

SABES DÓNDE TRABAJAS

Responsabilidad
Social Empresarial



RSE

CCOO

RSE

SABES QUÉ HAY DETRÁS DE ESTAS 3 SIGLAS

Nosotros te ayudamos

DEFINICIÓN

La Estrategia renovada de la UE para la responsabilidad social de las empresas, establece que la RSE se determina **“por su impacto en la sociedad”**, lo que hace que resulte imprescindible introducir mecanismos que permitan medir y evaluar de forma adecuada y objetiva este impacto en todas sus posibles vertientes: económica, social, laboral, fiscal, ambiental, etc.. Esta definición zanja las posibles dudas y disputas sobre voluntariedad, regulación, acción social, voluntariado, etc. Los impactos negativos deben derivar en compromisos adquiridos con los grupos de interés para paliarlos o eliminarlos.

Además, el respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad.

CONCEPTO REVOLUCIONARIO - LA RSE -

Puede parecer que el actual contexto de crisis en el que vivimos la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no es un tema prioritario, pero si nos paramos a pensar en la situación en la que nos encontramos hoy en día, demuestra que la crisis socio-económica que hemos vivido y nos está tocando vivir ha sido consecuencia de un comportamiento totalmente irresponsable. Se ha demostrado no sólo la necesidad de transparencia e información, sino también la de un análisis correcto y objetivo de esta información. Es entonces cuando la RSE toma una prioridad preferente y puede ser un método de consenso para evaluar todos estos términos y orientar la actividad de las empresas hacia un uso eficiente de los recursos naturales, un cambio en los procesos productivos, una gestión responsable, de transparencia, y buen gobierno. Por ello, es necesario introducir nuevos modelos de gestión de empresa, más innovadores y donde no sólo prime el capital económico sino también el capital humano. Las empresas no sólo tienen que cumplir la legislación vigente sino que tienen que ir avanzando en su compromiso por lograr sociedades más justas a través de una actividad empresarial y económica responsable. Esto hace que la RSE se este convirtiendo en un asunto de gran interés y en donde cada vez más, va adquiriendo la importancia que se merece.

2
RSE

La RSE, pone de manifiesto que hay otras demandas de la sociedad que condicionan la manera de desarrollar la actividad empresarial: la responsabilidad social con sus trabajadores/as, la redistribución de los beneficios, la creación de empleo estable y de calidad, la formación de sus trabajadores/as, la contribución al desarrollo local, la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación entre hombres y mujeres, la protección social, la salud y seguridad en el trabajo, el respeto al medioambiente o las condiciones de trabajo y de salarios dignos.

Las empresas empiezan a entender que tienen que hacer las cosas de manera diferente, se plantea un nuevo paradigma de empresa, no sólo es importante crear y generar riqueza: ¿Cuánto gana?, sino que ésta debe de hacerse de una manera eficaz y sostenible: ¿Cómo lo gana?



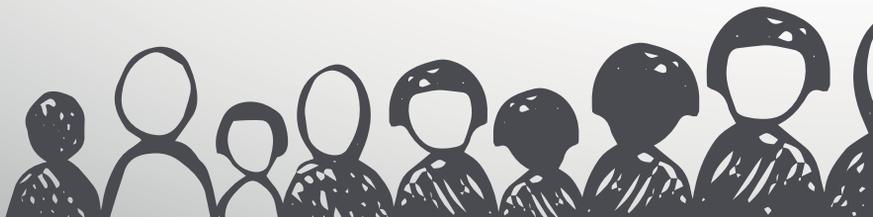
TODO ELLO, PARA SATISFACER A LOS GRUPOS DE INTERÉS

¿QUIÉNES SON?

Los grupos de interés, son todas aquellas personas o grupos que se ven afectadas por las acciones de la empresa: clientes, accionistas, trabajadores/as, proveedores, sindicatos, comunidad, etc.

Dentro de la empresa los/as delegados/as sindicales deben de jugar un **papel importante e imprescindible**, reivindicando su papel como representantes legítimos de los/as trabajadores/as, e incidiendo para que las empresas consideren a la parte sindical como grupos de interés primario, ya que son los principales implicados en el ámbito sociolaboral. **La reciente Estrategia Española de Responsabilidad de las Empresas, aprobada en Consejo de Ministros, reconoce explícitamente a las organizaciones sindicales y a la representación legal de los trabajadores/as como grupo de interés, por lo que, ninguna empresa puede negar este derecho.**

La crisis ha puesto aun más de manifiesto la necesidad de implicación sindical en los procesos relacionados con la organización del trabajo y buen gobierno de las empresas, así como en la exigencia de transparencia en la toma de decisiones, respeto por el medio ambiente y comportamientos democráticos en las relaciones laborales.



¿POR QUÉ HABLAMOS DE ESTO?

Porque se está dando un cambio de actitud ante los problemas sociales por parte de la ciudadanía, aspecto que ha hecho reaccionar a muchas empresas, reorientando su estrategia y tomando en cuenta las demandas de los grupos de interés. Están viendo que si no quieren perder cuota de mercado frente a sus competidores, tienen que cambiar su manera de hacer las cosas.

Cada vez más los/as consumidores/as tienen un papel prioritario, donde con su gesto de compra o no compra ante determinados productos, hace cambiar las políticas de una empresa.

La RSE está muy directamente relacionada con los Derechos Humanos, por tanto, en su aplicación no sólo es necesario que se cumpla, a nivel local sino también a nivel global, respetando los valores sociales, económicos y medioambientales en toda la cadena de producción. Globalizar la solidaridad, poniendo el acento en mejorar las condiciones de aquellos quienes están en peores condiciones laborales, universalizando los derechos para avanzar hacia un modelo de desarrollo más justo y sostenible, no igualándonos a la baja sino a la alza.



17 RAZONES POR LAS QUE INCORPORAR LA RSE A LA ACCIÓN SINDICAL

Cada vez más las empresas y la sociedad se están dando cuenta que aplicar medidas relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial produce una serie de beneficios para ambos.

Para la sociedad y los trabajadores y trabajadoras puede suponer:

1. Mejora la calidad y estabilidad en el empleo
2. Distribuye más equitativamente los beneficios generados.
3. Respeta las costumbres locales.
4. Limita los riesgos sociales y medioambientales.
5. Impulsa relaciones laborales decentes en toda la cadena de valor
6. Impulsa la conciliación de la vida laboral y familiar.
7. Reduce el consumo de agua y energía.
8. Recicla los materiales.
9. Beneficia al medio ambiente.



Para las empresas puede suponer:

- 10.** Mejora la productividad
- 11.** Incrementa la rentabilidad.
- 12.** Mejora la credibilidad e imagen de la empresa o marca.
- 13.** Mejora la eficiencia en la gestión.
- 14.** Ayuda a las empresas a ser más competitivas frente a sus competidores.
- 15.** Clientes satisfechos y fieles lo que hace aumentar la demanda del producto
- 16.** Productos de mayor calidad como resultado de insumos de mejor calidad.
- 17.** Reduce los riesgos reputacionales de la empresa.

¿CÓMO APLICAR LA RSE EN LA EMPRESA?

La Responsabilidad Social Empresarial se puede aplicar tanto en grandes como en pequeñas empresas, a través de diferentes medidas repartidas en **3 áreas de aplicación:**

1. Área Económica

En esta área de la RSE estaría aspectos como la creación de valores éticos, códigos de buen gobierno y normas de comportamiento que posibiliten a las empresas y sus grupos de interés unos mejores resultados económicos y una mejora del crédito social.

Ejemplos;

- + Políticas de trabajo justas y con condiciones no abusivas.
- + Medidas orientadas a la flexibilidad laboral, teletrabajo.
- + Política salarial transparente.
- + Posibilidad de promoción para todos y todas en igualdad de condiciones.



- + Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.
- + Programas de formación, prevención y control de riesgos integrales en los que participen los/as trabajadores/as y sus representantes
- + Diálogo permanente con los/as trabajadores/as y sus representantes.
- + Mejorar el clima laboral.

2. Área social

En esta área de la RSE se parte del respeto de la empresa por las leyes y normativas, convenios colectivos, costumbres sociales, y del compromiso de las empresas con los grupos de interés para eliminar, o si no es posible paliar, los impactos negativos que su actividad provoque en la sociedad.

Ejemplos;

- + Preferencia de compra a proveedores locales, a centros especiales de empleo o a empresas socialmente responsables.
- + Contratación de personas en riesgo de exclusión.



- + Cumplimiento fiscal en los territorios donde desempeñan su actividad.
- + Publicación de información anual no financiera (memorias de sostenibilidad, RSE,...)

3. Área medioambiental

Medidas orientadas a la prevención y compensación, si fuera necesaria, de los costes medioambientales que ocasionan las actividades de las empresas.

Ejemplos;

- + Estricto cumplimiento de las normas y leyes medioambientales
- + Adecuada gestión del consumo de los recursos que utiliza la empresa (ahorro en agua, electricidad, gas, materiales no reciclables)
- + Acciones que reduzcan las emisiones de CO₂.
- + Medidas de concienciación en el buen uso de los recursos.
- + Planes de movilidad sostenible, de reciclaje, inversión en I+D+I, destinado a reducir el impacto ambiental.



TRIPLE CUENTA DE RESULTADOS,



CÓMO IMPLEMENTAR LA RSE EN LA EMPRESA

BREVES PINCELADAS

Ni los/as trabajadores/as ni el movimiento sindical debería dejar pasar por alto la incorporación de la RSE en las empresas, ya que junto con la negociación colectiva son dos buenas herramientas para favorecer el cumplimiento de los derechos sociales, humanos y laborales. Las empresas ya se están poniendo las pilas en este aspecto. Es

por ello, por lo que es importante que los sindicatos como grupo de interés primario, formen parte de las políticas de RSE de las empresas, de su aplicación y posterior verificación. Para evitar que las empresas trabajen de manera unilateral, sin que nadie verifique sus memorias para comprobar que se han asumido los compromisos adquiridos.

PASOS

1. Interés y **compromiso** por parte de la Dirección de la empresa para apoyar la implantación de una estrategia de RSE, con participación de la parte sindical.
2. Identificar el nivel de RSE en el que se encuentra la empresa, realizando un **diagnóstico**.
 - Nivel Inicial. Qué acciones realiza la empresa y qué puede incluirse dentro de la RSE.
 - Requisito indispensable. Cumplimiento por parte de la empresa de las normas y leyes existentes.
 - Nivel máximo. La empresa orienta la gestión de la empresa dentro de acciones de la RSE.
3. Establecer un **Plan de Actuación**. Concretando los objetivos, las líneas de acción, las medidas de los resultados obtenidos y el control de los mismos.
4. **Implantación** de las medidas tomadas en el plan de actuación.
5. **Verificación y comunicación** de los resultados a través de una memoria final de RSE.

QUIERO CAMBIAR LAS COSAS ¿QUÉ PUEDO HACER?

- 1.** Informarnos sobre qué iniciativas de RSE realiza nuestra empresa.
- 2.** Incidir en que en la norma laboral más inmediata (acuerdo de empresa, convenio, etc), se incluya un punto en el que se reconozca que los/as representantes sindicales y/o sindicato participará como grupo de interés en los planes de RSE de la empresa.
- 3.** Revindicar la participación de los grupos de interés para evitar que las memorias de sostenibilidad, sellos, publicidad, etc, se conviertan en un mero lavado de imagen de las empresas, y de esta manera poder evaluar que hay correspondencia entre los que dicen y lo que hacen.
- 4.** Hacer valer nuestro papel activo como grupo de interés estando presentes tanto en la elaboración, aplicación, como posterior rendición y verificación de las memorias de sostenibilidad, sobretodo, en aquellas empresas donde hayan publicado dichas memorias.
- 5.** Participar en formaciones en el ámbito de la RSE para diferenciar una mera acción social con la verdadera RSE.

CCOO y la RSE

Para CCOO la RSE no es un tema nuevo, a nivel confederal se viene trabajando desde hace más de 15 años. En la actualidad CCOO forma parte de diversos órganos como:

Industri All-Global Union



Asociación de sindicatos libres e independientes, fundada en 2012 y representa a más de 50 millones de trabajadores/as de 140 países, en los sectores de minería, energía y manufactura a nivel mundial.

El Observatorio de la RSC



Es un espacio para la formación, difusión e información sobre RSE, se constituyó en 2002 y en el que CCOO forma parte.

El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)

En el Real Decreto 221/228 del 15 de Febrero de 2008, se constituyó el CERSE. Es un órgano consultivo y de asesoramiento del Gobierno sobre las políticas y decisiones que se adopten en medidas sobre Responsabilidad Social Empresarial.

Boletín RSE

De igual modo, queremos informar, que desde hace más de 10 años desde CCOO se viene realizando un Boletín sobre RSE ISR, siendo una de las primeras organizaciones en recopilar información acerca de la Responsabilidad Social Empresarial y la Inversión Socialmente Responsable: **www.ccoo-servicios.info/boletin-rsc**

15
CCOO

Web RSE - CCOO

Así mismo, en la siguiente página web de CCOO, encontrará información relativa a RSE **www.cccooservicios.es/rse/**

NORMAS Y CERTIFICACIONES MÁS UTILIZADAS POR LAS EMPRESAS

NORMA SA 8000 (SOCIAL ACCOUNTABILITY)

Se trata de una norma de carácter auditable, cuya observación permite a las empresas obtener una certificación respecto al comportamiento de la misma en materia de responsabilidad social, en especial en el área laboral (trabajo infantil, salud, libertad de asociación, discriminación, condiciones laborales, etc).

16
RSE

NORMA AA1000AS

Permite comprobar aspectos informativos relevantes, tales como la integridad de la información, la fiabilidad de los sistemas que soportan el informe, la materialidad, la relevancia y la oportunidad de dicho informe.

NORMA ISO 26000

Esta norma internacional ofrece una Guía ISO sobre temas de RSE. Se trata de una guía de aplicación de la RSE, que da directrices pero no requerimientos. Se dirige para ser utilizada por todo tipo de organizaciones, tanto del sector público como privado. Esta norma tiene como finalidad ayudar a trabajar de manera socialmente responsable en diferentes aspectos, como pueden ser: seguridad laboral, responsabilidad penal, relación con el consumidor, cuidado del medioambiente, prevención de riesgos laborales y trazabilidad de los productos.

GRI

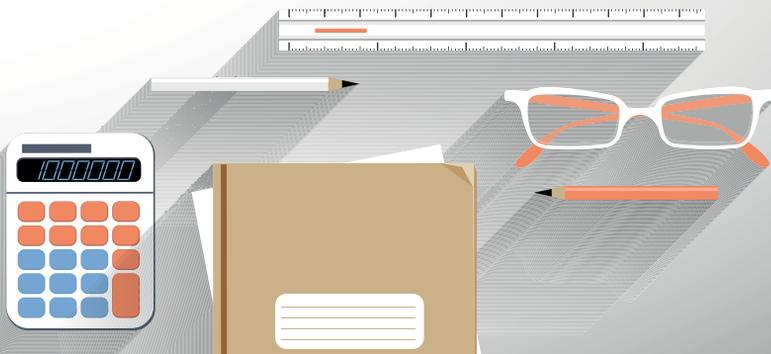
Es el estándar más utilizado para la elaboración de informes de sostenibilidad, que a través de sus indicadores y principios, sirve de guía a las empresas para medir y dar a conocer información sobre el impacto económico, social y medioambiental de su actuación.

GLOBAL COMPACT

Es la mayor iniciativa voluntaria de RSE en el mundo. Promueve la implantación de 10 principios universalmente aceptados en áreas como Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción de la actividad empresarial.

MODELO NEF DE CALIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RSC

Es un modelo de gestión que analiza la información proporcionada en las memorias de RSC, acerca de la coherencia, la lógica y la calidad de la información. 8 son los principios con los que evalúa, donde de cada uno de ellos se puede obtener el resultado obtenido en cada Principio.



MUCHO CAMINO POR RECORRER

Como ya hemos señalado anteriormente, la RSE está tomando una importancia en los últimos años tanto en las empresas como en la sociedad. Pero..... ¿Cómo están las empresas hoy en día?

A continuación mostramos algunos datos sobre el informe de empresas del IBEX 35 (año 2013) que ha realizado el Observatorio de RSC, del cual CCOO forma parte.

De las 35 empresas analizadas:

INFORMACIÓN SOBRE EVASIÓN FISCAL

32 Tienen presencia en paraísos fiscales.

1 Tan sólo 1 empresa se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones sobre obligaciones fiscales y publica de forma transparente los impuestos pagados y las subvenciones recibidas en cada uno de los países que opera.

INFORMACIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE

16 Empresas aporta algún tipo de información sobre requisitos exigidos a sus proveedores sobre aspectos medioambientales.

9 Empresas proveen algún tipo de información sobre los impactos ambientales negativos que generan sus productos y servicios.

31

empresas se comprometen expresamente con la normativa internacional y con compromisos voluntarios en materia medioambiental.

INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS

18

Cuentan con políticas y procedimientos concretos que garantizan el cumplimiento por parte de la empresa de su comportamiento en materia de Derechos Humanos.

2

Tan sólo 2 empresas informan de los riesgos sobre los Derechos Humanos por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.

7

Únicamente 7 empresas cuentan con políticas activas de control de sus proveedores en materia de Derechos Humanos.

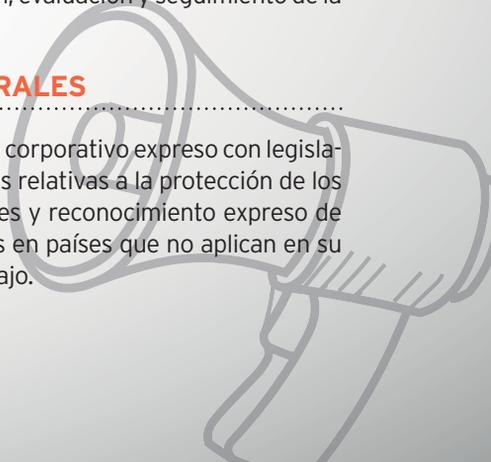
27

de las 35 empresas cuentan con compromisos expresos sobre la no utilización del trabajo forzoso ni de trabajo infantil. Aunque, es casi inexistente la información relativa a mecanismos de supervisión, evaluación y seguimiento de la cadena de valor sobre estos aspectos.

INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES

12

Sólo 12 empresas establecen un compromiso corporativo expreso con legislaciones laborales nacionales e internacionales relativas a la protección de los derechos laborales de todos sus trabajadores y reconocimiento expreso de protección frente a procedimientos vigentes en países que no aplican en su totalidad las normas internacionales del trabajo.



1

Tan sólo 1 empresa que opera en más de dos países, aporta información sobre los gastos salariales desglosados por país.

6

De las 35 empresas analizadas, 6 protegen los derechos de los trabajadores/as de otros países que no aplican en su totalidad las normas internacionales de libertad de asociación, derecho a la sindicación y a la negociación colectiva (internamente y en toda la cadena de producción).

10

empresas aportan información acerca del salario entre hombres y mujeres por escalas profesionales.

INFORMACIÓN SOBRE COMUNIDAD

9

de las 35 empresas analizadas, cuenta con un sistema de evaluación y gestión de riesgos e impactos económicos, sociales y ambientales en la comunidad local.

13

de las 35 empresas, se comprometen a integrar en sus objetivos de la empresa las expectativas y necesidades de sus grupos de interés, así como de respetar los procesos de toma de decisiones y usos y costumbres en el ámbito local, siempre y cuando éstos no supongan una vulneración de los derechos humanos y establece los mecanismos adecuados.





Te proponemos un juego...

¿Sabrías diferenciar cuales de las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas?

		VERDADERO	FALSO
1	En la RSE hay un diálogo real con los grupos de interés.		
2	Dentro de las medidas de RSE existe aplicar medidas de ahorro de energía, buen gobierno, etc.		
3	La RSE es un modelo de empresa en el que sólo prima el capital económico.		
4	La RSE es algo unilateral de la empresa.		
5	Las actividades de RSE deben estar vinculadas e integradas en la actividad básica de la empresa y su gestión diaria, tener una vocación de permanencia e implicar el compromiso de la alta dirección.		
6	La RSE es ser transparente en todos los ámbitos y sectores de la empresa, así como ser eficaz en la comunicación de sus acciones.		



7	La RSE no es la solución para salir de la crisis sino una solución para no volver a cometer los mismos errores que la causaron.		
8	La RSE supone un riesgo económico para la empresa		
9	Una correcta implantación de la RSE en la empresa supone realizar memorias de sostenibilidad mediante metodologías estandarizadas, con participación de los grupos de interés, especialmente a la parte sindical. Así como realizar la comunicación pública de estos resultados.		
10	El que una empresa realice acciones sociales, donaciones o voluntario, ya se puede considerar que es una empresa Socialmente Responsable		
11	La RSE es la implantación de un nuevo modelo ético de gestión de las empresas más socialmente responsable, comprometido con la cohesión social y el medioambiente.		

DERECHO A SABER PARA SER MÁS CRÍTICOS



Rsc. En España hay 12 millones de consumidores responsables

Publicado: 24/02/2015
Fuente: lainformacion.com

RSC. El Senado creará una comisión de estudio sobre el origen de los productos para no fomentar la explotación infantil

Publicado: 11/02/2015
Fuente: (EUROPA PRESS) -

Hacienda pedirá a las multinacionales que detallen cuánto ganan en cada país

Publicado: 20/01/2015
Fuente: El economista

Las mujeres ganan al año un 31% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo

Publicado: 19/02/2015
Fuente: Gaceta Sindical CCOO



El Fondo de Pensiones del Gobierno de Noruega desinvertió de 49 empresas en 2014

El Fondo de Pensiones del Gobierno de Noruega, uno de los mayores fondos de empleo públicos del mundo, llevó a cabo desinversiones en 49 empresas durante el pasado ejercicio de 2014, al no cumplir con su política de inversión socialmente responsable.

Publicado: 6/02/2015
Fuente: Corresponsables

Gran Bretaña cada vez más cerca de tener una ley contra la Esclavitud Moderna

Los diputados británicos votaron a favor del proyecto de ley sobre Esclavitud Moderna que obligará a las empresas a una mayor transparencia sobre sus proveedores y es la primera de este tipo en Europa.

Publicado: 1/04/2015
Fuente: Comunica RSE

Francia obligará a sus empresas a controlar su cadena de valor en el extranjero

La Asamblea Nacional de Francia tiene a tiro de aprobación un proyecto de Ley presentado por la bancada socialista que obligará a las empresas multinacionales francesas a controlar a sus filiales en el extranjero y a desarrollar mecanismos de debida diligencia para que sus proveedores cumplan con los derechos humanos.

Publicado: 16/04/2015
Fuente: Comunica RSE

RSC. El Senado creará una comisión de estudio sobre el origen de los productos para no fomentar la explotación infantil

Publicado: 11/02/2015
Fuente: (EUROPA PRESS)

El trabajo forzoso genera 150.000 millones dólares de ganancias anuales

La OIT revela que las ganancias ilegales provenientes del trabajo forzoso de alrededor de 21 millones de personas ascienden al triple de las estimaciones anteriores. Más de la mitad de las víctimas del trabajo forzoso son mujeres y niñas, principalmente en la explotación sexual comercial y el trabajo doméstico, mientras que los hombres y los niños son sobre todo víctimas de la explotación económica en la agricultura, la construcción y la minería.

Publicado: 2015
Fuente: OIT

Un informe oficial avala la rescisión de los contratos públicos que recorten condiciones laborales

La Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón considera legal rescindir las contrataciones a empresas que deterioren el empleo

Las Cortes aprobaron por unanimidad incluirlas en las licitaciones si ese organismo daba su visto bueno

La resolución deja al margen los recortes de las condiciones laborales que acepten los comités

Publicado: 12/04/2015
Fuente: www.eldiario.es



Minerales de conflicto: PE pide certificación obligatoria para los importadores

Las empresas de la UE que importan estaño, tantalio, wolframio y oro para la fabricación de bienes de consumo deberán contar con un certificado comunitario que garantice que no incentivan conflictos y abusos de derechos humanos en zonas de conflicto, según las enmiendas introducidas por los eurodiputados a un proyecto legislativo adoptado el miércoles por 402 votos a favor, 118 en contra y 171 abstenciones.

Publicado: 20/05/2015

Fuente: <http://www.europarl.europa.eu/>

EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS QUE NO SON SOCIALMENTE RESPONSABLES

Un niño puede ser comprado en Burkina Faso por 230 euros para trabajar como esclavo en las plantaciones de cacao

Tan sólo en Europa se consumen 3 millones de toneladas de chocolate al año, estas cantidades son controladas al 100% por las 4 grandes marcas del cacao, donde tienen su principal fuente de materia prima en Costa de Marfil y Ghana.

A pesar de que en 2001 la OIT y la industria del chocolate firmaron el "Protocolo Hankin-Engel" para acabar con la explotación infantil en la industria del chocolate, la realidad es no hay un control en la cadena de producción hasta las plantaciones de cacao para eliminar este tipo de práctica inhumana..

Fuente: Documental "El lado oscuro del chocolate"

379 veces más cobra el máximo ejecutivo de BBVA con respecto al salario mínimo de la plantilla

Publicado: Diciembre 2013

Fuente: Estudio Federación Servicios CCOO

Bangladesh, el país con el sueldo más bajo del planeta 36 euros/mes

Bangladesh uno de los mayores productores de ropa del mundo, también cuenta con otro record al ser también el país con el sueldo más bajo del planeta, tan sólo 36 euros al mes. Coste que atrae a miles de marcas internacionales a fabricar su ropa y calzado que provoca perpetuar la pobreza, al no llegar esa cantidad al "Salario mínimo vital", que es aquel que permite una vida digna al trabajador y su familia. Concepto contrapuesto al mínimo "legal" y a un correcto compromiso de la aplicación de las Responsabilidad Social Empresarial de las marcas que fabrican allí.

Publicado : Diciembre 2010

Fuente: Secretaria de Acción Sindical Internacional de Industria CCOO

Chevron, elegida la empresa más irresponsable del mundo

Por la contaminación de más de 450.000 hectáreas de Selva Amazónica del norte de Ecuador. Generando afectaciones a la salud, el registro del índice más alto de muertes con cáncer en relación con el resto del país, la afectación a los pueblos indígenas quienes incluso fueron desplazados de sus territorios; la extinción de dos pueblos indígenas; la alteración total del ecosistema; la muerte y desaparición de animales y plantas; entre otros.

Publicado: 24 /01/ 2015

Fuente: Public Eye

Brutal violación de los derechos en lujosos hoteles Sheraton

Alojamiento de lujo para prósperos viajeros pero brutales violaciones de los derechos humanos de los empleados y empleadas de la compañía pueden formar parte de ese distinguido estilo de vida. Hace poco, los trabajadores y las trabajadoras de los hoteles Sheraton en Etiopía y Maldivas trataron de ejercer un derecho humano básico: negociar los términos y condiciones laborales a través de sus sindicatos. Lo que obtuvieron fue el tratamiento integral de la gerencia Sheraton: abuso - brutales despidos masivos e intimidación.

Publicado: 20/01/2015

Fuente: El economista

**ÉTICA
FORMACIÓN
SOLIDARIDAD
TRANSPARENCIA
MEDIO AMBIENTE
TRABAJO DECENTE
NO DISCRIMINACIÓN
COMPROMISO SOCIAL
DERECHOS HUMANOS
IGUALDAD DE GÉNERO
DESARROLLO HUMANO
CÓDIGOS DE CONDUCTA
ECONOMÍA SOSTENIBLE
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**



**Gobierno
de Navarra**



**comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok**

Avda Zaragoza 12, 4ª planta
31003 Pamplona
Teléfono: 948 24 42 00
navarra@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

