



Madrid, 3 de febrero de 2017.– En relación con la información enviada por UNI GLOBAL UNION al Punto Nacional de Contacto español para las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales el pasado 13 de enero de 2017, PROSEGUR quiere manifestar que:

- PROSEGUR aplica el máximo rigor y actúa en línea con los más elevados estándares en materia de prevención de riesgos laborales de la industria. Asimismo, la compañía respeta el derecho de libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus empleados.
- Es evidente que UNI GLOBAL UNION sigue utilizando el procedimiento establecido en las Líneas Directrices para conseguir un compromiso que va más allá de cualquiera de las cuestiones específicas objeto del mismo. El enfoque de UNI GLOBAL UNION no corresponde con la distinción necesaria entre la falta de acuerdo en temas particulares entre empresa y trabajadores (que se pueden resolver en virtud de la legislación local) y la violación de derechos laborales esenciales, de lo que se ocupan las Líneas Directrices. Las referencias a los hechos que UNI GLOBAL UNION denuncia no son objetivas ni completas, y constituyen afirmaciones sesgadas que no se corresponden en ningún caso con la realidad, dañando nuestra imagen y la de nuestros empleados.
- En muchos de los casos, las cuestiones por las que se quejó UNI GLOBAL UNION en el primer caso específico presentado ante el PNC español en 2013 se resolvieron con normalidad a favor de PROSEGUR, como ha reconocido abiertamente esta organización. Ejemplo de ello es la sentencia del pasado 28 de noviembre de 2016 en la que el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral del Tercer Turno de Paraguay resuelve la demanda que un grupo de ex trabajadores, con el apoyo de UNI GLOBAL UNION, interpuso en contra de la compañía alegando que habían sido despedidos atentando contra normas de Derecho Laboral y el Convenio de la OIT, *“encuadrándose en la contemporánea doctrina del mobbing, acoso laboral, persecución y despido por pertenecer a un gremio”*. Dicha sentencia desestima y rechaza la demanda por improcedente con base en los siguientes razonamientos:
 - *“Los Trabajadores realizaron una Asamblea en que se recibe información de la Comisión negociadora y son los mismos trabajadores los que decidieron el levantamiento de la Huelga”*.
 - *“Queda claro que las partes acordaron concluir las relaciones laborales por MUTUO CONSENTIMIENTO”*.
 - *“El hecho de que el Convenio de la OIT tienda a proteger la actividad sindical, no implica necesariamente que todos los trabajadores afiliados a un sindicato cuenten con la estabilidad sindical regulada en el Código de Trabajo. El Convenio 98 de OIT busca proteger la actividad sindical y que esta sea desarrollada libremente por los trabajadores. En este contexto es notorio que los sindicalizados formaron un Sindicato, se reunieron libremente a declarar una huelga y deliberaron sobre su alcance en varias Asambleas, por lo que esta Magistratura no encuentra violación constitucional al derecho de los sindicalistas de asociarse y deliberar el destino de la organización y sus miembros por lo que el pedido de nulidad del despido por violación del Convenio 98 OIT carece de sentido”*.
 - *“Otro reclamo de los trabajadores se centra en que la rescisión de los contratos se hicieron bajo amenazas y coacciones. Sin embargo en Autos queda demostrado que hubo una propuesta de arreglo al conflicto discutido por los trabajadores que era el retirarse de la Empresa con el pago de sus indemnizaciones por parte de la empresa...Esta prueba instrumental obrante en el expediente demuestra que la opción de percibir las liquidaciones ofrecidas por la patronal fue consensuada entre los trabajadores, quienes tuvieron la oportunidad de discutirlo en el acto asambleario por lo que la tesis de la coacción pierde fuerza...Los trabajadores prestaron para rescindir el contrato de trabajo prestando su conformidad con la firma del documento y percibiendo la cantidad que fijaba el acuerdo”*.
 - *“para esta Magistratura no cabe duda que la terminación de los contratos fue por mutuo consentimiento...Consecuentemente no se puede hablar de despido sino de acuerdo de terminación de la relación laboral”*.