

13 de enero de 2017

Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices de la OCDE para  
Empresas Multinacionales  
Secretaría de Estado de Comercio  
Ministerio de Economía, Industria y Competitividad  
Paseo de la Castellana 162 - pl. 7  
28006 Madrid

Correo electrónico: [pnacional.sccc@comercio.mineco.es](mailto:pnacional.sccc@comercio.mineco.es)

cc: Colombia NCP  
**Sra. María Calero**  
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo  
Calle 28 # 13A - 15  
Bogotá, Colombia

Correo electrónico: [avargas@mincit.gov.co](mailto:avargas@mincit.gov.co); [cmelendro@mincit.gov.co](mailto:cmelendro@mincit.gov.co)

Las partes:

UNI GLOBAL UNION  
Federación sindical internacional  
-y-

PROSEGUR  
Empresa multinacional

---

## COMUNICACIÓN DE INSTANCIA ESPECÍFICA

---

### Resumen

El 26 de noviembre de 2013, UNI presentó una Comunicación de instancia específica contra Prosegur ante el PNC de España por las acciones de la empresa en Paraguay, Brasil, Colombia y Perú en la que alega que la conducta de Prosegur viola las disposiciones de las Líneas Directrices de la OCDE. Estas acciones normalmente han consistido en represalias contra trabajadores en Sudamérica cuando ejercen sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva, los cuales son derechos humanos consagrados en el derecho nacional e internacional. Como alega esta nueva Comunicación de instancia específica, estas acciones se continúan llevando a cabo en Sudamérica. Además, Prosegur parece estar violando la legislación nacional que protege a los trabajadores en la India, lo que también constituye una violación de las

Líneas Directrices de la OCDE.

UNI Global Union ha realizado numerosos esfuerzos para reunirse con Prosegur con el objetivo de resolver los problemas que se identificaron en nuestra reclamación inicial: violaciones de los derechos humanos en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú. Por desgracia, Prosegur se ha negado a resolver estos problemas mediante la mediación con UNI, incluso cuando se lo ha solicitado el PNC de España.

El PNC de España todavía no ha emitido una declaración final en cuanto al caso original, pero se entiende que muchos de los problemas específicos relacionados con Colombia fueron abordados en un convenio colectivo firmado en octubre de 2015 entre el sindicato colombiano, SINTRAVALORES, y Prosegur.

Sin embargo, dados los acontecimientos que se han producido desde este acuerdo, cada vez queda más claro que la hostilidad subyacente de la empresa hacia los sindicatos y la disposición de violar los derechos humanos de los trabajadores no han cesado. En Colombia y Perú, nuestras afiliadas alegan que existen casos constantes de acoso, represalias, amenazas y asaltos contra activistas sindicales, los cuales, en su opinión, son consentidos, si no instigados, por la empresa en algunos casos.

Además, el desprecio de la empresa por el estado de derecho, como en la India, donde sus empleados no están representados por un sindicato, es deplorable. En la India, los guardias de seguridad empleados por SIS Prosegur afirman que se les paga menos que lo estipulado por las leyes relativas al salario mínimo y las horas extra, se les obliga a trabajar un número de horas que excede el límite legal y se les priva de los descansos establecidos por ley. Los trabajadores alegan que SIS Prosegur no paga una serie de prestaciones públicas – contribuciones al fondo de previsión, pago de primas y pago de gratificaciones – y les niega la licencia remunerada reglamentaria. Además, los trabajadores alegan que están expuestos a riesgos graves e innecesarios en materia de salud y seguridad. Por ejemplo, se les ha exigido, en algunos casos, que lleven pistolas, aunque se les haya negado el derecho de dispararlas o ni siquiera tener munición en ellas.

Por consiguiente, UNI Global Union presenta esta nueva Comunicación de instancia específica. Las violaciones específicas de las Líneas Directrices abordadas en la presente Comunicación se describen abajo.

### **Prosegur**

Prosegur es el mayor empleador de guardias de seguridad privada de América Latina. Entre las empresas multinacionales, en 2015 fue la empresa número uno en el mercado de la seguridad privada en España, Portugal, Brasil, Paraguay, Argentina, Uruguay, Chile y Perú. Desde 2011 es líder de mercado

en Colombia<sup>1</sup>. En los primeros seis meses de 2016, Prosegur registró un beneficio neto consolidado de 81 millones de euros, lo que representa un aumento de beneficios de 4,1% con respecto al mismo periodo del año anterior en todas sus regiones geográficas.<sup>2</sup>

América Latina, en particular, continúa siendo una región que genera muchos beneficios para la empresa. Aunque las ventas generales se vieron afectadas negativamente por la depreciación de diferentes divisas regionales, la empresa registró un crecimiento orgánico de 17,8% en esta región y un crecimiento de los servicios de transporte de valores de 17,5% de enero a junio de 2016.<sup>3</sup>

Colombia fue uno de los tres países de la región con mayor rendimiento en esta división, ya que registró un crecimiento orgánico de 9,4% para el periodo.<sup>4</sup> Prosegur predice que continuará creciendo significativamente en los mercados emergentes, en particular en América Latina, lo que subraya la importancia de esta región para el futuro éxito de la empresa.<sup>5</sup>

En la India, SIS Prosegur ha formado una empresa en participación con SIS Group, el mayor grupo indio de servicios de seguridad en el país. Según el sitio web de SIS Group, esta empresa en participación es la segunda mayor empresa de servicios de seguridad del mundo gracias a la capitalización bursátil.

### **Colombia: fallecimiento en el trabajo**

En febrero de 2016, Alcides de Jesús Cotes Jurado, un guardia de seguridad que trabajaba en la sección de transporte de valores de la empresa, se quejó a su sindicato, SINTRAVALORES, de que su gerente le había acosado cuando se afilió al sindicato. Según Cotes, su superior le había pedido que se desafiliara y cuando Cotes se negó, le dijo que debería “tener cuidado en la calle”. La frase “en la calle” era una referencia clara al trabajo que Cotes realizaba para Prosegur, el transporte de dinero en efectivo y otros objetos de valor. La sugerencia, en realidad amenaza, de que Cotes estaría expuesto a peligros adicionales cuando desempeñara sus funciones por ser sindicalista era aterradora y real en un lugar en el que la violencia contra los sindicalistas es muy común.

Teófilo Gómez Duarte, presidente de SINTRAVALORES, notificó este incidente al director de Recursos Humanos de Prosegur en Colombia y pidió que se examinara la actitud del director de Prosegur en Santa Marta,

---

<sup>1</sup> Prosegur, Informe Anual 2011.

<sup>2</sup> [http://www.prosegur.com/newsdetails/prosegur\\_mantiene\\_mejora\\_rentabilidad](http://www.prosegur.com/newsdetails/prosegur_mantiene_mejora_rentabilidad), julio de 2016.

<sup>3</sup> *Ibíd.*

<sup>4</sup> *Ibíd.*

<sup>5</sup> Prosegur, Informe Anual 2015.

Rodolfo Vargas. Que UNI sepa, no se ha hecho nada para resolver este problema de conducta del gerente.<sup>6</sup>

Más tarde, Cotes denunció otros incidentes de acoso a SINTRAVALORES. Estas acusaciones incluyen: 1) que se le asignara en el trabajo un vehículo blindado más viejo y menos seguro que el que se le había asignado anteriormente, 2) que se le dieran turnos poco convenientes, y 3) que se le dejara abandonado en una zona peligrosa cuando su camión blindado se averió y tuviera que esperar horas hasta que la empresa lo recogió (aunque recogiera a otros trabajadores bastante antes).<sup>7</sup> Según el sindicato, Cotes creía que se trataba de represalias por negarse a desafiliarse del sindicato.<sup>8</sup>

El 14 de abril de 2016, dos meses después de la primera amenaza, Alcides Cotes fue disparado y asesinado en el trabajo mientras metía dinero en un cajero automático de Bancolombia en Santa Marta. Otros dos guardias estaban con Alcides cuando fue asesinado. Los informes dicen que ninguno de ellos sacó su arma para defender a Cotes durante el ataque y que los atacantes no se llevaron dinero. Los dos guardias de seguridad que debían proteger al Sr. Cotes eran trabajadores subcontratados, no empleados directos de Prosegur.

Esta composición de personal viola las disposiciones del artículo 55 del convenio colectivo entre Prosegur y SINTRAVALORES, que prevé que los equipos para los cajeros automáticos deben estar compuestos por al menos tres trabajadores empleados directamente por Prosegur; el convenio también estipula que la composición recomendada es de cuatro guardias empleados por Prosegur.<sup>9</sup> El día en el que falleció, el Sr. Cotes era el único empleado de Prosegur del equipo. Los otros dos trabajadores estaban empleados temporalmente a través de una empresa subcontratista.

La observancia de las disposiciones de este convenio es especialmente importante porque se trata de una disposición de seguridad diseñada para garantizar que los trabajadores de los equipos de transporte de valores estén protegidos por guardias de seguridad formados correctamente en caso de un robo armado.

SINTRAVALORES y UNI Global Union pidieron inmediatamente a Prosegur que investigara este incidente, incluida la amenaza, el acoso sufrido por el Sr. Cotes antes de fallecer, la composición de su equipo y la falta de respuesta con disparos o de robo durante el incidente. Prosegur no realizó su propia investigación interna e indicó a UNI casi seis meses más tarde que confiaba en una investigación externa realizada por las fuerzas de seguridad locales. Según

---

<sup>6</sup> Correspondencia de fecha 23 de mayo de 2016 de la Junta Nacional de SINTRAVALORES a Jorge Alfonso Mora Rojas y de 23 de agosto de 2016 de Teófilo Gómez Duarte al Ministerio de Defensa Nacional.

<sup>7</sup> Los expertos en seguridad privada indican que la avería de un vehículo blindado pone a los guardias de seguridad y la mercancía en una situación de riesgo elevado y que las empresas deben contar con procedimientos específicos para afrontar inmediatamente estas situaciones.

<sup>8</sup> *Ibid.* (correspondencia citada en la nota a pie de página 6)

<sup>9</sup> El artículo 55 dice en la parte correspondiente: “Citar el texto (está en nuestros archivos)”

un experto de la industria al que consultó UNI, las empresas de seguridad que experimentan accidentes laborales mortales deberían realizar una investigación interna y otra externa.

En un correo electrónico enviado el 24 de octubre de 2016 a UNI, en respuesta a nuestra carta de fecha 22 de abril de 2016 en la que pedíamos la investigación de la muerte del Sr. Cotes, Prosegur criticaba a UNI por haber expresado su preocupación por el incidente. Sin embargo, la empresa no respondió de ningún modo a las preocupaciones provocadas por el comentario amenazador del supervisor de Cotes ni las represalias de las que fue víctima Cotes, las cuales parecen haber estado directamente relacionadas con su decisión de mantener su afiliación sindical.

UNI no afirma, ni ha afirmado, que la amenaza del gerente de Prosegur a Cotes estuviera relacionada con la agresión y, en última instancia, la muerte de Cotes, pero las circunstancias son, como mínimo, preocupantes. Del mismo modo, la falta de seguimiento por parte de la empresa para proporcionar información al sindicato local y a UNI y el hecho de que Prosegur no haya garantizado el cumplimiento de los requisitos contenidos en el convenio colectivo sobre una dotación de personal segura en otros casos plantea preocupaciones adicionales.

SINTRAVALORES indica que la empresa continúa violando las disposiciones de seguridad del artículo 55, lo que expone a más trabajadores a riesgos potencialmente mortales, y que no parece que se haya adoptado ninguna medida para garantizar que los gerentes no amenazan a los trabajadores por su afiliación sindical.

La conducta de Prosegur en este caso viola el capítulo V de las Líneas Directrices de la OCDE, que especifica que los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección y participar en sus actividades, entablar una negociación colectiva (lo que incluye aplicar las disposiciones negociadas) y desempeñar sus funciones en un entorno de trabajo seguro.

Estos actos de acoso, intimidación y amenazas de daño físico han sido causa de profunda preocupación para UNI y sus afiliadas y han sido objeto de numerosas cartas de SINTRAVALORES y UNI a la dirección en Colombia de Prosegur y a la sede de Prosegur en Madrid, en concreto a su Director Mundial de Relaciones Laborales, el Consejero Delegado y la Presidenta de la Junta. En general, las cartas han sido ignoradas o han sido respondidas de forma inoportuna. Incluso cuando el sindicato solicitó que la dirección interviniera cuando Alcides Cotes recibió de su supervisor lo que se podría haber interpretado como una amenaza de muerte por afiliarse al sindicato, la empresa no respondió ni a Cotes ni a su sindicato.

### **Perú: Acoso y agresión**

Varios incidentes en Perú son objeto de más acusaciones de violaciones de los derechos humanos. Algunos de estos incidentes suscitan

preocupaciones similares a las planteadas por las actividades de la dirección de Prosegur en Colombia. En primer lugar, Juan Aucca, un guardia de seguridad de Trujillo ha criticado abiertamente a Prosegur, alegando que los gerentes de la empresa han utilizado el nepotismo y el favoritismo y han expuesto a los trabajadores a peligros en el trabajo debido a fallos problemáticos en materia de salud y seguridad.

Poco después de presentar una queja a las empresa por este comportamiento, se distribuyeron folletos en contra del Sr. Aucca en las instalaciones de Prosegur. El objetivo de estos folletos era desacreditarlo y causar el enojo de sus compañeros. Después de que se circularan los folletos, un coche siguió al Sr. Aucca, que iba en moto, aproximadamente a las 23:15 el 19 de septiembre. El coche lo obligó a salirse de la carretera y a esquivar obstáculos para evitar lesiones graves. A pesar de ello, estrelló su motocicleta. Mientras se encontraba en el suelo, el coche salió de la carretera y paró en el arcén. Dos asaltantes salieron del coche y empezaron a correr hacia el Sr. Aucca. Temiendo por su seguridad, salió corriendo mientras los asaltantes le lanzaban piedras. Como llevaba un casco, no sufrió heridas graves en la cabeza durante la agresión, aunque sufrió cortes en la oreja izquierda. Se desconoce la identidad de los asaltantes.

Además, mientras se encontraba en Lima, Perú el 29 de septiembre con motivo de una reunión de sindicatos pertenecientes a la Alianza Sindical de UNI en Prosegur, una persona desconocida fue a casa del Sr. Aucca, golpeó fuertemente la puerta y gritó comentarios despectivos y obscenidades dirigidos al Sr. Aucca. Cuando su mujer abrió la puerta, la persona huyó. Este incidente hizo que el Sr. Aucca, su mujer y sus hijos temieran por su seguridad personal.

Aunque la identidad de los asaltantes se desconoce, tanto el Sr. Aucca como su sindicato creen que los gerentes de Prosegur son cómplices de algún modo en la distribución de los folletos destinados a desacreditarlo y en el acoso al que él y su familia han sido sometidos.

Este acoso ha provocado que el Sr. Aucca tema por su seguridad física y la seguridad de los miembros de su familia. Como consecuencia del ataque que sufrió en su motocicleta, el Sr. Aucca pidió un chaleco antibalas, el cual la empresa le facilitó durante una semana. El sindicato y el Sr. Aucca pidieron que Prosegur denuncie la violencia contra compañeros de trabajo tras los incidentes, pero la empresa no lo ha hecho.

Estos incidentes son similares a actos de acoso y agresión anteriores sufridos en agosto de 2014 por Luis Cárdenas, el Presidente del Sindicato Prosegur Perú. El Sr. Cardenas fue acusado falsamente de utilizar indebidamente fondos del sindicato para remodelar su casa. Esto se hizo por medio de la distribución y publicación de folletos anónimos en el lugar de trabajo. Los activistas sindicales pidieron que Prosegur los eliminara del lugar de trabajo, pero no lo hizo. El Sr. Cárdenas fue agredido físicamente (le golpearon con un ladrillo en la cabeza) delante de su casa a primera hora de mañana cuando se iba a trabajar.

Hasta la fecha se desconoce la identidad de sus agresores, pero no le robaron nada, ni siquiera la cartera. El individuo que lo atacó tenía un coche en marcha que le esperaba para recogerlo. Fue un ataque perpetrado por individuos que esperaban que el Sr. Cárdenas saliera de casa para ir al trabajo.

La similitud entre estos incidentes es que ambas víctimas eran activistas sindicales que reivindicaban los derechos de los trabajadores en las instalaciones de Prosegur. La empresa permitió que se publicara y/o distribuyera material amenazador por escrito en el lugar de la empresa y no tomó medidas para parar la circulación o la distribución de los folletos o denunciar la violencia contra sus trabajadores cuando el sindicato se lo pidió. En ambos casos, al final los trabajadores acosados resultaron heridos.

Otro delegado sindical, Michael Martínez Juscamayta, recibió hace poco una amenaza de muerte de un compañero, Alexander Llacthuanman Huincho. La empresa tomó medidas, pero sancionó al Sr. Huincho con un día por la amenaza de muerte y al Sr. Martínez, un delegado sindical, con dos por haber pedido documentación relativa al incidente según recomendaciones del abogado del sindicato.

Tras el ataque sufrido por el Sr. Aucca en su motocicleta, cuatro compañeros de trabajo salieron en su defensa colgando un vídeo en las redes sociales en el que pedían a la empresa que denuncie la violencia contra sus empleadores, lo cual no había hecho, a pesar de las solicitudes del sindicato. Los cuatro trabajadores tenían contratos temporales renovables cada seis meses, y en algunos casos llevaban trabajando así desde hacía años. Ninguno de los contratos de estos trabajadores fue renovado. A uno de los trabajadores le dijeron: "A ver lo que puede hacer ahora tu sindicato por ti". Esta claro que el trato recibido por estos cuatro trabajadores es una represalia por la actividad concertada en defensa de un compañero y que la intención era enviar un mensaje firme al sindicato. Tres de los cuatro trabajadores estaban afiliados al sindicato.

Prosegur emplea a un número demasiado elevado de trabajadores temporales y la empresa depende de trabajadores subcontratados incluso para tareas muy delicadas, como los servicios de transporte de valores. La gran mayoría de guardias de seguridad de Prosegur en Perú no tienen empleos permanentes.<sup>10</sup> Tanto en Perú como en Colombia, la tendencia de Prosegur de fomentar el trabajo precario no solo supone un problema para los trabajadores desde la perspectiva de la seguridad laboral, que constituye una seria preocupación, sino que también puede ser una forma de impedir

---

<sup>10</sup> Según datos del Informe Anual 2015 de Prosegur, el 58,7% de los guardias de seguridad de Perú tenían contratos temporales y en Colombia este porcentaje ascendía al porcentaje asombroso de 88,7%. El objetivo de una de las disposiciones del acuerdo firmado en octubre de 2015 entre Prosegur y SINTRAVALORES era velar por que los trabajadores pasaran con el tiempo de tener contratos temporales a tener contratos indefinidos. Esta situación debe ser controlada por la empresa, la cual debería informar acerca de la misma.

que los trabajadores ejerzan sus derechos de libertad sindical por miedo a que se rescinda su contrato. Se puede sostener que se trata de una práctica que inhibe la libertad sindical y las acciones colectivas haciendo a los trabajadores vulnerables al despido por reivindicar sus derechos legales.

### **India: Violaciones generalizadas de la legislación**

En la India, Prosegur tiene una empresa en participación con SIS Group, el segundo mayor proveedor de servicios de seguridad en el país.<sup>11</sup> Según el sitio web de SIS Group, su empresa en participación con Prosegur, SIS Cash Services, es la empresa de transporte de efectivo de crecimiento más rápido en la India.<sup>12</sup>

UNI lleva 10 años organizando a guardias de seguridad en la India y recientemente ha sido informada de que SIS Prosegur está socavando las normas jurídicas mínimas nacionales. En respuesta a ello, UNI contrató a Vinod Shetty, abogado del Tribunal Supremo de Bombay, para que ayudara a determinar si estos informes sobre incidentes eran objetivamente exactos y, si era el caso, el grado en el que se había violado la ley.

Durante agosto y septiembre de 2016, el Sr. Shetty y otro abogado colaborador, Ketaki Rege, realizaron 85 encuestas a trabajadores en cinco ciudades: Ahmedabad, Bangalore, Delhi, Bombay y Patna. Encontraron irregularidades y violaciones sistemáticas y generalizadas de la legislación laboral india. Se adjunta el informe como Prueba 1. En concreto, el informe revela:

**Nóminas y carta de contratación** – Casi todos los trabajadores indicaron no haber recibido cartas de contratación y solo un guardia de seguridad que trabajaba en Bombay indicó haber recibido sus nóminas.<sup>13</sup> Esta práctica de no documentar el trabajo dificulta que los trabajadores puedan establecer su derecho al nivel apropiado de salario, horas de trabajo, prestaciones o incluso confirmar su empleo en caso de accidente laboral o cuándo pueden recibir pagos del fondo de previsión en el momento de la jubilación.<sup>14</sup>

### **Niveles de sueldo y horas de trabajo: salario mínimo, pago de horas extra y máximo de horas trabajadas**

**Niveles salariales:** Aunque existen diferencias entre las ciudades en lo que respecta a los niveles salariales mínimos aplicados, se han podido constatar violaciones de las disposiciones de la Ley sobre el salario mínimo de 1948 de modo generalizado.<sup>15</sup> Las violaciones se producen mediante el impago

---

<sup>11</sup> <http://sisindia.com/about/sis-group/introduction/>

<sup>12</sup> <http://sisindia.com/>

<sup>13</sup> Shetty, V, *Informe de investigación sobre violaciones de la legislación laboral en SiS: Prosegur en la India*, noviembre de 2016, Prueba 1, pág. 43.

<sup>14</sup> *Ibíd.*, pág. 9.

<sup>15</sup> *Ibíd.*, pág. 43.

claro de los salarios mínimos o mediante horas de trabajo que exceden lo estipulado por la ley y el impago de las horas extra a tarifa doble.<sup>16</sup> No existe una correlación entre los años de servicio y los salarios. La mayoría de los guardias indicó que no recibía aumentos salariales periódicos, aunque el salario mínimo se revisa en general en cada jurisdicción cada seis meses.<sup>17</sup>

### **Horas de trabajo:**

En virtud de la Ley sobre el pago de salarios de 1936, los gobiernos estatales están autorizados a fijar el número de días al mes por los que se debe pagar el salario y el número de horas que constituirá una jornada de trabajo normal. Normalmente, el salario mínimo se paga por 9 horas al día (que incluyen un intervalo de descanso de una hora) y 26 días al mes y el día semanal de descanso se incluye en el salario mínimo.

La ley prevé que si el empleado supera el número de horas que constituye un día de trabajo normal, el empleador pagará estas horas a la tarifa correspondiente a horas extraordinarias, que en general es el doble de la tarifa por hora del salario.

Las encuestas a los trabajadores indican un pago insuficiente constante y generalizado del salario mínimo y las horas extra y, en algunas ciudades, las horas excesivas de trabajo (horas extra obligatorias) que no cumplen las normas jurídicas.

El impago por parte de la empresa de las horas extra, como exige la ley, parece ser un problema habitual en todas las ciudades donde se realizó la encuesta, lo que representa una pérdida salarial importante para los trabajadores. En Bangalore, los trabajadores indican que las horas extra no se remuneran en absoluto. El pago insuficiente de los salarios estipulados por la ley parece ser una práctica empresarial deliberada.

Como se indica en el informe del Sr. Shetty, parece que se violan sistemáticamente las disposiciones sobre los salarios mínimos y el número máximo de horas de trabajo y en algunas ciudades ni siquiera parece haber una correlación entre el número de días trabajados y el salario que reciben los trabajadores.<sup>18</sup>

**Vacaciones, baja por enfermedad y días de permiso acumulados remunerados** – Muchos guardias indican no haber recibido vacaciones remuneradas ni baja por enfermedad remunerada. La legislación laboral en algunos estados exige que, tras un año de empleo, los empleados tengan derecho a 21 días de permiso remunerado.<sup>19</sup> Algunos guardias que tienen

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*, pág. 43.

<sup>17</sup> *Ibíd.*, pág. 4.

<sup>18</sup> *Ibíd.*, pág. 43.

<sup>19</sup> *Ibíd.*, pág. 43.

derecho a esta prestación indican que no han recibido ningún permiso remunerado aparte de los días festivos.

**Pagos al fondo de previsión** – Muchos trabajadores indican que se les deducen contribuciones de su salario, pero que no pueden confirmar si SIS Prosegur ha realizado el pago a sus cuentas federales individuales del fondo de previsión o si la empresa hace la contribución equivalente de 12,5% que exige la ley.<sup>20</sup>

En algunas ciudades, los trabajadores indican que las contribuciones al fondo de previsión solo se hacen de sus salarios. Los trabajadores de Ahmedabad creen que no se hace ninguna deducción de su salario ni el empleador contribuye al fondo de previsión.

**Pago de primas** – La Ley sobre el pago de primas de 1965 da el derecho a los trabajadores a participar en los beneficios de su empleador. Esta ley se aplica a los establecimientos que emplean a 20 o más personas.

La mayoría de los guardias indicó no recibir el pago obligatorio de primas, que representa entre uno y dos meses y medio de salario al año. Algunos empleados indican haber recibido el pago de primas durante el tiempo que han estado empleados, pero se trata de excepciones. Los pagos anuales tal y como prevé la legislación no se realizan. Por ejemplo, un guardia indicó haber recibido el pago de primas dos veces durante los ocho años de empleo.

**Descansos y acceso a los aseos** – Los trabajadores han notificado numerosas violaciones de pausas para descansar y comer que son obligatorias por ley. Algunos trabajadores no tienen descansos durante sus turnos, ni siquiera una pausa para comer. Los empleados han notificado problemas de salud debido a la falta de pausas para comer y por pasar muchas horas de pie. La mayoría de los trabajadores dice que tiene acceso a los aseos, pero algunos no. Algunos trabajadores incluso dicen que tienen prohibido tomar pausas para hacer sus necesidades durante todo su turno.<sup>21</sup> Se exige habitualmente a los guardias que hagan más de un turno, a veces sin que se tomen una pausa. Muchos encuestados dijeron que trabajaban 7 días sin ningún día de descanso.

**“Guardias armados”** – Los guardias en vehículos con armas dicen que existe una serie de particularidades que tienen repercusiones jurídicas y en materia de seguridad. Como SiS Prosegur no tiene licencia para proporcionar pistolas, los guardias armados tienen que llevar sus propias armas de fuego. Los permisos concedidos a estos trabajadores por la autoridad estatal pertinente son para uso personal, no profesional.<sup>22</sup>

En algunos casos se ha dicho a los guardias que perderán su empleo si se produce un robo, independientemente del motivo. La empresa ha dicho a

---

<sup>20</sup> *Ibíd.*, pág. 9.

<sup>21</sup> *Ibíd.*, pág. 18.

<sup>22</sup> Entrevista realizada a guardias armados en Ahmedabad por J. Katsoulas, agosto de 2016.

otros guardias que lleven su pistola para crear la apariencia de un mayor nivel de seguridad, pero no se les permite llevarlas cargadas, lo que supone un mayor riesgo de seguridad para el guardia.<sup>23</sup>

Todos los guardias armados con pistolas dicen que utilizan sus propias armas de fuego, pero que no son compensados por la empresa, lo que contraviene la ley.<sup>24</sup> Los guardias armados no reciben formación de la empresa sobre el uso correcto de sus pistolas o cómo responder en una crisis.<sup>25</sup>

Asimismo, aunque la legislación prevé un salario superior para los guardias armados que para los custodios y otros guardias que trabajan en el transporte de valores, la mayoría dice que recibe un salario inferior al salario mínimo nacional.<sup>26</sup>

**Uniformes** – La empresa debe cubrir el coste de los uniformes en la mayoría de los estados. Sin embargo, muchos trabajadores indican que se les obliga a pagar sus propios uniformes, en concreto en Gujarat y Bombay. Esto viola la Ley sobre el pago de salarios de 1936.<sup>27</sup>

**Prestaciones médicas y compensación de los trabajadores** – Todos los empleados están cubiertos por el Programa de seguro estatal para empleados (ESIS, por sus siglas en inglés). La **Ley del seguro estatal de los empleados de 1948** prevé una deducción de 1,3% del salario destinada al ESIS para servicios médicos, pero SIS Prosecur solo deduce del salario básico basado en el número de días trabajados durante un mes.<sup>28</sup>

Algunos trabajadores indican que se les ha negado prestaciones médicas y prestaciones de compensación a los trabajadores obligatorias, pero la mayoría de los trabajadores dice tener acceso a estas prestaciones.

**Discriminación antisindical** – Todos los guardias entrevistados indicaron que tenían miedo a ejercer la libertad sindical. Creen que al afiliarse a un sindicato corren el riesgo de perder su empleo. Es un gran problema porque los trabajadores se sienten impotentes para mejorar sus salarios, horas y condiciones de trabajo si no pueden ejercer la libertad sindical y entablar una negociación colectiva y ni siquiera hacer valer sus derechos mínimos actuales.

Estas violaciones generalizadas de las leyes nacionales contradicen totalmente las disposiciones de las Líneas Directrices de la OCDE, que

---

<sup>23</sup> Shetty, V, *Informe de investigación sobre violaciones de la legislación laboral en SiS: Prosecur en la India*, noviembre de 2016, pág. 16.

<sup>24</sup> *Ibíd.*, pág. 43.

<sup>25</sup> *Ibíd.*, págs. 4-8.

<sup>27</sup> *Ibíd.*, pág. 15.

<sup>28</sup> *Ibíd.*, pág. 15.

exigen a las empresas multinacionales que cumplan las leyes nacionales y en particular que “respeten unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión”.

### **Prosegur no ejerce “debida diligencia” en materia de derechos humanos**

Las Líneas Directrices de la OCDE imponen la obligación a las empresas de ejercer la “debida diligencia” para evitar provocar impactos negativos en los empleados y comunidades. Este proceso implica adoptar medidas adecuadas para identificar, prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar las violaciones de derechos humanos. Puede formar parte de un proceso más amplio de evaluación de la gestión de riesgo, pero se debe llevar a cabo y debe estar sujeto a una revisión periódica.

No está claro si Prosegur ha llevado a cabo alguna vez una evaluación legítima del riesgo que presentan sus actividades para los derechos humanos en Colombia, Perú o la India. No observamos pruebas de medidas para identificar, mitigar o prevenir el tipo de problemas que presenta este caso.

Tanto en Colombia como en Perú, los trabajadores están preocupados por la complicidad de la empresa en actividades antisindicales y el acoso de dirigentes y activistas sindicales. Si están implicados los gerentes de la empresa, se deben adoptar las medidas apropiadas para sancionar esta conducta indebida y restablecer los derechos humanos de los trabajadores garantizados en las Líneas Directrices de la OCDE. Obviamente, el hecho de que la empresa no se ocupe de las amenazas a los dirigentes y activistas sindicales va en contra de las normas aceptables de investigación y reparación significativas y viola el capítulo IV de las Líneas Directrices de la OCDE. Como se expone arriba Prosegur no ha ejercido la “debida diligencia”.

En la India, un país famoso por no hacer cumplir las leyes laborales nacionales, sobre todo cuando no existe representación sindical, está claro que la empresa no cuenta con un proceso para garantizar el respeto de las normas nacionales mínimas.

Además, la política autoproclamada de Prosegur de relaciones laborales “descentralizadas” atenta contra el respeto de las normas internacionales y una política de debida diligencia impuesta centralmente. Simplemente, no es acorde con las normas actuales. El Informe Anual 2015 de Prosegur dice: “Las relaciones laborales en Prosegur se gestionan con flexibilidad local, atendiendo a las particularidades de los mercados y, sobre todo, a la regulación legal específica vigente en cada país”. En consonancia con esta declaración, representantes de la empresa han dicho a UNI, nuestros sindicatos afiliados y otras organizaciones preocupadas por cuestiones relacionadas con el respeto de los derechos humanos, que tiene una política de relaciones laborales “decentralizadas”. Aunque UNI es consciente de que

las normas jurídicas mínimas varían de un país a otro, se deberían respetar ciertos principios básicos en todas las actividades de cualquier empresa multinacional y centrarse en que la descentralización transmite el mensaje a los gerentes locales de que pueden actuar libremente en función de la práctica nacional, sea cual sea.

En su Informe Anual 2015, la empresa dice que “la voluntad de diálogo con los sindicatos es constante y primordial”, habla de "reuniones que mantiene de forma periódica" con "todos los representantes legítimos de los trabajadores" y afirma mantener un diálogo con más de 200 sindicatos. Sin embargo, no reconoce a los socios de los sindicatos (normalmente muy pequeños) de los que estos dependen para recibir asistencia. Esta negativa proviene, en algunos casos, del Director Mundial de Recursos Humanos de Prosegur, quien asiste a reuniones nacionales clave, pero se niega (salvo en algunas excepciones) a permitir que nuestras afiliadas inviten a representantes de UNI o el Centro Laboral a asistir a estas reuniones.

Además, la negativa de la empresa a entablar un diálogo con UNI contradice directamente su afirmación de estar comprometida con los derechos humanos en todas sus actividades. Claramente, existen grandes deficiencias en las prácticas de la empresa que exigen una nueva política mundial que incluya una evaluación de los riesgos y un seguimiento de la reparación legítimos.

### **Violaciones de las Líneas Directrices de la OCDE**

Las actividades descritas arriba constituyen violaciones de las siguientes Líneas Directrices de la OCDE:

- Capítulo I, cláusula 2 – Las empresas deben respetar las leyes nacionales.
- Capítulo IV, cláusulas 1 y 2 – Las empresas deberían 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. Las empresas deben resolver dichos impactos si los hubiera.
- Capítulo IV, cláusulas 3 y 4 – Las empresas deben esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades y elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.
- Capítulo IV, cláusula 5 – Las empresas deben ejercer la debida diligencia para evitar impactos negativos sobre los derechos humanos.

- Capítulo IV, cláusula 6 – Las empresas deben cooperar mediante mecanismos legítimos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos.
- Capítulo V, cláusula 1 – Las empresas deben respetar el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección para la negociación colectiva y entablar con ellos negociaciones constructivas.
- 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. Las empresas no deben socavar la negociación colectiva violando las disposiciones de los convenios colectivos o no respetando los derechos humanos al no abordar los impactos negativos en los que se vean implicadas.
- Capítulo V, cláusula 4 a) - Respetar unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión.
- Capítulo V, cláusula 4 c) - Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

## **Conclusión**

Las Líneas Directrices prevén el reconocimiento y la promoción del derecho de sindicación, el establecimiento de marcos para negociaciones constructivas, la provisión de medios adecuados para los activistas sindicales, la adopción de medidas adecuadas para garantizar la salud y la seguridad y foros permanentes de cooperación y diálogo entre los empleadores, los trabajadores y los sindicatos. Como se indica anteriormente, la investigación de UNI revela que Prosegur ha violado estas normas en Perú, Colombia y la India.

Prosegur tampoco ha instaurado sistemas ni salvaguardias para garantizar el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores.

UNI insta al PNC a adoptar una visión de conjunto de los problemas documentados en esta comunicación e investigar esta queja con las partes para alcanzar una solución sostenible a largo plazo.

## **Solución deseada**

Las violaciones específicas deben ser investigadas y reparadas plenamente.

Además, UNI desea entablar un diálogo constructivo con Prosegur con miras a alcanzar un acuerdo negociado duradero que aborde las violaciones graves de las Líneas Directrices de la OCDE que se siguen cometiendo en Sudamérica y ahora en la India. A UNI le gustaría alcanzar un acuerdo con Prosegur para establecer mecanismos que mejoraran la debida diligencia de la empresa en la supervisión y respuesta, en particular en lo que respecta a las relaciones laborales y las cuestiones de derechos humanos.

UNI considera que el enfoque de 'buenos oficios' del proceso de la OCDE es una herramienta muy apropiada para resolver este caso. UNI entiende que los PNC intentan resolver las quejas facilitando la conciliación o la mediación entre la parte querellante y la empresa. A UNI le gustaría participar en este proceso.

Si resulta imposible alcanzar un acuerdo negociado, UNI solicitará al PNC que emita una declaración final sobre si han respetado o no las Líneas Directrices.

### **Divulgación**

UNI es consciente de que la información proporcionada al PNC será compartida con la empresa. UNI acepta que toda la información compartida en este proceso sea accesible al público.

### **Presentada por:**

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

### **Persona de contacto principal:**

Eddy Stam, Jefe de Departamento  
UNI Servicios de Mantenimiento y de Seguridad  
Tel: +41 22 365 21 64  
Móvil: +41 (0) 79 471 01 33 32  
Fax: +41 22 365 21 21  
Correo electrónico: eddy.stam@uniglobalunion.org