



**ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN
SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35: IBERDROLA,
ENDESA Y RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN.
EJERCICIO 2018.**

Autor/a: María Iriarte Aríztegui

Tutor/a: Orencio Vázquez Oteo

Fecha: 10 de septiembre de 2019

RESUMEN

El trabajo que a continuación se expone ha consistido en analizar la información publicada por tres empresas del IBEX 35 en cuanto a derechos humanos y laborales. Las tres empresas analizadas son Iberdrola, Endesa y Red Eléctrica Corporación, todas ellas pertenecientes al sector de la energía eléctrica.

La información suministrada por las empresas en relación a las políticas, los compromisos y los sistemas empleados para garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales, se ha analizado a través de una serie de indicadores establecidos. Toda la información analizada estaba vigente a 31 de diciembre de 2018.

Con todo ello, se pretende proporcionar una conclusión individual y global sobre la adecuación de la información publicada por cada empresa con respecto a las necesidades derivadas de la obligación de respetar los derechos humanos y laborales. Así mismo, se busca evaluar la validez de la información suministrada en las memorias de sostenibilidad como herramienta útil para la gestión y el control de negocio de cada compañía.

Palabras clave: derechos humanos, derechos laborales, debida diligencia, multinacionales.

INDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....	5
2.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	7
3.- RESULTADOS DE LAS EMPRESAS	9
3.1 DERECHOS HUMANOS	13
3.2 DERECHOS LABORALES	19
4.- CONCLUSIONES	24
5.- BIBLIOGRAFÍA.....	24
6.- ANEXOS	31
6.1.- IBERDROLA	31
6.2.- ENDESA	45
6.3.- RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN	58

1.- INTRODUCCIÓN

La rapidez con la que se desarrolla el fenómeno de la globalización y el despertar de la conciencia medioambiental y social están haciendo hincapié en el hecho de que las grandes empresas deben ser conscientes de la importancia de los derechos humanos en sus políticas de gestión.

Esto nos lleva a mencionar la importancia del concepto de la debida diligencia que supone la revisión de los procesos de las empresas en materia de Derechos Humanos para rendir cuentas de cómo abordan su impacto en esta materia.

En 2018 se publica la “Guía sobre Diligencia Debida de la OCDE”¹ que explica cómo abordar este tema en las empresas. Así mismo en España, la Fundación Cideal de cooperación e investigación en colaboración con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación del Gobierno de España ha publicado la “Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas”² que incluye un caso de estudio de Repsol Colombia. Toca a las empresas poner en marcha todo este conocimiento e incorporarlo en su actividad de negocio.

La proliferación de prácticas empresariales como la deslocalización de la producción y la subcontratación de la cadena de suministros con condiciones laborales ínfimas; y los desplazamientos forzosos de poblaciones para acaparar el terreno y explotar sus recursos, hacen que las grandes empresas resulten beneficiadas y adquieran cada vez mayor poder aprovechando una legislación más débil fuera del territorio nacional.

Ante este vacío de regulación internacional surgen iniciativas con el objetivo de normalizar la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos.

En Europa destaca la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. En esta modificación se incluye el siguiente artículo:

Artículo 19 bis: Las grandes empresas que sean entidades de interés público que, en sus fechas de cierre del balance, superen el criterio de un número medio de empleados superior a 500 durante el ejercicio, incluirán en el informe de gestión un estado no financiero que contenga información, en la medida en que resulte necesaria para comprender la evolución, los resultados y la

¹ <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

² https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/vsc0svabo_guiadebidadiligencia_cideal_protegida.pdf

situación de la empresa, y el impacto de su actividad, relativa, como mínimo, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno [...]. (Dir. 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo, de 22 de octubre de 2014).

De esta forma, se exige a las empresas de más de 500 empleados que incluyan en sus informes información sobre cuestiones medioambientales y sociales, sobre los trabajadores, el respeto de los derechos humanos, la corrupción y el soborno. Para España es obligatorio que las grandes empresas realicen informes de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde 2017 cuando se incluye esta directiva en la legislación española a través del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre. Además, el 29 de diciembre de 2018 se publica en el BOE la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

También podemos señalar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), en el cual del total de los diez principios que lo componen, seis están orientados a la protección de los derechos humanos y laborales.

En 2011 se publicaron los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas basados en el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reparación en caso de incumplimiento.

En esa misma fecha tiene lugar la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales con mejoras sustanciales como la introducción de referencias a normas internacionalmente reconocidas; un nuevo capítulo sobre derechos humanos; la adopción de una recomendación general sobre la debida diligencia; su aplicación a las cadenas de producción y otras relaciones comerciales; y el fortalecimiento del mecanismo de quejas.

En materia de derechos laborales cabe destacar la Declaración Tripartita de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que proporciona orientación a las empresas sobre la política social y las prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.

En España, el 28 de julio de 2017 se aprobó el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos cuyo resultado no ha sido el esperado debido a su falta de aplicación por la inconsistencia del mismo³.

³ <https://observatoriorsc.org/conmemorando-el-plan-nacional-de-empresas-y-derechos-humanos/>

Finalmente, podemos señalar que pese a que existen varias iniciativas internacionales para fomentar los derechos humanos y laborales en las empresas, ninguna de ellas es vinculante siendo su cumplimiento meramente voluntario.

2.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo de este trabajo ha sido evaluar la calidad de la información sobre los derechos humanos y laborales de tres empresas del IBEX 35. Las empresas objeto de estudio son: Iberdrola, Endesa y Red Eléctrica Corporación; todas ellas pertenecientes al sector de la energía eléctrica.

La metodología utilizada se basa en la herramienta de análisis proporcionada por el tutor D. Orencio Vázquez Oteo. Esta herramienta consiste en un libro de Excel con varias pestañas, cuyos ítems a analizar son los siguientes:

- Datos generales: nombre de la empresa, sector al que pertenece, productos o servicios que produce, Índices ISR, compromisos y estándares a los que se adhiere la empresa.
- Presencia en países: el tutor ha proporcionado un fichero de Excel “Riesgo País”, en el que aparecen los aspectos a analizar: Derechos Humanos, Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso, Derechos Laborales, Pueblos Indígenas y Brecha de Género; junto con los riesgos por país, indicando en su caso, si el riesgo es extremo, alto, medio o bajo.
- Los indicadores de aspecto relacionados con los Derechos Humanos y Laborales que son objeto de estudio y la explicación de los requisitos que debe cumplir cada punto para determinar la puntuación. En la siguiente tabla se muestran los indicadores de aspectos.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
DDHH_1	Informa sobre el compromiso de respetar los derechos humanos por igual en las actividades que tienen lugar en el país de origen y en cualquier otro país en el que realice sus actividades
DDHH_1.2	¿Cuenta con una política de respeto de los DDHH?
DDHH_2	¿Cuenta con procedimientos de debida diligencia en materia de DDHH?
DDHH_3	¿Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades indígenas y promueve políticas y procedimientos adecuados para llevar a la práctica ese compromiso?
DDHH_3.1	¿Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades en las que opera?
DDHH_5	La empresa informa sobre la existencia de mecanismos de acceso a remedio para las personas víctimas de impactos en DDHH por sus actividades y como resultado de sus operaciones comerciales. Presenta información de los casos en los que ha utilizado estos mecanismos
DDHH_6	¿Cuenta con políticas activas de control de sus proveedores en materia de DDHH?

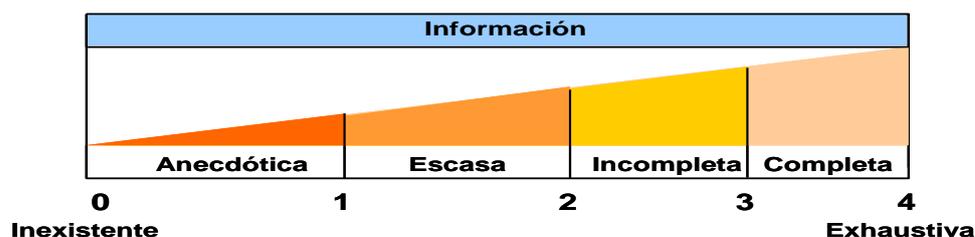
DDHH_7	La empresa informa de los riesgos sobre los DDHH por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales
DDHH_8	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo forzoso tanto internamente como en toda la cadena productiva
DDHH_9	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo infantil tanto internamente como en toda la cadena productiva
DDLL_10	¿La empresa proporciona a sus trabajadores un entorno laboral seguro y saludable?
DDLL_11	¿Es transparente la organización con sus trabajadores sobre los sistemas retributivos?
DDLL_12	¿Se compromete a que ningún trabajador sea objeto de ninguna forma de discriminación, maltrato o acoso sexual, psicológico, verbal o por motivos de discapacidad, género, raza, ideología, sexualidad, etc.?
DDLL_13	Gastos salariales por países
DDLL_14	Desglose del colectivo de trabajadores, por regiones/país, tipo de contratación, modalidad de contrato
DDLL_14.1	La empresa aporta información desglosada por país del número de personas contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)
DDLL_14.2	La empresa aporta información del número de trabajadores subcontratados de los contratistas y/o trabajadores por cuenta propia
DDLL_15	La empresa protege los derechos de los trabajadores <u>frente a procedimientos vigentes en países que no apliquen en su totalidad las normas internacionales relativas a la libertad de asociación y el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva</u> (internamente y en toda su cadena productiva)
DDLL_16	La empresa reconoce expresamente el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores
DDLL_17	La empresa reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva
DDLL_18	¿Facilita información cuantitativa por país/área geográfica, sobre trabajadores sindicados, desarrollo de convenios colectivos, huelgas contabilizadas en el ejercicio, negociaciones con los trabajadores, etc.?
DDLL_19	La empresa aporta información comparativa entre salario/hombre mujer por escalas profesionales

La valoración de los ítems se lleva a cabo a través de dos variables: una cualitativa y otra cuantitativa.

La variable cualitativa determina la existencia del compromiso, de la política o de un determinado requerimiento. El valor 0 indica que no existe, y el valor 1 indica que sí existe.

La valoración cuantitativa mide en qué grado está implantado dicho compromiso, política y la puntuación oscila desde 0 a 4.

De esta forma, la herramienta proporciona una calificación entre 0 y 4 según la calidad de la información aportada. Dicha tabla es la siguiente:



El 0 indica que la información es inexistente y el 4 que la información es exhaustiva.

Las fuentes de información utilizadas para medir los indicadores han sido principalmente primarias. Así, se han analizado las memorias de sostenibilidad de las empresas objeto de estudio y los documentos públicos accesibles a través de internet (códigos éticos y de conducta, políticas, reglamentos internos, cuentas anuales, páginas web corporativas, etc.).

Se han utilizado fuentes externas a través de páginas web de noticias de prensa.

Toda la información está vigente a 31 de diciembre de 2018, si bien algún documento corresponde a 2019.

Tras la realización del análisis de la herramienta, se han elaborado informes para cada una de las empresas. Esta información se presenta al final del trabajo como Anexo.

3.- RESULTADOS DE LAS EMPRESAS

Los resultados generales que se han obtenido tras el análisis son:

	IBERDROLA	ENDESA	REC
Indicadores cuantitativos	1	1,23	0,95
Indicadores cualitativos	15	15	17

Según la metodología empleada, Iberdrola y Endesa presentan una información escasa, mientras que en el caso de REC la información es anecdótica.

El desglose del **análisis cualitativo** (0-1) se presenta en la siguiente tabla:

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IBERDROLA	ENDESA	REC
DDHH_1	Informa sobre el compromiso de respetar los derechos humanos por igual en las actividades que tienen lugar en el país de origen y en cualquier otro país en el que realice sus actividades	1	1	1
DDHH_1.2	¿Cuenta con una política de respeto de los DDHH?	1	1	0
DDHH_2	¿Cuenta con procedimientos de debida diligencia en materia de DDHH?	1	1	1
DDHH_3	¿Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades indígenas y promueve políticas y procedimientos adecuados para llevar a la práctica ese compromiso?	1	1	1
DDHH_3.1	¿Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades en las que opera?	1	1	1
DDHH_5	La empresa informa sobre la existencia de mecanismos de acceso a remedio para las personas víctimas de impactos en DDHH por sus actividades y como resultado de sus operaciones comerciales. Presenta información de los casos en los que ha utilizado estos mecanismos	1	1	1
DDHH_6	¿Cuenta con políticas activas de control de sus proveedores en materia de DDHH?	1	1	1

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IBERDROLA	ENDESA	REC
DDHH_7	La empresa informa de los riesgos sobre los DDHH por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales	0	0	0
DDHH_8	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo forzoso tanto internamente como en toda la cadena productiva	1	1	1
DDHH_9	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo infantil tanto internamente como en toda la cadena productiva	1	1	1
DDLL_10	¿La empresa proporciona a sus trabajadores un entorno laboral seguro y saludable?	0	0	0
DDLL_11	¿Es transparente la organización con sus trabajadores sobre los sistemas retributivos?	0	0	0
DDLL_12	¿Se compromete a que ningún trabajador sea objeto de ninguna forma de discriminación, maltrato o acoso sexual, psicológico, verbal o por motivos de discapacidad, género, raza, ideología, sexualidad, etc.?	1	1	1
DDLL_13	Gastos salariales por países	0	0	0
DDLL_14	Desglose del colectivo de trabajadores, por regiones/país, tipo de contratación, modalidad de contrato	1	1	1
DDLL_14.1	La empresa aporta información desglosada por país del número de personas contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)	0	0	1
DDLL_14.2	La empresa aporta información del número de trabajadores subcontratados de los contratistas y/o trabajadores por cuenta propia	0	0	1
DDLL_15	La empresa protege los derechos de los trabajadores frente a procedimientos vigentes en países que no apliquen en su totalidad las normas internacionales relativas a la libertad de asociación y el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva (internamente y en toda su cadena productiva)	1	1	1
DDLL_16	La empresa reconoce expresamente el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores	1	1	1
DDLL_17	La empresa reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva	1	1	1
DDLL_18	¿Facilita información cuantitativa por país/área geográfica, sobre trabajadores sindicados, desarrollo de convenios colectivos, huelgas contabilizadas en el ejercicio, negociaciones con los trabajadores, etc.?	0	0	1
DDLL_19	La empresa aporta información comparativa entre salario/hombre mujer por escalas profesionales	1	1	1
	TOTAL 22 INDICADORES	15	15	17
	PORCENTAJE CUBIERTO	68,2%	68,2%	77,3%

De acuerdo con los resultados obtenidos, las tres empresas cubren más de la mitad de los criterios analizados cualitativamente. Todas ellas cuentan con un compromiso de respeto de los Derechos Humanos. Iberdrola y Endesa cuentan además con una política de recursos humanos ratificada al más alto nivel por el Consejo de Administración o la alta dirección. REC carece de dicha política.

Para el resto de los indicadores de Derechos Humanos, todas las empresas ofrecen una respuesta positiva excepto para el indicador DDHH_7 en donde ninguna empresa informa de los riesgos sobre los Derechos Humanos causados por su propia actividad o como resultado de sus relaciones comerciales.

Para el caso de los indicadores de Derechos Laborales, observamos que las tres empresas ofrecen una respuesta positiva en el indicador DDLL_12, DDLL_14,

DDLL_15, DDLL_16, DDLL_17 y DDLL_19. Es decir, existe un compromiso por parte de las empresas de no discriminación a ningún trabajador; se ofrece un desglose de los trabajadores por tipo de contratación; la empresa favorece la realización de los derechos laborales internacionalmente reconocidos en aquellos países donde la legislación nacional no recoge su ejercicio; la empresa reconoce expresamente el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva de los trabajadores; y existe información comparativa entre salario/hombre mujer por escalas profesionales. Además, REC también ofrece una respuesta positiva para el indicador DDLL_14.1 (se ofrece información desglosada por país de las personas contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal), DDLL_14.2 (se ofrece información del número de trabajadores subcontratados de los contratistas) y DDLL_18 (se ofrece información sobre convenios colectivos, negociaciones con los trabajadores, etc.). Si bien esta información suministrada por REC sólo se refiere a España, sin incluir ningún dato sobre Chile y Perú donde también opera (de ahí que su valor cuantitativo correspondiente sea 0).

El desglose del **análisis cuantitativo** (0-4) se presenta en la siguiente tabla:

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IBERDROLA	ENDESA	REC
DDHH_1	Informa sobre el compromiso de respetar los derechos humanos por igual en las actividades que tienen lugar en el país de origen y en cualquier otro país en el que realice sus actividades	2	2	2
DDHH_1.2	¿Cuenta con una política de respeto de los DDHH?	1	1	0
DDHH_2	¿Cuenta con procedimientos de debida diligencia en materia de DDHH?	1	1	1
DDHH_3	¿Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades indígenas y promueve políticas y procedimientos adecuados para llevar a la práctica ese compromiso?	1	1	1
DDHH_3.1	¿Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades en las que opera?	1	2	2
DDHH_5	La empresa informa sobre la existencia de mecanismos de acceso a remedio para las personas víctimas de impactos en DDHH por sus actividades y como resultado de sus operaciones comerciales. Presenta información de los casos en los que ha utilizado estos mecanismos	0	0	0
DDHH_6	¿Cuenta con políticas activas de control de sus proveedores en materia de DDHH?	1	1	1
DDHH_7	La empresa informa de los riesgos sobre los DDHH por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales	1	1	1
DDHH_8	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo forzoso tanto internamente como en toda la cadena productiva	2	2	2
DDHH_9	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo infantil tanto internamente como en toda la cadena productiva	1	2	2
DDLL_10	¿La empresa proporciona a sus trabajadores un entorno laboral seguro y saludable?	1	1	1
DDLL_11	¿Es transparente la organización con sus trabajadores sobre los sistemas retributivos?	1	1	1
DDLL_12	¿Se compromete a que ningún trabajador sea objeto de ninguna forma de discriminación, maltrato o acoso sexual, psicológico, verbal o por motivos de discapacidad, género, raza, ideología, sexualidad, etc.?	2	2	2
DDLL_13	Gastos salariales por países	1	2	0

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	IBERDROLA	ENDESA	REC
DDLL_14	Desglose del colectivo de trabajadores, por regiones/país, tipo de contratación, modalidad de contrato	1	2	0
DDLL_14.1	La empresa aporta información desglosada por país del número de personas contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)	0	0	0
DDLL_14.2	La empresa aporta información del número de trabajadores subcontratados de los contratistas y/o trabajadores por cuenta propia	0	0	0
DDLL_15	La empresa protege los derechos de los trabajadores frente a procedimientos vigentes en países que no apliquen en su totalidad las normas internacionales relativas a la libertad de asociación y el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva (internamente y en toda su cadena productiva)	1	1	1
DDLL_16	La empresa reconoce expresamente el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores	2	2	2
DDLL_17	La empresa reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva	1	1	2
DDLL_18	¿Facilita información cuantitativa por país/área geográfica, sobre trabajadores sindicados, desarrollo de convenios colectivos, huelgas contabilizadas en el ejercicio, negociaciones con los trabajadores, etc.?	1	0	0
DDLL_19	La empresa aporta información comparativa entre salario/hombre mujer por escalas profesionales	0	2	0
	PROMEDIO	1	1,23	0,95

De acuerdo con los resultados obtenidos, el promedio de los valores cuantitativos otorgado a cada uno de los criterios es bastante bajo en las tres empresas. Concretamente el valor más alto es 1,23 para Endesa, y el valor más bajo es 0,95 para REC. Por su parte Iberdrola ha obtenido un valor de 1. Sorprende los valores obtenidos para estas empresas que cotizan en el Ibex 35, donde están representadas las compañías más grandes de España, y que debieran ser un ejemplo a seguir en la inclusión de los derechos humanos y laborales en su política de gestión.

Finalmente es importante mencionar el contexto en el que operan estas tres empresas debido al riesgo derivado de su propia actividad y al riesgo de los países en los que operan, lo cual hace que sea más fácil vulnerar los derechos humanos y laborales.

Las tres empresas pertenecen al sector de la energía eléctrica cuya actividad de forma directa tiene un impacto en las comunidades indígenas, provocando desplazamientos, y en las comunidades locales, ocasionando pobreza energética. Y de forma indirecta a través de los proveedores y trabajadores subcontratados tiene un alto riesgo de trabajo forzoso e infantil.

Iberdrola opera en 31 países de los cuales México y Rusia tienen un riesgo extremo en vulneración de los DDHH y Brasil, Venezuela, Sudáfrica y Kenia tienen un riesgo alto. Endesa concentra su actividad en el mercado de España y Portugal, pero tiene una participación del 32% en la empresa Énergie Électrique de Tahaddart en Marruecos. Este país tiene un alto riesgo de vulneración de los DDHH.

REC desarrolla principalmente su actividad en España, pero un 7% de su cifra de negocio corresponde a Perú y Chile. Perú presenta un riesgo extremo de vulneración de los DDHH en relación al trabajo forzoso e infantil y un riesgo alto en la vulneración de los derechos de los pueblos indígenas. Por su parte Chile presenta un riesgo alto en derecho infantil y derechos de los pueblos indígenas.

3.1 Derechos Humanos

Para analizar el respeto de los Derechos Humanos nos centraremos en tres apartados concretos. Uno referido a las políticas y compromisos, otro a los sistemas de debida diligencia y finalmente a los mecanismos de acceso a remedio.

Los resultados obtenidos en los indicadores cualitativos y cuantitativos para cada empresa nos permitirán evaluar la situación de cada aspecto concreto.

A la hora de evaluar *la política y los compromisos de respeto de los Derechos Humanos*, analizaremos los indicadores DDHH_1, DDHH_1.2, DDHH_3, DDHH_3.1, DDHH_8 y DDHH_9.

Tras los resultados obtenidos en los indicadores DDHH_1 y DDHH_1.2 podemos señalar que todas las empresas cuentan con un compromiso de respeto de los DDHH, pero a la hora de plasmar ese compromiso en una política específica, Iberdrola y Endesa disponen de ella, mientras que REC no. La política de DDHH ha sido ratificada por el Consejo de Administración.

Iberdrola menciona su compromiso de respeto con los DDHH en su Código ético, el cual va referido a todas las áreas fundamentales de la OIT, así como en su Informe de Sostenibilidad. Además, cuenta con un Código ético del proveedor que muestra el compromiso de respeto por parte de los proveedores. Dispone de una política de respeto de los DDHH que se aplica a toda la empresa y que cubre todas las áreas fundamentales de la OIT. Por último señalar que Iberdrola se adhiere a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, al Pacto Mundial de Naciones Unidas, Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, Política social de la Organización Internacional del Trabajo y Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Endesa se compromete con el respeto de los DDHH en su Informe de Sostenibilidad y en su política de DDHH donde también se incluye el compromiso de respeto por parte de los proveedores. Este último aspecto también se menciona en su Código ético. Su compromiso de respeto con los DDHH va referido a todas las áreas fundamentales de la OIT.

Pese a que Endesa manifiesta en su política de DDHH en el proceso de debida diligencia que su fin es no contribuir a la violación de los DDHH, no hay un compromiso explícito de esta cuestión.

Por último señalar que Endesa se adhiere a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, al Pacto Mundial de Naciones Unidas, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

REC menciona su compromiso público de respeto de los DDHH en su política de Responsabilidad Corporativa y en su Código ético. Este compromiso va referido a todas las áreas fundamentales de la OIT. Además dispone de un Código de conducta para proveedores donde se refleja el compromiso de los mismos con los DDHH. Destaca el hecho de que REC no disponga de una política de Recursos Humanos.

Por último señalar que REC se adhiere al Pacto Mundial de Naciones Unidas, a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos y contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible como se menciona en su Informe de Sostenibilidad.

Tras los resultados obtenidos en los indicadores DDHH_3 y DDHH_3.1 podemos señalar que en todas estas empresas existe un compromiso de respetar los derechos de las *comunidades indígenas* y de las *comunidades en las que operan*, pero la información suministrada sobre los procedimientos empleados para llevar a la práctica estos compromisos es insuficiente.

Iberdrola tiene un compromiso de respeto de los derechos de los pueblos indígenas que se señala en su Código ético y en su Informe de Sostenibilidad. La empresa establece vías de diálogo para informar de sus proyectos a estas comunidades. En Brasil se ha elaborado un plan básico ambiental destinado al reasentamiento rural, pero no hay evidencia de consulta previa y se actúa después de la realización de las obras. Iberdrola no aporta información sobre la evaluación del impacto causado en estas comunidades. Así mismo también tiene un compromiso de respeto de los derechos de las comunidades en las que opera, el cual se señala en su Informe de Sostenibilidad. Dispone de una política de relaciones con los grupos de interés. Su compromiso con las comunidades se desarrolla a través de programas de actuación y de desarrollo, pero sin aportar mayor detalle sobre la articulación de los mismos en su Informe de Sostenibilidad. También se indica que existen procesos de consulta y de diálogo activo, sin explicar cómo se llevan a cabo.

Endesa en su política de DDHH refleja el compromiso de respeto de los derechos de las comunidades indígenas. No existe más información debido a que la empresa ya no opera en Latinoamérica. En su política de DDHH se refleja el compromiso de respeto de los derechos de las comunidades en las que opera. En su Informe de Sostenibilidad

la empresa identifica los principales grupos de interés y menciona el modelo de “Creación de Valor Compartido” que establece los procedimientos para actuar en los programas sociales de la comunidad incluyendo procesos de consulta con los agentes sociales representativos de la comunidad. Aunque se echa en falta una mayor explicación del mismo.

REC tiene un compromiso de respeto de los derechos de los pueblos indígenas que se recoge en su Código ético, en su Informe de Sostenibilidad y en su Informe de Cuentas Anuales consolidadas. Sorprende la afirmación en su Informe de Sostenibilidad en la que indica que su actividad en Perú y Chile no tiene ninguna incidencia sobre la población indígena, ya que estos dos países son de alto riesgo en la vulneración de los derechos humanos. También existe un compromiso de respeto de los derechos de las comunidades donde opera que se refleja en su Informe de Sostenibilidad. En este mismo informe se menciona el modelo de gestión de grupos de interés que permite identificarlos. Además, la empresa desarrolla programas de colaboración con diálogo permanente en Chile y Perú, realizando talleres y un plan de participación ciudadana, pero el Informe no explica cómo se tienen en cuenta las necesidades de estos grupos.

Tras los resultados obtenidos en los indicadores DDHH_8 y DDHH_9 podemos señalar que todas estas empresas se posicionan con un compromiso en contra del *trabajo forzoso e infantil*, pero no informan de mecanismos que aseguren el cumplimiento de este compromiso ni de medidas a tomar en caso de identificación de personas en esta situación. Además este compromiso es de rechazo y no de prohibición.

Iberdrola muestra su rechazo al trabajo forzoso e infantil en su Código ético y en su Informe de Sostenibilidad. Así como su adhesión al Convenio de la OIT nº 29 y 138 en su Informe de Sostenibilidad. En el Informe de Sostenibilidad se indica que se realizan auditorías sociales a los proveedores de forma periódica y visitas a centros de trabajo.

Endesa muestra su rechazo al trabajo forzoso e infantil en su Política de DDHH y en su Informe de Sostenibilidad. Así como su adhesión al Convenio de la OIT nº 29 y 138 en su Política de DDHH. En el Informe de Sostenibilidad se indica que se incorporan cláusulas de DDHH en la contratación de proveedores y se realizan auditorías sociales.

REC muestra su rechazo al trabajo forzoso e infantil en su Código ético, en su Política de Responsabilidad Corporativa y en su Informe de Sostenibilidad. También muestra su adhesión al Convenio de la OIT nº 29 y 138 en su Informe de Sostenibilidad. En este Informe se indica que se incluyen cláusulas específicas en la contratación de

proveedores y se realizan auditorías sociales a los mismos si bien esta información es interna. Además en el Código de conducta para proveedores se menciona el respeto a la edad mínima para trabajar.

A la hora de evaluar los sistemas de *debida diligencia*, analizaremos los indicadores DDHH_2, DDHH_6 y DDHH_7. En relación a los procedimientos de debida diligencia, las tres empresas informan de la existencia de los mismos, pero de manera general e insuficiente. Todas ellas cuentan con políticas de control de sus proveedores en materia de DDHH, pero en ninguna de ellas se presenta un análisis de los riesgos que sus actividades generan sobre los DDHH en todos los países en los que operan, en especial en los que tienen un alto riesgo de vulneración.

Respecto al *procedimiento de debida diligencia* (DDHH_2), **Iberdrola** en su Informe de Sostenibilidad señala que identifica los riesgos de impactos reales y potenciales de sus actividades sobre los DDHH en todos los países donde realiza su actividad y evalúa si sus procedimientos de debida diligencia son adecuados. Se ha iniciado un proyecto para una nueva estrategia de debida diligencia con apoyo de expertos en DDHH, se han identificado impactos potenciales y se han clasificado en categorías. Para detectar los impactos potenciales se han hecho visitas a los centros de trabajo de España, Reino Unido, Brasil y México y diálogos con distintas áreas de la empresa.

El Código ético establece medidas de control y disciplinarias en caso de incumplimiento de los DDHH.

Si bien existe un interés por parte de la empresa en mejorar los procesos de debida diligencia, la clasificación de los riesgos por categorías es muy general, no se concreta cuáles son los impactos potenciales en los países en los que opera ni los mecanismos que la empresa emplearía para evitar los impactos negativos. No se indica en qué consisten las medidas de control y disciplinarias en caso de incumplimiento de los DDHH. Además, este nuevo proyecto se explica de forma muy detallada y sin indicar acciones de prevención tras la identificación de los riesgos. Tampoco se indica cómo la empresa va a hacer el seguimiento del proceso de debida diligencia implantado.

Endesa en su Informe de Sostenibilidad señala que el proceso de debida diligencia sólo se ha hecho en España a través de un plan de acciones. Primero se realiza una evaluación de los riesgos en materia de DDHH, segundo una evaluación de los impactos de la empresa sobre los DDHH y tercero se define un plan de acción para minimizar los riesgos e impactos. Para identificar los riesgos recurre a la consulta de expertos, pero no proporciona información sobre los resultados de la clasificación del nivel riesgo. Para la evaluación de los impactos lleva a cabo entrevistas a la Alta Dirección y Consejero Delegado. Utiliza indicadores para evaluar los mecanismos de

gestión de riesgos, pero no detalla cuáles son esos mecanismos ni los indicadores empleados. La empresa menciona la comunicación externa del proceso y los resultados, pero no sabemos cuáles son los canales de comunicación que va a emplear, y tampoco presenta los resultados de la debida diligencia y del plan de acción diseñado. La empresa cuenta con mecanismos de denuncia y reclamación como el buzón de sostenibilidad.

REC en su Informe de Sostenibilidad señala que identifica los riesgos sin aportar más detalle de cómo lo hace y cuáles son. Utiliza la matriz de impacto de la cadena de suministro para identificar los riesgos de los proveedores. De forma esquemática señala cuáles son los riesgos e impactos en la cadena de suministros y las medidas de mitigación. La empresa realiza auditorías en la sede social y centros de trabajo, pero desconocemos cómo son y los resultados de las mismas. La comunicación de los mecanismos de remedio se hace a través del canal ético, el servicio DIGAME y el canal ASA (para proveedores), pero no se sabe cómo responde la empresa a los impactos negativos sobre los DDHH y las medidas que va a emplear.

Respecto a las políticas y sistemas que las empresas ponen en práctica para el control de sus proveedores en materia de DDHH (DDHH_6), las tres empresas disponen de sistemas de gestión para obligar a sus proveedores en materia de DDHH. Todas exigen a sus proveedores un compromiso de respeto a los DDHH en su Código ético.

Iberdrola en su Informe de Sostenibilidad señala que incorpora cláusulas específicas de RSC del proveedor cuyo incumplimiento puede dar lugar a la cancelación del contrato. Dispone de un modelo de evaluación de proveedores en sostenibilidad denominado "Scoring RSC" señalando las dimensiones que se valoran y las áreas de mejora. Para aquellos proveedores que no alcancen la puntuación adecuada (B), la empresa ofrece la posibilidad de mejorar, pero no se menciona en qué consisten esos mecanismos de acompañamiento. En caso de que sea necesario establece una sanción, no se aporta información sobre cuál es el protocolo de actuación ni cuáles serían las sanciones. Se llevan a cabo auditorías sociales a proveedores para comprobar que se respeta el compromiso adquirido. Sorprende que en su Informe de Sostenibilidad señale que no hay denuncias en la cadena de suministro dado que la empresa opera en países con riesgo de vulneración de los DDHH.

Endesa exige a sus proveedores una conducta conforme a los principios generales de su Código ético pudiendo rechazar al proveedor si su conducta no es la adecuada. En su Informe de Sostenibilidad se menciona el sistema de calificación de proveedores mediante el uso de grupos de mercancías (GM). Se establecen requisitos para cada GM y se asigna la calificación en función del cumplimiento de los mismos. Si se

cumplen los requisitos se incluyen en el Registro de Proveedores Calificados. Existen mecanismos de control de proveedores, pero se desconocen cuáles son. Se llevan a cabo auditorías para la evaluación de proveedores y visitas in-situ, pero no se conocen los resultados de las mismas. Existen planes de mejora antes de la suspensión del contrato, pero no se detalla en qué consisten. No hay información sobre las sanciones a aplicar en caso de que fuera necesario ni cuáles serían.

REC exige en la contratación de sus proveedores el cumplimiento del Código de conducta de proveedores. En su Informe de Sostenibilidad menciona el modelo de gestión responsable de la cadena de suministro que implica aceptar este Código. También existe el modelo “Scoring RSC” para evaluar a sus proveedores clasificándolos en función del resultado obtenido (A+, A y B). Para aquellos proveedores que no alcancen la puntuación adecuada, la empresa ofrece la posibilidad de mejorar con campañas periódicas de desarrollo, pero se desconoce en qué consisten. Se llevan a cabo auditorías sociales y monitorización a los proveedores sin conocer los resultados porque se indica que esta información es interna.

En caso de que sea necesario establecer una sanción, no se aporta información sobre cuál es el protocolo de actuación ni cuáles serían las sanciones.

Respecto al hecho de que la empresa presente un *análisis de los riesgos que sus actividades generan sobre los DDHH* en todos los países en los que operan como consecuencia de su propia actividad o resultado de sus relaciones comerciales (DDHH_7), no se realiza en ninguna de las tres empresas objeto de estudio. No se presenta información de los resultados de este análisis desglosado por países.

Por último, mencionar los mecanismos de *acceso a remedio* para las víctimas de impactos en DDHH resultado de la actividad de la empresa o como resultado de sus operaciones comerciales que son analizados con el indicador DDHH_5. En las tres empresas se mencionan mecanismos de reclamación, pero ninguno de ellos cumple con los requisitos establecidos en el principio 31 de los UNGP.

Iberdrola señala en su Informe de Sostenibilidad que los grupos de interés pueden realizar reclamaciones sobre DDHH siguiendo el procedimiento interno establecido. Existe un buzón ético de proveedores, de profesionales y de accionistas. Se incluye el número de denuncias por incidentes de discriminación, pero no hay información sobre los mecanismos que se han puesto en marcha para solucionarlas.

Endesa en su Informe de Sostenibilidad apartado “mecanismos de denuncia y reclamación”, señala que ante una situación contraria a los DDHH se informe a la Función de Auditoría de la empresa. Existe un buzón ético a través del cual cualquier

grupo de interés puede contactar con la empresa. Además, se pueden transmitir las quejas a través de organizaciones sindicales. La información suministrada sobre casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas es muy escueta.

REC en su Informe de Sostenibilidad señala el servicio DIGAME para atender las reclamaciones de los grupos de interés y el canal ASA para los proveedores. También existe la figura del gestor ético. La información presentada sobre los tipos de denuncias y su tramitación en el Informe de Gestión del Código ético, es muy general y falta un mayor detalle sobre los mecanismos de remedio empleados.

3.2 Derechos Laborales

Para analizar el respeto de los Derechos Laborales nos centraremos en dos apartados concretos. Uno referido a los derechos básicos y el otro a la calidad del empleo.

Los resultados obtenidos en los indicadores cualitativos y cuantitativos para cada empresa nos permitirán evaluar la situación de cada aspecto concreto.

A la hora de evaluar *los derechos laborales fundamentales*, analizaremos los indicadores DDLL_12, DDLL_15, DDLL_16 y DD_LL17

Tras los resultados obtenidos en el indicador DDLL_12 podemos señalar que las tres empresas cuentan con un compromiso de no discriminación en su Código ético y en sus políticas correspondientes. Este compromiso es público y de aplicación global a toda la empresa.

Iberdrola se compromete a la no discriminación de ningún trabajador y para ello cuenta con un Código ético y una Política de igualdad de oportunidades y conciliación. En su Informe de Sostenibilidad la empresa señala que dispone de medidas de seguimiento para garantizar la no discriminación en forma de políticas, grupos de trabajo y vigilancia, pero sin dar más detalle de la articulación de las mismas. En España existe la Comisión de Igualdad de oportunidades que se encarga del seguimiento de estas medidas. En este mismo informe se señalan acciones específicas para evitar la discriminación en Reino Unido, Estados Unidos y en menor medida en España. En Reino Unido se han creado 4 nuevas redes de empleados y se han desarrollado talleres para dar a conocer su estrategia de diversidad e inclusión para 2019 y 2020. En Estados Unidos han desarrollado la iniciativa “Troops to Energy” para favorecer la inclusión laboral de veteranos de guerra. No se presenta información desglosada de los trabajadores por minorías étnicas u otros indicadores de diversidad por razones de confidencialidad.

Endesa manifiesta su compromiso de no discriminación en su Código ético y su Política de DDHH. El Código ético señala que la Dirección de Organización y Recursos

Humanos se encarga de elaborar análisis estadísticos para comprobar si existe discriminación y poner dicha información en manos de altos cargos, pero no se ofrecen resultados de los mismos ni cómo se han elaborado. Se exigen obligaciones contractuales a los proveedores de respeto de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su Código ético. El Informe de Sostenibilidad señala las principales actuaciones en esta materia como el impulso de programas de diversidad e inclusión y promoción de la mejora de los ratios de diversidad, pero sin ofrecer información cuantitativa de los resultados obtenidos. Ante una situación de discriminación se debe informar a la Función de Auditoría de la empresa. Se muestra información del número de personas contratadas con discapacidad, pero esta información no está desglosada para los países en los que opera.

REC manifiesta su compromiso de no discriminación en su Código ético, su Política de Responsabilidad Corporativa y su Informe de diversidad y política de igualdad. En el Código ético del proveedor se señala la existencia de obligaciones contractuales a los proveedores de respeto del principio de no discriminación. En su Informe de Sostenibilidad se menciona la existencia de una denuncia por discriminación laboral que está en tramitación, pero sin ofrecer mayor información sobre los mecanismos de remediación que se van a emplear. La empresa no aporta información de los mecanismos y procedimientos que va a emplear para que se cumpla este compromiso. En el Informe de Sostenibilidad se indica el número de personas contratadas con discapacidad, pero sólo para España.

Tras los resultados obtenidos en los indicadores DDLL_15, DDLL_16 y DDLL_17 podemos señalar que las tres empresas cuentan con un compromiso de respeto de los derechos laborales internacionalmente reconocidos en su Código ético y en sus políticas correspondientes. Este compromiso es público y de aplicación global a todos los trabajadores.

Iberdrola refleja su compromiso con los derechos laborales (libertad de asociación, negociación colectiva) en su Código ético. El Informe de Sostenibilidad indica su adhesión al Convenio de la OIT de libertad sindical y negociación colectiva. También se presenta información del personal cubierto por convenio colectivo en España, Reino Unido, EEUU, Brasil, México y “resto de países”, pero no desglosa la información para estos países donde estos derechos pueden estar amenazados. En la relación con sus proveedores donde estos derechos pueden infringirse, en especial en los países en riesgo en los que opera, la empresa señala que no se ha dado esa situación, pero no presenta información desglosada por países.

Endesa expresa su compromiso con los derechos laborales en su Política de DDHH en la cual también se adopta el Convenio de la OIT de libertad sindical (nº87) y negociación colectiva (nº98). En el Informe de Sostenibilidad se indica que más del 90% de la plantilla está cubierta por convenios colectivos, y se presentan datos para Portugal y España del número de empleados de convenio y fuera de convenio. No se ofrece información de países y proveedores donde estos derechos están amenazados. Existe un buzón de sostenibilidad para establecer el diálogo con las organizaciones sindicales.

REC muestra su compromiso con los derechos laborales en la Política de Responsabilidad Corporativa y el Código de conducta de proveedores. En el Informe de Sostenibilidad se señala que tiene en cuenta las normas de la OIT. Se presenta el número de empleados por convenio colectivo, pero sólo para España. Existe comunicación con los representantes de los trabajadores a través de espacios colaborativos en la web interna.

A la hora de evaluar *la calidad en el empleo*, analizaremos los indicadores DDLL_10, DDLL_11, DDLL_13, DDLL_14, DDLL_14.1, DDLL_14.2, DDLL_18 y DD_LL19.

Tras los resultados obtenidos en el indicador DDLL_10 podemos señalar que ninguna de las tres empresas presenta información sobre seguridad y salud laboral que incluya todos los países en los que opera.

Iberdrola señala en su Código ético que promueve un programa de seguridad y salud en el trabajo. En su Política general de desarrollo sostenible, la compañía vela por un entorno de trabajo seguro y saludable. Dispone de una Política de seguridad y salud laboral cuya finalidad es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable. Además uno de sus principios es “obtener y mantener las certificaciones en materia de seguridad y salud laboral”, pero no se incluye información sobre el tipo de certificación y porcentaje cubierto. En el Informe de Sostenibilidad señala los beneficios ofrecidos (seguro de vida, seguro médico, fondo de pensiones, etc.) a sus trabajadores en España, Reino Unido, EEUU, Brasil y México. Se incluye una tabla con el personal representado en Comités de Seguridad y Salud para España, Reino Unido, EEUU, Brasil, México y resto de países. También figura una tabla con el número de accidentes en 2016, 2017 y 2018 para los mismos países señalados en donde no existe ningún accidente para el “resto de países”.

Endesa incluye en su Política de DDHH el principio de seguridad y salud laboral. En el Informe de Sostenibilidad se menciona la certificación OHSAS que es para centros de trabajo y no para la empresa de forma global. Existen planes de acción específicos contra la accidentalidad, campañas de concienciación en materia preventiva,

campañas de comunicación de riesgos específicos de oficinas, cursos sobre conducción segura y planes de inspección de seguridad laboral. Dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral (SGSST) que se encarga de identificar y controlar los riesgos de la salud y seguridad, y reducir la accidentalidad. No se aportan datos del número de enfermedades. Se presentan datos del número de accidentes sólo para España en 2016, 2017 y 2018 con un aumento del 4,96% respecto a 2017; no hay desglose por países.

REC señala su compromiso de seguridad y salud en el trabajo en su Código ético. En su Informe de Sostenibilidad indica que dispone del “certificado de buenas prácticas en promoción de la salud”. Dispone de un Modelo de gestión de empresa saludable, Memoria de empresa saludable y boletín de seguridad y salud. Cuenta con un plan de gestión de la edad para la prevención del envejecimiento saludable; acciones como movilidad temporal de puestos, programa de relevo generacional y análisis de la plantilla según la edad. La empresa trata de mejorar las medidas de seguridad laboral con programas de inspección (indica nº inspecciones) y auditorías internas de seguridad. En la Memoria de empresa saludable se presentan índices de accidentalidad laboral y el número de accidentes para Red Eléctrica y empresas contratistas en 2017 y 2018. Para el año 2018 se desglosa el tipo de accidente para Red Eléctrica y empresas contratistas. No aporta información del número de enfermedades. Cuenta con un Comité de seguridad y salud laboral.

Tras los resultados obtenidos en los indicadores DDLL_11, DDLL_13 y DDLL_19 podemos señalar que ninguna de las tres empresas es transparente con sus trabajadores sobre los sistemas retributivos ni desglosan el gasto salarial en todos los países en los que operan.

Iberdrola en su Informe de Sostenibilidad presenta una tabla del salario inicial de entrada sobre el salario mínimo legal (en %) para España, Reino Unido, EEUU, México y Brasil. No informa sobre la distancia entre el salario más bajo y el más alto, con lo cual no se puede verificar que el sistema de retribución tienda a la equidad. Se aporta información de la remuneración media por grupos de edad y género; y por categoría profesional, pero no aparece la remuneración por hombres y mujeres para la misma categoría profesional que permitiría detectar si existe discriminación salarial. Esta información no está desglosada por países.

Endesa en su Informe de Sostenibilidad presenta una relación entre la remuneración inicial y mínima en 2017 y 2018 sin desglosar por países. No informa sobre la distancia entre el salario más bajo y el más alto, con lo cual no se puede verificar que el sistema de retribución tienda a la equidad. Presenta datos de los salarios por categoría

profesional y por género, indicando la brecha salarial que todavía persiste en todas las categorías, en especial en los directivos. Esta información no está desglosada por países.

REC no aporta datos del salario más bajo y el salario mínimo legal. En su Informe de Cuentas Anuales proporciona información del promedio de salario por categoría profesional, edad y género sólo para España y en su Informe de Sostenibilidad presenta la relación del salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, pero sólo para España, donde se observa discriminación en la categoría de equipo directivo (cuadro que también figura en el Informe de Cuentas Anuales).

Tras los resultados obtenidos en los indicadores DDLL_14, DDLL_14.1 y DDLL_14.2 podemos señalar que las tres empresas desglosan información de sus trabajadores por tipo de contrato, pero no para todos los países en los que operan.

Iberdrola en su Informe de Sostenibilidad presenta datos del número de empleados por tipo de empleo y tipo de contrato en 2016, 2017 y 2018 para hombres y mujeres en España, Reino Unido, EEUU, Brasil, México y resto de países (este último no está desglosado). No se aportan datos del número de personas contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal ni del número de trabajadores subcontratados.

Endesa en su Informe de Sostenibilidad presenta el % de hombres y mujeres por tipo de empleo y de contrato para España y Portugal. También presenta el número de empleados de contrata por tipo de empleo en 2016, 2017 y 2018, pero sólo para España. No se aportan datos del número de personas contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

REC en su Informe de Sostenibilidad presenta el número de empleados por modalidad de contrato y género en 2016, 2017 y 2018, pero sólo para España; en el Informe de Cuentas Anuales se añade además la categoría profesional, pero sólo para 2018.

En el Informe de Sostenibilidad presenta el número de trabajadores de Empresa de Trabajo Temporal por género en 2016, 2017 y 2018, pero sólo para España.

Finalmente, tras el resultado obtenido para el indicador DDLL_18, todas las empresas aportan datos del número de empleados con convenio colectivo.

Iberdrola lo hace para España, Reino Unido, EEUU, Brasil, México y resto de países.

Endesa aporta la información sólo para España y Portugal.

REC presenta la información sólo para España.

4.- CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado, la principal conclusión a la que se ha llegado es la escasa información aportada por las empresas Iberdrola y Endesa y una información anecdótica para el caso de REC, debido al hecho de que solamente se refiere a España.

Todas ellas cuentan con compromisos de respeto de los DDHH y además Endesa e Iberdrola cuentan con una política de DDHH, lo cual deja en evidencia la efectividad de la misma tras los resultados obtenidos.

Las tres empresas deben hacer un mayor esfuerzo en la aplicación del principio de debida diligencia puesto que la identificación de los riesgos e impactos en materia de DDHH no aparece desglosada por países. Tampoco se informa de los mecanismos que se van a utilizar para la implantación del proceso de debida diligencia y se mencionan planes de acción sin concretar las medidas que se van a aplicar.

Los mecanismos de acceso a remedio son muy generales en cuanto a la información que ofrecen y no queda claro cuál es el procedimiento que se sigue.

Las situaciones de denuncia y reclamación de DDHH son tratadas de una forma muy escueta dando la sensación de que son problemas puntuales cuya resolución se está tramitando o ya se ha resuelto.

La información cuantitativa que se presenta en el marco de los derechos laborales, no permite realizar una valoración objetiva de la situación puesto que no está desglosada por países. Algunos de estos países presentan un riesgo elevado en la vulneración de los derechos humanos y laborales.

Por todo ello, es necesario seguir avanzando en la mejora de la información suministrada por las empresas en materia de DDHH y tomar mayor conciencia de la importancia de la misma como un instrumento de gran ayuda en la gestión de la actividad empresarial.

5.- BIBLIOGRAFÍA

Naciones Unidas (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Recuperado en:

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*.

Revisión 2011. Recuperado en:

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

Observatorio de RSC (2017). *Los derechos humanos y los derechos laborales en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del ejercicio 2015.*

Recuperado en:

https://www.observatoriorsc.org/DDHH_DDLL_ibex35_completo.pdf

United Nations. *Global Compact*. Recuperado en:

<https://www.unglobalcompact.org/>

Unión Europea. *Directiva (UE) 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos*. Diario Oficial de la Unión Europea L 330, 15 de noviembre de 2014.

Gobierno de España (2017). *Plan de acción nacional de empresas y derechos humanos*. Recuperado en:

<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>

Iberdrola (2018). *Informe de Sostenibilidad. Ejercicio 2018*. Recuperado en:

https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/IB_Informe_Sostenibilidad.pdf

Iberdrola (2018). *Código ético del proveedor*. Recuperado en:

https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/proveedores/docs/proveedores_codigo_etico.pdf

Iberdrola (2018). *Código ético*. Recuperado en:

<https://www.fundacioniberdrolaespana.org/wp-content/uploads/CodigoEtico2018.pdf>

Iberdrola (2018). *Informe anual de Gobierno Corporativo*. Recuperado en:

https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/IB_Informe_Gobierno_Corporativo.pdf

Iberdrola (2018). *Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros*. Recuperado en: https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/IA_InformePoliticaRetribucionesConsejeros18.pdf

Iberdrola (2018). *Informe de igualdad de género*. Recuperado en: https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/jga19_InformelqualdadGenero_Acc.pdf

Iberdrola (2018). *Informe de Cuentas Anuales Consolidadas*. Recuperado en: https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/IB_Informe_Financiero_Anual.pdf

Iberdrola (2018). *Informe de compras y gestión de proveedores*. Recuperado de: https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/proveedores/docs/informe_periodico_compras.pdf

Iberdrola (2018). *Política de respeto de los Derechos Humanos*. Recuperado en: https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/politica_respeto_DHH.pdf

Iberdrola (2018). *Política de seguridad y salud laboral*. Recuperado en: https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/politica_seguridad_salud_laboral.pdf

Iberdrola (2019). *Política de relaciones con los grupos de interés*. Recuperado en: https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/politica_relaciones_grupos_interes.pdf

Iberdrola (2019). *Política general de control y gestión de riesgos*. Recuperado en: https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/politica_general_control_riesgos.pdf

Iberdrola (s.f.). *Iberdrola, la energética de futuro*. Recuperado en: <https://www.iberdrola.com/conocenos/energetica-del-futuro>

Iberdrola. Una de las mayores eléctricas del mundo Recuperado en: <https://atlas.marcasrenombradas.com/marcas/iberdrola/>

Soto, M. A. (26 de mayo de 2016). La presa de Belo Monte en la Amazonia, un error que no puede volver a repetirse. Archivo de Greenpeace. Recuperado en: <http://archivo-es.greenpeace.org/espana/es/Blog/la-presa-de-belo-monte-en-la-amazonia-un-erro/blog/56552/>

Comunicado de prensa. (13 de abril de 2016). Greenpeace demanda a Iberdrola, Mapfre y Siemens que dejen de destruir el Amazonas. Archivo de Greenpeace. Recuperado en: archivo-es.greenpeace.org/espana/es/news/2016/Abril/Greenpeace-demanda-a-Iberdrola-Mapfre-y-Siemens-que-dejen-de-destruir-el-Amazons/

Endesa (2018). *Informe de Sostenibilidad*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/gobiernocorporativo/juntagenerales/documentos/junta-general-ordinaria-2019/16%20B%20Informe%20Sostenibilidad%202018.pdf>

Endesa (2018). *Informe de Actividades*. Recuperado en: https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informesanuales/documentos/2019/publicado/IA_2018.pdf

Endesa (2013). *Política de Derechos Humanos*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/sostenibilidad/plandesostenibilidad/documentos/Política-Derechos-Humanos-EndesaES.pdf>

Endesa (2018). *Plan de Endesa de Sostenibilidad. 2018-2020*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/sostenibilidad/imagenesinforme2017/PES-2018-2020-endesa.pdf>

Endesa (2017). *Código ético*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/gobiernocorporativo/conductaetica/documentos/Codigo-Etico.pdf>

Endesa (2016). *Plan de Tolerancia Cero*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/gobiernocorporativo/conductaetica/documentos/Plan-Tolerancia-Cero.pdf>

Endesa (2015). *Política de control y gestión de riesgos*. Recuperado en:

<https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/gobiernocorporativo/politicascorporativas/documentos/150615%20%20Politica%20de%20Gestión%20y%20Control%20de%20Riesgos%20de%20Endesa%20v11.pdf>

Enel (2018). *Condiciones generales de contratación con proveedores*. Recuperado en:

https://globalprocurement.enel.com/content/dam/enel-gp/en-gb/cgcbasic/ufficiali/ORANNEX%20IV%20-%20ESPAÑA%20-%20BASIC%20-%201%20Edizione_clean_v4.pdf

Endesa (2018). *Política de selección de candidatos a Consejero de Endesa, S.A.*

Recuperado en: <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/gobiernocorporativo/politicascorporativas/documentos/Política%20de%20selección%20de%20consejeros%20de%20Endesa%20OK.pdf>

Endesa (s.f.). *Sobre Endesa*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa.html>

Endesa (s.f.). *Generación*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-generacion-produccion-energia-electrica.html>

Endesa (s.f.). *Mapa de centrales*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/es/mapa-centrales.html>

Endesa (s.f.). *Endesa en el mercado español de gas natural*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-gas-natural-espana.html>

Endesa (s.f.). *Índices de sostenibilidad*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/es/sostenibilidad/a201704-indices-sostenibilidad.html>

Endesa (s.f.). *Perfil de Endesa*. Recuperado en: <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-perfil.html>

La Información (30 de noviembre de 2018). *Colau multa a Endesa y otras eléctricas por cortar la luz a personas vulnerables*. La información. Recuperado en:

<https://www.lainformacion.com/empresas/barcelona-multas-endesa-electricas-incumplimiento-ley-pobreza-energetica/6449361/>

Intereconomía (15 de diciembre de 2017). Colau multa a Endesa con 350.000 euros por cortar la luz a 5 familias vulnerables. Intereconomía. Recuperado en:

<https://intereconomia.com/empresas/energia/colau-multa-endesa-350-000-euros-haber-cortado-la-luz-5-familias-20171215-1315/>

REC (2018). *Informe de Sostenibilidad*. Recuperado en:

<https://www.ree.es/sites/default/files/downloadable/informe-sostenibilidad-2018-ree.pdf>

REC (2013). *Código ético*. Recuperado en:

https://www.ree.es/sites/default/files/03_GOBIERNO_CORPORATIVO/Documentos/Código%20ético%202013.pdf

REC (2015). *Código de conducta de proveedores*. Recuperado en:

https://www.ree.es/sites/default/files/codigo_conducta_proveedores_nov2015.pdf

REC (2014). *Política de Recursos Humanos*. Recuperado en:

https://www.ree.es/sites/default/files/04_SOSTENIBILIDAD/Documentos/politica_recursos_humanos_02102014_v2.pdf

REC (2018). *Memoria de Empresa Saludable*. Recuperado en:

https://www.ree.es/sites/default/files/downloadable/memoria_empresa_saludable_2018.pdf

REC (2018). *Informe de Cuentas Anuales Consolidadas*. Recuperado en:

<https://www.ree.es/sites/default/files/downloadable/Informe-Cuentas-Anuales-Consolidadas-2018.pdf>

REC (2015). *Política de Responsabilidad Corporativa*. Recuperado en:

https://www.ree.es/sites/default/files/04_SOSTENIBILIDAD/Documentos/politica_responsabilidad_corporativa_24112015.pdf

REC (2019). *Política de Cumplimiento*. Recuperado en:

https://www.ree.es/sites/default/files/04_SOSTENIBILIDAD/Documentos/politica_cumplimiento_26032019.pdf

REC (2018). *Informe de Gobierno Corporativo*. Recuperado en:
https://www.ree.es/sites/default/files/downloadable/REE_Informe_Anual_Gobierno_Corporativo_2018.pdf

REC (2018). *Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros*. Recuperado en:
https://www.ree.es/sites/default/files/downloadable/informe_remuneraciones_consejeros_2018.pdf

REC (2018). *Informe de diversidad e igualdad 2018*. Recuperado en:
https://www.ree.es/sites/default/files/downloadable/informe_de_diversidad_de_genero_y_politica_de_igualdad_2018.pdf

REC (2017). *Plan de Sostenibilidad 2017-2019*. Recuperado en:
<https://www.ree.es/es/sostenibilidad/compromiso-con-la-sostenibilidad/negocio-responsable/plan-de-sostenibilidad-2017-2019#>

REC (2018). *Informe anual de gestión del Código ético*. Recuperado en:
<https://www.ree.es/sites/default/files/downloadable/informe-gestion-codigo-etico-2018.pdf>

REC (s.f.). *Actividades de negocio*. Recuperado en:
<https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio>

REC (s.f.). *Negocio eléctrico en España*. Recuperado en:
<https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio/negocio-electrico-en-espana>

REC (s.f.). *Actividad de telecomunicaciones*: Recuperado en:
<https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio/actividad-de-telecomunicaciones>

REC (s.f.). *Actividad internacional*. Recuperado en:
<https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio/actividad-internacional>

REC (s.f.). *Red Eléctrica en 2 minutos*. Recuperado en:
<https://www.ree.es/es/conocenos/ree-en-2-minutos>

REC (s.f.). *Conócenos. Principales indicadores. Cifra de negocios*. Recuperado en: <https://www.ree.es/es/conocenos/principales-indicadores/cifra-de-negocio>

REC (s.f.). *Conócenos. Principales indicadores. Resultado bruto de explotación (EBITDA)*. Recuperado en: <https://www.ree.es/es/conocenos/principales-indicadores/resultado-bruto-de-explotación-%28EBITDA%29>

Adrovet, M. (5 de noviembre de 2018). El Govern expedienta a Endesa y Red Eléctrica por el apagón de 72 horas en Menorca. *Diario de Mallorca*. Recuperado en: <https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2018/11/05/govern-expedienta-endesa-red-electrica/1362592.html>

Moreno, J.A. (2 de octubre de 2018). *Conmemorando (es un decir) el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos*. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Recuperado en: <https://observatoriorsc.org/conmemorando-el-plan-nacional-de-empresas-y-derechos-humanos/>

Fundación Cideal de cooperación e investigación (2018). *Guía para la aplicación de la Debida Diligencia sobre Derechos Humanos en las empresas*. Recuperado en: https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/vsc0svabo_guadebidadiligencia_cideal_protegida.pdf

OECD (2018). *OECD Due Diligence guidance for responsible business conduct*. Recuperado en: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

6.- ANEXOS

6.1 IBERDROLA

6.1.1 Datos generales

Productos/Servicios⁴ ().

Iberdrola tiene como principal producto la electricidad. También ofrece una amplia gama de productos, servicios y soluciones en los campos de:

- Cuidado del medioambiente: energías renovables y movilidad sostenible
- Calidad del suministro eléctrico y la seguridad de las instalaciones

⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.23.

- La distribución y comercialización del gas
- La mejora de la calidad de vida, la tranquilidad y la seguridad del consumidor
- La eficiencia, la digitalización y los servicios energéticos
- El montaje de infraestructuras eléctricas
- La gestión integral de instalaciones y suministros energéticos

Destacan 4 líneas de negocio⁵ :

- Redes: adaptar la red para integrar las necesidades de los consumidores.
- Renovables: eólica/solar a medida para los clientes.
- Generación: aprovechar las oportunidades de la reforma energética.
- Clientes: desarrollar nuevas soluciones adaptadas a las necesidades del cliente.

Alcance geográfico⁶

Iberdrola opera en 33 países:

-Europa: Portugal, Francia, Italia, Reino Unido, Irlanda, Grecia, Bulgaria, Rumanía, Ucrania, Polonia, Eslovaquia, Hungría, Rusia, Alemania, Países Bajos, Bélgica, República Checa, Suiza, Chipre, España.

-Asia: Qatar.

-América: Brasil, Venezuela, México, Estados Unidos, Canadá, Honduras, Costa Rica

-África: Sudáfrica, Kenia, Egipto, Argelia, Túnez.

De estos países, Iberdrola considera los siguientes países en el perímetro del informe de sostenibilidad⁷ (Informe de Sostenibilidad página 310): España, Reino Unido, EEUU, Brasil, México, Portugal, Alemania, Canadá, Grecia, Hungría, Polonia, Rumania, Francia e Italia.

Índices de inversión socialmente responsable

En el ejercicio 2018, Iberdrola informa que cotizó en los siguientes índices bursátiles de inversión socialmente responsable⁸:

Dow Jones Sustainability World Index 2018

FTSE4Good

Global 100

CDP Climate Change Index 2018

CDP Supply Chain

MSCI Global Sustainability Index Serie

⁵ <https://www.iberdrola.com/conocenos/energetica-del-futuro>

⁶ <https://atlas.marcasrenombradas.com/marcas/iberdrola/>

⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.310.

⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 15 a 17.

Euronext Vigeo Eiris Index: World 120, Eurozone 120 y Europe 120.

Sustainability Yearbook 2018

Merco 2018

ET Global 800. ET Europe 300

Ranking 2018 World's Most Ethical Companies, elaborado por el Instituto Ethisphere

Fortune Global 500

Stoxx Global ESG Leaders/Eurostoxx Sustainability 40/Eurostoxx ESG Leaders 50

InfluenceMap

Bloomberg Gender-Equality Index 2019

ISS-Oekom

ECPI

Energy Intelligence

Normativa y estándares internacionales en materia de derechos humanos y derechos laborales:

Iberdrola informa sobre la adhesión y respeto de las siguientes normas y estándares internacionales:

- Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos⁹ (alineación de la empresa con estos principios).
- cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas¹⁰ (compromiso con los ODS¹¹).
- utilización de los estándares Global Reporting Initiative (GRI)¹².
- Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional¹³ (Compromiso y vinculación).
- Principios en los que se basa el Pacto Mundial de Naciones Unidas¹⁴ (Compromiso y vinculación con sus principios).
- Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de Naciones Unidas¹⁵ (Compromiso y vinculación).
- Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales¹⁶ (Compromiso y vinculación).

⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.208.

¹⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.11.

¹¹ Informe de Sostenibilidad 2018, política de respeto de los derechos humanos, p. 95.

¹² Informe de Sostenibilidad 2018, p. 309.

¹³ Código ético 2018 Art 25- Compromiso con los derechos humanos y laborales, p.9.

¹⁴ Código ético 2018 Art 25- Compromiso con los derechos humanos y laborales, p.9.

¹⁵ Código ético 2018 Art 25- Compromiso con los derechos humanos y laborales, p.9.

¹⁶ Código ético 2018 Art 25- Compromiso con los derechos humanos y laborales, p.9.

- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social¹⁷ (Compromiso y vinculación).
- La política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁸ (Compromiso y vinculación).
- Aplicación de la norma Assurance Standard AA1000¹⁹. Pone en marcha un nuevo modelo global de relación con los grupos de interés basado en esta norma.
- OHSAS 18001 (informe de sostenibilidad página 113).
- AA1000²⁰.
- BetterCoal²¹ (pertenece a dicha plataforma).

Documentos incluidos en el análisis

Para el análisis de la calidad de la información relacionada con derechos humanos y laborales, se ha tenido en cuenta la siguiente información:

DOCUMENTACIÓN	OBSERVACIONES
Informe de sostenibilidad Iberdrola 2018	WEB
Código ético del proveedor noviembre 2018	WEB
Código ético noviembre 2018	WEB
Código ético febrero 2019	WEB
Informe anual gobierno corporativo 2018	WEB
Informe integrado febrero 2019	WEB
Informe anual de remuneraciones de consejeros 2018	WEB
Informe igualdad de género 2018	WEB
Informe cuentas anuales consolidadas 2018	WEB
Informe de compras y gestión de proveedores 2017-2018	WEB
Política general desarrollo sostenible febrero 2019	WEB
Política de respeto de los DDHH 2018	WEB
Política de seguridad y salud laboral 2018	WEB
Política de relaciones con los grupos de interés febrero 2019	WEB
Política general de control y gestión de riesgos 2019	WEB

6.1.2 Contexto general

En el Informe de Sostenibilidad de 2018, Iberdrola opera con una estructura organizativa en la que:

- el Negocio de Redes gestiona las actividades de transporte y distribución en España, Reino Unido, EEUU y Brasil, así como también la comercialización regulada de

¹⁷ Código ético 2018 Art 25. Compromiso con los derechos humanos y laborales.

¹⁸ Código ético 2018 Art 25 Compromiso con los derechos humanos y laborales.

¹⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 275 y 317.

²⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.275 pie de página.

²¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.256.

energía en EEUU y Brasil y cualquier otra actividad de naturaleza regulada que el grupo lleve a cabo en estos cuatro países.

-el Negocio de Generación y Clientes que gestiona las actividades no reguladas en España, Reino Unido, Brasil, México y Europa continental.

-el Negocio de Renovables por su parte, gestiona contratos de compraventa de energía a largo plazo (PPA) con grandes empresas en EEUU.

En 2018 el EBITDA se sitúa en 9.349 millones de euros, con un aumento del 27,7% respecto del año anterior, y el beneficio neto supuso 3.014 millones de euros, un aumento del 7,5% respecto del año anterior. El número de empleados es de 34.078, un 0,51% menos que el año 2017.

En cuanto a los riesgos de este sector hay que señalar las condiciones laborales de los trabajadores en aquellos países que carecen de regulación en cuanto a la baja formalidad laboral, con niveles altos de subcontratación, en condiciones de elevada temporalidad, en salud y seguridad de sus trabajadores, en el uso de trabajo infantil y en el trabajo en condiciones de desprotección de derechos.

Otro riesgo asociado a este sector son los casos de desplazamiento e impacto en comunidades locales e indígenas por abuso en la negociación consecuencia de la falta o de un mal uso de la consulta previa.

La gestión de seguridad también está en el punto de mira dado que normalmente va ligada a vulneraciones de derechos humanos en régimen de complicidad entre la empresa contratante y subcontratada.

Asimismo existen deficiencias en la forma de gestionar las quejas y reclamaciones de los clientes, en el acceso universal a los servicios básicos lo que conlleva cortes en el suministro y pobreza energética, siendo los países con los que opera con los mayores riesgos en DDHH México y Rusia con riesgo extremo; Brasil, Venezuela, Sudáfrica y Kenia con riesgo alto (según el índice de riesgo de vulneración de DDHH de Maplecroft).

6.1.3 Análisis

6.1.3.1 Análisis respecto de los derechos humanos

Iberdrola cuenta con una Política de Derechos Humanos cuyos principios son:

- “Exigir a todos los profesionales y proveedores del Grupo el estricto respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional
- Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio y respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, el derecho a circular libremente

- dentro de cada país, así como la no discriminación y los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares donde desarrolle su actividad
- Procurar la implantación de procedimientos de diligencia debida para identificar las situaciones y actividades de mayor riesgo de contravención de los derechos humanos y desarrollar mecanismos para prevenir y mitigar dicho riesgo en sus actividades y en las de sus proveedores
 - Exigir a sus proveedores el cumplimiento del Código ético, que les obliga a impulsar acciones y a adoptar las medidas necesarias en su organización para eliminar toda forma o modalidad de trabajo forzoso u obligatorio, a rechazar expresamente el empleo de mano de obra infantil en su organización, a respetar la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores, a rechazar toda práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación, tratando a sus empleados de forma justa, con dignidad y respeto, y a pagar a sus trabajadores de acuerdo con las leyes salariales aplicables, incluidos los salarios mínimos, horas extra y beneficios sociales
 - Verificar periódicamente la aplicación de los procedimientos para identificar las situaciones y actividades de riesgo y de los mecanismos para prevenir y mitigar el riesgo de contravención de los derechos humanos, con indicadores de seguimiento, centrandose especialmente su análisis en los principales centros de actividad en los que pudiera existir algún riesgo de conculcación de estos derechos, tomando como referencia los informes y las recomendaciones emitidas por las organizaciones internacionales de reconocido prestigio
 - Comunicar el resultado de dicha actividad de verificación en su información pública anual, disponible en su página web corporativa
 - Adoptar las medidas que procedan en caso de detectar la conculcación de los derechos humanos en sus instalaciones o en las de sus proveedores, en los términos previstos en el Código ético, e informar de ello a las autoridades públicas competentes para que emprendan las acciones oportunas cuando dicha conculcación pueda ser constitutiva de una infracción administrativa o penal
 - Disponer de mecanismos de denuncia y reclamación, con suficientes garantías y con procedimientos adecuados de resolución, para atender posibles casos de conculcación de los derechos humanos que puedan ser comunicados por personas u organizaciones ajenas al Grupo

- Promover una cultura de respeto de los derechos humanos y la sensibilización de sus profesionales en esta materia en todas las sociedades del Grupo y, en especial, en aquellas en las que el riesgo de conculcación de estos derechos pueda ser superior”

Respecto a la implementación de estos principios sólo menciona que “la Sociedad contará con asesoramiento especializado externo para adaptar los procedimientos operativos del Grupo a los principios recogidos en esta Política de respeto de los derechos humanos así como, en su caso, para acometer futuras actualizaciones de su contenido”. No se aporta información sobre quién será el encargado de esta implementación ni de los mecanismos que se utilizarán para ello.

En relación a los acuerdos de inversión, en las condiciones generales de contratación del Grupo “se incluye un apartado específico de respeto de los derechos humanos”²². Sólo para el caso del Reino Unido se incluyen cláusulas específicas de derechos humanos, pero no da más información. Faltaría aportar más información sobre los procesos de debida diligencia a estas operaciones de inversión, en especial en aquellos países con riesgo de vulneración de estos derechos.

Respecto al procedimiento de debida diligencia en materia de DDHH, Iberdrola en su “modelo de gestión de los derechos humanos” indica que se está llevando a cabo “la identificación de los riesgos de impacto reales y potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos en todos los países donde desarrolla su actividad...”²³ (en especial en los países con mayor riesgo). Sin embargo, no proporciona mayor detalle sobre los riesgos de dichos impactos por área de actividad y por país.

Como herramientas para prevenir dichos riesgos se menciona el Código ético como guía de actuación para administradores, profesionales y proveedores con medidas de control y disciplinarias en caso de incumplimiento. También dispone de un Código ético para proveedores donde se fijan los compromisos éticos de los proveedores del Grupo, en especial los referidos a los derechos laborales básicos. Faltaría un mayor nivel de implicación por parte de la empresa en su relación con los proveedores en materia de DDHH.

En 2018 se inicia un nuevo proyecto para una nueva estrategia de debida diligencia cuyo objetivo es adaptar los PRDH (principios rectores de derechos humanos) a la compañía²⁴. Para ello, va a contar con el apoyo de expertos para la evaluación de las consecuencias negativas sobre DDHH y va a incluir consultas con los grupos de interés. Respecto a la nueva metodología utilizada aumenta el número y calidad de las fuentes utilizadas para recopilar información y emplea la identificación de los impactos

²² Informe de Sostenibilidad 2018, p. 224.

²³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.208.

²⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.216.

en tres niveles (potenciales, relevantes y prioritarios). Así, los impactos potenciales se han clasificado en categorías generales, pero que se pretenden concretar a través de un estudio con visitas a centros de trabajo en España, Brasil, Reino Unido y México.

Respecto a este nuevo proyecto, faltaría una información más detallada sobre la evaluación de los riesgos y las medidas que se van a implantar, no sólo a nivel de la compañía sino también por países donde opera, con especial hincapié en los de elevado riesgo, en donde la dificultad es mayor. Aunque se ha hecho un estudio en España, Brasil, Reino Unido y México no se aportan resultados del mismo.

En referencia a la identificación de riesgos para los DDHH, en el Informe anual de Gobierno Corporativo de 2018 y la Política de riesgos no se mencionan de forma específica estos riesgos; con lo cual queda la duda de si realmente son tenidos en cuenta en el sistema de gestión general del Grupo.

Además, la definición de riesgo que utiliza la empresa “cualquier amenaza de que un evento, acción u omisión pueda impedir al Grupo lograr sus objetivos y ejecutar sus estrategias con éxito” (punto 2. Política general de control y gestión de riesgos) dista mucho del concepto de riesgo para los DDHH que se entiende como un riesgo para las personas que puedan ser víctimas de las acciones de la empresa, al margen del perjuicio reputacional o incluso jurídico en el que pudiera incurrir la empresa a raíz del daño causado.

En relación al respeto de los derechos de las comunidades en las que opera Iberdrola, en su Política de relaciones con los grupos de interés de 2019 destaca el principio “el mantenimiento de una estrategia de fuerte implicación con las comunidades en las que opera...” y el principio “como parte de los procesos de toma de decisiones con potenciales impactos sobre la población local, se identifican y se toman en consideración los puntos de vista y las expectativas de las comunidades afectadas”.

Iberdrola informa sobre actividades que afectan a poblaciones indígenas en Brasil, EEUU, pero no señala incidencias con estas comunidades. Fuentes externas señalan evidencia de problemas derivados con la presencia de Iberdrola en estos países. Para el caso de Brasil en la construcción hidroeléctrica de la presa de Belo Monte y Tele Pires, Greenpeace ha demandado a Iberdrola por las violaciones de los derechos de los indígenas junto con una destrucción del entorno ambiental²⁵. Además se encuentra el problema de desplazamientos de la población. Para el caso de la hidroeléctrica Belo Monte en Brasil “hasta diciembre 2018 se han reubicado 313 familias...respetando la

²⁵ <http://archivo-es.greenpeace.org/espana/es/Blog/la-presa-de-belo-monte-en-la-amazonia-un-erro/blog/56552/>; <http://archivo-es.greenpeace.org/espana/es/news/2016/Abril/Greenpeace-demanda-a-Iberdrola-Mapfre-y-Siemens-que-dejen-de-destruir-el-Amazonas/>

legislación medioambiental en vigor, así como la sustentabilidad ambiental”. No se informa del procedimiento seguido para estos desplazamientos ni cuáles han sido las compensaciones otorgadas a esta población.

Las vías de comunicación utilizadas por el Grupo a través del diálogo no se describen con detalle y se mencionan planes básicos que no dejan claro si son suficientes para respetar los DDHH en la comunidad.

En términos generales, podemos señalar que la información presentada por Iberdrola en materia de derechos de las comunidades indígenas es insuficiente. La información presentada por la empresa no responde a la necesidad de información de la sociedad, en especial, ante los casos de denuncia en Brasil y su repercusión mediática. Aunque la participación de Iberdrola en Brasil es a través de un holding, y su participación no es mayoritaria, ello no le exime de su obligación de informar sobre estas cuestiones que son resultado de su actuación y que produce un impacto importante en la vida de estas comunidades.

Respecto a la información proporcionada por el Grupo sobre su relación con los proveedores en la política de relaciones con los grupos de interés se establece como asunto relevante que los proveedores respeten los DDHH y los principios éticos en el desarrollo de su actividad. Además incorporan cláusulas específicas de respeto de los DDHH en los contratos²⁶. También dispone de un modelo de evaluación en materia de sostenibilidad denominado “Scoring RSC”²⁷ donde se otorga al proveedor la calificación A+, A ó B.

Se han llevado a cabo 114 auditorías sociales a proveedores, existiendo un periodo de subsanación en caso de que se detecten deficiencias. Pero no se detalla cómo son estas deficiencias ni el periodo de subsanación establecido por el Grupo. Destaca que en el año 2018 no se han dado denuncias externas con relación a su cadena de suministro ni se ha cancelado ningún contrato o pedido por motivos relacionados con los DDHH²⁸.

En los países en los que puede haber riesgo de conculcación de derechos humanos, Iberdrola afirma que ha realizado el 25,8% de las compras generales y un 51% en las compras de combustibles. Excluyendo las compras de Brasil y México el porcentaje se reduciría al 11%²⁹ (No vincula estos datos a las auditorías realizadas ni a los proveedores evaluados, falta información más detallada).

²⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 282.

²⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.254.

²⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 255.

²⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.390.

En relación a los mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos, Iberdrola dispone de una página web con canales para que las personas afectadas puedan presentar sus reclamaciones. Destaca la sección “Contacta” donde figuran los canales de contacto principales, direcciones de oficinas, servicios de atención al cliente y buzones temáticos de consulta³⁰. Estos mecanismos de quejas para posibles vulneraciones de los DDHH son insuficientes teniendo en cuenta los requisitos que se establecen el principio rector nº31 de empresa y derechos humanos.

En 2018 Iberdrola ha recibido 26 denuncias sobre discriminación laboral y 1.324 reclamaciones sobre prácticas laborales³¹ sin dar más información sobre los mecanismos empleados para su resolución. En el resto de aspectos relacionados con DDHH, no ha recibido ninguna denuncia ni tiene constancia de reclamaciones judiciales que pudieran tener un impacto social específico.

Respecto a la gestión de la seguridad empleada, el personal propio formado en la empresa en derechos humanos ha aumentado en los últimos años³², por contra el personal subcontratado ha disminuido. Este último hecho ha sido debido a un proceso de licitación en España y México. Faltaría más información para conocer la percepción del estado de seguridad desde un punto de vista objetivo y saber qué centros de actividad requieren este tipo de personal.

En lo referente a la pobreza energética, Iberdrola establece como principio de actuación procedimientos de protección a clientes en situación de vulnerabilidad³³, destacando la cobertura al 100 % en España para estos clientes que tienen flexibilidad en las condiciones de pago, asesoramiento personalizado e incremento de los plazos del proceso de cobro.

En el Reino Unido continúa el programa “Warm home discount” y se ha firmado el acuerdo “Energy UK Safety Net for Vulnerable Customers” y los programas “Extra Care” e “Hyper Care”. En EEUU existen programas de asistencia de energía a nivel federal para estos colectivos. En Brasil disponen de una tarifa especial diferenciada para clientes con rentas bajas.

³⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.209.

³¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.220 y 307.

³² Informe de Sostenibilidad 2018, p. 223.

³³ Informe de Sostenibilidad. 2018, p. 45 y 212.

Respecto al bono social en España, Iberdrola lleva a cabo acciones para promocionar, informar y facilitar el acceso al bono social³⁴. En 2018 había acogidos al bono social 404.540 clientes en España. Así mismo, los cortes de suministro por impago han ascendido a 46.871, cifra que ha descendido de 2016 a 2018. Por el contrario, ha aumentado en EEUU y Brasil. Faltaría un mayor detalle de esta información para conocer cómo se hace frente al problema de la vulnerabilidad de los clientes.

6.1.3.2 Análisis respecto de los derechos de los trabajadores

Iberdrola cuenta con una Política de seguridad y salud laboral, un plan estratégico de seguridad y salud laboral y un sistema global de seguridad y salud laboral.

Respecto a la representación de trabajadores/as en Comités de Seguridad y Salud por región, sólo se incluye España, Reino Unido, EEUU, Brasil y México. Haría falta desglosar el dato en “otros países” que constituyen el perímetro de análisis del Informe de Sostenibilidad de 2018.

Destaca el bajo porcentaje para “otros países” (31.94%) respecto al 100% de los demás países, y 97,5% de España. La tendencia para “otros países” en el periodo 2016 a 2018 ha ido disminuyendo de forma importante de 2016 a 2017 y continúa con esta tendencia aunque de forma menor en 2018. Habría que disponer de información más detallada sobre “otros países” para analizar a qué es debido esa diferencia y en qué países existe más riesgo de vulneración de los derechos laborales.

En cuanto al número de accidentes para el periodo 2016 a 2018 disminuye para el Grupo, destacando el descenso en Reino Unido. Sorprende que apenas haya accidentes en México y ninguno en “otros países”. El número de bajas relacionadas con accidentes se reduce para el Grupo destacando el descenso en EEUU y Brasil. El número de días perdidos en cambio aumenta para el Grupo y por países analizados aumenta en Brasil, EEUU, Reino Unido y en España de forma considerable (variación 79,15%). Sorprende que el número de días perdidos sea nulo en México y “otros países”. El ratio de enfermedades profesionales es relativamente bajo 0,01 para el Grupo.

Respecto a acuerdos con sindicatos en materia de prevención de riesgos laborales, se han establecido acuerdos formales en España³⁵, y convenios en Escocia, EEUU, Brasil y México. En el apartado “otros países” faltaría desglosar la información y en las contrataciones se señala que el personal representado en Comités de seguridad y salud es de un 46%.

³⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 92.

³⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.114.

En relación con los sistemas retributivos, el Grupo aporta información del salario inicial de entrada sobre el salario mínimo legal sólo para España, Reino Unido, EEUU y Brasil (en el dato de México no se utiliza el salario mínimo). Existe una limitación en cuanto a la información ofrecida.

Respecto a la diferencia salarial, Iberdrola garantiza la igualdad en los salarios iniciales para hombres y mujeres³⁶. La igualdad salarial es uno de los compromisos contemplados en su política de igualdad de oportunidades y conciliación³⁷. Se aportan datos de la remuneración media por edades entre hombres y mujeres (brecha salarial: 97,3% en 2018), pero no por categorías profesionales (igualdad salarial), ésta se presenta de forma global para hombres y mujeres. No se aporta información desglosada por países con lo cual no se pueden obtener conclusiones más detalladas. En cuanto a la plantilla del grupo, la información se desglosa para España, Reino Unido, EEUU, México y Brasil y los demás se agrupan en “resto países”. Se aporta información por modalidad de contrato: a tiempo completo y parcial desagregado por sexo, y por tipo de contrato: indefinido y temporal, desagregado por sexo³⁸. Para el primer caso, observamos que la mayoría de la plantilla trabaja a tiempo completo si bien las mujeres están en minoría respecto a los hombres (el Informe señala que es debido a la escasez de mujeres especializadas en carreras STEM³⁹). En España la empresa cuenta con 7.852 hombres trabajando a tiempo completo frente a 1.970 mujeres en 2018. Lo mismo ocurre con los contratos indefinidos donde predominan los hombres para todos los países con datos.

Podemos señalar que esta información suministrada es insuficiente y se debería desglosar la información del “resto de países” para tener una mejor perspectiva de la situación. Además, la escasa presencia femenina en la plantilla en los países que ofrece datos podría entenderse como una práctica discriminatoria propia de este sector. En el cuadro que presenta la plantilla por categoría profesional entre hombres y mujeres a tiempo completo, observamos para el caso de España 405 personas en el equipo directivo frente a 94 mujeres en 2018.

Frente a estos datos, Iberdrola dispone de una Política de igualdad de oportunidades y conciliación⁴⁰ que recoge los principios básicos de actuación. Sin embargo, la plantilla del Grupo está dominada por hombres, un 23% de mujeres frente a un 77% de hombres en 2018 en España⁴¹. Además, en las nuevas contrataciones siguen

³⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.100.

³⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.131.

³⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 355 y 356.

³⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.131.

⁴⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.95.

⁴¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.96.

predominando los hombres con 2.673 contrataciones frente a 740 mujeres (21,68%) en 2018⁴². Las mujeres que salen de la empresa suponen el 22.40% en 2018 frente al 77,59% de los hombres⁴³. Por último mencionar la composición del Consejo de Administración, donde el número de mujeres sigue siendo menor al de los hombres, con 5 mujeres frente a 9 hombres (35,71% sobre el total) cifra que se ha mantenido de 2016 a 2018⁴⁴.

En relación a los criterios de diversidad, el Grupo señala que la diversidad en su plantilla es un asunto de especial relevancia, pero por razones de confidencialidad no muestra la pertenencia a grupos étnicos, religiosos ni ningún otro indicador de diversidad⁴⁵. Existen acciones específicas en Reino Unido y EEUU; Brasil y México⁴⁶. Destacar el Plan Familia, del que se han beneficiado 75 familias para la integración socio-laboral de familiares con alguna discapacidad que sean dependientes de empleados⁴⁷. En 2018 había 402 empleados con discapacidad en el Grupo⁴⁸. Falta más información sobre este aspecto que se menciona como un objetivo, a nivel de países.

En materia de discriminación e igualdad de oportunidades, se informa que en 2018 se han contabilizado 26 denuncias de discriminación laboral⁴⁹. De éstas, 16 han sido cerradas; 4 confirmaron la existencia de una actuación irregular y en el resto (12) no se encontró evidencia de actuación irregular. De las 4 mencionadas, 3 derivaron en una amonestación escrita y la cuarta en despido. Podemos señalar que faltaría detallar las causas concretas para valorar si las medidas adoptadas son acordes a la gravedad o no de los hechos. Pese a que los casos han aumentado de 2016 a 2018, de 7 a 26 respectivamente (pág.220 Informe de Sostenibilidad), el Grupo no señala medidas a tomar para evitarlos.

Respecto a la gestión de los derechos laborales básicos, Iberdrola se adhiere a los Convenios fundamentales de la OIT: trabajo forzoso (C029, C105), libertad sindical y negociación colectiva (C087, C098), trabajo infantil (C138, C182), y no discriminación (C100 y C111). En 2018 se han identificado 57 centros de actividad de los 150 existentes en México y Brasil considerados como países de riesgo de vulneración de estos derechos. No se da más información ni se indica las medidas a tomar para evitar estas vulneraciones.

⁴² Informe de Sostenibilidad 2018, p.99.

⁴³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.103.

⁴⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.389.

⁴⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 96.

⁴⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 126 y 135.

⁴⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.134.

⁴⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.135.

⁴⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 219.

En relación al derecho a la negociación colectiva, Iberdrola presenta información de personal cubierto por un convenio colectivo. En 2018 el 87,38% en España goza de tal protección. En ninguno de los países que muestra información, se alcanza el 100%. Destaca México con sólo un 26,44%, si bien ha aumentado con respecto al año anterior. Sería bueno contar con más información de todos los países donde opera Iberdrola, sobre todo, en aquellos países de alto riesgo de vulneración de estos derechos y por qué el personal no cubierto no lo está.

Finalmente indicar la falta de información sobre la subcontratación. Dado que Iberdrola forma parte de un sector donde la subcontratación se realiza con frecuencia, se debería incluir información sobre el número de subcontratas y las condiciones laborales de dicho personal. Asimismo no se informa del personal contratado a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).

6.1.4 Conclusión

La valoración global de la transparencia de Iberdrola en el ámbito de los Derechos Humanos y Derechos Laborales es de 1,00 sobre un máximo de 4, lo que equivale a una información escasa de acuerdo con la metodología utilizada.

Sería necesario presentar una mayor exhaustividad en la información suministrada, ya que muchos países quedan excluidos de un análisis detallado y son considerados de riesgo según varios índices. Se aporta información de España, EEUU, Reino Unido, México y Brasil, y el resto de países se presenta de forma agrupada. Faltaría por tanto, desglosar la información para poder hacer comparaciones y tener más transparencia de la situación existente.

Sería necesario presentar procedimientos específicos en materia de sostenibilidad que permitan un mejor seguimiento, evaluación y control para perseguir objetivos más concretos. La mayor parte de la información se plantea de forma global lo que impide planificar unos objetivos más específicos.

Por último, señalar la tendencia de Iberdrola a resaltar los aspectos positivos logrados en materia de sostenibilidad, y a obviar las cuestiones más sensibles de su actividad que afectan a distintas comunidades y son de interés para toda la sociedad.

6.2 ENDESA

6.2.1 Datos generales

Productos/Servicios.

Endesa tiene como principal producto la electricidad y el gas, destacando su generación, distribución y comercialización⁵⁰.

Las principales actividades de Endesa según el Informe de Actividades del año 2018 son⁵¹:

- Generación, distribución y venta de electricidad (hidráulica, nuclear, carbón nacional, carbón importación, ciclos combinados; renovables y cogeneración)
- Nuevas instalaciones de infraestructuras eléctricas y mejoras operativas en generación convencional
- Minería
- Negociación de la energía en el mercado mayorista
- Aprovisionamiento de combustibles
- Gestión de riesgos en el negocio de la electricidad
- Generación, distribución y venta de gas natural
- Desarrollo de infraestructuras de distribución
- Desarrollo del plan de excelencia en la atención comercial
- Comercialización del gas natural
- Servicios relacionados con la energía incluida la gestión del riesgo

Alcance geográfico⁵²

Endesa opera en los siguientes países:

Europa: España y Portugal. En Francia, Holanda y Alemania se lleva a cabo la comercialización de gas natural⁵³.

África: Marruecos. Endesa está presente a través de una participación del 32% en Énergie Électrique de Tahaddart⁵⁴.

La actividad operativa de Endesa se desarrolla fundamentalmente en España y Portugal. En Marruecos cuenta con una pequeña participación. La presencia en otros países europeos se limita a la comercialización de la electricidad y el gas, siendo estos países: Francia, Alemania y Holanda.

⁵⁰ <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa.html>

⁵¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.72.

⁵² <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-generacion-produccion-energia-electrica.html>
<https://www.endesa.com/es/mapa-centrales.html>

⁵³ <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-gas-natural-espana.html> .Informe de Sostenibilidad 2018, p. 15 y 21.

⁵⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.21.

Índices de inversión socialmente responsable

En el ejercicio 2018, Endesa informa que cotizó en los siguientes índices bursátiles de inversión socialmente responsable⁵⁵:

Dow Jones Sustainability World Index

FTSE4Good Indexes

Euronext VIGEO Indexes

Stoxx ESG Leaders Indices

CDP Climate

CDP Water

ECPI Indexes

Normativa y estándares internacionales en materia de derechos humanos y derechos laborales:

Endesa informa sobre la adhesión y respeto de las siguientes normas y estándares internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos⁵⁶.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁵⁷.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵⁸.
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182⁵⁹.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁶⁰.
- Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño⁶¹.
- Convenios de la OIT números 107 y 169 sobre los derechos de las poblaciones indígenas y tribales⁶².
- Convenio Europeo de Derechos Humanos⁶³.
- Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas⁶⁴.
- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales⁶⁵.
- Las Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT⁶⁶.

⁵⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 55. <https://www.endesa.com/es/sostenibilidad/a201704-indices-sostenibilidad.html>

⁵⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 24. Política de DDHH, p. 2.

⁵⁷ Política de DDHH p.2.

⁵⁸ Política de DDHH p.2.

⁵⁹ Política de DDHH p.2.

⁶⁰ Política de DDHH p.2.

⁶¹ Política de DDHH, p.2.

⁶² Política de DDHH, p.2.

⁶³ Política de DDHH, p.2.

⁶⁴ Política de DDHH, p.2.

⁶⁵ Política de DDHH, p.2.

- Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”⁶⁷ (compromiso de la empresa con estos principios)⁶⁸.
- Los Diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas⁶⁹ (compromiso con los ODS).
- Los Diez Principios del Pacto Mundial De Naciones Unidas⁷⁰ (compromiso de la empresa con estos principios).
- utilización de los estándares Global Reporting Initiative (GRI)⁷¹.
- Better Coal⁷².
- OHSAS 18001⁷³.
- AA1000 APS 2000⁷⁴

Documentos incluidos en el análisis

Para el análisis de la calidad de la información relacionada con derechos humanos y laborales, se ha tenido en cuenta la siguiente información:

DOCUMENTACIÓN	OBSERVACIONES
Informe de sostenibilidad 2018	WEB
Informe de actividades 2018	WEB
Política de derechos humanos	WEB
Política de gobierno corporativo 2019	WEB
Política de sostenibilidad 2015	WEB
Plan de sostenibilidad 2018-2020	WEB
Código ético	WEB
Plan tolerancia cero a la corrupción (plan TCC)	WEB
Principios generales para la prevención de riesgos penales	WEB
Política gestión y control de riesgos 2015	WEB
Política de salud, seguridad y condiciones de trabajo 2019	WEB
Condiciones generales de contratación con proveedores 2018	WEB
Política de selección de consejeros 2017	WEB

6.2.2 Contexto general

Endesa es la empresa líder del sector eléctrico español y el segundo operador de Portugal⁷⁵. También es un operador relevante en el sector del gas natural⁷⁶. Durante el

⁶⁶ Política de DDHH, p.2.

⁶⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 5, 24.

⁶⁸ Política de DDHH, p.2.

⁶⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 5, 24.

⁷⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 5, 24.

⁷¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 56-57, 324-338.

⁷² Informe de Sostenibilidad 2018, p.42 y 300.

⁷³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.187.

⁷⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 57.

⁷⁵ <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa.html>

⁷⁶ <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-perfil.html>

ejercicio 2018, Endesa ha alcanzado en España, en el mercado liberalizado, una cuota de suministro de energía eléctrica del 33,4%, y de comercialización del 23%. En Portugal, en el mercado liberalizado, la cuota de suministro de energía eléctrica es del 14%⁷⁷. Respecto al mercado de gas, Endesa posee una cuota de comercialización en España de más del 16%⁷⁸.

Endesa forma parte del grupo multinacional italiano Enel, al que se unió el primer trimestre de 2009. Enel posee el 70,1% de Endesa⁷⁹. La actividad de Endesa se concentra en el mercado de España y Portugal. Su actividad fuera de este territorio se limita a una participación del 32% en Énergie Électrique de Tahaddart en Marruecos⁸⁰. En 2018, el EBITDA de Endesa se sitúa en 3.627 millones de euros, 85 millones de euros más que los obtenidos en 2017, lo que representa un aumento del 2,39% y el beneficio neto por su negocio asciende a 1.417 millones de euros, 46 millones de euros más que los obtenidos en 2017, lo que representa un aumento del 3,1%⁸¹. A 31 de diciembre de 2018, Endesa tenía 9.763 empleados, 9.723 en España y 40 en Portugal, un 0,58% más que en 2017⁸².

De entre los países en los que opera Endesa en 2018, sólo existe riesgo alto de vulneración de los derechos humanos en Marruecos, según se desprende del índice de derechos humanos de Maplecroft.

Respecto a los riesgos específicos de este sector, mencionar por un lado la salud y seguridad en el trabajo donde los riesgos se derivan de los trabajadores contratados o subcontratados al externalizar el trabajo hacia terceras empresas. Y por otro lado, el riesgo en el respeto de los derechos humanos de las comunidades locales que se deriva de los desplazamientos de estas comunidades y la forma de gestionarlos.

6.2.3 Análisis

6.2.3.1 Análisis respecto de los derechos humanos

Endesa ha reducido su alcance geográfico tras su retirada de América Latina en 2014, lo cual implica una disminución del riesgo de violación de los derechos humanos. Sin embargo, sigue existiendo el riesgo de vulneración de los mismos, especialmente en la cadena de suministro dadas las características del sector eléctrico.

El Informe de Sostenibilidad de 2018 adolece de un análisis de los riesgos específicos por países, en especial a lo largo de la cadena de suministro. Si bien existe un sistema de calificación de proveedores para garantizar el cumplimiento de requisitos de

⁷⁷ Informe de Actividades 2018, p.81.

⁷⁸ Informe de Actividades 2018, p.84.

⁷⁹ <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-perfil.html>

⁸⁰ <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-generacion-produccion-energia-electrica.html>

⁸¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.14, 44-45.

⁸² Informe de Actividades 2018, p.120.

derechos humanos y éticos y una posterior supervisión tras su inclusión en el registro de proveedores calificados. Además, la Sexta Edición de las Condiciones Generales de Contratación Globales del Grupo Enel (CGC)⁸³ (al que pertenece Endesa) establece cláusulas contractuales específicas sobre la protección de derechos humanos en todos los contratos, siendo causa de suspensión el incumplimiento de los mismos.

Respecto a la pobreza energética, Endesa señala que la atención comercial a los clientes en esta situación es una línea de actuación prioritaria⁸⁴. Además, desde 2014 ha venido firmando convenios con administraciones locales y autonómicas y entidades del tercer sector; y con Cruz Roja, para evitar cortes en el suministro a clientes en esta situación⁸⁵. Sus acciones se centran en el fraccionamiento o aplazamiento del pago de las facturas hasta 24 meses, flexibilización de las condiciones de pago, asesoramiento personalizado, formación de consumo eficiente y aplicación de medidas de ahorro y seguridad en las viviendas. Pese a ello, el Informe de Sostenibilidad señala que se han realizado en 2018, 92.062 cortes por impago en los clientes residenciales, un 67,28% más con respecto al año 2017⁸⁶. Aunque de 2016 a 2017 hubo una reducción de cortes del 65,77% debido a la adaptación legal del procedimiento de cortes por impago regulado en el RD 879/2017.

Precisamente algunas rescisiones de contrato se han hecho vulnerando la ley contra la pobreza energética, así el Ayuntamiento de Barcelona ha multado a Endesa y otras eléctricas por cortar la luz a personas vulnerables. De las 13 sanciones impuestas, 8 de ellas han sido en 2018⁸⁷.

También en 2017 Endesa fue multada con 350.000 euros por este mismo ayuntamiento por cortar la luz a cinco familias vulnerables⁸⁸.

En el Informe de Sostenibilidad de 2018 no se hace mención a la sanción de 2018 ni a las medidas que se van a tomar para evitar este tipo de infracciones, únicamente se menciona el importe de las sanciones por interrupciones del servicio sin aportar más detalle a las mismas⁸⁹.

Endesa cuenta con una Política de Derechos Humanos en la que manifiesta su compromiso público de no violación de los mismos e incluye los siguientes principios:

- Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil

⁸³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.290.

⁸⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.153.

⁸⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.153.

⁸⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 154.

⁸⁷ Noticia, La Información, "Colau multa a Endesa y otras eléctricas por cortar la luz a personas vulnerables", 30 de noviembre de 2018. <https://www.lainformacion.com/empresas/barcelona-multas-endesa-electricas-incumplimiento-ley-pobreza-energetica/6449361/>

⁸⁸ <https://intereconomia.com/empresas/energia/colau-multa-endesa-350-000-euros-haber-cortado-la-luz-5-familias-20171215-1315/> de 2017.

⁸⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 100.

- Respeto a la diversidad y no discriminación
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Seguridad y salud laboral
- Condiciones de trabajo justas y favorables
- Respeto a los derechos de las comunidades
- Integridad: tolerancia cero con la corrupción
- Privacidad y comunicaciones

Para la ejecución y seguimiento de dichos principios, Endesa establecerá procesos de debida diligencia y planes de actuación para su seguimiento.

Siguiendo las recomendaciones de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Endesa desarrolla en 2017 un proceso de debida diligencia cuyo plan de acción se ha completado un 90% en 2018 según se indica en su Informe de Sostenibilidad⁹⁰.

Respecto a la identificación de los riesgos, primer paso necesario en el proceso de debida diligencia, Endesa en el Informe de Actividades de 2018, apartado “gestión de riesgos” (pág.92) y en el Informe de Sostenibilidad mismo apartado (pág.33) no menciona de manera específica los riesgos para los derechos humanos al igual que en su política de Gestión y Control de Riesgos, lo que da a entender que éstos no son realmente tenidos en cuenta en el sistema de gestión general.

Según el principio rector nº 17 de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, el proceso de debida diligencia “debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las conclusiones negativas”.

Endesa en su Informe de Sostenibilidad⁹¹ proporciona información que no cumple con los estándares requeridos. Se menciona una identificación del riesgo, una evaluación de los riesgos e impactos potenciales y reales y el diseño de un plan de acción sin entrar en mayor detalle. Para identificar el riesgo recurre a la consulta de expertos⁹² sin ofrecer información detallada sobre los resultados obtenidos en la clasificación del nivel de riesgo en España. Para la evaluación de los impactos lleva a cabo entrevistas a la Alta Dirección y al Consejero Delegado. Para la evaluación interna de los procedimientos de negocio y gestión utiliza 130 indicadores para medir el desempeño, ofreciendo un resumen de los resultados obtenidos. Sin embargo, los resultados no ofrecen información detallada sobre los mecanismos de gestión de riesgos ni hay

⁹⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.5.

⁹¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 39 a 44.

⁹² Informe de Sostenibilidad 2018, p.40.

información sobre los indicadores empleados ni cuantificación de los resultados. Finalmente, se define un plan de acción con 27 acciones⁹³ y con seguimiento del Consejo, y detallando algunas de las acciones más relevantes, pero sin ofrecer datos cuantitativos.

Respecto a los mecanismos de remediación en caso de posibles impactos negativos consecuencia de la actividad de la empresa, Endesa se limita a indicar su compromiso a desarrollarlos, pero sin ofrecer más detalle⁹⁴.

En relación al respeto de los derechos de las comunidades, Endesa señala en su Política de derechos humanos⁹⁵ “el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales....prestando especial atención a las comunidades más vulnerables, como las poblaciones indígenas y tribales...En el diseño y construcción de proyectos de infraestructuras, Endesa se compromete a tener muy en cuenta,....,su huella medioambiental y el respeto a los derechos humanos en las zonas en las que vayan a desarrollarse dichos proyectos. Cuando la ejecución de un proyecto pueda conllevar la reubicación de comunidades locales, el objetivo será reducir al mínimo el impacto sobre ellas, a través de una interacción cercana y con una compensación justa”. Sin embargo, la empresa no informa sobre los procedimientos de diálogo que vaya a llevar a cabo con las comunidades afectadas ni de los mecanismos empleados en la reubicación de las mismas ni cómo van a determinarse las compensaciones económicas para que sean justas.

En el Informe de Sostenibilidad⁹⁶ Endesa señala que las principales actuaciones para fortalecer la relación con las comunidades locales están en la generación y distribución de la electricidad, pero no aporta información sobre cómo introduce el valor de los derechos humanos en estas actividades. Por ejemplo, en el acceso universal a la energía se han detectado casos de deficiencias en este compromiso al producirse cortes de luz a personas vulnerables como se ha mencionado anteriormente a través de fuentes externas.

En el apartado “cumplimiento del Plan de Endesa de Sostenibilidad 2018-2020” del Informe de Sostenibilidad⁹⁷, se establece como una de las cuatro prioridades estratégicas, “la involucración e inclusión de las comunidades locales”. Para ello señala unas líneas de actuación⁹⁸: promoción del acceso a la energía, apoyo a la educación, desarrollo socioeconómico, sensibilización ambiental y promoción de la biodiversidad y extensión del modelo de Creación de Valor Compartido (CVC) en las

⁹³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.42.

⁹⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 44.

⁹⁵ Política de DDHH, p. 5.

⁹⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.43.

⁹⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.76.

⁹⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.77 y 223.

operaciones locales. Señala algunas acciones a destacar para cada línea, pero no se aporta más información a excepción de su nueva metodología denominada “Creación de Valor Compartido”⁹⁹ con la cual pretende integrar las expectativas de los grupos de interés local para minimizar los impactos de su actividad en los mismos y generar un valor positivo en la sociedad.

El modelo CVC se compone de las siguientes fases¹⁰⁰: 1) análisis del contexto local, 2) contraste con los agentes locales, 3) definición del plan CVC , 4) ejecución del plan CVC y 5) supervisión, evaluación y reporte. Se echa en falta una información más detallada sobre el procedimiento que Endesa va a emplear en relación con la comunidad, cómo va a detectar las necesidades de sus grupos de interés, cómo va a articularlas y si va a tenerlas en cuenta.

Pese a que todavía queda bastante por hacer en el análisis de impacto sobre los derechos humanos en las comunidades locales, su política de Creación de Valor Compartido es un paso adelante en el cambio de estrategia de Endesa al integrar la variable social en toda su operativa.

Respecto a la información proporcionada por Endesa sobre su relación con sus proveedores, en su Política de derechos humanos¹⁰¹ se establece la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos principios que Endesa. En el Código ético, Endesa también requiere a sus proveedores que adopten una conducta conforme a los principios de este Código¹⁰², pudiendo rechazar su colaboración si no adoptan comportamientos conformes con los principios generales de este Código¹⁰³.

En el Informe de Sostenibilidad¹⁰⁴, Endesa incorpora mecanismos para la gestión de proveedores en materia de derechos humanos, incluyendo en la contratación cláusulas de respeto de dichos derechos. Además, en el proceso de calificación, introduce criterios de evaluación de los derechos humanos para las familias de proveedores con mayores riesgos. A finales de 2018, el sistema de calificación de proveedores estaba implantado en 194 familias de compras¹⁰⁵. También se pueden realizar auditorías en derechos humanos a proveedores, visitas in-situ y establecimiento de planes de mejora¹⁰⁶.

Se incorpora la posibilidad de perder la calificación de proveedor y la suspensión del contrato en caso de incumplimiento del mismo.

⁹⁹Informe de Sostenibilidad 2018, p.225.

¹⁰⁰Informe de Sostenibilidad 2018, p.225 y 226.

¹⁰¹ Política de DDHH, p.2.

¹⁰² Código ético, p.6.

¹⁰³ Código ético, p.26-27.

¹⁰⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 42.

¹⁰⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.292.

¹⁰⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.42-43.

Respecto a los datos cuantitativos aportados, en el Informe de Sostenibilidad¹⁰⁷ se indica que el 80% de las calificaciones realizadas a proveedores verifican aspectos de derechos humanos, y el 80% de las compras se realizan a proveedores cualificados¹⁰⁸. En 2018 se han realizado 900 calificaciones, de las cuales 617 corresponden a proveedores cualificados, lo que representa un 68,55%. En 2018, de los 5.210 proveedores que prestaron servicios a Endesa¹⁰⁹, sólo hay 919 proveedores cualificados en los últimos cuatro años, lo que representa sólo un 17,63%, lo cual indica que todavía queda camino por recorrer en esta materia.

Con la entrada en vigor de la Sexta Edición de las Condiciones Generales de Contratación Globales del Grupo Enel¹¹⁰, Endesa prevé cláusulas contractuales sobre protección de derechos humanos en todos los contratos de proveedores. Además, deben comprometerse a adoptar e implementar los diez principios del Pacto Mundial. Por su parte, Endesa se reserva el derecho de control y monitoreo cuando lo estime oportuno y resolver el contrato en caso de incumplimiento como se ha señalado anteriormente.

Respecto a la existencia de mecanismos de denuncia y reclamación en materia de derechos humanos, Endesa cuenta con la función de Auditoría a la cual se debe informar en caso de vulneración de dichos derechos¹¹¹. Existe un buzón de sostenibilidad donde cualquier grupo de interés puede comunicar una queja o reclamación. Además, los empleados disponen de la intranet. Cuando el caso sea significativo, el Código ético señala que debe ser informado el Consejo de Administración¹¹² y en los demás casos el Director General, sin dar más detalle de las medidas adoptadas. Estos mecanismos de quejas para posibles vulneraciones de los DDHH son insuficientes teniendo en cuenta los requisitos que se establecen en el principio rector nº31 de empresa y derechos humanos.

En el Informe de Sostenibilidad se indica que se han recibido tres denuncias, de las cuales, en una de ellas no se ha verificado incumplimiento y las otras dos están siendo investigadas¹¹³.

Endesa en su Política de derechos humanos rechaza el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil¹¹⁴ y reconoce el convenio correspondiente de la OIT para cada uno de ellos (nº 29 y 138 respectivamente).

¹⁰⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.78.

¹⁰⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.84.

¹⁰⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.287.

¹¹⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.290.

¹¹¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 43-44.

¹¹² Código ético, punto 4.5.

¹¹³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.44.

¹¹⁴ Política de DDHH, p.5.

Respecto a la edad mínima, en el Informe de Sostenibilidad se menciona que existen mecanismos de gestión y procedimientos¹¹⁵ que garanticen el cumplimiento de este compromiso, pero no aporta más detalle de los mismos. Tampoco se incluyen medidas en caso de identificación de menores.

Respecto al rechazo del trabajo forzoso, también se menciona que existen mecanismos de gestión y procedimientos¹¹⁶ que garanticen el cumplimiento de este compromiso, pero no se aporta más detalle.

Como punto positivo se menciona que no se ha producido ninguna queja en esta materia durante 2018¹¹⁷. Además, el entorno en el que opera Endesa (España y Portugal) dispone de un marco normativo que ofrece garantías para que no se produzcan vulneraciones en esta materia¹¹⁸.

6.2.3.2 Análisis respecto de los derechos de los trabajadores

A 31 de diciembre de 2018, Endesa tenía 9.763 empleados¹¹⁹ en España y Portugal, un 0,58% más que el año anterior. Los hombres representan un 76,7% de la plantilla y las mujeres un 23,2%. En el ejercicio 2018, trabajaron indirectamente en Endesa, 18.872 empleados de contrata¹²⁰.

Respecto a la seguridad y salud laboral, Endesa dispone de un capítulo en su Informe de Sostenibilidad de 2018 denominado “seguridad y salud laboral”¹²¹ donde se considera como un objetivo prioritario dentro de la estrategia de la empresa.

Dentro de este ejercicio, Endesa se ha centrado en los planes de acción específicos contra la accidentalidad, campañas de concienciación en materia preventiva y campañas de comunicación en riesgos específicos de oficina. También ha implantado un plan de inspecciones de seguridad para todos los niveles de la compañía¹²². A ello hay que añadir las actividades propuestas en el Plan de Sostenibilidad de Endesa 2018-2020¹²³ para lograr una serie de objetivos.

Dispone de una herramienta denominada Delfos, diseñada por Endesa; que abarca todos los procesos de Salud y Seguridad Laboral¹²⁴. Asimismo, la aplicación Delfos Mobile permite realizar inspecciones de seguridad sobre el terreno¹²⁵.

¹¹⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 41.

¹¹⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.41.

¹¹⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p-267.

¹¹⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.267.

¹¹⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.255.

¹²⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.256.

¹²¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 302.

¹²² Informe de Sostenibilidad 2018, p.304.

¹²³ Plan de Sostenibilidad 2018-2020, p.38.

¹²⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.308.

¹²⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.308.

Endesa aplica la “stop work policy” del grupo Enel¹²⁶ para detener cualquier actividad que suponga un riesgo para la salud y seguridad.

El 99% de la plantilla de Endesa en España y Portugal trabaja en centros que cuentan con la certificación OHSAS18001¹²⁷ la cual, no refleja la situación de la empresa de forma global.

En relación a los datos de siniestralidad y enfermedades presentados¹²⁸ en el Informe de Sostenibilidad de 2018, se indica que el número de accidentes combinados (empleados y contratistas) en España ha aumentado de 37,42 en 2017 a 39,27 en 2018, lo que supone un aumento del 4,94%. Si bien el índice de gravedad de los mismos ha disminuido de 0,09 en 2017 a 0,06 en 2018, lo que supone una disminución del 33,33%. El índice de frecuencia combinado por su parte en España, ha disminuido de 0,75 en 2017 a 0,72 en 2018, lo que supone una disminución del 4%. Como aspecto positivo destaca la no existencia de accidentes mortales en 2018.

Señalar que Endesa no ofrece más información sobre los accidentes ni indica medidas concretas a establecer para evitar que se repitan.

Respecto al absentismo laboral y días perdidos por ausencia de los empleados de Endesa, el índice de absentismo ha aumentado de 2,60 en 2017 a 2,69 en 2018, mientras que los días perdidos han disminuido de 56.494 en 2017 a 50.485 en 2018¹²⁹.

Por último, señalar que la información que se presenta sobre los Comités de salud y seguridad laboral se refiere sólo a los órganos existentes en España¹³⁰.

Como aspecto positivo, Endesa ha impartido en 2018, 102.637 horas de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral para personal propio y 6.397 personas han acudido a cursos de formación en materia preventiva¹³¹.

En relación a los sistemas retributivos, Endesa cuenta con una política retributiva que está regulada en el V Convenio Marco, si bien desde el 1 de enero de 2019 no se dispone de un marco laboral colectivo debido al cierre del proceso negociador¹³². En su Política de derechos humanos, Endesa se adhiere al principio de retribución justa del trabajo y de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor¹³³, como establece el Convenio 100 de la OIT.

¹²⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.307.

¹²⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.304.

¹²⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.312.

¹²⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.314.

¹³⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.310.

¹³¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.309.

¹³² Informe de Sostenibilidad 2018, p.272.

¹³³ Política de DDHH, p. 5.

En el Informe de Sostenibilidad, se presentan datos agregados para España y Portugal del salario medio fijo por sexo y según la categoría profesional y de la remuneración media fija. Para esta última información, se observa que la mujer cobra un 8% menos por término medio de remuneración fija respecto al hombre en 2018 para España y Portugal¹³⁴. Siendo en la categoría de directivos y administrativos y personal de oficina donde las diferencias son más elevadas, con un 15,9% y 14,2% respectivamente. También se recoge la distancia entre la remuneración inicial y la remuneración mínima en España¹³⁵ la cual se ha reducido de 2,39 en 2017 a 2,30 en 2018 tanto para los hombres como para las mujeres.

En materia de discriminación, Endesa señala en su Informe de Sostenibilidad¹³⁶ que no ha habido ningún incidente de discriminación en 2018, sin aportar mayor información que permita comprobar la veracidad de dicha afirmación.

En la Política de derechos humanos de Endesa¹³⁷ se rechaza toda forma de discriminación y se respeta la diversidad. Para ello, Endesa dispone de una política de diversidad y de inclusión¹³⁸ con acciones específicas en las siguientes áreas de la diversidad: género, nacionalidad, discapacidad y edad. Así, la empresa cuenta con 76 personas discapacitadas en plantilla en 2018, mientras que en 2017 contaba con 80¹³⁹ lo que supone una disminución del 5%.

En lo que respecta a las políticas de igualdad de género, Endesa en el Informe de Sostenibilidad dispone de una Política de Diversidad y de Inclusión en cuya área de género se han llevado a cabo acciones en el ámbito de selección, promoción y conciliación para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres¹⁴⁰.

La Política de derechos humanos de Endesa señala en uno de sus principios que respeta el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor¹⁴¹. Sin embargo, los datos proporcionados en su Informe de Sostenibilidad de 2018 sobre la brecha salarial¹⁴² considerando el salario fijo, el variable y los beneficios sociales indican que existen diferencias salariales por el mismo trabajo, siendo esta diferencia de un 12,1% por término medio, y destacando el caso de la categoría de directivos donde la diferencia

¹³⁴Informe de Sostenibilidad 2018, p.269.

¹³⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.270.

¹³⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.277.

¹³⁷Política de DDHH, p. 4.

¹³⁸Informe de Sostenibilidad 2018, p.275.

¹³⁹Informe de Sostenibilidad 2018, p.280.

¹⁴⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 276.

¹⁴¹ Política de DDHH, p.5.

¹⁴² Informe de Sostenibilidad 2018, p.270.

es de un 19,2%. Diferencias que Endesa achaca a factores como la baja tasa de rotación de la plantilla, factores culturales y sociodemográficos históricos que no están suficientemente contrastados con los datos ofrecidos.

Respecto a las mujeres que participan en el Consejo de Administración, el Informe de Sostenibilidad de 2018¹⁴³ señala que existen 2 mujeres frente a 9 hombres, lo que representa sólo un 18,18% del total. La Política de selección de consejeros señala en su apartado 5, que el objetivo para el año 2020 es que el número de consejeras represente al menos el 30% del total de miembros del Consejo de Administración¹⁴⁴. Por lo tanto, Endesa deberá aumentar la participación de mujeres en el Consejo para esa fecha.

Respecto a la plantilla de Endesa, la información se presenta de forma agregada para España y Portugal, a pesar de que en 2018 contaba con 9.763 empleados de los cuales 9.723 son de España y 40 de Portugal¹⁴⁵. Se incluye también información desglosada por tipos de contrato (jornada completa, jornada parcial), por modalidad (indefinida, temporal) y a su vez, desglosada por género¹⁴⁶. No se presenta información de personal contratado a través de empresas de trabajo temporal (ETT) en el Informe de Sostenibilidad.

En el Informe de Sostenibilidad se presenta una tabla con datos comparativos de 2016, 2017 y 2018 del número de empleados por empresas contratistas a jornada completa y jornada parcial sólo para España¹⁴⁷ con un aumento en ambos tipos en los tres años.

Finalmente, Endesa está presente en Marruecos a través de una participación del 32% en la eléctrica marroquí Énergie Électrique Tahaddart¹⁴⁸. Marruecos es el único país con riesgo para los derechos laborales en el que Endesa está presente. Pero Endesa no ofrece información en su documentación pública (Informe de Sostenibilidad 2018, Informe de Actividades 2018) sobre la identificación de riesgos y adopción de medidas para favorecer la realización de los derechos laborales en este país. Marruecos ha ratificado el convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva¹⁴⁹, pero no ha ratificado el convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación según la página web de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁵⁰.

¹⁴³ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 91.

¹⁴⁴ Política de selección de candidatos a consejero de Endesa, p.5.

¹⁴⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.255.

¹⁴⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.255.

¹⁴⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.256.

¹⁴⁸ <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-generacion-produccion-energia-electrica.html>

¹⁴⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243

¹⁵⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312232:NO

Endesa reconoce en su Política de derechos humanos¹⁵¹ la libertad de asociación y negociación colectiva de sus empleados así como la aplicación de los convenios 87 y 98 de la OIT¹⁵². Respecto a la negociación colectiva, el Informe de Sostenibilidad presenta información sobre el personal sujeto a convenio y fuera de convenio para España y Portugal¹⁵³ siendo el 91,69% el personal sujeto a convenio en España y el 10% en Portugal. En cuanto a las reclamaciones relativas a prácticas laborales el número se ha mantenido en 7.700 de 2017 a 2018¹⁵⁴ y todas han sido resueltas.

6.2.4 Conclusión

La valoración global de la transparencia de Endesa en el ámbito de los Derechos Humanos y Derechos Laborales es de 1,23 sobre un máximo de 4, lo que equivale a una información escasa de acuerdo con la metodología utilizada.

Conviene señalar la tendencia de la empresa a presentar los datos de manera agregada para España y Portugal, en vez de hacerlo por países, si bien presenta los datos de varios años lo que permite llevar a cabo una comparación. Señalar también la falta de información sobre el respeto de los derechos humanos y laborales en Marruecos donde el riesgo de violación de los mismos es elevado en los primeros y medio en el caso de los segundos.

Destacar el desarrollo del modelo de Creación de Valor Compartido por parte de Endesa para garantizar los derechos de las comunidades locales si bien falta por desarrollar los mecanismos de remedio para las víctimas de los impactos en derechos humanos.

Por último, señalar la necesidad de mejorar la información presentada en el Informe de Sostenibilidad con una mayor transparencia y detalle en el nivel de riesgo y de respeto de los derechos humanos y un mayor detalle de las empresas subcontratadas.

6.3 RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN

6.3.1 Datos generales

Actividades de negocio¹⁵⁵

La principal actividad de Red Eléctrica Corporación es ser transportista y operador del sistema eléctrico español, pero también destaca su presencia internacional en Perú y Chile, su actividad de telecomunicación y el almacenamiento energético en Canarias.

¹⁵¹ Política de DDHH, p.4.

¹⁵² Política de DDHH, p.2.

¹⁵³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.272.

¹⁵⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.272.

¹⁵⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p 13; <https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio>

Actividad eléctrica en España¹⁵⁶

Red Eléctrica Corporación dispone de una red de 44.000 km de líneas eléctricas con 268.000 Gwh de energía gestionados¹⁵⁷.

Entre sus funciones está la de transportista único y operador del sistema eléctrico en España.

Como operador del sistema eléctrico garantiza en todo momento el correcto funcionamiento del proceso de suministro eléctrico.

Como gestor de la red de transporte dispone de una extensa red propia que amplía y mantiene con criterios homogéneos y eficientes.

También gestiona el tránsito de energía entre sistemas exteriores y garantiza el acceso de terceros a la red en condiciones de igualdad.

Actividad de Telecomunicación¹⁵⁸

Esta actividad se desarrolla a través de la filial Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación (Reintel) que se encarga del alquiler de fibra óptica oscura y espacios técnicos para el alojamiento de los mismos.

Reintel es el mayor operador neutral de infraestructuras de fibra óptica en España y cuenta con una red de 50.000 km.

Actividad eléctrica internacional¹⁵⁹

En Perú, Red Eléctrica es propietaria de las compañías Red Eléctrica Andina (REA) y Red Eléctrica del Sur (REDESUR). Recientemente se le ha adjudicado una nueva concesión para la línea de 220 kV Tintaya-Azángaro.

En Chile, Red Eléctrica gestiona Red Eléctrica de Chile. En julio de 2018, Red Eléctrica Chile ha adquirido el 100% del capital social de la empresa Centinela Transmisión, que explota en la región norte de Chile, tres líneas de 220 kV.

En Francia, Inelfe¹⁶⁰ (Interconexión Eléctrica Francia-España) es una sociedad mixta constituida a partes iguales por las empresas gestoras de la red de transporte eléctrico de España y Francia. Destacan las actuaciones del Desfasador de Arkale que se ha puesto en servicio en 2017 y la interconexión con Francia por el Golfo de Vizcaya cuya puesta en servicio se prevé para el año 2024¹⁶¹

¹⁵⁶ <https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio/negocio-electrico-en-espana>

¹⁵⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 13.

¹⁵⁸ <https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio/actividad-de-telecomunicaciones>

¹⁵⁹ <https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio/actividad-internacional>

¹⁶⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.14.

¹⁶¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 105.

Alcance geográfico y participaciones¹⁶²

Red Eléctrica Corporación tiene presencia en 7 países:

-Europa: España, Francia, Portugal, Holanda y Luxemburgo

-América: Perú y Chile.

Sin embargo, el 93 % de su cifra de negocio se desarrolla en España¹⁶³ y el 7% restante en el resto de países anteriormente mencionados, destacando Chile y Perú con la construcción y explotación de infraestructuras eléctricas.

Respecto a las participaciones a través de sociedades consolidadas, Red Eléctrica Corporación lo hará por el método de integración global, método de integración proporcional, y el método de la participación¹⁶⁴.

Índices de inversión socialmente responsable

En el ejercicio 2018, Red Eléctrica Corporación informa que cotizó en los siguientes índices bursátiles de inversión socialmente responsable¹⁶⁵:

Dow Jones Sustainability Index 2018

FTSE4Good Index Series

Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe, Ethibel Excellence

STOXX ESG Leaders Indexes

MSCI Indexes

ECPI Sense in sustainability

Euronext Vigeo-Eiris Eurozone 120, Europe 120 y World 120.

SAM Sustainability Award Silver Class 2019

Normativa y estándares internacionales en materia de derechos humanos y derechos laborales:

Red Eléctrica Corporación informa sobre la adhesión y respeto de las siguientes normas y estándares internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁶⁶
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas¹⁶⁷ (contribución).
- Global Reporting Initiative (GRI)¹⁶⁸
- Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas¹⁶⁹ (Compromiso).

¹⁶² Informe de Cuentas Anuales 2018, p. 127, 176 y 116 e Informe de Sostenibilidad 2018, p.12, 102 y 297.

¹⁶³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.12.

¹⁶⁴ Informe de Cuentas Anuales 2018, p. 116 a 118.

¹⁶⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 41 y 326.

¹⁶⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.168.

¹⁶⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.42-49,273.

¹⁶⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.2.

¹⁶⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.250.

- Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales en materia tributaria¹⁷⁰ (Compromiso y buenas prácticas).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁷¹
- ISO 26000¹⁷²
- OHSAS 18000¹⁷³
- OHSAS 18001¹⁷⁴.
- AA1000¹⁷⁵

Documentos incluidos en el análisis

Para el análisis de la calidad de la información relacionada con derechos humanos y laborales, se ha tenido en cuenta la siguiente información:

DOCUMENTACIÓN	OBSERVACIONES
Informe sostenibilidad REC 2018	WEB
Código ético 2013	WEB
Código conducta proveedores 2015	WEB
Política de recursos humanos 2014	WEB
Memoria empresa saludable 2018	WEB
Cuentas anuales consolidadas 2018	WEB
Política de responsabilidad corporativa 2015	WEB
Política de cumplimiento 2019	WEB
Informe anual Gobierno Corporativo 2018	WEB
Informe anual remuneraciones de los consejeros 2018	WEB
Informe anual de gestión del Código ético 2018	WEB
Reglamento del Consejo de Administración 2019	WEB
Informe de diversidad e igualdad 2018	WEB
Plan de sostenibilidad 2017-2019	WEB

6.3.2 Contexto general

Red Eléctrica Corporación (REC) es la primera compañía del mundo dedicada en exclusiva a la operación del mundo eléctrico y al transporte de la electricidad¹⁷⁶. Su actividad, con un 93% de la cifra de negocio, se desarrolla en España y el 7% restante en otras actividades desarrolladas principalmente en Chile y Perú¹⁷⁷.

¹⁷⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.279.

¹⁷¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.168.

¹⁷² Informe de Sostenibilidad 2018, p.34.

¹⁷³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.257.

¹⁷⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.255 y 256.

¹⁷⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.34.

¹⁷⁶ <https://www.ree.es/es/conocenos/ree-en-2-minutos>

¹⁷⁷ <https://www.ree.es/es/conocenos/actividades-de-negocio>. Informe de Sostenibilidad 2018, p. 12 a 16.

En el Informe de Sostenibilidad 2018, se presenta información de la actividad en España y se incluye información limitada sobre su actividad internacional en Chile y Perú. Concretamente se señala: “este informe recoge información relevante del enfoque de gestión, actuaciones y resultados de la actividad principal del Grupo: el negocio eléctrico en España a través de Red Eléctrica de España, SAU (REE), que representa el 93% de la cifra de negocio consolidada del Grupo”¹⁷⁸.

En 2018, REC obtuvo una cifra de negocio de 1.948,5 millones de euros¹⁷⁹, 7,3 millones de euros más que los obtenidos en el ejercicio anterior, lo cual supone un aumento del 0,37%. El resultado bruto de explotación (EBITDA) se sitúa en 1.539,7 millones de euros¹⁸⁰, 20,2 millones de euros más que los del ejercicio anterior, lo cual implica un aumento del 1,32%. El número de empleados total es de 1.799, en España de 1.721¹⁸¹ (un 2,69% menos que en 2017).

En cuanto a los riesgos asociados al sector energético al que pertenece REC en materia de derechos humanos y derechos laborales, destaca la pobreza energética, el trabajo infantil y los impactos en las comunidades indígenas principalmente por sus operaciones en Chile y Perú. En el caso de las comunidades indígenas, el riesgo son los desplazamientos sin un consentimiento previo, sin información y sin una compensación justa.

Dentro de la pobreza energética, las acusaciones a las compañías energéticas se centran en la dificultad de acceder a la energía de algunas familias por el alto coste de las tarifas sufriendo costes en el suministro. Así podemos mencionar el apagón de 72 h. en Menorca el 28 de octubre de 2018 y el expediente que el Govern abre a Red Eléctrica Española y Endesa por dicho incidente¹⁸².

En materia de riesgos laborales la subcontratación de proveedores es otro aspecto que presenta un riesgo elevado en la vulneración de derechos laborales y humanos, en especial en Perú que presenta un riesgo extremo en la contratación de mano de obra infantil o barata y en el trabajo forzoso.

Finalmente, REC promueve y respeta los derechos humanos y laborales en su Política de Responsabilidad Corporativa y en su Código ético. Dispone de una Política de Recursos Humanos que pone énfasis en la seguridad y salud laboral de sus trabajadores y en la igualdad de oportunidades y no discriminación. Asimismo, REC

¹⁷⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.3.

¹⁷⁹ <https://www.ree.es/es/conocenos/principales-indicadores/cifra-de-negocio>

¹⁸⁰ <https://www.ree.es/es/conocenos/principales-indicadores/resultado-bruto-de-explotaci%C3%B3n-%28EBITDA%29>

¹⁸¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.181.

¹⁸² <https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2018/11/05/govern-expedienta-endesa-red-electrica/1362592.html>. Informe de Sostenibilidad 2018, p.64.

está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción¹⁸³ y contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹⁸⁴

6.3.3 Análisis

6.3.3.1 Análisis respecto de los derechos humanos

La empresa REC presenta la información relevante relativa a su actividad en España que representa el 93% de la cifra de negocio consolidada¹⁸⁵, sin aportar apenas información de su actividad en Perú y Chile, siendo estos dos países de alto riesgo en vulneración de derechos humanos.

La empresa REC no cuenta con una política específica de derechos humanos, pero en su Política de Responsabilidad Corporativa incluye en uno de sus principios “respetar y promover los derechos humanos reconocidos internacionalmente en el ámbito de influencia de las empresas del Grupo Red Eléctrica, asegurando la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva, la inexistencia de trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y cualquier otra práctica que suponga una vulneración a la dignidad individual o colectiva¹⁸⁶”.

Además, en su Código ético se menciona en uno de sus principios que “...es poco probable que surjan problemas relacionados con los derechos humanos y el trabajo forzoso bajo coacción o infantil¹⁸⁷”. El ámbito de aplicación de dicho Código se aplicará a todas las personas del Grupo y allí donde el capital no sea mayoritario, se solicitará la asunción de este Código a su órgano de administración¹⁸⁸.

La empresa REC está adherida a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹⁸⁹. Se compromete a tener en cuenta las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁹⁰ y sigue la metodología definida por los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos de la ONU en el modelo de gestión de derechos humanos¹⁹¹.

Se echa en falta un compromiso de no violación de los Derechos Humanos, así como un compromiso de reparación para hacer frente a las consecuencias negativas sobre DDHH cuando la empresa las haya causado o haya contribuido a ellas de forma

¹⁸³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.5.

¹⁸⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.2.

¹⁸⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.3.

¹⁸⁶ Política de responsabilidad corporativa, p.2.

¹⁸⁷ Código ético, p.14.

¹⁸⁸ Código ético, p.5 y 6.

¹⁸⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.2, 5, 41.

¹⁹⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.168.

¹⁹¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.167.

indirecta. No obstante, existe la figura del Gestor ético y de un canal ético como mecanismos operativos de denuncia y los canales de comunicación a disposición de los grupos de interés como el servicio DIGAME y el canal ASA (Atención y soporte de aprovisionamientos) para la atención específica a proveedores.

Las responsabilidades del Gestor ético son¹⁹²: a) instruir las denuncias presentadas, b) resolver las consultas y asesorar a todos los grupos de interés ante posibles dudas respecto a los valores y compromisos recogidos en el Código ético, c) mantener informados a los demandantes del estado y solución de las consultas o denuncias formuladas, d) elaborar planes de acción para la resolución de las denuncias formuladas y presentarlos para su aprobación, e) mantener un registro actualizado del proceso, f) mantener en todo momento la confidencialidad del denunciante, f) desarrollar sus funciones bajo los principios de independencia, rigor y ecuanimidad.

Respecto al Canal ético, está disponible en la página web corporativa, para formular consultas, denuncias o sugerencias al Gestor ético¹⁹³. Destaca como punto positivo el hecho de que garantice la confidencialidad del usuario y sea un mecanismo abierto. Por el contrario, este mecanismo no es específico para los DDHH y la empresa no aporta información sobre las soluciones que aplica en caso de vulneración de los mismos.

El Informe de Gestión del Código ético señala que ha recibido siete denuncias en 2018¹⁹⁴, pero no aporta detalle sobre los mecanismos de solución para las denuncias referidas a DDHH.

El servicio de atención DIGAME se utiliza para aquellos grupos de interés externos que no conozcan el Canal ético, trasladando las solicitudes recibidas al Gestor ético¹⁹⁵. El Informe de Sostenibilidad de 2018 señala que este servicio ha recibido cuatro reclamaciones en materia de DDHH, de las cuales, la mitad han sido resueltas¹⁹⁶, sin aportar más detalle.

En relación al respeto de los derechos de las comunidades indígenas, existe un compromiso por parte de REC en su Código ético de respetar la libertad y los derechos de las minorías étnicas y de las comunidades indígenas¹⁹⁷. También se menciona este compromiso en su Informe de Sostenibilidad¹⁹⁸.

¹⁹² Informe de Sostenibilidad 2018, p.159 y 323.

¹⁹³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.160 y 323.

¹⁹⁴ Informe gestión Código ético 2018, p. 6 y 7.

¹⁹⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.160.

¹⁹⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.170.

¹⁹⁷ Código ético, p.23.

¹⁹⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.167.

Sorprende la afirmación que se realiza en el Informe de Sostenibilidad sobre la actividad desarrollada por REC en Perú y Chile, indicando que la misma no tiene ninguna incidencia sobre las poblaciones indígenas¹⁹⁹ en materia de DDHH, siendo países con un alto riesgo de vulneración de los mismos en las comunidades indígenas. Asimismo, en dicho Informe se menciona un proyecto de deforestación evitada en la selva amazónica en Perú que contribuye a la conservación de la biodiversidad en la zona y al desarrollo de las comunidades indígenas²⁰⁰. Se echa en falta una mayor información sobre el posicionamiento de la empresa ante operaciones que afecten al territorio y medio de vida de estas comunidades.

Finalmente, la empresa REC desarrolla un Plan de relaciones comunitarias en Perú y Chile²⁰¹ destacando las charlas y el diálogo con las comunidades y un Plan de participación ciudadana a través de talleres lo que evidencia un compromiso con la comunidad, pero faltaría indicar cómo articula las necesidades y expectativas de estas comunidades y si estos planes son suficientes para respetar los DDHH en las mismas.

Respecto a los impactos negativos en las comunidades locales donde la empresa REC opera, en su Informe de Sostenibilidad²⁰² se indica que la presencia de las infraestructuras eléctricas no supone en ningún caso una alteración significativa en la forma de vida de las comunidades afectadas. Se identifican riesgos ambientales junto con medidas preventivas y correctoras²⁰³, pero no los principales riesgos sociales que se puedan causar a las comunidades.

En el Informe de Sostenibilidad se señala que la instalación de nuevas infraestructuras eléctricas está acompañada con proyectos de colaboración que plasman el compromiso social y contribuyen al desarrollo de las comunidades en las que está presente²⁰⁴, pero falta una mayor información sobre en qué consisten estos proyectos. Además, en el Informe de Sostenibilidad se indica que la empresa REC utiliza un modelo abierto y colaborativo para dar respuesta a las necesidades de la sociedad²⁰⁵, siendo la escucha activa necesaria para poder definir un objetivo común que armonice los fines sociales con las necesidades de la comunidad²⁰⁶. Se aporta como ejemplo un proyecto pionero de innovación social en Granada. Sería bueno un mayor desglose

¹⁹⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.169.

²⁰⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.129.

²⁰¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.295 y 296.

²⁰² Informe de Sostenibilidad 2018, p.222.

²⁰³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.222.

²⁰⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.280.

²⁰⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.282.

²⁰⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.283.

sobre la toma en consideración de los aspectos sociales que permita una mejor valoración del impacto en las comunidades locales.

En relación a los compromisos de no utilización de trabajo forzoso y no utilización de trabajo infantil, la empresa REC lo refleja en su Código ético²⁰⁷ y su Código de conducta de proveedores²⁰⁸. En su Política de Responsabilidad Corporativa también está incluido este compromiso en sus principios y directrices básicas: “respetar y promover los derechos humanos reconocidos internacionalmente...asegurando la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva, la inexistencia de trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y cualquier otra práctica que suponga una vulneración a la dignidad individual o colectiva”²⁰⁹. Dado que la empresa REC opera en Chile y Perú, dos países de alto y extremo riesgo respecto al trabajo infantil y forzoso²¹⁰, debería proporcionar más información sobre esta materia en las actividades que realiza y subcontrata o externaliza.

Respecto al procedimiento de debida diligencia en materia de DDHH y siguiendo los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, la empresa REC señala en su Informe de Sostenibilidad 2018 que lleva a cabo análisis periódicos de debida diligencia para identificar riesgos en materia de DDHH así como riesgos específicos de proveedores²¹¹. Para identificar los riesgos de los proveedores utiliza la matriz de impacto de la cadena de suministro²¹², cuya información es muy general y esquemática al igual que las medidas de mitigación señaladas para cada riesgo. Además, en cuanto a la evaluación de estos riesgos e impactos, no se indica que se recurra a expertos en DDHH ni se consulte a los grupos afectados.

La empresa REC señala en su Informe de Sostenibilidad que el resultado del análisis de riesgo en los ámbitos: derechos laborales; derechos civiles y políticos; derechos económicos, sociales y culturales; derechos de las comunidades locales, y gestión de la cadena de suministro es que la compañía tiene un nivel de riesgo bajo²¹³. Falta una información más detallada sobre cómo se ha llegado a este resultado.

Para la labor de seguimiento, la empresa REC en su Informe de Sostenibilidad señala que realiza en 2018 auditorías externas en la sede social y en los centros de trabajo de las zonas centro y sur, lo que representa un 30% del total de los centros de

²⁰⁷ Código ético, p.14.

²⁰⁸ Código conducta proveedores, p.3.

²⁰⁹ Política de Responsabilidad Corporativa, p.2.

²¹⁰ Índice de riesgos Maplecroft trabajo infantil y trabajo forzoso.

²¹¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.168.

²¹² Informe de Sostenibilidad 2018, p.253 y 256.

²¹³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.169.

trabajo²¹⁴, sin aportar más detalle. La empresa REC también cuenta con mecanismos de reclamación (canal ético, gestor ético, servicio DIGAME y ASA) los cuales no cumplen con los requisitos establecidos en el principio 31 de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos según la información proporcionada en su Informe de Sostenibilidad.

En relación con la gestión de proveedores, el Código de conducta de proveedores recoge de manera explícita que todo proveedor deberá respetar los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a los derechos de los trabajadores en el desempeño de sus actividades²¹⁵.

Así como la extensión de estos principios a la cadena de suministro que ha sido reconocida por la agencia de calificación Vigeo Eiris²¹⁶.

La empresa REC señala en su Informe de Sostenibilidad que dispone de un modelo de gestión responsable de la cadena de suministro²¹⁷ y un modelo de evaluación denominado "Scoring RSC"²¹⁸ para cuantificar la posición de los proveedores en materia de sostenibilidad, otorgando a los mismos la calificación de A+, A ó B.

Respecto a la calificación de los proveedores, la empresa REC dispone de un nuevo espacio denominado PRORED²¹⁹ cuyo acceso se realiza a través de la web corporativa y que permite al proveedor conocer de antemano los requisitos mínimos antes de iniciar el proceso de calificación, iniciar el registro y actualizar sus datos en cualquier momento. Faltaría publicar los resultados de estos procesos de calificación.

Entre las actuaciones de seguimiento de proveedores realizadas por la empresa REC hay que mencionar las auditorías sociales que se han realizado a 68 proveedores en 2018, acordándose planes de acción con 47 de ellos²²⁰. En ese mismo año, la empresa REC ha realizado trabajos a través de 1.049 proveedores por un importe de 580 millones de euros²²¹ lo cual denota que el número de proveedores auditados continúa siendo insuficiente, siendo la cifra en porcentaje sólo de un 6,48%. Dada la presencia de la empresa REC en Chile y Perú sería necesario que la empresa REC incluyera mayor información sobre la gestión de proveedores y la subcontratación de actividades en estos países.

²¹⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.169.

²¹⁵ Código de conducta de proveedores, p.3.

²¹⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.168.

²¹⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.249.

²¹⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.259.

²¹⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.258.

²²⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.258.

²²¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.252.

Finalmente mencionar que los mecanismos de acceso a remedio para las víctimas de violaciones de DDHH cometidos en la empresa no son específicos para los DDHH. Son mecanismos públicos: el canal ético, gestor ético, servicio DIGAME y canal ASA señalados anteriormente.

6.3.3.2 Análisis respecto de los derechos de los trabajadores

La plantilla de REC según el Informe de Sostenibilidad para 2018²²², es de 1.799 personas, de las cuales 1.721 son de España y 78 de Perú y Chile. Para España, la plantilla en 2018 ha disminuido un 1,14% respecto a 2107. Respecto a la distribución de la plantilla española por categoría profesional²²³, el mayor número de empleados por porcentaje, edad y hombres se encuentra en los técnicos seguido del equipo directivo y personal de apoyo. Mientras que en el caso de las mujeres a partir de 30 años, el mayor porcentaje se encuentra en el personal de apoyo, seguido del equipo directivo y de los técnicos. Y para las mujeres menores de 30 años, todas se encuentran en la categoría de técnicos. En 2018, REE contaba con 1.306 hombres frente a 415 mujeres, es decir, un 75,9% frente a un 24,1% respectivamente.

El Grupo Red Eléctrica cuenta con un Plan Director de Recursos Humanos 2017-2019²²⁴ vinculado a la estrategia de la compañía cuyos principios son: eficiencia, igualdad de oportunidades, conciliación entre vida laboral y personal, trabajo justo e individualizado de todos los profesionales y respeto a la diversidad.

Dentro de este Plan podemos destacar:

-estabilidad y calidad en el empleo: un 99,4% de contratos indefinidos de un total de 1.721 empleados²²⁵.

-Plan integral de diversidad aprobado en 2018²²⁶: 28,8% de directivas, un 4% más con respecto al año anterior, un 24,1% de mujeres en plantilla, un 0,3% menos con respecto al año anterior²²⁷. Se incluye la inclusión de personas con discapacidad: 2,63% de personas con discapacidad (incluye 0,88% de empleo directo y el resto a convenios LGD²²⁸).

-Gestión del talento: destaca el modelo de liderazgo de Red Eléctrica²²⁹ con la figura del líder transformador; el modelo de gestión del conocimiento²³⁰ compartido con Perú;

²²² Informe de Sostenibilidad 2018, p.181.

²²³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.214.

²²⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.179.

²²⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.181.

²²⁶ Informe de Sostenibilidad 2018, p.184.

²²⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.186.

²²⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.188.

²²⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.189.

²³⁰ Informe de Sostenibilidad 2018, p.191.

la inversión en formación con más de 131.000 horas en 2018 (70 horas por empleado)²³¹, si bien las horas de formación por empleado en España han disminuido de 108 a 72 de 2017 a 2018 (33,33% en porcentaje) y el importe de la inversión en formación por empleado en España ha disminuido de 4.398 millones de euros a 3.767 millones de euros de 2017 a 2018²³², es decir, un 14,35%.

-Diálogo y transparencia: 8,9/10 de satisfacción en la encuesta de clima laboral de 2017 con una participación del 86%²³³.

Respecto a la seguridad laboral, REC dispone de un plan de acción de mejora de la seguridad y salud para garantizar las mismas a sus empleados y colaboradores. Entre sus acciones mencionar las inspecciones y las auditorías internas, el control en la seguridad, y la formación y la sensibilización de los intervinientes. Pese a ello, hay que lamentar un accidente mortal en 2018 a un trabajador de contrata sin aportar más detalle y un aumento del índice de frecuencia de accidentes de 7,24 a 7,61 de 2017 a 2018, y del índice de gravedad de accidentes de 0,27 a 1,6 de 2017 a 2018²³⁴. Para la plantilla en España, el índice de gravedad de accidentes ha aumentado de 0,05 a 0,12 de 2017 a 2018, y el índice de frecuencia de accidentes de 1,71 a 3,08 respectivamente²³⁵. En la Memoria de empresa saludable podemos encontrar estadísticas de accidentes laborales más detalladas, pero no encontramos información sobre las acciones correctivas que se han tomado para evitar estas situaciones²³⁶. Además, faltaría un desglose por país, puesto que la información se refiere exclusivamente a España.

En la Memoria de empresa saludable se presenta información sobre el modelo de gestión de empresa saludable, la modalidad del servicio de prevención, la formación relacionada, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la participación de los trabajadores en los planes de prevención. Sin embargo, la información aportada no está desglosada por centros de trabajo ni por países, y se refiere sólo a España.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales. Está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados de prevención elegidos entre los representantes de los trabajadores que

²³¹ Informe de Sostenibilidad 2018, p.192.

²³² Informe de Sostenibilidad 2018, p.193.

²³³ Informe de Sostenibilidad 2018, p.198 y 215.

²³⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.205.

²³⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.212. Memoria de empresa saludable p. 50 a 62.

²³⁶ Memoria de empresa saludable, p. 54.

representan al 100% de los empleados. En 2018 se celebraron cuatro reuniones²³⁷. Se desconoce si existen organismos similares en Perú y Chile.

En materia de diversidad de género e igualdad, en el Informe de Sostenibilidad se indica que REC dispone de un plan integral de diversidad aprobado en 2018 siendo la igualdad de género un vector incluido en dicho plan. En 2018 se incrementa el número de mujeres en puestos directivos alcanzando el 28,8% respecto al 24,8% en 2017²³⁸. El número de mujeres en el Consejo de Administración supone un 41,7% en 2018 frente al 36,4% en 2017, uno de los porcentajes más elevados entre las compañías del IBEX35²³⁹.

El Informe de diversidad de género y política de igualdad de 2018 señala que está previsto relanzar y activar el observatorio para favorecer el reconocimiento del talento femenino que durante 2015 se puso en marcha. Además, en 2018 REE ocupa el 5º puesto de las empresas españolas en el ranking de igualdad de género “Top 200” realizado por Equileap (organización promotora de la igualdad en el lugar de trabajo) y el 128 en el total de empresas²⁴⁰.

Respecto a la discapacidad, como ya hemos señalado anteriormente, REE cuenta con un 2,63% de personas con discapacidad en su plantilla (0,88% de empleo directo), aunque no se ha alcanzado el 2% de empleo directo. En 2018 se ha diseñado un proceso de selección inclusivo para contribuir a la selección de personas con discapacidad²⁴¹. Todo ello está referido sólo a España.

En materia de discriminación, la política de Responsabilidad Corporativa y el Código ético de REC señalan que la empresa muestra su compromiso de respeto, dignidad y no discriminación²⁴². Así mismo en el Código de conducta de proveedores se señala el principio de no permitir tipo alguno de discriminación²⁴³.

En el Informe de Sostenibilidad de 2018, se indica que no se han producido casos de discriminación, si bien se tiene constancia de una denuncia por una supuesta situación de discriminación laboral que está en tramitación²⁴⁴. No se proporciona información sobre los mecanismos de resolución ni medidas a tomar para evitarlos y no hay información sobre otros países.

En relación a las retribuciones de los empleados, en el Informe de Sostenibilidad 2018, el Informe de Cuentas Anuales 2018 y el Informe de Diversidad y Política de Igualdad

²³⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 203.

²³⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.186.

²³⁹ Informe de Sostenibilidad 2018, p. 5 y 213.

²⁴⁰ Informe de diversidad de género y política de igualdad 2018, p.19 a 21.

²⁴¹ Informe de diversidad de género y política de igualdad 2018, p. 22.

²⁴² Código ético, p.14. Política de Responsabilidad Corporativa, p.2.

²⁴³ Código conducta de proveedores, p.3.

²⁴⁴ Informe de Sostenibilidad 2018, p.200 y 324. Informe de gestión código ético, p. 7.

2018, se presenta información de la relación entre el salario base de hombres con respecto a mujeres por categorías para varios años. En 2018 podemos observar que no existen diferencias significativas entre ambos salarios. Para el caso de personal de apoyo, la equidad es total. Para el caso de los técnicos hay una pequeña diferencia a favor de las mujeres mientras que para el equipo directivo la diferencia es a favor de los hombres²⁴⁵.

El Informe de Cuentas Anuales 2018 incluye información de la retribución media de los miembros del Consejo de Administración en donde la de los hombres es superior en 104,3 miles de euros con respecto a la de las mujeres. Esta diferencia se achaca a la inclusión de la retribución del Presidente del Consejo y Consejero Delegado, ya que si no el importe sería inferior al de las mujeres²⁴⁶. Todo está referido a España.

Respecto al tipo de contrato, el Informe de Sostenibilidad de 2018 indica que el 99,4% de la plantilla en España tiene contrato indefinido, 11 personas tienen contrato temporal, ningún empleado con contrato a tiempo parcial, 14 trabajadores contratados a través de ETT y 16 becarios²⁴⁷. En REC no hay trabajadores por cuenta propia jurídicamente reconocidos.

En relación con los derechos laborales básicos, el compromiso de la empresa se recoge en su Código ético, la Política de Responsabilidad Corporativa y el Informe de Sostenibilidad 2018. En 2018 se procede a la negociación del XI Convenio Colectivo de REE, ya que el X Convenio tiene prevista su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. La mayor parte de la plantilla está cubierta por el convenio colectivo, queda fuera de su aplicación el equipo directivo (representan 7,26%) y los empleados que de forma voluntaria se excluyen del mismo (1,375²⁴⁸).

Una vez más, la información se refiere a España. Sería bueno contar con información de la situación en Perú y Chile.

Finalmente, señalar también la falta de información sobre los mecanismos de la empresa para salvaguardar estos derechos de los trabajadores en los países de Chile y Perú donde opera con elevado riesgo.

²⁴⁵ Informe de Sostenibilidad 2018, p.215. Informe Cuentas Anuales 2018, p.157. Informe diversidad y política de igualdad 2018, p.15.

²⁴⁶ Informe de Cuentas Anuales 2018, p.157.

²⁴⁷ Informe de Sostenibilidad 2018, p.210.

²⁴⁸ Informe de Sostenibilidad 2018, p.199 y 200.

6.3.4 Conclusión

La valoración global de la transparencia de Red Eléctrica Corporación en el ámbito de los Derechos Humanos y Derechos Laborales es de 0,95 sobre un máximo de 4, lo que equivale a una información anecdótica de acuerdo con la metodología utilizada.

El alcance de la información presentada está limitado a España, lo cual impide realizar una valoración coherente sobre la postura de la empresa en los derechos humanos y laborales. La empresa REC opera en Chile y Perú donde existe alto riesgo de violación de estos derechos, sin embargo, no se encuentra información desglosada por países. Faltaría conocer más detalles de la situación en estos países.

Es importante mencionar los progresos que el Grupo en España está realizando en cuestiones laborales, de igualdad, de diversidad, etc. Así, destaca el Plan Director de Recursos Humanos que incluye un Plan integral de diversidad y su Memoria de empresa saludable en la que destaca el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Además, la Política de Responsabilidad Corporativa, el Código ético y Convenio colectivo recogen los derechos de sindicación y negociación colectiva. Por el contrario, no se aporta información sobre estas cuestiones en los países de Perú y Chile.

Finalmente, señalar que en la información suministrada respecto a los derechos humanos predominan los compromisos generales frente a las acciones específicas. Se echa en falta un mayor detalle sobre los análisis de riesgos en DDHH, los mecanismos de reparación a posibles víctimas de violaciones de DDHH y la gestión de los proveedores y la subcontratación en especial en Chile y Perú.

Por último, señalar que la tendencia de REC a no aportar información de alcance internacional ha resultado en una valoración de la información sobre protección de derechos humanos y derechos laborales muy pobre.