012 alegando que el sindicato había convocado una 'huelga ilegal'. En la misma carta la empresa dijo que el sindicato estaba 'manipulando maliciosamente' a los trabajadores, que no sabían que la huelga sería 'muy probablemente' declarada ilegal, y amenazó con despedir sin indemnización a los afiliados al sindicato (Apéndice B).

Esto ocurrió a pesar de que el derecho de huelga está protegido por la Constitución de Paraguay¹¹. SITEPROPASA presentó una queja basada en la contratación de personal de sustitución durante la huelga por Prosegur, lo que constituye una violación de la legislación paraguaya¹². El sindicato se quejó ante la Autoridad Administrativa del Trabajo (AAT) del Ministerio paraguayo de Justicia y Trabajo, que accedió a investigar esta acusación. Sin embargo, Prosegur retrasó y obstaculizó la labor de los inspectores cuando llegaron a las instalaciones de la empresa y al menos en tres otras ocasiones (en Asunción el 23 y 24 de julio y en Ciudad del Este el 24 de julio) se les impidió entrar en las instalaciones de Prosegur. Cuando se les permitió la entrada, descubrieron que 21 de los 58 trabajadores no estaban registrados oficialmente como empleados de Prosegur. Incluso entonces, se negó a los inspectores acceso a las instalaciones de procesamiento de efectivo de Prosegur para su inspección (Apéndice C).

A partir del 30 de julio de 2012, Prosegur procedió a despedir a todos los trabajadores que habían participado en la huelga o a obtener dimisiones forzadas de ellos. La empresa afirmó que la huelga acabaría declarándose ilegal, que se sostendrían los despidos de los trabajadores que hubieran participado en la huelga y que éstos no recibirían ninguna indemnización por despido (Apéndice D). En total, Prosegur despidió o forzó las dimisiones de más de 300 trabajadores, todos ellos miembros del sindicato, por su participación en la huelga. Una vez se hubo presionado a los trabajadores para que dimitieran, Prosegur retiró el 20 de agosto lo que el sindicato considera que era un recurso judicial no fundamentado para que la huelga fuera declarada ilegal (Apéndice E).

El 23 de agosto de 2012, los miembros de la Comisión de Justicia, Trabajo y

8 Carta de SITEPROPASA al Ministerio de Justicia y Trabajo, 21 de junio de 2012.

9 SITEPROPASA notificó la huelga a Prosegur y al Ministerio de Justicia y Trabajo por medio de una carta de fecha 12 de julio de 2012.

10 Carta de SITEPROPASA al Ministerio de Justicia y Trabajo de fecha 23 de julio en la que se notificaba que la huelga se había prolongado otros ocho días a partir del 27 de julio de 2012.

11 Constitución de la República de Paraguay, artículo 98.

12 Código del Trabajo de Paraguay, sección 368.

Previsión Social del Congreso paraguayo escribieron al director nacional de Prosegur en Paraguay, Raúl Reinoso, para pedirle que explicara el despido masivo de estos trabajadores. El 17 de septiembre de 2012, la diputada Aida Robles, vicepresidenta de la Comisión, escribió al sindicato para comunicar que la Comisión no había recibido respuesta a su solicitud para que se facilitara una explicación con respecto a los despidos (Apéndice F). Hasta la fecha no se ha recibido ninguna respuesta de Prosegur.

En noviembre de 2012, en respuesta a las críticas internacionales por haber expulsado al sindicato de sus actividades en Paraguay, Prosegur firmó un convenio colectivo con lo que afirmó que era un sindicato. Sin embargo, este sindicato nunca se registró ante el Ministerio paraguayo de Justicia y Trabajo como exige la legislación local. Después de que SITEPROPASA presentara objeciones, se modificó el convenio colectivo registrado ante el Ministerio para reflejar la ausencia de sindicato. El convenio indica ahora que se trata de un convenio entre Prosegur y 'los trabajadores de Prosegur Paraguay' (Apéndice G). Tras mostrar tan abiertamente hostilidad hacia un sindicato apoyado ampliamente y verdaderamente independiente, con el que negoció durante ocho meses sin firmar un convenio colectivo, la empresa afirma ahora que tiene el único convenio colectivo en el sector de la seguridad privada en Paraguay, haciendo referencia al convenio establecido con un grupo de trabajadores fuera del marco de la negociación colectiva.¹³

Resumiendo, las quejas en Paraguay son que la empresa:

- Firmó un convenio colectivo con un sindicato falso
- Despidió a activistas sindicales cuando se registró el sindicato
- Socavó la negociación colectiva al negarse a negociar de buena fe
- Violó las leyes relativas a la huelga al contratar a personal de sustitución
- Negó el acceso a los inspectores de trabajo a las instalaciones de la empresa para que investigaran las violaciones de la ley
- Despidió a huelguistas y forzó a otros cientos de huelguistas a dimitir

Colombia

En Colombia, Prosegur acosó y tomó represalias contra dirigentes sindicales que luchaban por mantener las disposiciones relativas a la protección del trabajo en un convenio colectivo anterior a la entrada de Prosegur en el mercado colombiano de la seguridad. La empresa socavó al sindicato mediante la introducción de un pacto colectivo que contenía incentivos económicos ilegales para que los trabajadores se desafilieran del sindicato y sanciones económicas enormes por volver a afiliarse. Prosegur retrasó e ignoró reiteradamente decisiones judiciales y administrativas colombianas que defendían los derechos de los trabajadores.

¹³ Reunión del CoESS, Madrid, marzo de 2013.

En 2007, Prosegur entró en el mercado colombiano de la seguridad privada mediante la adquisición de una empresa que ya contaba con un sindicato reconocido, SINTRAVALORES. Poco después de adquirir la empresa, Prosegur intentó eliminar una disposición del convenio que estipulaba que los trabajadores que tuvieran puestos temporales pasarían a ser empleados permanentes después de trabajar cuatro meses para la empresa (Apéndice H). Incapaz de forzar al sindicato a echarse atrás, Prosegur intentó evitar las disposiciones del artículo 5 del convenio colectivo firmado por las partes contratando a guardias de seguridad durante períodos inferiores a cuatro meses. Se interpusieron denuncias en múltiples ocasiones en tribunales nacionales por la violación del artículo 5 del convenio colectivo (ver Apéndice I).

En marzo de 2008, un tribunal municipal de Bogotá citó por desacato a Prosegur por no cumplir las decisiones relativas a esta cuestión. Se ordenó a la empresa que pagara una multa basándose en las conclusiones del tribunal penal del país (Apéndice J). A pesar de estos fallos en su contra, Prosegur creó nuevas empresas subcontratistas en 2009 que continuaron contratando a trabajadores durante menos de cuatro meses, violando así el convenio colectivo de las partes y las decisiones judiciales.

Tras el primer fallo por desacato de los tribunales contra Prosegur, los dirigentes sindicales en SINTRAVALORES comenzaron a verse sujetos a actos de hostilidad por parte de la empresa. Teófilo Gómez Duarte, el entonces presidente del sindicato, se convirtió en el blanco de una campaña de acoso de Prosegur. La empresa emprendió acciones para despedirlo sin causa e intentó que se le despojara legalmente de su condición sindical. A pesar de los esfuerzos por despedir al líder legítimo del sindicato, un tribunal de Bogotá falló en contra de Prosegur y a favor de Gómez Duarte (Apéndice K).

En 2009, los boletines titulados *El Zorro*, que contenían mensajes antisindicales, empezaron a circular anónimamente en todas las oficinas de Prosegur Colombia. Se ha documentado ampliamente que Colombia es uno de los países más peligrosos del mundo para los sindicalistas¹⁴. Estos panfletos exacerbaron la situación de inseguridad personal a la que se enfrentan los dirigentes de SINTRAVALORES, que ya era seria. El presidente actual del sindicato, Fidel Hugo Alfonso, estaba muy preocupado por su seguridad personal, situación a la que cree que contribuyeron estos boletines. En respuesta a estas preocupaciones pidió y recibió consejos preventivos del departamento de policía de Bogotá para defenderse a sí mismo (Apéndice L).

El origen de los panfletos nunca se llegó a determinar, pero se distribuyó casi simultáneamente en todas las instalaciones de transporte de valores de Prosegur Colombia, lo que habría requerido un sistema de difusión y comunicaciones

14 Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, Confederación Sindical Internacional (Bruselas, CSI, 2011)

impresionante que no existía en ninguna organización de trabajadores. Además, aunque SINTRAVALORES pidió que se detuviera su circulación, Prosegur respondió expresando su preocupación, pero dijo que el sindicato debería llevar a Prosegur cualquier información que tuviera sobre la publicación (Apéndice M). Prosegur no tomó ninguna medida para detener la circulación de los panfletos a pesar del peligro potencial que su contenido podía representar para la seguridad personal del presidente del sindicato. Los activistas sindicales estaban convencidos de que la dirección estaba involucrada en la publicación de estos panfletos.

Con respecto a la negociación colectiva, en diciembre de 2010 Prosegur firmó un convenio colectivo con trabajadores no sindicados llamado *pacto colectivo* (Apéndice N) y empezó a firmar contratos de empleo individuales que contenían disposiciones superiores a las del convenio colectivo de las partes. Es ilegal que los pactos colectivos ofrezcan condiciones superiores a las del convenio colectivo negociado con un sindicato¹⁵. Prosegur promovió agresivamente este acuerdo socavando así a SINTRAVALORES. El pacto colectivo de Prosegur contenía una bonificación enorme de cuatro millones (4'000'000.00) de pesos colombianos equivalentes a mil quinientos cincuenta y nueve Euros (1.559) por la firma del mismo, lo que constituye una violación clara de la legislación laboral colombiana. Además de esta bonificación, el pacto colectivo de Prosegur incluía otras mejoras con respecto al convenio colectivo en vigor: subsidios escolares más altos, mayor antigüedad, bonificaciones de vacaciones y sumas más elevadas para la ayuda por maternidad.

Nadie, excepto los activistas sindicales más comprometidos, se pudo resistir a estos incentivos económicos antisindicales e ilegales. Cuatrocientos trabajadores firmaron el pacto colectivo, lo que les impedía pertenecer al sindicato, el cual se vio diezmado. Cualquier trabajador que decidiera volver al sindicato antes del plazo de tres años establecido por el pacto tendría que devolver a Prosegur los cuatro millones de pesos (4'000'000.00). Este requisito de la devolución del dinero hace que la afiliación de nuevos miembros sea prácticamente imposible.

Este ataque de Prosegur a SINTRAVALORES y sus miembros fue declarado ilegal por los tribunales colombianos. Existen múltiples fallos judiciales que incluyen una serie de recursos entre Prosegur y SINTRAVALORES a este respecto. Finalmente la Corte Suprema de Colombia falló que el pacto colectivo que Prosegur introdujo en 2010 era discriminatorio e ilegal (Apéndice O). En varias decisiones importantes sobre recursos, emitidas por la Corte Suprema y la Corte Constitucional de Colombia, los tribunales colombianos fallaron a favor de SINTRAVALORES y sus miembros (Apéndice O). Los tribunales ordenaron a Prosegur que proporcionara a los miembros del sindicato las mismas prestaciones económicas y otras mejoras

15 Código penal colombiano, artículo 200, Ley 599 de 2000, modificado por el artículo 26, Ley 1453 de 2011; Juzgado 39 Civil, tribunal municipal, Bogotá, fallo n° 2011-5015 y Corte Constitucional de Colombia, fallo n° T-570, 2007 (decisiones anteriores no relacionadas con Prosegur que establecieron que los pactos colectivos que ofrecen salarios y prestaciones más altos a trabajadores no sindicados pero no a los sindicados son discriminatorios).

que a los trabajadores que habían firmado el pacto colectivo¹⁶. Prosegur se negó sistemáticamente a aplicar estas decisiones hasta haber agotado todas las vías legales y constitucionales de recurso y la Corte Suprema de Colombia le ordenó el 7 de diciembre de 2012, en una votación decisiva de 6-0, que pagara a los miembros del sindicato lo mismo que se había pagado a los trabajadores no sindicados (Apéndice P).

Estas tácticas de retrasar e ignorar las decisiones judiciales son típicas de Prosegur en Colombia, lo que llevó a un juez de un juzgado municipal, en otro fallo por desacato contra Prosegur, a comentar que la 'actitud' de la empresa era 'una clara demostración de su doble intención: insistir en violar el derecho de libertad sindical de sus trabajadores y eludir la orden del juez de la Corte Constitucional, o al menos retrasar su cumplimiento' (Apéndice Q).

Resumiendo, las quejas en Colombia son que la empresa:

- Minó la negociación colectiva violando repetidamente las disposiciones del convenio colectivo
- Introdujo incentivos y sanciones económicas ilegales para socavar al sindicato, lo que viola los derechos de libertad sindical y negociación colectiva
- Acosó e intimidó a los dirigentes sindicales
- Retrasó e ignoró reiteradamente el cumplimiento de fallos judiciales que defienden los derechos de los trabajadores

Perú

Los trabajadores de Prosegur Perú formaron un sindicato, el Sindicato de Trabajadores de la CIA de Seguridad Prosegur, para abordar cuestiones relacionadas con los salarios, la antigüedad, condiciones de trabajo peligrosas y la seguridad laboral. En respuesta a su ejercicio de los derechos de libertad sindical y de huelga, Prosegur tomó represalias contra los miembros del sindicato, a saber, pagó un salario superior a los trabajadores no sindicados que a los afiliados al sindicato, despidió a dirigentes y activistas sindicales por ir a la huelga y sustituyó ilegalmente a trabajadores durante una huelga. Además, la empresa intentó socavar la negociación colectiva y la capacidad del sindicato de crecer en Perú por medio de la aplicación de un convenio falso.

En febrero de 2013, tras el éxito de la huelga de tres horas convocada para protestar por los salarios, los trabajadores peruanos formaron el Sindicato de Trabajadores de la CIA de Seguridad Prosegur. Poco después, en marzo de 2013, Prosegur despidió a 15 trabajadores: 14 fueron despedidos mediante la no

¹⁶ Corte Suprema de Justicia de Colombia, Cámara de apelaciones en lo civil, Fallo n° 11001-22-03-000-2011-00500-01, 14 de junio de 2011; Corte Constitucional de Colombia, Fallo n° T-084-12, <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-084-12.htm>, 16 de febrero de 2012.

renovación de sus contratos de seis meses y el otro era un empleado permanente en el departamento de procesamiento de efectivo. Todos participaron en la huelga. Los trabajadores cuyos contratos no fueron renovados llevaban trabajando casi cinco años en la empresa, momento en el que los trabajadores temporales pasan a ser permanentes en Prosegur Perú. En abril de 2013 otro activista sindical fue despedido. Los dirigentes sindicales creen que todas estas acciones fueron represalias por la huelga o por la formación de un sindicato por parte de los trabajadores.

En abril de 2013 el sindicato presentó un pliego de reclamos a Prosegur y al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo con la intención de iniciar negociaciones sobre varios temas con Prosegur, p.ej. aumentos salariales, pago por antigüedad, demandas relativas a la salud y seguridad (como garantizar que todos los camiones tengan asientos adecuados, cinturones de seguridad y espejos que funcionen y niveles aceptables de higiene)¹⁷.

En una carta del 24 de abril de 2013 la empresa notificó al sindicato su negativa a negociar diciendo que ya tenía un convenio colectivo (Apéndice R). Era la primera vez que el sindicato tenía noticias de la existencia de un convenio colectivo anterior. Como descubrieron entonces los dirigentes sindicales, Prosegur había creado un convenio colectivo falso en 2010 con un grupo de trabajadores. Este convenio se empleó para intentar bloquear la negociación de un convenio colectivo legítimo. Parece ser que también tenía el propósito de limitar la expansión del sindicato al resto de Prosegur, en un momento en el que Prosegur adquirió una empresa de seguridad sindicada llamada Orus en 2010. Este convenio colectivo cubría el período 2010-2015 (Apéndice S). Los trabajadores que firmaron este convenio colectivo fueron engañados por la empresa, que les hizo creer que firmaban un documento que proporcionaba a los trabajadores una participación en los beneficios de la empresa y becas para sus hijos.

El 6 de mayo de 2013 Prosegur pagó un ajuste por el coste de la vida, pero solamente a los trabajadores no sindicados (Apéndice T), lo que creó un incentivo financiero para que los trabajadores se desafilieran del Sindicato de Trabajadores de la CIA de Seguridad Prosegur.

De mayo a julio de 2013, Prosegur entabló una negociación superficial. Continuó reuniéndose con el sindicato para hablar de salarios y otras condiciones de trabajo, pero mantenía al mismo tiempo que la empresa no estaba obligada legalmente a negociar un convenio colectivo y alcanzar un acuerdo con respecto a las condiciones del convenio. La postura de la empresa era que el convenio colectivo impedía la negociación con un sindicato. El 23 de julio de 2013, el Ministerio del Trabajo decidió que el argumento de Prosegur no “constituía una base válida para evitar la negociación colectiva con el sindicato” (Apéndice U), lo que abrió el camino al sindicato para negociar un convenio colectivo de buena fe. Prosegur recurrió la decisión del Ministerio una semana más tarde. El 4 de agosto de 2013,

17 Artículo 14 (1), “Proyecto de Convenio Colectivo, Pliego de Reclamos 2013-2014”.

Prosegur despidió a cuatro activistas sindicales más alegando deficiencias operativas.

Sin ningún progreso en la mesa de negociación, el sindicato solicitó arbitraje por medio del Ministerio de Trabajo. La empresa no asistió a la primera sesión de arbitraje planeada para el 7 de agosto. Prosegur asistió a las dos sesiones de mediación siguientes, el 13 y 22 de agosto, pero se negó a firmar las actas de la reunión del Ministerio, ya que, según decía, estaba esperando los resultados de su recurso contra la decisión del Ministerio del 23 de julio (Apéndice V).

Sin ninguna otra opción realista para forzar a Prosegur a negociar de buena fe, el sindicato convocó una Asamblea General Extraordinaria el 31 de agosto y el 1 de septiembre de 2013. En esta Asamblea General, los miembros del sindicato votaron abrumadoramente a favor de una huelga, la cual empezaría el 12 de septiembre de 2013. El 4 de septiembre el sindicato notificó al Ministerio de Trabajo el resultado de la votación sobre la huelga. El documento entregado al Ministerio explicaba que el objetivo de la huelga no solamente era defender las demandas que el sindicato había intentado negociar con la empresa desde abril, sino también poner fin a las represalias de Prosegur contra los miembros y dirigentes sindicales y garantizar la readmisión de los afiliados que habían sido despedidos injustamente por la empresa el 30 de marzo, el 5 de abril y el 4 de agosto (Apéndice W). El Ministerio de Trabajo respondió al sindicato el 9 de septiembre de 2013, reconociendo que el sindicato cumplía los requisitos para llevar a cabo una huelga legal (Apéndice X).

La huelga empezó el 12 de septiembre de 2013 y aproximadamente 400 afiliados de los 460 del sindicato participaron. Prosegur continuó reuniéndose con el sindicato durante la huelga. En los dos primeros días de huelga no hubo ningún progreso, ya que la empresa dijo que no negociaría la readmisión de los trabajadores despedidos y que el sindicato lo había establecido como condición previa para negociar el resto de sus demandas (Apéndice Y). Prosegur también afirmó que si se aceptaba la propuesta salarial del sindicato, la empresa quebraría. El sindicato pidió que Prosegur mostrara sus informes financieros para sostener esta afirmación, pero la empresa se negó, lo que viola la legislación local y una directriz específica de la OCDE¹⁸.

Durante la huelga, Prosegur contrató a personal de sustitución, contraviniendo la legislación del país; por este motivo la empresa fue citada y los inspectores de trabajo del Ministerio del Trabajo propusieron una multa de setenta y cuatro mil (74.000) soles equivalentes a diecinueve mil trescientos veintiún euros (19.321)¹⁹ (Apéndice Z). Durante las inspecciones en Prosegur por parte del Ministerio, activistas sindicales indicaron que la empresa había movilizado a unos 40 trabajadores de otras ciudades de Perú para sustituir a los trabajadores en huelga

18 Ley de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo n° 010-2003-TR, Artículo 56, y Directrices de la OCDE, Capítulo V, Cláusula 2 (b) y (c).

19 Artículo 25.9. Decreto Supremo n° 019-2006-TR 29/10/2006.

de la sección de transporte de valores en Lima. La empresa también dio acreditaciones temporales a empleados no acreditados para reemplazar a los trabajadores en huelga (Apéndice AA). Además, Prosegur contrató a Transportes Blindados Hermes (una empresa local de transporte de valores) para realizar las tareas de trabajadores en huelga²⁰, lo que se considera una infracción grave en materia de relaciones laborales según la legislación peruana (ver nota 19). Prosegur también escribió cartas, llamó por teléfono y envió a personal de puerta a puerta para presionar a los trabajadores y sus familias para que volvieran a trabajar, haciendo afirmaciones exageradas sobre el impacto financiero de la huelga en las familias (Apéndice BB).

Tras seis días de huelga, el sindicato y Prosegur alcanzaron un acuerdo parcial y los afiliados volvieron al trabajo. Sin embargo, en el acuerdo solamente se readmitió a uno de los 20 trabajadores que habían sido despedidos y 5 recibieron una indemnización, mientras que los otros 14 no recibieron nada. Tras la huelga, en septiembre de 2013, Prosegur despidió a otros cinco miembros del sindicato. De nuevo, esto se hizo mediante la no renovación de los contratos de seis meses de los trabajadores. La empresa alegó que los trabajadores no habían alcanzado el nivel suficiente de conocimientos operativos (Apéndice CC). El sindicato ha interpuesto demandas en contra de estos despidos basados en la actividad sindical.

La práctica de Prosegur de prolongar los períodos de prueba hasta cinco años mediante el uso de contratos de seis meses no forma parte solamente del aumento normal del trabajo precario que se ve en muchos lugares de trabajo de todo el mundo (esto no quiere decir que no sea un motivo de preocupación significativo). La particularidad del uso de contratos temporales en Perú es que Prosegur los utiliza de manera tan generalizada, junto con otras actividades antisindicales, que parece que los contratos temporales se utilicen en este país con el propósito de crear inseguridad laboral para que los trabajadores se muestren reacios a sindicarse o a participar en huelgas por miedo a perder sus empleos.

De acuerdo con la legislación peruana, los trabajadores pueden trabajar durante un período de prueba de seis meses después del cual tienen derecho a un contrato permanente (Apéndice DD). A pesar de la ley nacional, parece que Prosegur ha abandonado casi completamente los contratos permanentes en Perú, con más del 75 por ciento de empleados varones con contratos temporales, según el propio informe anual de la empresa²¹. Prosegur recibió una multa recientemente de diecisiete mil ciento sesenta y un (17.161) euros por el uso ilegal de este tipo de contratos de seis meses (Apéndice EE). Esta sanción solamente tiene que ver con una queja de las cuatro presentadas por el sindicato. Las tres quejas restantes todavía no han sido tratadas por el Ministerio.

20 Vídeo de UNI que identifica vehículos de Hermes que abandonan las instalaciones de transporte de valores seguro de Prosegur en Lima, 13 de septiembre de 2013

21 Prosegur, Informe Anual 2011, págs.124-5.

Resumiendo, las quejas en Perú son que la empresa:

- Firmó un convenio falso para excluir al sindicato y socavar la negociación colectiva
- Violó reiteradamente las leyes nacionales mediante el uso de contratos temporales como herramienta para impedir la sindicación y las medidas de conflicto colectivo
- Despidió a trabajadores por ejercer su derecho legal de formar un sindicato
- Discriminó a miembros del sindicato al conceder aumentos salariales
- Violó la legislación relativa a las huelgas al contratar a personal de sustitución
- Despidió a trabajadores por ejercer su derecho legal de huelga

Brasil

En Espírito Santo, los trabajadores brasileños en la sección de transporte de valores formaron el sindicato Sindfortes en agosto de 2011 para abordar una serie de cuestiones laborales. Prosegur se resistió a la sindicación tomando represalias y despidiendo a dirigentes sindicales por plantear cuestiones de seguridad en el trabajo ante autoridades del gobierno. La empresa también utilizó los recursos judiciales para retrasar la ejecución de decisiones laborales en su contra. Además, Prosegur impugnó la legalidad de una huelga legal, violó la ley sobre la sustitución de trabajadores durante una huelga y a continuación despidió a trabajadores sindicados que participaron en la huelga.

Wilson Damacena, Presidente de Sindfortes, y Gilberto Sales, Secretario General del sindicato, eran empleados de Prosegur desde hacía mucho tiempo. En 2012, Damacena llevaba trabajando 10 años para Prosegur y Sales 7 años. Ambos habían sido ascendidos internamente varias veces por Prosegur durante su servicio en reconocimiento de su buen rendimiento en el trabajo.

Existen antecedentes de represalias por parte de Prosegur contra estos dirigentes. En 2009, Wilson Damacena, que formaba parte de la Comisión Interna para la Prevención de Accidentes (CIPA), planteó sus inquietudes ante el Ministerio de Trabajo por el mal estado de mantenimiento de varios vehículos de Prosegur, incluidos faros rotos, problemas de frenos y unidades de aire acondicionado averiadas. Damacena fue presionado para que dejara de hacer estas acusaciones. Damacena se quejó de ello a la Dirección de Prosegur. En lugar de intervenir para parar la conducta inapropiada de la dirección, el gerente le dijo a Damacena que abandonara sus actividades de defensa de los derechos de los trabajadores o su familia tendría problemas financieros. Lo que insinuó fue que se le despediría si no dejaba de denunciar los problemas de salud y seguridad dentro de la empresa.

Las actividades antisindicales de Prosegur continuaron. A principios de 2012, se asignó a Damacena y Sales un vehículo de la empresa en el que se había instalado secretamente un equipo de vigilancia (una cámara y un micrófono). No era una práctica de la empresa equipar vehículos con estos aparatos. De hecho,

era el único vehículo de los aproximadamente 30 vehículos ligeros de Prosegur en el que se había instalado un equipo de vigilancia (Apéndice FF).

Prosegur utilizó este vehículo para controlar las actividades y las conversaciones de los dirigentes sindicales de Sindfortes sin su conocimiento. La vigilancia de dirigentes sindicales por parte del empleador viola los derechos humanos fundamentales (el derecho a la libertad sindical), ya que tiene un impacto fundamentalmente destructivo en la capacidad de ejercer adecuadamente las responsabilidades de representación sindical.

Esta vigilancia ilegal continuó hasta abril de 2012, cuando Damacena y Sales fueron despedidos supuestamente por cambiar sus rutas programadas y hacer paradas no autorizadas. A pesar de los años que los dirigentes sindicales llevaban trabajando para Prosegur, se les notificó el despido por telegrama (Apéndice GG). La manera en que se llevaron a cabo los despidos y el impacto de éstos en los trabajadores y sus familias enviaron un mensaje contundente a todos los trabajadores sobre los riesgos que acarrea ser dirigentes sindicales en Prosegur²².

En septiembre de 2012, un tribunal brasileño decidió que las acciones de Prosegur eran ilegales y ordenó a la empresa que readmitiera a Damacena y Sales con un pago retroactivo completo de sus sueldos; Prosegur recurrió la decisión. Esta primera decisión de readmisión fue revocada en julio, para volver a ser revocada el 24 de septiembre de 2013, ya que el tribunal decidió que los despidos eran ilegales. El tribunal ordenó la readmisión de los trabajadores y el pago retroactivo, en un plazo de 48 horas, de los salarios correspondientes a los seis meses en los que habían estado en el paro.

En este fallo definitivo, el tribunal impuso una sanción pecuniaria a Prosegur de mil (1.000) reales al día si no pagaba los salarios atrasados. Aun así, con la orden y la sanción, el 11 de noviembre de 2013, Prosegur todavía no había cumplido su obligación de indemnizar a los trabajadores (Apéndice HH).

Este incumplimiento de los procesos administrativos gubernamentales y las decisiones judiciales es similar al comportamiento de Prosegur en materia de recursos humanos en Colombia, Paraguay y Perú. La frecuencia y el alcance del comportamiento obstruccionista de Prosegur parecen formar parte de una estrategia para acosar no solo a los miembros y dirigentes sindicales; se puede argumentar que es parte de una estrategia para acosar o simplemente ignorar a los funcionarios públicos y los jueces que toman medidas para hacer que se cumplan las leyes laborales en diferentes países de la región.

En 2013, Sindfortes y Prosegur iniciaron negociaciones colectivas en Brasil. Sin embargo, debido a la falta de progreso en las negociaciones, los trabajadores

²² Cada dirigente sindical tiene hijos a su cargo, Damacena 6 y Sales 3. Se quedaron sin recursos económicos para mantener a sus familias y tuvieron que depender de donaciones del sindicato hasta que su caso fue juzgado. Aun así, Prosegur no pagó los sueldos retrasados aunque se le ordenó que lo hiciera y que readmitiera a los trabajadores.

empezaron el 29 de abril lo que resultó ser una huelga de 66 días (una de las huelgas más largas en las operaciones de transporte de valores en la historia de Brasil). La huelga terminó con el fallo de la corte, según el cual se les debía pagar a los trabajadores un aumento del 12 por ciento, proporcionar cupones de alimentos y poner fin al sistema de horas extra basado en el 'banco de horas', lo que constituyó un paso adelante para que los trabajadores fueran remunerados por las horas extra. Basándose en estos logros, los trabajadores y Sindfortes consideraron que la huelga había sido un éxito.

De manera consistente con sus tácticas en otras partes de Sudamérica, Prosegur impugnó la legalidad de la huelga. Sin embargo, un tribunal decidió el 3 de julio de 2013 que la huelga era legal (Apéndice II). Durante la huelga, Prosegur pidió a los trabajadores que pusieran fin a la huelga o correrían el riesgo de ser despedidos y publicó anuncios para contratar a trabajadores de sustitución, lo que contraviene las leyes brasileñas²³. Sin embargo, el sindicato alega que se contrató a personal de sustitución durante la huelga, violando estas leyes. Esto se basa en anuncios de periódicos que la empresa publicó durante la huelga (Apéndice JJ), vídeos y números de registro de trabajadores del período de la huelga²⁴.

Además, Prosegur despidió a nueve activistas sindicales que habían participado en la huelga. Esto se realizó a lo largo de varios meses, a diferencia de la situación en Paraguay en la que más de 300 huelguistas fueron despedidos en masa cuando los guardias de seguridad volvieron al trabajo tras la huelga. Tanto la contratación de personal de sustitución durante la huelga como los despidos de activistas por ir a la huelga están siendo impugnados actualmente por el sindicato.

Resumiendo, las quejas en Brasil son que la empresa:

- Acosó y despidió a dirigentes sindicales
- Se negó a cumplir decisiones laborales en su contra
- Violó las disposiciones relativas a la contratación de trabajadores de sustitución contenidas en las leyes sobre huelgas
- Despidió a trabajadores por ejercer su derecho legal de huelga

Prácticas en la región

Ha surgido un patrón en el enfoque de la empresa con respecto al reconocimiento de sindicatos y la negociación colectiva en toda la región. Cuando Prosegur ha heredado convenios colectivos, la empresa ha intentado agresivamente eludirlos o cambiarlos o simplemente se ha negado a cumplir las disposiciones con las que no está de acuerdo. Esto es evidente en su intento por eludir las condiciones del convenio colectivo en Colombia a través de la imposición de un pacto colectivo,

23 Ley brasileña nº 7783, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.htm

24 Vídeos de números de registro de trabajadores en los archivos de UNI

engañar a los trabajadores para crear un convenio colectivo falso en Perú y tergiversar la legitimidad de un convenio colectivo falso en Paraguay.

En los casos en los que los trabajadores han luchado por sus derechos, ya sea mediante la formación de un sindicato o el ejercicio de su derecho a participar en una huelga legal durante un conflicto en el marco de una negociación colectiva, Prosegur ha acosado, despedido o tomado represalias contra dirigentes y miembros sindicales por medio de una serie de actividades: vigilancia en el puesto de trabajo (Brasil); salarios más altos, bonificaciones u otras prestaciones para trabajadores no sindicados (Colombia, Perú); no renovación de contratos temporales y despidos, directamente o a través de dimisiones forzadas (Perú, Paraguay); contratación de personal de sustitución durante huelgas, contraviniendo leyes nacionales (Paraguay, Perú, Brasil).

En todos los países, Prosegur utiliza agresivamente los procesos judiciales para ejercer una presión indebida en los sindicatos y los activistas sindicales cuestionando, por ejemplo, la legalidad de las huelgas (Paraguay, Brasil) o ignorando reiteradamente las decisiones administrativas y judiciales relativas a los derechos de los trabajadores contenidos en leyes nacionales o convenios colectivos (Colombia, Brasil). Además, Prosegur obstaculiza los procesos legales para resolver los conflictos laborales negando a los funcionarios del gobierno el derecho a inspeccionar las instalaciones y los registros de la empresa (Paraguay).

Problemas de relaciones laborales generalizados y prolongados

En febrero y marzo de 2011, una delegación integrada por representantes de UNI y sindicalistas españoles se reunió con trabajadores y representantes sindicales en Prosegur en Chile, Uruguay y Brasil. En todos estos países, los trabajadores de Prosegur indicaron estar bastante preocupados por las condiciones de trabajo. Los problemas que identificaron fueron: pago insuficiente de las horas extra, violaciones de las normas de salud y seguridad y exposición a un riesgo de lesiones personales innecesarias, horas excesivas de trabajo, salario bajo, discriminación de las mujeres (en particular en las operaciones de transporte de valores) y, para algunos trabajadores, vehículos con un mantenimiento deficiente y falta de acceso a instalaciones básicas como aseos. La delegación descubrió que Prosegur Chile recibió en 2009 una multa considerable por sus prácticas relativas a salarios y horarios²⁵.

Los sindicalistas que participaron en esta delegación se reunieron en Madrid en mayo de 2011 con el Director Mundial de Recursos Humanos de Prosegur. Se habló de estos problemas y se pidió un plan para resolverlos. La respuesta de Prosegur fue dar a la empresa un plazo de dos años para desarrollar un programa mundial de recursos humanos. UNI y los sindicatos españoles declinaron la propuesta respetuosamente. Desde esta reunión, el Consejero Delegado y el

²⁵ La Dirección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales, impuso a Prosegur una multa de más de 160 millones de pesos, notas de campo de UNI, marzo de 2011.

Director Mundial de Recursos Humanos de Prosegur han sido informados de problemas constantes de recursos humanos. El Director Mundial de Recursos Humanos ha intentado continuamente eximir a la oficina central de Prosegur de responsabilidad por sus acciones en Sudamérica afirmando no tener conocimiento o que la empresa tiene una política descentralizada en materia de relaciones laborales. No se ha producido una mejora perceptible en cuanto a los problemas importantes de los trabajadores. Al contrario, la reacción de la empresa ante los esfuerzos de los trabajadores para resolver estos problemas, como se ha destacado en este documento, ha sido violar agresivamente los derechos de los trabajadores de organizarse en sindicatos y negociar colectivamente.

Trabajo precario y estrategia para evitar sindicatos

Como se ha indicado previamente, el uso generalizado de contratos temporales en Prosegur es destacable y preocupante, particularmente en Perú y Colombia. Su importancia en estos países es que Prosegur parece usar contratos temporales como parte de una estrategia para evitar a los sindicatos. En 2011, el 54 por ciento de los trabajadores varones tenía contratos temporales en Prosegur Colombia y, como se ha mencionado anteriormente, la cifra en Perú era del 75 por ciento²⁶. Estas cifras son todavía más convincentes en un sector como el de los servicios de seguridad privada, dominado predominantemente por hombres.

Como se ha explicado, el uso generalizado de contratos temporales puede constituir la estrategia de un empleador para mantener a los sindicatos fuera de la empresa y mantener bajos los salarios y prestaciones. Los trabajadores que se sienten inseguros con respecto a sus empleos están menos dispuestos a plantear preocupaciones relativas a salarios y prestaciones, horas de trabajo e incluso problemas graves de salud y seguridad. Los trabajadores temporales son más vulnerables a las represalias del empleador por formar un sindicato. La cuestión clave subyacente a los conflictos de negociación colectiva en Colombia y la huelga en Perú surge de la lucha de los trabajadores a través de sus sindicatos para garantizar la seguridad laboral. Esta práctica laboral de crear trabajo precario no es aceptable, especialmente para una empresa líder en el sector.

Violaciones de las Directrices de la OCDE

Las Directrices prevén el reconocimiento y la promoción del derecho de sindicación, el establecimiento de marcos para negociaciones constructivas, la provisión de los medios necesarios a sindicalistas y foros constantes de cooperación y diálogo entre empleadores, trabajadores y sindicatos. Lo que la investigación de UNI ha revelado en Prosegur contrasta totalmente con esto.

²⁶ Prosegur, Informe Anual 2011, págs.124-5.

Estos incidentes violan las normas más básicas establecidas por las Directrices, en concreto:

Capítulo I, Cláusula 2 – las empresas deben respetar las leyes nacionales.

Capítulo IV, Cláusula 1 – las empresas deben respetar los derechos humanos y hacer frente a los impactos negativos en los que se vean implicadas.

Capítulo IV, Cláusula 2 – las empresas deben evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.

Capítulo V, Cláusula 1(a) – las empresas deben respetar el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos.

Capítulo V, Cláusula 1(b) – las empresas deben respetar el derecho de los trabajadores a encomendar a los sindicatos de su elección que los representen en las negociaciones colectivas.

Capítulo V, Cláusula 2(a) – las empresas deben proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces.

Capítulo V, Cláusula 2 (b) – las empresas deben proveer a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones de empleo.

Capítulo V, Cláusula 2 (c) – las empresas deben comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.

Capítulo V, Cláusula 3 – las empresas deben promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.

Capítulo V, Cláusula 4(b) – las empresas deben, cuando operen en países en desarrollo, ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo.

Como se ha comentado anteriormente, las Directrices también incorporan (como mínimo) las protecciones plenas de los derechos laborales contenidas en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT.

Debida diligencia y responsabilidad social empresarial

Prosegur tiene un Código Ético y de Conducta que declara que la empresa defiende la libertad sindical y la negociación colectiva y garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados y el cumplimiento de las leyes locales por sus empleados. Sin embargo, aunque Prosegur es un buen ciudadano empresarial en la mayor parte de Europa, aplica políticas en América Latina, su mercado primario de expansión, que son profundamente preocupantes.

Ante estas críticas, Prosegur ha declarado sistemáticamente que sus relaciones laborales están descentralizadas y que cada país es responsable de gestionar estas relaciones²⁷. Con este pretexto, la oficina central de Prosegur ha abrogado su responsabilidad de cumplir las normas mínimas de la OCDE. La empresa no ha tomado medidas a pesar de las preocupaciones expresadas durante años por UNI y sus socios locales y un informe formal publicado por UNI en abril de 2013, del cual recibió una copia Prosegur, que describía muchos de estos problemas. Las Directrices declaran claramente que los riesgos deben ser identificados y que se deben tomar medidas eficaces para minimizar efectos perjudiciales.

Un ejemplo indicativo del planteamiento de la RSE de Prosegur en la región es su negativa a participar en una importante reunión sectorial organizada por UNI Global Union y UNI Américas en 2011. UNI invitó a todas las grandes empresas multinacionales de seguridad privada en el sector de servicios en Colombia a asistir a una reunión coordinada por UNI y el Vicepresidente de Colombia, Angelino Garzón, el 18 de noviembre de 2011. De todas las multinacionales invitadas a la reunión, y eran muchas, Prosegur fue la única que se negó a participar. UNI organizó más adelante un foro sobre seguridad privada en mayo de 2013 en Bogotá, que incluyó a participantes de sindicatos, empleadores y el gobierno al que, de nuevo, no asistió Prosegur.

La mayoría de las multinacionales en el sector de servicios de seguridad adopta un enfoque responsable con respecto a sus empleados. Estas empresas y sus clientes no quieren adoptar un modelo empresarial que deteriore los salarios y normas, ya que esto tiene un impacto negativo en la calidad del servicio. La rotación de personal inevitable que crean los salarios bajos y la gran cantidad de empleos temporales da lugar a un gran número de trabajadores nuevos que no están familiarizados con el lugar de trabajo y no han sido formados para su trabajo específico (y con poco o ningún incentivo para que el empleador invierta en formación). Este modelo empresarial no es sostenible en los servicios de seguridad. Sin embargo, es un enfoque adoptado por las empresas que no están verdaderamente comprometidas con la RSE.

Conclusiones

27 Carta de Juan Mora, Director Mundial de Recursos Humanos de Prosegur, a Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI, 5 de octubre de 2012, http://www.business-humanrights.org/media/documents/company_responses/cartaprosegur-5-octubre-2012.pdf; 2012; reenviada a UNI en septiembre de 2013

Prosegur no ha establecido sistemas ni salvaguardas para asegurarse de ser suficientemente capaz de respetar los derechos de los trabajadores en todas sus operaciones globales. Estos problemas incluyen actos graves de injerencia en la libertad sindical, incluidos el acoso y el despido de organizadores y activistas sindicales. Prosegur ha intentado eludir sus obligaciones de negociación. Esto representa una infracción de las leyes nacionales y claramente ha irritado a los tribunales locales al retrasar la aplicación de sus decisiones. Estas acciones son totalmente incompatibles con el marco de la OIT basado en los derechos humanos que las Directrices desean establecer.

UNI reconoce que las Directrices no son legalmente vinculantes para las empresas, pero hace hincapié en que tampoco son 'opcionales' o 'una aspiración' sino normas de conducta mínimas que debe cumplir una empresa mundial. UNI insta al PNC español a adoptar una visión de conjunto de los problemas globales documentados en este informe y llevar a cabo una investigación sobre esta queja con las partes con el fin de alcanzar una solución a estos problemas a largo plazo. UNI es consciente de que el PNC puede desear consultar, notificar o colaborar de otra manera con los PNC en otros países adherentes cuando se considere apropiado.

Hacia una solución

Las afiliadas nacionales de UNI son reconocidas como interlocutores sociales por las operaciones nacionales de Prosegur en algunos países, incluida España. UNI ha intentado resolver estos problemas a través del diálogo, pero hasta ahora no ha conseguido convencer a la empresa de que entable un diálogo serio o se comprometa a encontrar una solución.

¿Qué solución se espera?

UNI desea entablar un diálogo constructivo con Prosegur con miras a alcanzar un acuerdo negociado que aborde las violaciones graves de las Directrices de la OCDE que se están produciendo en las actividades de la empresa en el extranjero. UNI querría alcanzar un acuerdo con Prosegur con respecto a los mecanismos para mejorar la debida diligencia, la supervisión y la respuesta de la empresa, en particular en lo que concierne a cuestiones relativas a relaciones laborales y derechos humanos, con el fin de mejorar sustancialmente el cumplimiento de las normas en esas áreas a través de sus actividades mundiales.

UNI considera el enfoque de 'buenos oficios' del proceso de la OCDE una vía muy adecuada para alcanzar una solución en este caso. UNI entiende que los PNC intentan resolver quejas por medio de la conciliación o arbitraje entre el denunciante y la empresa. UNI acoge con satisfacción la oportunidad de participar

en un proceso de este tipo y espera poder alcanzar una solución positiva, negociada y mutuamente beneficiosa.

Si resultara imposible alcanzar un acuerdo negociado, UNI solicitará al PNC que emita una declaración final confirmando si las Directrices han sido o no respetadas.

Divulgación

UNI es consciente de que la información proporcionada al PNC será compartida con la empresa. UNI está de acuerdo con que toda la información compartida en este proceso esté disponible públicamente.

Apéndices

Paraguay

Apéndice A:

Documento del Ministerio de Justicia y Trabajo del 25 de septiembre de 2011 que identifica como dirigentes sindicales a Víctor Fretes y Esteban González, que fueron despedidos por Prosegur el 26 de septiembre de 2011. Los artículos 318-321 del Código del Trabajo paraguayo proporcionan protección a los dirigentes sindicales frente al despido.

Apéndice B:

Carta de Prosegur Paraguay a SITEPROPASA, 13 de julio de 2012, firmada por Ricardo Ward, gerente de la sección de guardias de seguridad de Prosegur Paraguay, y Luis Arce, jefe de operaciones. Carta que afirma que la huelga era ilegal y amenaza de la empresa de despedir a los trabajadores.

Apéndice C:

Documentos que incluyen el informe de los inspectores de trabajo Guillermo Brítez y Teodoro Benítez para la jefa de inspecciones y vigilancia del Ministerio de Justicia y Trabajo, Elsa Bogado, 24 de julio de 2012. Cita la negativa de Prosegur a conceder acceso a los investigadores y su hallazgo de trabajadores no registrados durante la huelga.

Apéndice D:

Ejemplo de acuerdos de dimisión forzados utilizados por Prosegur con afiliados que participaron en la huelga.

Apéndice E:

Documento del 20 de agosto de 2012. Carta de Prosegur al juez retirando su proceso judicial para que se declare ilegal la huelga.

Apéndice F:

Carta de la Comisión de Justicia, Trabajo y Previsión Social a Raúl Reinoso, Director General de Prosegur Paraguay, 23 de agosto de 2012, y carta de la diputada Aida Robles a Mario Lomaquis, presidente del sindicato SITEPROPASA. 17 de septiembre de 2012.

Apéndice G:

Convenio colectivo entre Prosegur Paraguay S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Prosegur Paraguay S.A. registrado el 14 de noviembre de 2012, modificado por el Ministerio el 15 de febrero de 2013 para que sea un convenio entre los “trabajadores de Prosegur” y la empresa.

Colombia

Apéndice H:

SINTRAVALORES. Convenio colectivo, Capítulo 1, Artículo 5. Disposiciones que garantizaban a los trabajadores el derecho a pasar a contratos permanentes tras un período de prueba de cuatro meses.

Apéndice I:

Sentencias y Resoluciones del Ministerio de Protección Social contra Prosegur de Colombia. Extracto del informe de la Escuela Nacional sobre Prosegur, 2012. Enumera 22 decisiones contra Prosegur relativas a las violaciones de los derechos de los trabajadores.

Apéndice J:

Fallo 31 municipal con función de control de garantías de la Ciudad de Bogotá, 5 de marzo de 2008, que aprueba el fallo 30 del Juzgado Penal del Circuito, Bogotá, 4 de abril de 2008. Decisión judicial que impone una multa a Prosegur por no cumplir las resoluciones judiciales anteriores.

Apéndice K:

Prosegur de Colombia S. contra Teofilio Gómez Duarte, Tribunal Superior del Discreto Judicial de Bogotá D.C., Sala Laboral, 25 de mayo de 2010. Decisión judicial a favor del presidente del sindicato, Gómez Duarte, con respecto a su despido.

Apéndice L:

Informe de Alfonso para el Ministerio del Interior y Justicia y lista de medidas de precaución de la policía para responder a las preocupaciones relativas a su seguridad personal.

Apéndice M:

Carta de SINTRAVALORES enviada a Prosegur relativa a *El Zorro* y respuesta de Prosegur.

Apéndice N:

Paquete de información sobre el pacto colectivo: 1) circulares de Prosegur para todo el personal, 6 y 7 de diciembre de 2010, GRH-0060, 0061 y 0062/2010; 2) extracto del pacto colectivo, y 3) folletos distribuidos por Prosegur en el lugar de trabajo para promocionar el pacto colectivo.

Apéndice O:

Extracto de la decisión judicial Corte Suprema de Justicia de Colombia, Cámara de apelaciones en lo civil, fallo n° 11001-22-03-000-2011-00500-01, 14 de junio de 2011; Corte Constitucional de Colombia, fallo n° T-084-12, <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-084-12.htm>, 16 de febrero de 2012. Decisiones judiciales que confirmaban que el pacto colectivo de Prosegur era discriminatorio y ordenaban que se compensara a los miembros del sindicato igual que a los trabajadores no sindicados.

Apéndice P:

Extracto de la decisión Yago Palao Tirado (Director Nacional de Prosegur Colombia) contra Juzgados Cuarenta y Tres Civil del Circuito y Treinta y Nueve Civil Municipal, Corte Suprema de Justicia, Sala de

Casación Civil, 7 de diciembre de 2012. Último recurso judicial de Prosegur para intentar revocar la decisión que confirmaba que el pacto colectivo era discriminatorio.

Apéndice Q:

Tribunal municipal de lo penal, fallo n° 05-001-40-04-002-2010-00098, 28 de febrero de 2011. Extracto del fallo de desacato contra Prosegur por no pagar a los miembros del sindicato lo que el tribunal había ordenado.

Perú

Apéndice R:

Carta de Prosegur al sindicato con fecha de 24 de abril de 2013 relativa a la existencia del convenio colectivo de 2010-2015.

Apéndice S:

Convenio colectivo 2010-2015 entre la Empresa de Seguridad Prosegur S.A. y los trabajadores de Prosegur, firmado el 30 de septiembre de 2010.

Apéndice T:

Comunicación titulada “Incremento de Remuneraciones 2013”, 6 de mayo de 2013, relativa al aumento salarial para trabajadores no sindicados.

Apéndice U:

Carta del Ministro de Trabajo a Prosegur, 23 de julio de 2013, relativa a la capacidad de negociar con el sindicato.

Apéndice V:

Acta de Conciliación, Expediente n° 0059-2013/MPTE/2/14, 13 y 22 de agosto 2013.

Apéndice W:

Artículo 4 (b), Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores de la CIA de Seguridad Prosegur, 31 de agosto y 1 de septiembre 2013; notificación de la huelga.

Apéndice X:

Resolución Directoral General n°100-2012/MPTE/2/14, 9 de septiembre de 2012; cumplimiento de requisitos para participar en una huelga legal.

Apéndice Y:

Carta de Prosegur al personal relativa a la huelga que vinculaba la huelga a la readmisión de los trabajadores despedidos, 16 de septiembre de 2013.

Apéndice Z:

Cédula de Notificación 0000026399-2013 del 15 de octubre de 2013 y Acta de Infracción n° 2896 – 2013-MTPE/1/20.4. Multa impuesta a Prosegur por contratar a trabajadores de sustitución durante la huelga.

Apéndice AA:

Carta del 13 de septiembre de 2013 que proporciona una autorización temporal al empleado para sustituir a un trabajador en huelga del 13 al 30 de septiembre un día después de que comenzara la huelga. Se autorizó al trabajador a recibir y entregar dinero en efectivo en bancos.

Apéndice BB:

Carta pro forma de Prosegur con fecha de 16 de septiembre de 2013 enviada a trabajadores individuales para disuadirles de participar en la huelga y en la que se exageraba el impacto financiero de la huelga en las familias.

Apéndice CC:

Carta con fecha de 30 de septiembre de 2013; no renovación de contratos de seis meses.

Apéndice DD:

Artículos 43 y 44, Decreto Legislativo nº 728, Artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral 1997, que proporciona un período de prueba de seis meses.

Apéndice EE:

Resolución Sub Directoral nº 813-2013-MPTE/1/20.45, 11 de octubre de 2013, por el uso ilegal de contratos de seis meses por Prosegur.

Brasil

Apéndice FF:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, Acordao – TRT 17a Regiao – 0044900-19.2012.5.17.0012.

Apéndice GG:

Telegrama del 16 de abril de 2012 en el que se despedía a Damacena y Sales.

Apéndice HH:

Acórdão de reintegração; Documento última 2ª reintegração and Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Regiao (decisiones judiciales de readmisión de los dirigentes sindicales y que ordenan a Prosegur efectuar inmediatamente el pago retroactivo de salarios o hacer frente a sanciones diarias).

Apéndice II:

Dissidio Colectivo – Greve, Acordao – TRT 17A Regiao – 0014300-17.2013.5.17.0000

Apéndice JJ:

Anuncio de periódico publicado por Prosegur para contratar a trabajadores durante la huelga.