

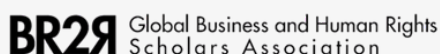
# Desempeño en derechos humanos de empresas argentinas

*Un estudio realizado con la metodología del Corporate Human Rights Benchmark*



*Protejamos a nuestros glaciares*

Con apoyo de:



# ↳ Créditos

## **Dirección y supervisión de contenidos:**

Denisse Cufre

## **Coordinación de proyecto:**

Marien Chayep

## **Autoría:**

Denisse Cufre, Marien Chayep y Florencia Wegher Osci

Agradecemos por sus contribuciones a Micaela Guevara, Soledad Bagnasco, y al grupo de investigación CAI+D "Fortalecer I" de la Universidad Nacional del Litoral. En particular, a Pedro Dacunda, asistente de investigación, y a Matías Rostán y Luciana Cappellacci, por su asistencia en el relevamiento de información.

## **Producción gráfica y diseño:**

Soledad Bagnasco - Conectando Derechos

## **Conectando Derechos, enero 2026**

Desempeño en derechos humanos de empresas argentinas. Un estudio realizado con la metodología del Corporate Human Rights Benchmark.

Enero 2026, Buenos Aires, Argentina.

Primera edición

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales. Conectando Derechos.

[contacto@conectandoderechos.org.ar](mailto:contacto@conectandoderechos.org.ar)

[www.conectandoderechos.org.ar](http://www.conectandoderechos.org.ar)

# Índice de contenidos

<b>Acerca de Conectando Derechos</b>	<b>5</b>
<b>Prefacio</b>	<b>6</b>
¿De qué trata el estudio?	6
¿Por qué un Snapshot ahora?	8
<b>Organizaciones colaboradoras</b>	<b>9</b>
World Benchmarking Alliance (WBA) - Sofía del Valle	9
Global BHR Scholars association - Danielle Anne Pamplona	10
Defensoría del Pueblo de la Nación - Mariana Grosso	11
OCDE – Centro para la Conducta Empresarial Responsable	12
<b>Introducción</b>	<b>13</b>
El marco “Empresas y Derechos Humanos”	13
La debida diligencia en derechos humanos	14
<b>Metodología del estudio</b>	<b>16</b>
El módulo “Core UNGP”	16
Consideraciones generales sobre la interpretación de los indicadores	17
Los datos	18
Criterio para la selección de empresas	19
Ventana de diálogo	20
<b>Hallazgos clave</b>	<b>21</b>
<b>Resultados individuales de las empresas</b>	<b>26</b>
<b>Empresas privadas</b>	<b>26</b>
Banco Macro	28
Banco Supervielle	28
Bioceres	29
Central Puerto	29
CRESUD	30
Corporación América Airports	30
Despegar	31
Edenor	31
Globant	32
Grupo Financiero Galicia	32
IRSA	33
Loma Negra	33
Mercado Libre	34
Pampa Energía	34
Telecom	35
Tenaris	35
Ternium	36
Transportadora de gas del Sur	36
VISTA	37
YPF	37

# Índice de contenidos

<b>Empresas públicas</b>	<b>38</b>
ADIF	42
Aerolíneas Argentinas S.A.	42
AYSA	43
Banco de la Nación Argentina (BNA S.A.)	43
Banco Hipotecario	44
Belgrano Cargas y Logística	44
Casa de Moneda	45
Corredores viales S.A.	45
ARSAT S.A.	46
Energía Argentina S.A.	46
Fabricaciones Militares	47
Ferrocarriles Argentinos S.E.	47
Intercargo SAU	48
Nucleoeléctrica Argentina S.A.	48
Operadora Ferroviaria S.E.	49
Playas ferroviarias S.A.	49
Talleres Navales Dársena Norte S.A.C.I. y N.	50
Termoeléctrica Manuel Belgrano	50
Termoeléctrica San Martín S.A.	51
Vehículo Espacial de Nueva Generación S. A.	51
<b>Conclusiones</b>	<b>52</b>
<b>Herramientas disponibles</b>	<b>56</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>57</b>



Región Centro: Parque Nacional Pre-Delta, Entre Ríos. *Julián Alonso (APN)*



---

## Acerca de Conectando Derechos

Conectando Derechos es una organización de la sociedad civil argentina, fundada por mujeres y liderada por personas LGBTQ+. Trabajamos la intersección entre la igualdad de géneros, la diversidad sexual y la conducta empresarial responsable junto al sector público y el privado.

Nuestras estrategias de trabajo son la producción de información y herramientas, la creación de capacidades, la incidencia internacional y la generación de alianzas para promover la rendición de cuentas corporativa y las mejores prácticas de respeto a los derechos humanos.

Bajo estas premisas, Conectando Derechos realizó el Estudio técnico<sup>1</sup> que informa las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina e integra su Línea Nacional de Base en empresas y DDHH<sup>2</sup>, evaluación previa que revistió suma relevancia<sup>3</sup> durante el diseño del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) 2023-2026<sup>4</sup>. También tuvo a su cargo el ciclo de capacitación para tomadores/as de decisión que formaron parte de ese proceso.

Junto a Fundación Avina y a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos (ACNUDH), ponemos a disposición de todas las partes interesadas “Ruta Empresas y Derechos Humanos: Un portal sobre debida diligencia” como herramienta para la comunidad de practicantes y titulares de derechos que desean profundizar en estos contenidos<sup>5</sup>.

Por último, todas nuestras actividades se desarrollan buscando ampliar nuestro impacto a través de la pertenencia a plataformas globales como la **World Benchmarking Alliance<sup>6</sup>**, **Civicus Alliance** e **ILGA World** y la participación en la **Plataforma latinoamericana de la Sociedad Civil en Empresas y Derechos Humanos**.

---

<sup>1</sup> Conectando Derechos (2023). Estudio Técnico para la Elaboración de la Línea Nacional de Base en Empresas y Derechos Humanos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Conectando Derechos Asociación Civil.

<sup>2</sup> Grosso, Mariana; Cufre, Denisse (2023). Línea Nacional de Base en Empresas y DD.HH. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Defensor del Pueblo de la Nación, 2023.

<sup>3</sup> Cufre, Denisse (2022) El papel de la línea de base en la construcción de la política pública: aportes desde la experiencia argentina en Chunga Fiestas (ed.) Políticas públicas y planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos en Latinoamérica. Bogotá: KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG e. V. Pág. 381-382

<sup>4</sup>Aprobado mediante decreto N°624/2023. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/299187/20231128>

<sup>5</sup>“Ruta Empresas y Derechos Humanos” se encuentra en <https://rutaedh.org>

<sup>6</sup> Iniciativa global destinada a evaluar y comparar el desempeño de las empresas en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

## ▾ Prefacio

Desde Conectando Derechos entendemos que realizar este ejercicio es central para posicionar a las empresas argentinas en el escenario global –especialmente frente a las crecientes demandas en materia de comercio responsable e inversión sostenible–, permitiéndoles identificar y establecer una hoja de ruta hacia una Conducta Empresarial responsable (CER). **Este análisis no solo contribuirá a enfrentar los retos actuales para mejorar la transparencia y rendición de cuentas sino, principalmente, para promover el respeto a los derechos humanos en sus actividades, productos y relaciones comerciales.**

Entendiendo la importancia del escrutinio a desarrollar, este ejercicio se realizó en articulación con espacios académicos a través de la participación de integrantes del grupo de investigación de la Universidad Nacional del Litoral “Fortalecer I: Fortalecimiento del sector privado de Argentina en debida diligencia para una conducta empresarial responsable”, del Consejo Directivo de la Academia Latinoamericana de Derechos Humanos y Empresas, y de la Global Business and Human Rights Scholars Association.

Resulta como antecedente clave para este trabajo el ejemplo de Chile, donde se elabora desde el año 2022 un *Snapshot* local utilizando la metodología de la World Benchmarking Alliance (WBA)<sup>7</sup>. Este proceso también cuenta con el apoyo de la OCDE, a través del Proyecto CERALC, y la inclusión de un indicador propio, diseñado específicamente en base a los resultados obtenidos a través de un servicio de ayuda técnica (helpdesk) disponible para empresas. La experiencia chilena sirve de referencia tanto por la colaboración de la OCDE como por la posibilidad de observar mejoras entre diferentes ediciones.

### ¿De qué trata el estudio?

Las empresas desempeñan un papel importante en el ejercicio efectivo de todos los derechos humanos, y de los derechos económicos, sociales y culturales<sup>8</sup>. Su influencia en las comunidades se manifiesta a través de múltiples roles: como empleadoras, como proveedoras de productos y servicios y como agentes de innovación, tecnología e inversión.

No obstante, en el devenir de sus actividades, pueden verse involucradas en impactos negativos a los derechos humanos de muchas maneras, por los efectos adversos que estas pueden causar o contribuir a causar a raíz de sus propias actividades o, incluso, a través de sus relaciones

<sup>7</sup> El primer estudio puede consultarse en: [https://sostenibilidadcorporativa.uc.cl/images/investigacion/Primer\\_Diagnostico\\_Empresas\\_y\\_DDHH\\_Chile\\_2022.pdf](https://sostenibilidadcorporativa.uc.cl/images/investigacion/Primer_Diagnostico_Empresas_y_DDHH_Chile_2022.pdf)

<sup>8</sup> Ver OEA, Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el 1 de noviembre de 2019, OEA/Ser.L/V/II CIDH/REDESCA/INF.1/19, para 2; Comité PIDESC, Observación General n° 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de las actividades empresariales, E/C.12/GC/24, para 1.

comerciales. No alcanza con realizar acciones positivas por un lado si, al mismo tiempo, causan impactos negativos por otro.<sup>9</sup>

Ahora bien, las empresas no son las únicas responsables. El Estado es el principal garante de los derechos humanos y está llamado a liderar con el ejemplo a través de una combinación inteligente de medidas, que incluyen regulación, la política pública o el incentivo a las empresas para que cumplan con normativa local, entre otras. Esta responsabilidad es tanto mayor cuando, además de actuar en calidad de poder público, el Estado actúa a nivel del derecho civil como empresa, algo de lo que hablaremos más adelante.

Este entramado entre Estado y empresas y sus mutuas responsabilidades frente a las personas y el entorno en que operan se ve reflejado en los tres pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores o PRNU): el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y el deber conjunto de remediar las eventuales vulneraciones. Para realizar la finalidad de los Principios Rectores es fundamental el compromiso con los derechos humanos y su puesta en práctica a través de procesos de debida diligencia empresarial en derechos humanos. Asimismo, la Recomendación sobre el papel del gobierno en la promoción de la conducta empresarial responsable<sup>10</sup>, adoptada por el Consejo de la OCDE en 2022 y adherida por 52 países incluyendo Argentina, establece un conjunto integral de principios y recomendaciones de políticas para ayudar a los gobiernos a diseñar políticas, crear incentivos para las empresas, y liderar con el ejemplo en su papel como actor económico.

Esto nos lleva al presente estudio, en el que seleccionamos empresas de distintas áreas, tanto del sector público como privado, buscando conocer a partir de sus documentos públicamente accesibles el nivel de implementación y cumplimiento de los Principios Rectores y de modo más general, de los estándares internacionales de CER que componen el marco de Empresas y Derechos Humanos (EDH). Este marco incluye la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.

De este modo, el estudio permite, por una parte, reconocer la contribución de las empresas a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), así como identificar áreas de mejora y mejores prácticas funcionando como una gran vidriera donde tendrán oportunidad de mostrar las acciones que llevan a cabo, a la par de observar el modo en que sus pares lo están haciendo.

Por último, este análisis fomenta la rendición de cuentas y proporciona a los inversionistas, consumidores y otras partes interesadas información crítica sobre el desempeño en derechos humanos de las empresas evaluadas.

<sup>9</sup> UNICEF (2025). Orientación práctica para realizar una debida diligencia en derechos de niñas, niños y adolescentes. Pág. 10.

<sup>10</sup> Disponible en: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0486>

## ¿Por qué un Snapshot ahora?

Argentina es uno de los países coautores de la Resolución que adoptó a los Principios Rectores en 2011 y **hace ya casi una década que se propuso adoptar medidas para su implementación**. El país inició formalmente su recorrido hacia la implementación de los PRNU en 2016<sup>11</sup>, proceso que se extendió hasta 2023, mediante una primera etapa de diseño de plan nacional de acción sobre empresas y derechos humanos durante 2018 y 2019<sup>12</sup>, y con otra en 2021-2023<sup>13</sup>. Desde el Proyecto CERALC y UNICEF Argentina brindaron asistencia técnica a la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina en el desarrollo de la Línea Nacional de Base sobre empresas y derechos humanos, un diagnóstico que informa con evidencia el estado previo al diseño y ejecución de una política pública, y que, en este tema, analiza el nivel de implementación de los Principios Rectores dentro de un Estado para detectar los principales problemas a abordar y evaluar resultados. También brindaron asistencia técnica para el diseño de la política pública a la Dirección de Derechos Humanos de la Cancillería. Este proceso culminó con la aprobación y publicación de un Plan 2023-2026 mediante Decreto N°624/23, que finalmente no fue implementado<sup>14</sup>.

A nivel global y regional, la combinación entre regulación y políticas públicas en la materia ha ido aumentando exponencialmente, desde cuestiones específicas como la erradicación del trabajo infantil o forzoso, a leyes que establecen un deber de vigilancia o de debida diligencia general<sup>15</sup>, así como la vigencia de instrumentos relevantes como el Acuerdo de Escazú y otros marcos regionales.

En este escenario, resulta de interés observar cómo están abordando –o dejando de abordar– la expectativa social, de sus inversores y de su cadena de valor, de enmarcar sus prácticas en torno al respeto de los derechos fundamentales del trabajo y derechos humanos.

Finalmente, el esfuerzo se enmarca en una iniciativa global, promovida desde la World

<sup>11</sup> En 2016, creó el Programa “Estado, Empresas y Sindicatos: políticas de Derechos Humanos para proteger, respetar y remediar”, con el objeto de “contribuir a la protección y promoción de los Derechos Humanos en las operaciones de empresas públicas y privadas en el territorio argentino a través del diseño y puesta en funcionamiento de un Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas”. A través del Decreto N° 2014/17, Argentina se comprometió a la elaboración del PNAEDH y por Decisión Administrativa N° 312/18 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación creó una Coordinación dentro de la Secretaría de Derechos Humanos a tal fin. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/305000-309999/307797/norma.htm>

<sup>12</sup> Cufre, Denisse y Valle Ruidíaz, Anabella. (2020) Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos y el control del tabaco: Una experiencia de gestión pública en Argentina. *Revista Electrónica del Consejo de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo CABA. Dossier Especial*, pp. 93-114). Disponible en: <https://defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2020/12/Dossier-Empresas-y-DDHH.pdf>

<sup>13</sup> La Cancillería tomó la iniciativa en esta etapa. Para más información, véase: <https://cancilleria.gob.ar/es/iniciativas/plan-nacional-de-empresas-y-ddhh>

<sup>14</sup> Día de consulta: 22 de agosto de 2025.

<sup>15</sup> Por ejemplo, la Directiva sobre Diligencia debida en sostenibilidad (CSDDD), la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD); la Ley de Debida Diligencia en las Cadenas de Suministro de Alemania; la Ley de Diligencia Debida sobre el Trabajo Infantil de Países Bajos; la Ley de Esclavitud Moderna de Australia; y la Ley de deber de vigilancia empresarial de Francia, entre otras.

Benchmarking Alliance a partir de la puesta a disposición de su metodología de forma gratuita en su sitio web para que grupos locales puedan conocer el desempeño de las empresas en su país<sup>16</sup>.

## Organizaciones colaboradoras

### *Sofía del Valle - World Benchmarking Alliance (WBA)*

Engagement Lead, Social Transformation

El tema de Empresas y Derechos Humanos, con su jerga de estándares internacionales, siglas y marcos de reporte, puede parecer a menudo complejo o técnico, desviando la atención de lo más central: los seres humanos. Al fin y al cabo, las empresas son grupos de personas, con el potencial de afectar -de manera positiva o negativa- la vida de otras personas. Desde sus empleados y cadenas de suministro hasta las comunidades locales y los consumidores, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos abarca temas tan concretos como la seguridad laboral, salarios dignos, la eliminación del trabajo infantil y forzado, y la no discriminación.

El Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), una iniciativa de la World Benchmarking Alliance (WBA) iniciada en el año 2017, es un benchmark o ranking que permite evaluar la implementación de esta responsabilidad por parte algunas de las empresas más influyentes del mundo, creando una hoja de ruta para las empresas, y ofreciendo información comparable y transparente para todos los stakeholders. Además, más de 20 organizaciones de la sociedad civil y el mundo académico han utilizado la metodología de este benchmark para evaluar a empresas en sus propias jurisdicciones, desarrollando snapshots nacionales, incluyendo en países de la región como Chile y Colombia. En este contexto, nos complace de sobremanera la publicación de este primer snapshot en Argentina, liderado por Conectando Derechos, que permite obtener un análisis inicial de los avances y desafíos que enfrentan las principales empresas del país.

Los resultados de este estudio muestran un largo camino por recorrer. Si bien algunas empresas demuestran avances, en promedio el nivel de implementación de los PRNU es bajo. La brecha más preocupante es la falta de evidencia de implementación de la debida diligencia en derechos humanos, un elemento central en los estándares internacionales de Conducta Empresarial Responsable que se encuentra crecientemente integrado en regulaciones internacionales, tales como la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) de la Unión Europea. En la mayor parte de los casos, las empresas evaluadas poseen alguna política relevante o un mecanismo de denuncia, pero no se encuentra evidencia de un proceso estructurado que incluya la identificación, evaluación, y seguimiento proactivo de impactos sobre los derechos de las personas.

<sup>16</sup> Véase "Cómo otros utilizaron nuestra metodología": <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/impact/third-party-research-using-our-social-methodologies/>

El presente informe es entonces un llamado a la acción y una guía práctica. A través de la comparabilidad y transparencia que ofrece la metodología de CHRB, las empresas privadas y estatales argentinas tienen la oportunidad de tomar esta evaluación como un punto de partida. Tanto los indicadores de la metodología, como los puntajes obtenidos por cada empresa y sus pares, sirven como mapa detallado de buenas prácticas y próximos pasos a tomar.

Esperamos que este estudio sea una herramienta y una oportunidad, equipando a empresas, reguladores, inversionistas, sociedad civil y trabajadores con la información necesaria para establecer un verdadero liderazgo en esta materia, y avanzar hacia un país más justo y respetuoso de los derechos humanos.

*Danielle Anne Pamplona - Global Business and Human Rights Scholars Association*  
Co-President

Desde la adopción, en 2011, de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, diferentes iniciativas normativas, reguladoras y autorreguladoras, han buscado fomentar conductas empresariales comprometidas con el respeto a las personas y sus derechos. Aunque a menudo se describe en lenguaje técnico, repleto de referencias a normas internacionales, modelos de información y siglas, esta agenda se refiere, ante todo, a aspectos profundamente concretos de la vida humana. Las empresas están compuestas por personas y tienen el potencial de afectar, positiva o negativamente, a otras personas: trabajadores y trabajadoras, proveedores, comunidades, consumidores y la sociedad en general. Por ello, temas como las condiciones de trabajo seguras, la no discriminación, la remuneración adecuada, la prevención de impactos socioambientales, la participación y el diálogo son dimensiones centrales de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

Esta comprensión ha estimulado un campo académico interdisciplinario -que abarca el derecho, la ciencia política, la administración y otras áreas- dedicado a investigar qué estructuras, incentivos y prácticas empresariales son más eficaces para prevenir daños, mitigar riesgos y reparar violaciones cuando estas se producen. Al mismo tiempo, crece el interés por diagnosticar las lagunas normativas, los retos institucionales y las asimetrías de información que aún dificultan la plena materialización de los derechos humanos en el contexto empresarial.

Es en este contexto donde se inscribe esta instantánea ("*Snapshot*"). Se trata de un esfuerzo riguroso e innovador de análisis sistemático del desempeño de las empresas públicas y privadas frente a la agenda de derechos humanos. Mediante una metodología sólida, el estudio examina múltiples dimensiones de la actuación corporativa, lo que permite identificar el grado de materialidad, consistencia y profundidad de las prácticas adoptadas. Este enfoque integrado, que tiene en cuenta las políticas, los procesos de debida diligencia, los mecanismos de rendición de cuentas, el compromiso, la transparencia y la reparación, ofrece una imagen precisa y accesible de la etapa actual de incorporación del tema en el ámbito empresarial.

La calidad metodológica adoptada, junto con el minucioso tratamiento de los datos, permite revelar matices ocultos por las declaraciones institucionales y pone de relieve tanto los avances como las fragilidades persistentes. Los resultados presentados, especialmente en el capítulo de conclusiones, demuestran la relevancia de las observaciones guiadas por criterios técnicos sólidos para calificar el debate público y académico sobre las empresas y los derechos humanos.

En este contexto, la iniciativa *Snapshot* cumple un papel fundamental. Permite evaluar de manera clara en qué medida las empresas se están acercando al cumplimiento de las normas ya existentes y las expectativas sociales contemporáneas. Más aún, permite identificar con precisión las lagunas aún existentes, ofreciendo una base concreta para debatir mecanismos - regulatorios, institucionales y operativos- capaces de abordarlas. Así, el estudio se afirma como un instrumento valioso para empresas, gobiernos, inversores, sociedad civil, trabajadores y comunidad académica, contribuyendo al avance colectivo hacia un entorno empresarial más justo, coherente y comprometido con los derechos humanos.

### *Mariana Grosso - Defensoría del Pueblo de la Nación*

Jefa de Área IV: Servicios Públicos, Empresas y Derechos Humanos y Medio Ambiente

La Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina tiene un mandato amplio para promover y proteger los derechos humanos, desempeñando un rol clave en la promoción del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y la protección de las personas y comunidades afectadas en el disfrute efectivo de sus derechos humanos.

En este contexto, la Defensoría del Pueblo de la Nación creó por Resolución DP N° 12/17 el “Programa sobre Empresas y Derechos Humanos” para difundir los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (PRNU); asesorar y promover el diálogo entre los distintos actores; iniciar investigaciones y facilitar los mecanismos de reclamos. El Programa tiene como finalidad identificar, intercambiar, promover y evaluar buenas prácticas sobre la aplicación de los Principios Rectores y, en su caso formular recomendaciones o exhortaciones al Estado Nacional y a las empresas nacionales y transnacionales.

A lo largo de estos nueve años se desarrollaron diferentes acciones destinadas a promover el conocimiento y el grado de implementación del ecosistema de instrumentos y recomendaciones en materia de Empresas y Derechos Humanos y de la Conducta Empresarial Responsable, tanto a partir de intervenciones vinculadas al sector privado como con oficinas y agencias del Estado Nacional y en coordinación con Defensorías del Pueblo provinciales y municipales, destacando como una acción relevante la elaboración de la Línea Nacional de Base sobre Empresas y Derechos Humanos, con el apoyo de ACNUDH, OIT, OCDE Y UNICEF Argentina.

Así es que, contar hoy con el presente estudio elaborado por Conectando Derechos, resulta de vital importancia dado que no sólo es un diagnóstico específico sobre las empresas argentinas, sino que servirá como insumo para continuar trabajando con la promoción de la Conducta

Empresarial Responsable, incluyendo el respeto de los derechos humanos en el marco de sus actividades y cadenas de suministro.

### *Miguel Castro - OCDE Centro para la Conducta Empresarial Responsable*

Punto Focal Regional para América Latina y el Caribe del Centro para la Conducta Empresarial Responsable.

La OCDE trabaja con partes interesadas en América Latina y el Caribe para promover un crecimiento económico inteligente, sostenible e inclusivo, a través de la implementación de sus estándares sobre CER, contenidos en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. Estas recomendaciones, dirigidas por los gobiernos a las empresas, tienen como objetivo fomentar las contribuciones positivas que las empresas pueden hacer al desarrollo sostenible, y abordar los impactos negativos que puedan estar asociados a las operaciones, productos y servicios empresariales. Las Líneas Directrices cubren todas las áreas clave de la responsabilidad empresarial, incluidos los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente, el cohecho, los intereses de los consumidores, la divulgación de información, la ciencia y la tecnología, la competencia y las cuestiones tributarias. Argentina adhirió a las Líneas Directrices en el año 2000 y como tal cuenta con un Punto Nacional de Contacto para la CER.

Las Líneas Directrices se complementan con guías generales y sectoriales sobre debida diligencia para CER. Estas guías buscan ayudar a las empresas a comprender e implementar la debida diligencia, según lo previsto en las Líneas Directrices, y a promover un consenso entre los gobiernos y las partes interesadas sobre la debida diligencia.

Adicionalmente, en los últimos años, ha habido un reconocimiento creciente de que los gobiernos desempeñan un papel fundamental en apoyar la implementación efectiva de los estándares de CER, al proporcionar un entorno normativo propicio, crear incentivos y dar el ejemplo mediante la incorporación de la CER en sus propias actividades. Para responder a esta necesidad, el Consejo de la OCDE adoptó la Recomendación sobre el Papel del Gobierno en la Promoción de la Conducta Empresarial Responsable. La Recomendación establece un conjunto de 21 principios y orientaciones de política pública destinados a ayudar a los gobiernos, otras autoridades y partes interesadas relevantes en sus esfuerzos por diseñar e implementar políticas que faciliten y promuevan la conducta empresarial responsable.

La OCDE, a través del Proyecto CERALC, acompaña a Conectando Derechos en este ejercicio, con el objetivo de que sus resultados sirvan no solo como base para la promoción de la CER, sino también para identificar áreas de oportunidad y necesidad para avanzar en la implementación de la debida diligencia por parte de las empresas, así como ámbitos en los que las autoridades puedan crear un entorno propicio para la CER, que incentive y facilite dicha implementación.

# ↘ Introducción

## El marco “Empresas y Derechos Humanos”

Tradicionalmente, la actuación de las empresas y de sus actividades comerciales ha sido regulada por disposiciones de derecho privado. Sin embargo, ante el incremento de la observancia social vinculada al rol de las empresas y sus operaciones se volvió paulatinamente necesario diseñar y promover la implementación de un conjunto de herramientas, instrumentos y estándares, algunos obligatorios y otros de autorregulación empresarial<sup>17</sup>, con la finalidad de compatibilizar la actividad privada con las obligaciones de derechos humanos.

En las últimas décadas, se desarrolló una agenda global destinada a delinear los contornos de actuación y las responsabilidades que resultan de la actividad empresarial<sup>18</sup>. A partir de la aprobación de los Principios Rectores en 2011<sup>19</sup>, la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (última versión de 2023), y la revisión de la Declaración Tripartita de la OIT (última versión de 2023), se consolidó una columna vertebral de estándares que dialogan entre sí y abordan materias que van desde el ambiente y las relaciones laborales hasta la debida diligencia en derechos humanos y la transparencia fiscal. La promoción de prácticas empresariales basadas en dichos estándares internacionales se evidencia en la práctica en América Latina y el Caribe a través del proyecto CERALC, implementado conjuntamente por ACNUDH, OIT y OCDE con financiamiento de la Unión Europea a través de su estrategia Global Gateway<sup>20</sup>.

Este nuevo enfoque centrado en las personas y sus derechos humanos desplaza la lógica de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)<sup>21</sup> y marcan un punto de inflexión total en materia de gestión empresarial puesto que los “(...)Principios Rectores poseen una dinámica especial, que se

<sup>17</sup> Cufre, Denisse; Raskovsky, Rodrigo; Lascano, Sofía; Botero, Santiago, (2020) “Autorregulación”. En Böhm, María Laura, *Empresas transnacionales, recursos naturales y conflicto en América Latina: para una visibilización de la violencia invisible*. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho. Secretaría de Investigación / Departamento de Publicaciones. pp. 46-58.

<sup>18</sup> Wegher Osci, Florencia. (2020). *El rol de los Puntos Nacionales de Contacto en la implementación de estándares de conducta empresarial responsable de la OCDE: oportunidades y desafíos para Argentina. Dossier Especial sobre Derechos Humanos y Empresas*, Consejo de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pp. 70-82.

<sup>19</sup> Consejo de Derechos Humanos, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. Resolución N° 17/4 (6 de julio de 2011). A/HRC/RES/17/4.

<sup>20</sup> Ver: OIT, OCDE y ACNUDH, *Empresas Responsables: mensajes clave de los instrumentos internacionales*, 2018. Ver también: <https://www.oecd.org/es/topics/sub-issues/global-engagement-on-responsible-business-conduct/responsible-business-conduct-in-latin-america-and-the-caribbean.html>; <https://www.ilo.org/es/projects-and-partnerships/projects/conducta-empresarial-responsable-en-america-latina-y-el-caribe-ceralc-fase> y <https://empresasyderechoshumanos.org/>

<sup>21</sup> Ramasastry, Anita. (2015). Corporate social responsibility versus business and human rights: Bridging the gap between responsibility and accountability. *Journal of Human Rights*, 14(2), pp. 237-259.

introduce en el centro mismo de la estrategia empresarial de gestión”<sup>22</sup>.

En clave regional, la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (REDESCA) ha llamado la atención sobre la necesidad de trascender la visión de la RSE hacia “*parámetros vinculantes dirigidos al efectivo respeto de los derechos humanos y el ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos*”<sup>23</sup>.

## La debida diligencia en derechos humanos

De acuerdo con los Principios Rectores, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos<sup>24</sup>. Esta es una expectativa básica de la sociedad<sup>25</sup> y un reflejo del principio de no hacer daño, que se traduce en la responsabilidad de implementar procesos de debida diligencia para, en primer lugar, identificar, y en segundo lugar, prevenir o mitigar impactos negativos, rindiendo cuentas sobre la manera en que se los aborda y eventualmente reparando los daños causados a los derechos humanos<sup>26</sup>.

Correlativamente, las empresas son llamadas a usar su influencia sobre sus relaciones comerciales, cuando resulte posible, lo que implica la adopción de medidas para abordar las consecuencias negativas ocasionadas por sus socios comerciales, cuando estuvieran relacionados a sus operaciones, productos o servicios, aunque no hayan contribuido a generarlos.

**La responsabilidad alcanza a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, abarcando los enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios**

<sup>22</sup> Alzari, María José (2022, 2 de marzo). Empresas y Derechos Humanos. Enfoque de gestión "obligatorio o voluntario" para las empresas. La Ley, 5. TR LALEY AR/DOC/752/2022.. Véase también: Wegher Osci, Florencia, Pérez, Agustina, y Cufre, Denisse. (2024). Estrategias para el fortalecimiento de la agenda de género, empresas y derechos humanos. Revista Institucional: Ministerio Público de la Defensa CABA – Empresas y Derechos Humanos. Debates y desafíos actuales, 207–223; Cufre, Denisse y Wegher Osci, Florencia. (2022, 2 de marzo). Empresas y Derechos Humanos en y para Argentina. La Ley, 2022-B(61); Zarama, Germán, y Wegher Osci, Florencia. (2022, 2 de marzo). Responsabilidad de las empresas para implementar procesos de debida diligencia frente a sus impactos sociales y ambientales. La Ley, 2022-B(61); Wegher Osci, Florencia, et. al (2022). Argentina (pp. 31–116). En Cantú Rivera, Humberto (Ed.), *Experiencias latinoamericanas sobre reparación en materia de empresas y derechos humanos* (cap. Argentina). Fundación Konrad Adenauer, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica.

<sup>23</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Informe empresas y derechos humanos: Estándares interamericanos*. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. Organización de los Estados Americanos, p. 24, para 26.

<sup>24</sup> El PRNU 11 establece que “Las empresas deben respetar los Derechos Humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas en los que tengan alguna participación” y el 13 que “La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

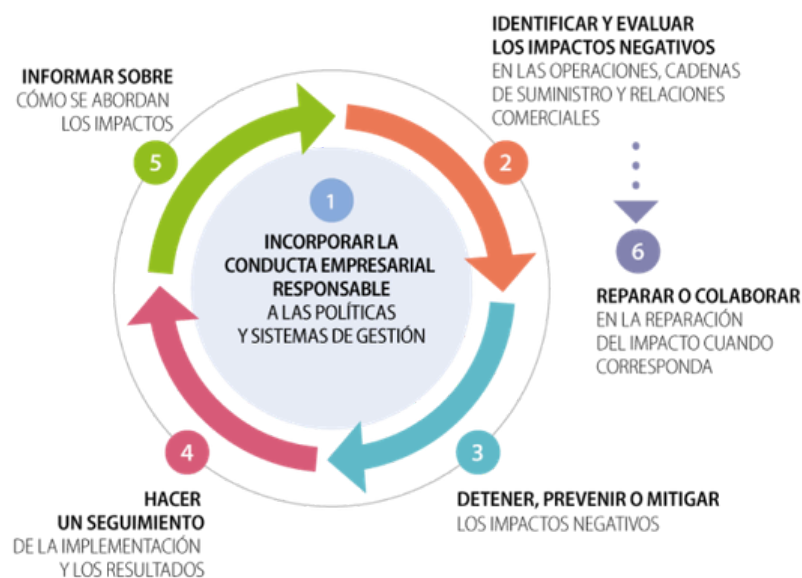
<sup>25</sup> Consejo de Derechos Humanos, “Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, A/HCR/8/5 (7 de abril 2008), para 9.

<sup>26</sup> Wegher Osci, Florencia. (2023). Guiding principle 22: Remediation. En Choudhury, Barnali (Ed.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A commentary*. Edward Elgar Publishing, pp. 171–177.

relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>27</sup>. Además, **se extiende a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propiedad y estructura**. Sin embargo, los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad pueden variar en función de la gravedad, alcance, magnitud y probabilidad de los impactos adversos derivados de sus actividades.

Actuar con debida diligencia importa la adopción de medidas en diferentes etapas para:

- a) integrar la conducta empresarial responsable y el respeto por los derechos humanos en las políticas y sistemas de gestión de la empresa,
- b) identificar los impactos reales o potenciales en los diferentes ámbitos de la conducta empresarial responsable adoptando un enfoque de derechos humanos,
- c) detener, prevenir o mitigar estos riesgos,
- d) hacer un seguimiento de la implementación y los resultados de las acciones desplegadas en este sentido,
- e) informar sobre cómo se abordan los impactos adversos y finalmente
- f) reparar o colaborar en la reparación cuando corresponda.



Fuente: OCDE, Guía de la OCDE de *Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, 2018.

<sup>27</sup> En el marco de los Principios rectores, el Pilar II aborda la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Su principio 11, fundacional de este segundo pilar, expresa: “Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación” En esa misma línea, señala el PRNU 12: “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo”.

# Metodología del estudio

## El módulo “Core UNGP”

El presente estudio se realizó mediante la implementación del módulo “Core UNGP” (por las siglas de los Principios Rectores en inglés) del Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), un análisis comparativo sobre la implementación de derechos humanos a nivel corporativo, desarrollado por la World Benchmarking Alliance y en cuya metodología hemos sido capacitadas.

El módulo Core es un condensado que utiliza 12 de los 50 indicadores que componen la metodología completa del CHRB, facilitando evaluaciones que ofrecen una visión instantánea del grado de implementación de los Principios Rectores en un país (de ahí que se los conoce como “Country Snapshot”)<sup>28</sup>.

Los indicadores Core reflejan la esencia del proceso de debida diligencia en derechos humanos y permiten constatar aspectos centrales de su gestión empresarial como el compromiso, la integración del marco de derechos humanos en sus sistemas de gestión,

Área A: Compromisos y gobierno	
A01	Compromiso de respetar los DDHH
A02	Compromiso de respetar los DDHH de los trabajadores
A08	Compromiso con la remediación
Área C: Integrando los DDHH en la cultura empresarial y sistemas de gestión	
C01	Responsabilidad y recursos para las funciones diarias en DDHH
Área D: Debida diligencia en DDHH	
D01	Identificando riesgos e impactos en DDHH
D02	Evaluando riesgos e impactos en DDHH
D03	Integración y actuación sobre evaluaciones de riesgos e impactos en DDHH
D04	Seguimiento de la efectividad de las medidas tomadas en respuesta a los riesgos e impactos relevados
D05	Comunicación sobre los impactos en DDHH
Área E: Remediación y mecanismos de queja	
E01	Mecanismos de queja para trabajadores
E02	Mecanismos de queja para individuos externos y comunidades
E07	Remediación de impactos adversos

<sup>28</sup> Los estudios realizados en otros países incluyen: Australia, Kenya, Colombia, Chile, Corea del Sur, Irlanda, España, Luxemburgo, Dinamarca, Escocia, Finlandia, Bélgica, Alemania y Australia (ver nota N°14).

en particular la de sus riesgos e impactos específicos, su comunicación y los mecanismos de quejas y remediación.

Esta metodología agrupa los indicadores en 4 áreas, a saber: **A: compromisos y gobierno**; **C: Integrando los derechos humanos en la cultura empresarial**; **D: Debida diligencia en DDHH** y **E: Remediación y mecanismos de queja**. Dado que el módulo Core es un condensado de indicadores de una metodología más amplia, su numeración no es correlativa y no se hallan presentes todas las áreas de la metodología.

Cada indicador vale un punto y está compuesto por dos o más elementos cuyo valor varía de modo tal que, en conjunto, sumen un punto; de allí que el puntaje máximo que puede alcanzar una empresa es de 12 puntos.

**Dado que algunas áreas cuentan con más indicadores que otras, su peso relativo en función del total es diferente.** En la tabla puede verse que el área D tiene un peso relativo mayor que el área C, puesto que contiene 5 indicadores y le corresponden 5 puntos de los 12 disponibles. De esto se desprende que no vale lo mismo un punto en el área A, que en el área C. Del mismo modo, no vale lo mismo puntuar en un elemento de un indicador compuesto por 2 elementos, que en uno compuesto por 4.

En cualquier caso, el puntaje total de cada empresa estará dado por el número de elementos de cada indicador que se vean satisfechos. **Luego, estos resultados son normalizados a escala 0-100 según su peso relativo, asegurando que cada área contribuya al resultado final en la proporción exacta al número de puntos que contiene.**

Interesa luego ver en qué áreas se encuentran los mayores y menores grados de cumplimiento pues aportan información a las empresas y sus múltiples partes interesadas (*stakeholders*) sobre oportunidades de mejora o buenas prácticas a resaltar en sus informes anuales.

## Consideraciones generales sobre la interpretación de los indicadores

El área A (*compromisos y gobernanza*) **mide el compromiso de las empresas con los derechos humanos en general** y con aspectos particulares, como los derechos fundamentales en el trabajo y la remediación. Analizamos aquí el lenguaje con el que expresan su voluntad de obligarse y la manera en que publican estos compromisos. Dado que esa voluntad es una decisión de la Alta Dirección que debe sostenerse en el tiempo, las referencias a compromisos de respeto que aparecen en reportes de sostenibilidad y que no se reflejan en normativa interna de la empresa, no se toman en cuenta.

En el área D (*debida diligencia*) se evalúa que las empresas demuestren una comprensión y gestión de los riesgos en derechos humanos en particular, no sólo de los riesgos operacionales, de temas de sostenibilidad, Ambientales-Sociales-Gobernanza (ASG) o del análisis de doble materialidad. Este requisito existe porque la debida diligencia en derechos humanos tiene características distintivas bajo los Principios Rectores, que difieren de la gestión general de riesgos. Esto incluye el enfoque en riesgos para las *personas* en lugar de riesgos para la operación y el énfasis específico en la *severidad* sobre la *probabilidad* en su priorización<sup>29</sup>. Es importante destacar que la evaluación de la doble materialidad comparte similitudes con la debida diligencia en derechos humanos pero no son lo mismo. Tiene el potencial de cumplir con los requisitos de la debida diligencia en Derechos Humanos sólo cuando los abordan explícitamente y con suficiente detalle. Es decir, no es suficiente con indicar “*derechos humanos*” como tema material, sino cuáles derechos y por qué lo son.

Por último, para satisfacer los indicadores del Área E (*remediación*), que **evalúan los mecanismos de reclamación**, la empresa debe establecer la posibilidad de recibir denuncias anónimas sobre temas de derechos humanos y garantizar que no habrá represalias, tanto para sus trabajadores como para toda persona que haga uso del mecanismo.

## Los datos

En cuanto a la información utilizada para medir la satisfacción de cada indicador, **nos valemos únicamente de información públicamente accesible de las empresas**, obtenida directamente de su página web o de búsquedas generales relacionadas con la empresa, que debe estar disponible durante el período de observación. Esto comprende esencialmente reportes no financieros y otros documentos donde consten sus compromisos políticos, como los códigos de conducta, de ética, guías y manuales, lineamientos de valores, y toda información relevante.

La utilización de información pública opera como una salvaguarda a la integridad del estudio porque permite el escrutinio de los datos recolectados. Por lo tanto, su calidad es fundamental. Por un lado, la información debe ser *consistente* entre los distintos documentos de una compañía, dando coherencia a sus mensajes y un sentido de unidad. Por otro lado, se requiere también que la información sea *actual*, lo que implica excluir informes y reportes de una antigüedad superior a tres años, exceptuando documentos normativos como Códigos y Políticas. Además, la información debe ser *completa* y *autosuficiente*. Los datos ambiguos o que requieren un ejercicio de interpretación no otorgan puntuación. Esto se debe a que las empresas deben poder comunicar de manera clara y directa sobre su compromiso y gestión en derechos humanos a cualquier tipo de audiencia.

Esta información debe estar disponible durante el período de observación determinado para su

<sup>29</sup> Pueden consultarse los PRNU 17 a 21, que se complementa con el enfoque en reparación, del PRNU 22. Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/\\_guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/_guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

relevamiento. Toda información que no se hallare publicada durante ese período, o que pueda haber sido publicada con posterioridad a la fecha de corte no fue considerada para esta edición. A su vez, sólo se analizaron informes de hasta tres años de antigüedad.

En definitiva, el modo en que las empresas se comunican, como aquello que comunican, reviste absoluta relevancia.

## Criterio para la selección de empresas

En esta primera edición decidimos integrar el estudio con 20 empresas privadas y con 38 empresas de propiedad estatal (EPEs). La elección de las primeras vino dada por su presencia en mercados locales y extranjeros, lo que las obliga a cumplir con estándares de divulgación en temas de prácticas medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Para esta selección se tomó como referencia la Bolsa de Nueva York (NYSE) y el índice NASDAQ (National Association of Securities Dealers Automated Quotation), a fin de tener una visión tanto de empresas relacionadas con actividades tradicionales, vinculadas a los sectores energético, financiero o de manufactura y aquellas de base tecnológica e innovación.

Por otra parte, entendiendo que el Estado debe liderar con el ejemplo<sup>30</sup>, hemos incluido empresas públicas. Al adoptar y cumplir con estándares de debida diligencia en Derechos Humanos, las EPEs pueden establecer el tono y las expectativas sobre la importancia de la transparencia, la rendición de cuentas y la protección de los derechos fundamentales en todas las actividades empresariales.

A fines de este trabajo, y coincidiendo con la definición metodológica adoptada por el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, las empresas públicas analizadas fueron aquellas sobre las que el Estado argentino ejerce propiedad y/o control, en los términos definidos por las Líneas Directrices de la OCDE<sup>31</sup>. En este sentido para conformar el listado se ha consultado la

<sup>30</sup> En el marco de los Principios Rectores (PRNU), “los estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos” (PRNU 4).

<sup>31</sup> La OCDE considera empresas públicas a “toda entidad reconocida por el derecho nacional como una empresa, y en la que el Estado ejerza propiedad o control”. Esto incluye sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada y sociedades en comandita por acciones. Asimismo, las sociedades del Estado constituidas mediante ley especial con personería jurídica propia deben ser consideradas empresas públicas cuando su objeto y actividades o una parte sustancial de estas, tengan carácter económico. Las Directrices de la OCDE precisan además el alcance de la expresión propiedad, señalando que: “las Directrices se aplican a las empresas públicas que son propiedad y/o están controladas por el Estado. La propiedad incluye la tenencia directa mayoritaria y, siempre que exista control, abarca también otras formas de tenencia directa o indirecta”. A este efecto definen “bajo su control”, indicando que “se aplican a las empresas estatales que son propiedad del Estado y/o están controladas por él. La propiedad incluye la propiedad mayoritaria directa y, siempre que exista control, otros tipos de propiedad directa o indirecta. El control puede ejercerse si una entidad propietaria (o varias actuando en conjunto) es la beneficiaria final de la mayoría de los derechos de voto; o ejerce de otro modo un grado equivalente de control (...) Este podría ser el caso cuando el Estado tiene la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente de gestión, o tiene la potestad de designar al director general (CEO), o puede controlar las decisiones sustanciales de la empresa por otros medios. El control también puede ejercerse mediante el uso preferencial y a largo plazo de la propiedad o del derecho de uso de todos o una parte sustancial de sus activos y, en casos excepcionales, mediante derechos o contratos que confieran una influencia decisiva sobre las decisiones comerciales u otras decisiones de la entidad.” Ver en: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises, 2015 edition (París, 2015), p. 9-15.

información oficial ofrecida por el Estado argentino en una solicitud de acceso a la información<sup>32</sup> que nos remitió a la web de Mapa del Estado. Asimismo, cruzamos esa información con aquella disponible en el informe de ejecución presupuestaria de empresas públicas no financieras acumulado al cuarto trimestre 2024<sup>33</sup> y el listado de empresas alcanzadas por las funciones de la Agencia de Transformación de Empresas Públicas<sup>34</sup>.

A lo largo del informe, toda referencia a “*empresa estatal*” o “*empresa pública*” se entenderá como empresa de propiedad o bajo control estatal, conforme a los criterios expuestos, salvo indicación expresa en contrario<sup>35</sup>.

## Ventana de diálogo

Previo al inicio de la recolección de la información, las empresas privadas<sup>36</sup> que integran el estudio fueron informadas del inicio a sus casillas de e-mail listadas como “*punto de contacto*” en sus reportes de sostenibilidad o en la casilla de contacto para “*Inversores*”.

En esa primera comunicación se informó la metodología a utilizar, los pasos y los plazos del período de observación para la recopilación de datos. Una vez elaboradas, se enviaron sus planillas de puntuación, dando inicio al proceso de validación en el que compartimos con las empresas nuestros hallazgos preliminares para recibir sus comentarios o aclaraciones sobre las fuentes utilizadas. En el caso de las empresas públicas no se estableció un período de diálogo debido a la expectativa de que las fuentes se encuentren disponibles.

<sup>32</sup> Mediante SAIP cursada en el expediente N° EX-2025-50331388-APN-DNPAIP#AAIP, de fecha 13 de mayo de 2025 con respuesta N° NO-2025-59664510-APN-DGGDTYAI#MEC, del 3 de junio de 2025.

<sup>33</sup> Disponible en: [https://www.economia.gob.ar/onp/documentos/empretexto/ejecuempresas/20\\_24/4totrim24.pdf](https://www.economia.gob.ar/onp/documentos/empretexto/ejecuempresas/20_24/4totrim24.pdf) p. 23.

<sup>34</sup> Listado disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/listado\\_empresas\\_septi\\_embre24.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/listado_empresas_septi_embre24.pdf) y en <https://www.argentina.gob.ar/agencia-de-transformacion-de-empresas-publicas>

<sup>35</sup> El listado definitivo excluye tanto a las empresas que no cumplen con el requisito de control como aquellas cuya propiedad no ha podido ser corroborada con la información pública disponible.

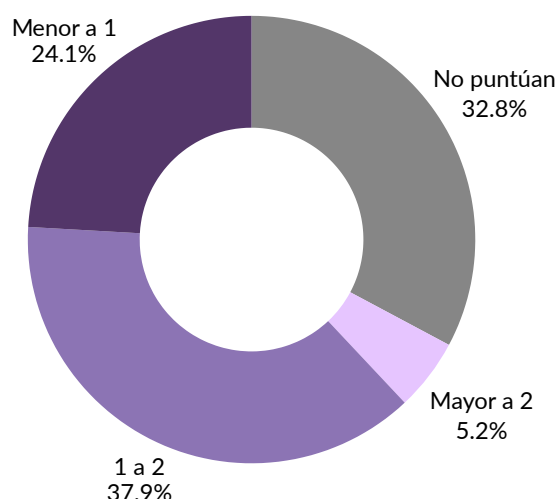
<sup>36</sup> Se prescindió de este paso en el caso de las empresas de propiedad estatal dado que revisten interés público y quedan alcanzadas por la Ley N° 27.275 de Acceso a la Información Pública.

## ↘ Hallazgos clave en el desempeño en derechos humanos de las empresas argentinas analizadas

Una revisión general de los puntajes obtenidos por las 58 empresas evaluadas revela los siguientes hallazgos:

Si bien la mayoría de las empresas mencionan temas de derechos humanos, no resulta suficiente para que consigan puntuación. Sólo una porción minoritaria (5.2%) del total de empresas evaluadas estuvo por encima de los 2 puntos. De hecho, con la calificación máxima alcanzada por una empresa de 4 sobre 12 puntos disponibles, se advierte un largo camino a recorrer entre el rendimiento actual y la implementación avanzada del marco de “empresas y derechos humanos”.

### ↘ Puntuación máxima alcanzada por empresas



Asimismo, los indicadores específicos en los que puntúan también nos aportan evidencia necesaria para mejorar las prácticas empresariales y la rendición de cuentas. Los resultados demuestran, por ejemplo, la importancia de asignar responsabilidad específica a un rol:



Las 3 empresas (públicas y privadas) con mejor desempeño cuentan con una posición senior dedicada a temas de derechos humanos. En la misma línea, la cuarta empresa en rendimiento, también con liderazgo institucional asignado en la materia, es una empresa pública que logra un puntaje que duplica el promedio general obtenido por el resto de las empresas estatales.

En cuanto a la dimensión laboral, **sólo 6 empresas del total expresan un compromiso fuerte con los derechos fundamentales del trabajo reconocidos por la OIT. No obstante, el 83,3% de estas (es decir, 5 de las 6) establecen un mecanismo de remediación suficiente para sus trabajadores, cifra muy superior al promedio general (58.62%)<sup>37</sup>.** En numerosos casos las empresas evaluadas no computan puntos por incluir menciones individuales a algunos de los derechos fundamentales en el trabajo, y no a todos, o por lenguaje débil respecto del compromiso con estos.

Por otro lado, la cantidad sube a **9 empresas con expectativas de que sus relaciones comerciales se comprometan con el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.** Este dato contrasta con que son otras 8 empresas las que efectivamente describen cómo aseguran que los trabajadores de su cadena tengan acceso a sus propios mecanismos o expresan una expectativa de que sus relaciones comerciales cuenten con un mecanismo de remediación para su propia cadena. Es decir, existe una brecha entre la enunciación de una expectativa de compromiso y la de acceso a un mecanismo para plantear quejas o preocupaciones.

Otro dato relevante es que, **en 9 de cada 10 empresas<sup>38</sup>, su desempeño se expresa únicamente a través de sus políticas y de los mecanismos de denuncia o de gestión de reclamos.** Se desprende de esto que tales mecanismos no se encuentran integrados dentro de un proceso estructurado de debida diligencia que incluya la identificación, evaluación, integración y seguimiento de impactos sobre los derechos humanos. Esto explica por qué la mayoría obtiene un puntaje cercano a cero en los correspondientes indicadores, reflejando una necesidad de mayor articulación entre las políticas y la gestión operativa de impactos en derechos humanos.

Un segundo eje de análisis surge del cruce de resultados entre empresas públicas y privadas. Es evidente la brecha: **El rendimiento promedio de las empresas privadas (1.25 puntos) duplica el de las públicas (0.53).** Mientras que en la asignación de responsables y recursos (área C) y en la debida diligencia (área D) se encuentran en niveles similares, las privadas superan significativamente a las públicas en la expresión de sus compromisos (Área A) y en sus mecanismos de reclamación (Área E).



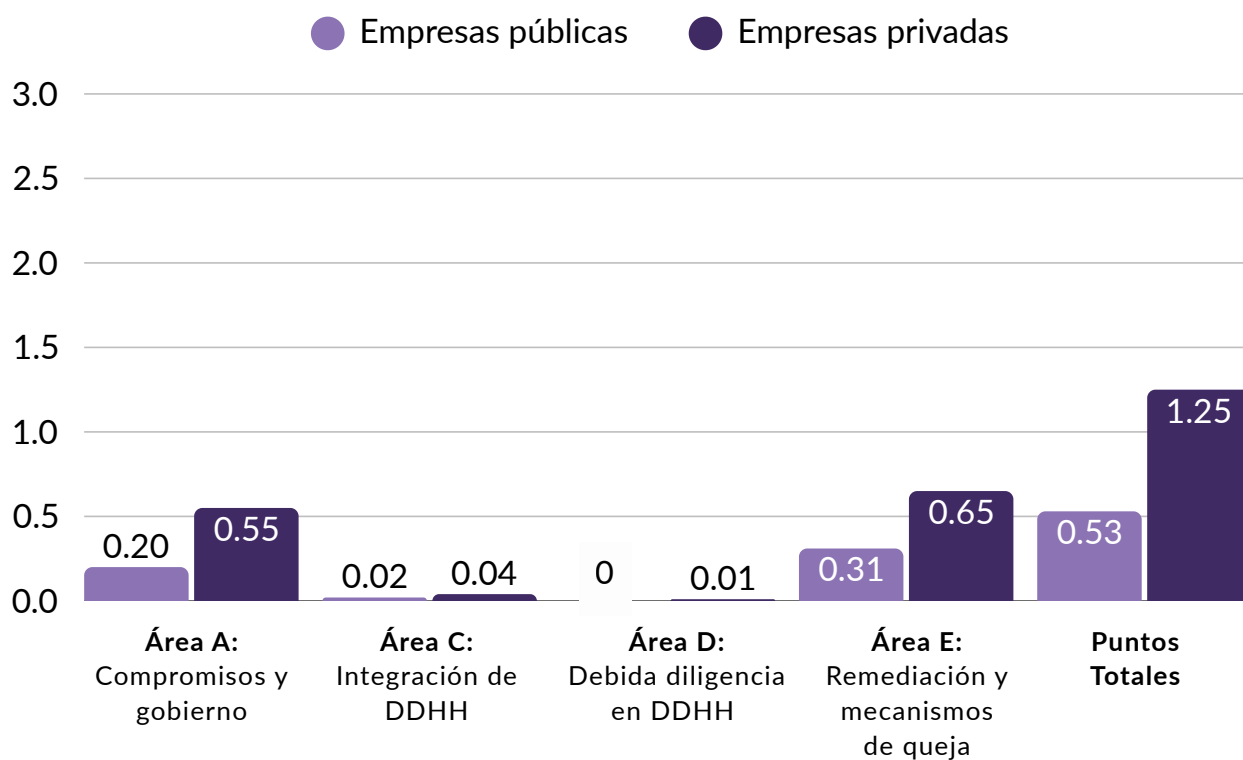
**Todas las empresas privadas cumplen con, al menos, un elemento, mientras que 1 de cada 3 empresas públicas no suman puntos (el 32.75%).**

<sup>37</sup> Es decir, 34 de las 58 empresas evaluadas.

<sup>38</sup> 93.1% correspondiente a 54 de las 58 empresas evaluadas.

	Compromisos y gobierno (máx 3)	Integración de DDHH (máx 1)	Debida diligencia en DDHH (máx 5)	Remediación y mecanismos de queja (máx 3)	Puntos Totales
Promedio públicas	0.20	0.02	0	0.31	0.53
Promedio privadas	0.55	0.04	0.01	0.65	1.25

## ↘ Promedio de puntuación



Más allá de la metodología, se observa un fenómeno particular en la realidad local:



Los temas de derechos humanos tienen vinculación o derivan de los programas de integridad en el 44,7% de las empresas públicas que cumplieron con algún elemento de indicadores, mientras que en para las empresas privadas esta motivación sólo representa el 25%.

Los avances más consistentes en las empresas de propiedad estatal se detectan allí donde la política pública impulsó el Programa de Integridad previsto en los artículos 22 y 23 de la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas a través de los “Lineamientos para la implementación de Programas de Integridad” elaborados por la Oficina Anticorrupción<sup>39</sup>. La norma manda a las empresas contar con un Código de ética y realizar capacitaciones periódicas sobre el programa de integridad. Dentro de los elementos optativos de sus Programas de Integridad se encuentra el análisis periódico de riesgos, contar con canales internos de denuncias, una política de protección contra represalias a denunciadores y una debida diligencia que, si bien enfocada a los ilícitos, ha dado pie a procesos de identificación de riesgos que no estuvieran centrados únicamente en el negocio o la ética. Estos elementos de cumplimiento le han significado a las EPEs, en aquellos casos en que el compromiso con los derechos humanos es fuerte, cumplir con los indicadores evaluados.

Por ejemplo, en un caso se resalta que el responsable interno de los temas de integridad es “es indispensable en virtud de la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, ya que constituye uno de los elementos definidos en el artículo 23”<sup>40</sup>.

En estos casos, se encuentran menciones a la gestión de riesgos “éticos”, en donde se advierte que el proceso continúa mayormente centrado en los riesgos para los negocios y no en las personas, o que no se describe de forma tal que su análisis permita entender sin lugar a duda que son sobre derechos humanos.

Por un lado, se pone de relieve que la regulación tiene un impacto directo y positivo sobre el comportamiento de las empresas. Por el otro, se revela que las políticas de integridad y cumplimiento legal no necesariamente se traducen en una cultura de respeto a los derechos humanos o no se identifican como problemas de la agenda de derechos humanos.

Finalmente, el uso de estándares de reporte marca una diferencia notable:



Todas las empresas que presentan informes de sostenibilidad utilizando la metodología GRI (Global Reporting Initiative), o que refieren estar basados en ella, suman algún punto durante la evaluación<sup>41</sup>.

Sin embargo, su adopción es dispar. **El 85% de las empresas privadas la utiliza, frente al 13% en las públicas.** Habitualmente, estos informes cuentan con el uso extendido de referencias a

<sup>39</sup> Más información en: <https://www.argentina.gob.ar/anticorrupcion/prevencion/transparencia/lineamientos>

<sup>40</sup> Casa de Moneda Argentina, Programa de Integridad, 2023. Pág. 18. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2018/09/programa\\_de\\_integridad\\_-\\_cma\\_2023\\_-\\_para\\_web\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2018/09/programa_de_integridad_-_cma_2023_-_para_web_0.pdf)

<sup>41</sup> 24 empresas.

criterios ASG (ambiente, social y gobernanza, o ESG por sus siglas en inglés) y a procesos de “*doble materialidad*”, concepto utilizado para referir a la gestión de riesgos que impactan en la sociedad y el ambiente, además de impactar en el negocio. En la práctica, advertimos una práctica común de mencionar “*derechos humanos*” como tema material, sin ahondar en impactos ni en derechos específicos. Por el contrario, también resulta importante destacar aquí que un error común es omitir reportar actividades de debida diligencia en Derechos Humanos que ya están realizando como parte de estos procesos.



Región NEA: Parque Nacional Iguazú, Misiones. *Página Oficial*



## Resultados individuales de las empresas

### Empresas privadas

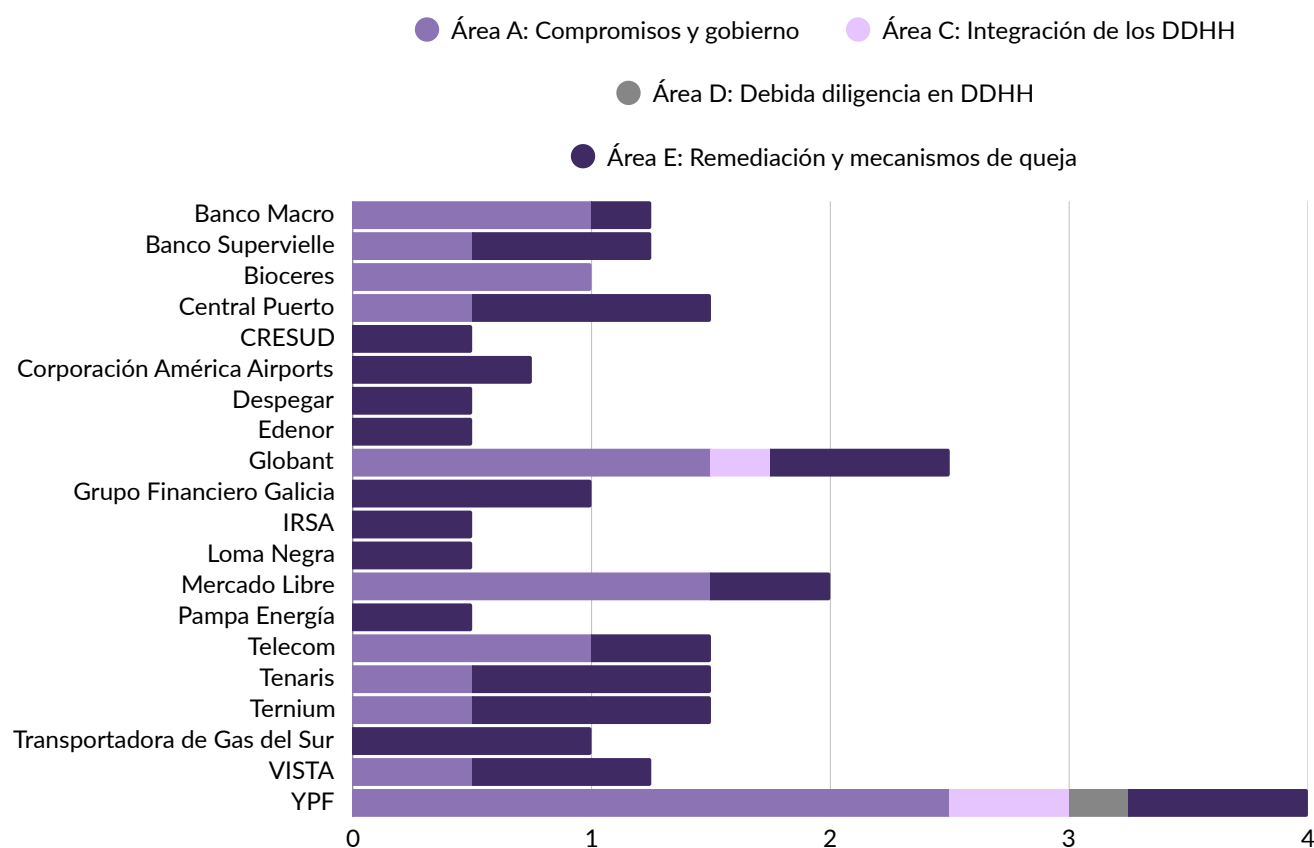
De acuerdo con el análisis realizado, los puntajes obtenidos por las empresas en las distintas áreas fueron:

Empresa	Área A: Compromisos y gobierno (máx. 3)	Área C: Integración de DDHH (máx. 1)	Área D: Debida diligencia en DDHH (máx. 5)	Área E: Remediación y mecanismos de queja (máx. 3)	Puntos Totales (máx 12)	Total (en %)
Banco Macro	1	0	0	0.25	1.25	10.42%
Banco Supervielle	0.50	0	0	0.75	1.25	10.42%
Bioceres	1	0	0	0	1	8.33%
Central Puerto	0.50	0	0	1	1.50	12.5%
CRESUD	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Corporación América Airports	0	0	0	0.75	0.75	6.25%
Despegar	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Edenor	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Globant	1.50	0.25	0	0.75	2.50	20.83%
Grupo Financiero Galicia	0	0	0	1	1	8.33%
IRSA	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Loma Negra	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Mercado Libre	1.50	0	0	0.50	2	16.67%
Pampa Energía	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Telecom	1	0	0	0.50	1.50	12.5%
Tenaris	0.50	0	0	1	1.50	12.5%
Ternium	0.50	0	0	1	1.50	12.5%
Transportadora Gas del Sur	0	0	0	1	1	8.33%

VISTA	0.50	0	0	0.75	1.25	10.42%
YPF	2.50	0.50	0.25	0.75	4	33.33%

El desglose de puntaje nos permite identificar las brechas generales. Con el fin de ilustrar estas variaciones de manera comparativa y ofrecer una visión panorámica del desempeño de las empresas privadas, el siguiente gráfico expone el rendimiento general de cada empresa en las áreas evaluadas:

## ↘ Puntaje por área



EMPRESA

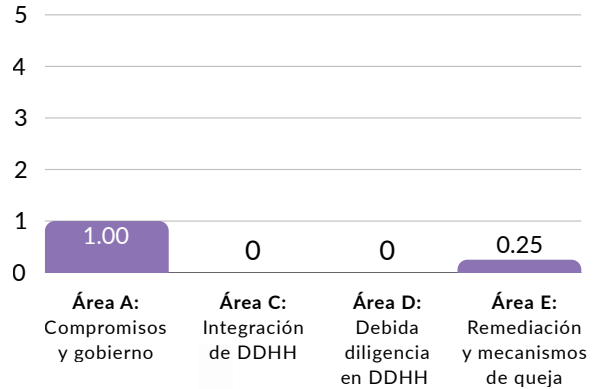
## ↳ Banco Macro

La empresa cuenta con una política con un compromiso explícito con los derechos humanos y un mecanismo de reclamación para sus trabajadores y relaciones comerciales (Línea ética) administrado por un tercero independiente. Banco Macro está en condiciones de desarrollar aún más sus compromisos políticos en línea con el marco de la conducta empresarial responsable, darlos a conocer activamente a la comunidad a través de sus múltiples canales de comunicación, formalizar un proceso de identificación y evaluación de riesgos en derechos humanos, y extender su Línea ética a individuos externos.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



EMPRESA

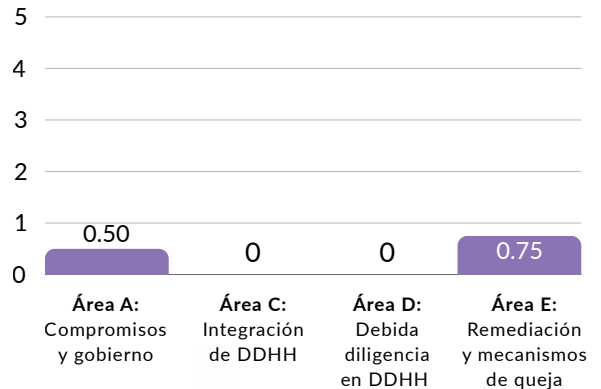
## ↳ Banco Supervielle

Como Grupo Supervielle, la empresa establece un compromiso de respeto a los derechos humanos a través de su Política DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión). Cuenta con un mecanismo de reclamación accesible para trabajadores e individuos externos. Puede consolidar su marco normativo incluyendo compromisos con los derechos fundamentales en el trabajo y adhiriendo a los Principios Rectores, para integrar estos marcos en su gestión de riesgos general a través de la identificación, evaluación y seguimiento de sus riesgos e impactos más relevantes en derechos humanos (área D).

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

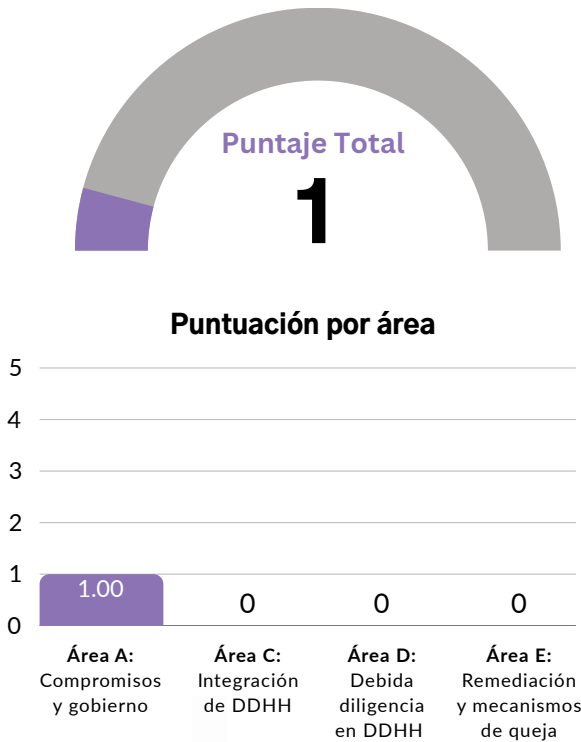


EMPRESA

**Bioceres**

La empresa cuenta con múltiples políticas relativas a temas de derechos humanos (DEI, discriminación, violencia de género, corrupción y sobornos, incluso un análisis de emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2) que no son identificados como problemas materiales de derechos humanos. La segmentación de la información vuelve dificultoso comprender los compromisos asumidos en la materia. Asimismo, el contenido se encuentra exclusivamente en inglés, pese a que la empresa realiza operaciones en territorios de habla hispana.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

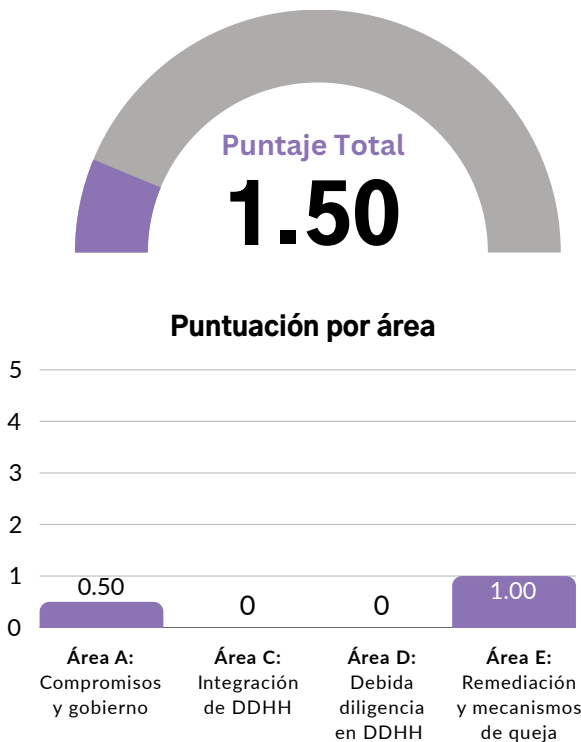


EMPRESA

**Central Puerto**

La empresa tiene la posibilidad de adecuar su Código de Conducta Empresarial a los compromisos expresos que establece para su cadena de suministro de respeto a los derechos humanos y fundamentales del trabajo. Como resultado del proceso de doble materialidad, podría comunicar los riesgos más relevantes identificados y priorizados, describiendo el proceso con más detalle. Cuenta con un mecanismo de reclamación para personas trabajadoras y abierto al público, además de señalar la expectativa de que sus relaciones comerciales cuenten con los propios. Podría comunicar las actividades que realiza para que sean conocidos y accesibles.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



EMPRESA

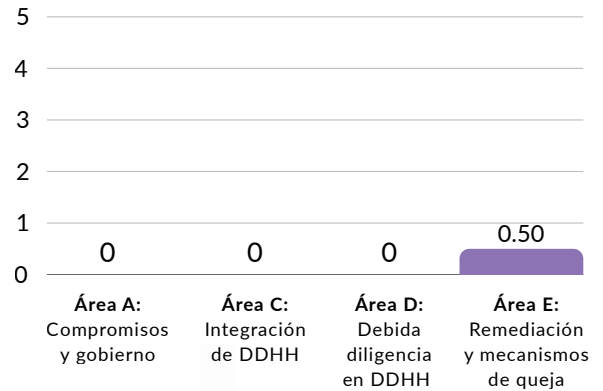
**CRESUD**

A lo largo de todas las políticas y documentos disponibles públicamente la empresa no se compromete con el respeto a los derechos humanos ni identifica riesgos más relevantes en la materia, aunque realiza evaluación de riesgos materiales de sus actividades con enfoque ASG de la que podrían valerle para identificarlos. Destaca la existencia de un mecanismo de reclamación para sus trabajadores e individuos externos, con el potencial de mejorar su comunicación sobre cómo garantiza que las partes interesadas accedan a él.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

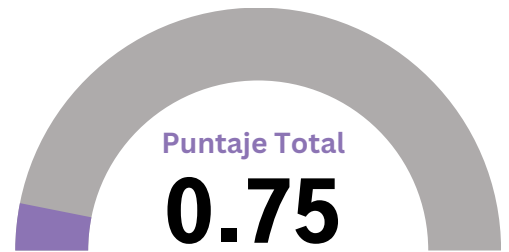


EMPRESA

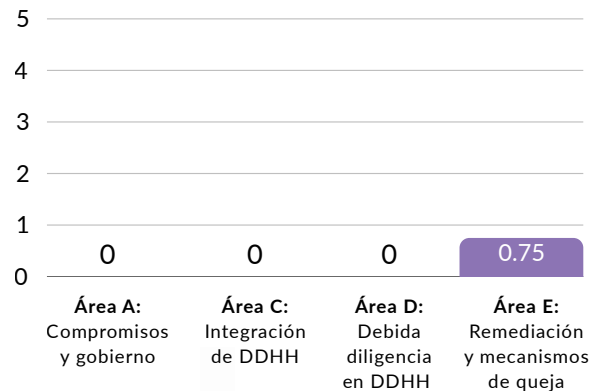
**Corporación América Airports**

La empresa podría publicar su política más actualizada e integrar el marco de DDHH que dice haber asumido en los procesos de gestión de riesgos que ya tiene emplazados. También de proveer un mecanismo de reclamación para terceros que se encuentre en los idiomas en que opera.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

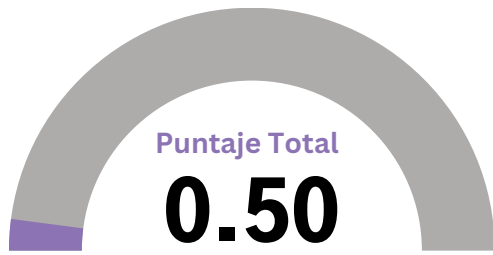


EMPRESA

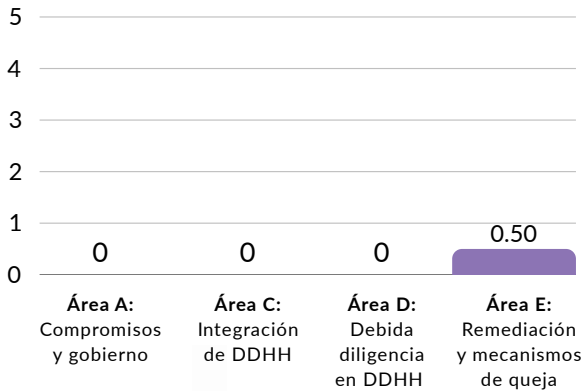
**Despegar**

La empresa cuenta con una línea anónima de quejas accesible para trabajadores y personas externas. También destaca su política de tolerancia cero contra el trabajo infantil y el forzoso. Puede desarrollar toda su política en línea con los estándares de la conducta empresarial responsable, incluyendo el respeto a los derechos humanos, mención a otros derechos fundamentales en el trabajo y el compromiso con la remediación. También de asignar responsabilidades claras en la gestión de temas de derechos humanos y formalizar un proceso continuo de debida diligencia en derechos humanos.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

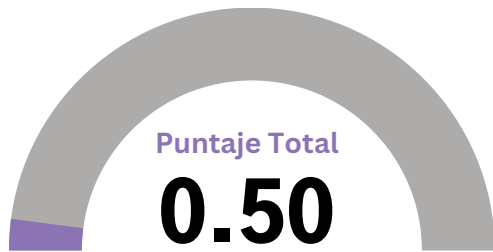


EMPRESA

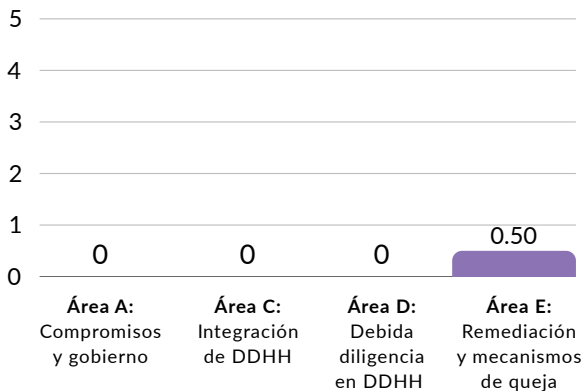
**Edenor**

La empresa adhiere a los principios del Pacto Global y cuenta con una línea ética externa, accesible, para trabajadores y público general. Dispone de un espacio para establecer un compromiso fuerte con el respeto de los derechos humanos, los derechos fundamentales en el trabajo y la remediación, así como un proceso de debida diligencia en derechos humanos.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

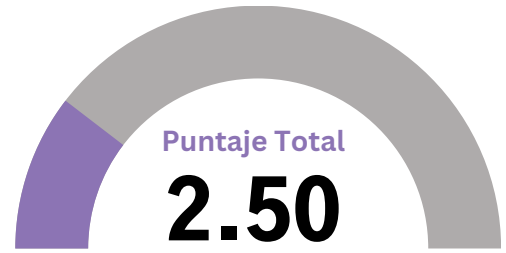


EMPRESA

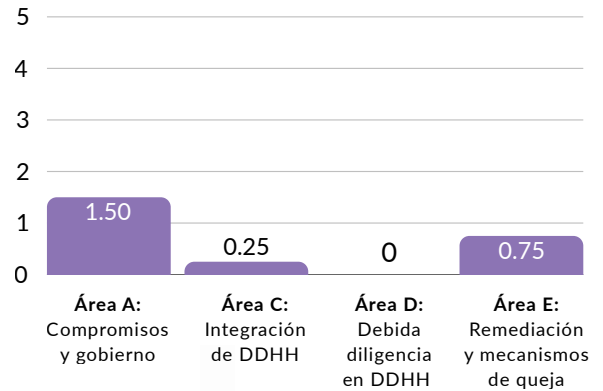
## ↘ Globant

La empresa puede establecer un proceso de debida diligencia acorde a los compromisos que ya ha asumido. Asimismo, la accesibilidad de sus reportes podría prescindir de la recopilación de datos personales de los usuarios.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



EMPRESA

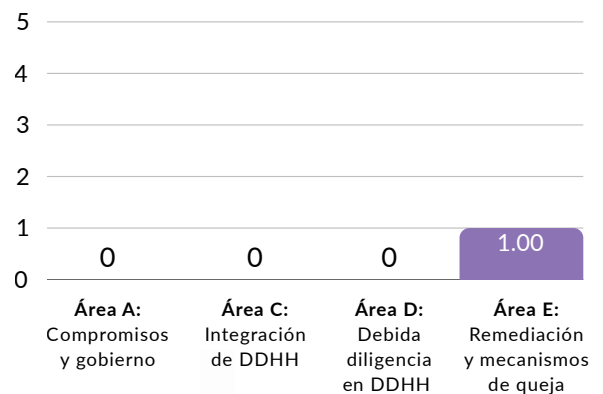
## ↘ Grupo Financiero Galicia

La empresa no cuenta con un compromiso público de respeto a los derechos humanos, ni con los derechos laborales fundamentales expresado de manera que resulte suficiente para satisfacer la exigencia de la evaluación. En sus reportes se informan análisis de riesgos sobre la base de la metodología de reporte GRI, que incluye entre sus evaluaciones la de riesgos en derechos humanos. Sin embargo, la empresa no menciona ni identifica afectaciones a los derechos humanos derivadas o relacionadas con sus actividades. El documentos y políticas de la empresa podrían verse robustecidos de incorporar un lenguaje más claro y expreso en cuanto a lo compromiso en materia de derechos humanos y laborales.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

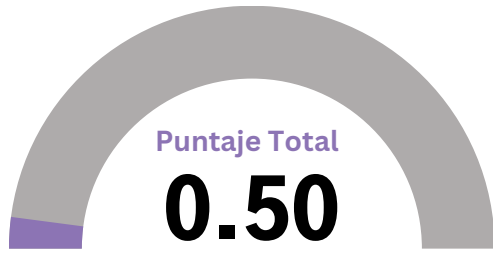


EMPRESA

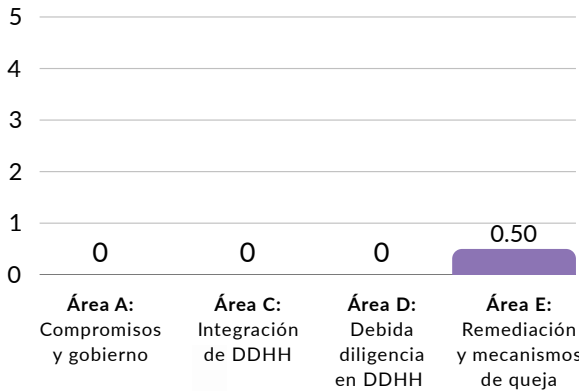
**IRSA**

La empresa tiene la oportunidad de dar los primeros pasos a través del desarrollo de políticas internas y su integración operativa en acuerdo con el marco de la conducta empresarial responsable. Para ello, puede realizar procesos de consulta a sus trabajadores/as, sus representantes sindicales, clientes y los grupos de interés, en particular, los identificados en su Reporte de Sostenibilidad.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

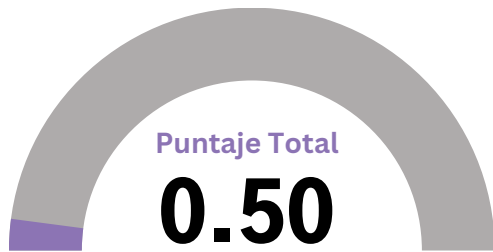


EMPRESA

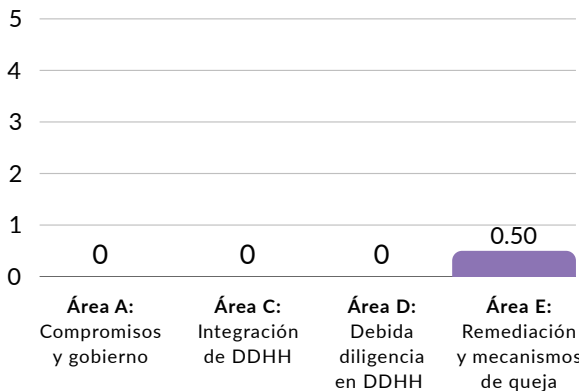
**Loma Negra**

La empresa cuenta con múltiples políticas y documentos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la integridad y el compliance. Su Código de Ética se centra en transparencia e integridad. Tiene un Código ética y conducta que se alinea con el Programa de Integridad de la empresa. En ninguno de estos documentos se realizan consideraciones de derechos humanos, aunque se incluyen referencias a temas como trabajo infantil, discriminación, diversidad, acoso laboral, salud y seguridad en el trabajo, entre otros.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



EMPRESA

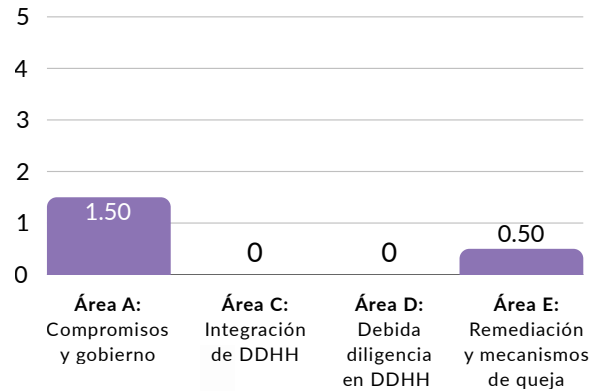
## ↘ Mercado Libre

La empresa tiene la oportunidad de desarrollar o comunicar un proceso de debida diligencia en derechos humanos de acuerdo con los compromisos que ya ha asumido, estableciendo asimismo la responsabilidad desde la cúpula. También de extender a toda persona el acceso a su canal de denuncias que comunica como un espacio receptor de la categoría de DDHH en particular.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



EMPRESA

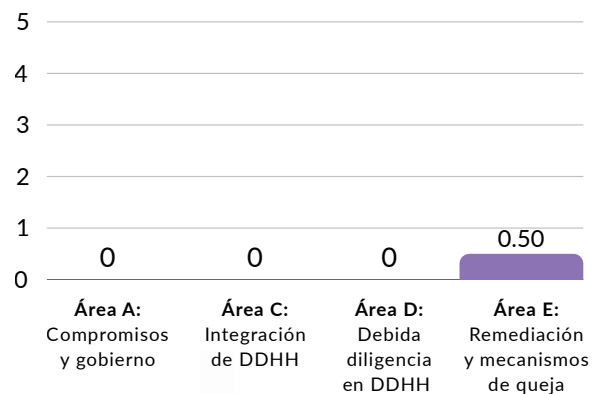
## ↘ Pampa Energía

La empresa tiene la oportunidad de integrar la identificación de impactos en derechos humanos en el análisis de cadena de valor que ya realiza e integrarlo en sus reportes. Adicionalmente, cuenta con la oportunidad de expresar inequívocamente que el mecanismo de queja se encuentra abierto a todo público, garantizando las no represalias y manteniendo la opción de hacer un reclamo anónimo.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



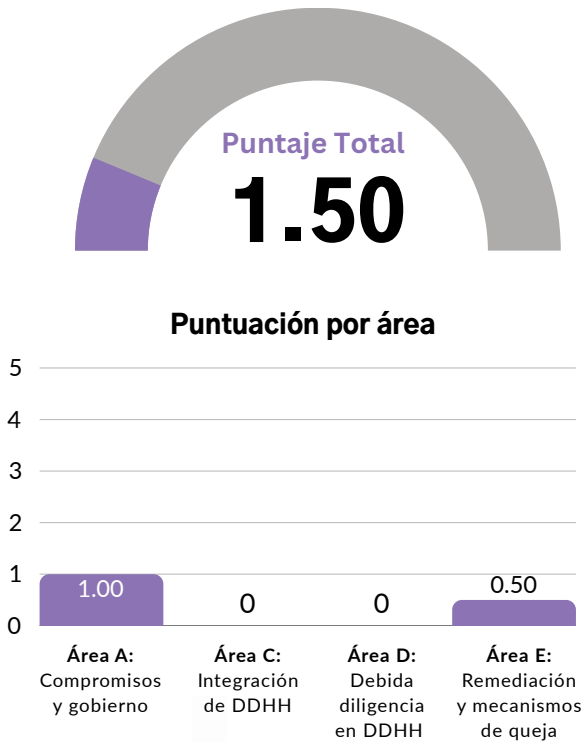
**Puntuación por área**



EMPRESA

**Telecom**

La empresa tiene la oportunidad de integrar el marco de los derechos humanos en las actividades que ya realiza e integrarlo en sus reportes. Adicionalmente, cuenta con la oportunidad de abrir el mecanismo de queja a todo público, garantizando las no represalias y manteniendo la opción de hacer un reclamo anónimo. Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

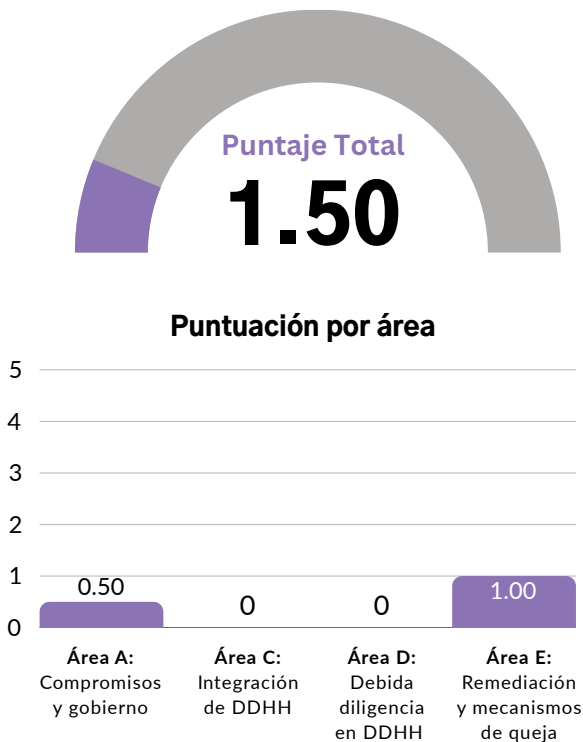


EMPRESA

**Tenaris**

La empresa puede trasladar las acciones reportadas a un lenguaje más preciso y expreso de compromiso con los derechos humanos. Podría, además, aprovechar las auditorías que se hacen en virtud de la Modern Slavery Act para establecer un proceso de identificación y evaluación continuo sobre impactos en todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



EMPRESA

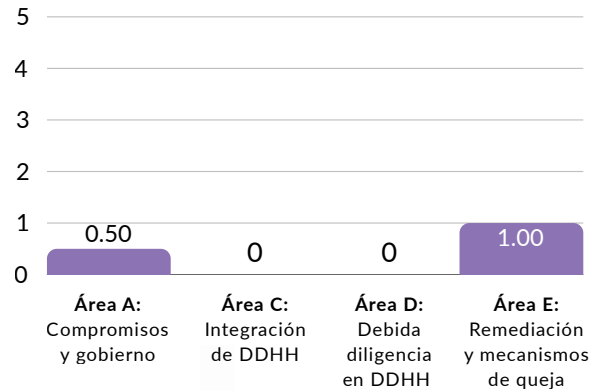
## ↘ Ternium

Ternium reporta esfuerzos en diferentes áreas vinculadas a ambiente, biodiversidad, derechos laborales, entre otras, pero estos temas no son percibidos ni evaluados como riesgos en derechos humanos, con las consecuencias que ello acarrea. El compromiso público con los derechos humanos carece de un lenguaje robusto como para ser considerado suficiente. La empresa se vería beneficiada de fortalecer su lenguaje tanto en la política de derechos humanos como en los procesos de evaluación de riesgo que realiza.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



EMPRESA

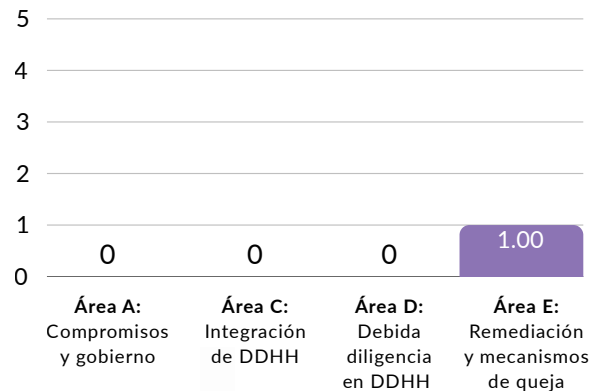
## ↘ Transportadora de Gas del Sur (TGS)

La empresa informó que se encuentra en un proceso de actualización para integrar diversos aspectos de la conducta empresarial responsable, incluyendo el desarrollo de una política de derechos humanos y la inclusión de una tipología de derechos humanos que permitiera un seguimiento de la efectividad de su canal de denuncias. Este proceso podría verse beneficiado de incorporar elementos de los indicadores aquí analizados, como el compromiso con los derechos fundamentales del trabajo, la integración de riesgos en derechos humanos en sus mecanismos para prevenir y mitigar riesgos, y la asignación de una persona responsable a la materia.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

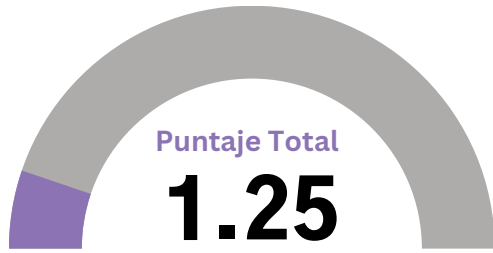


**Puntuación por área**

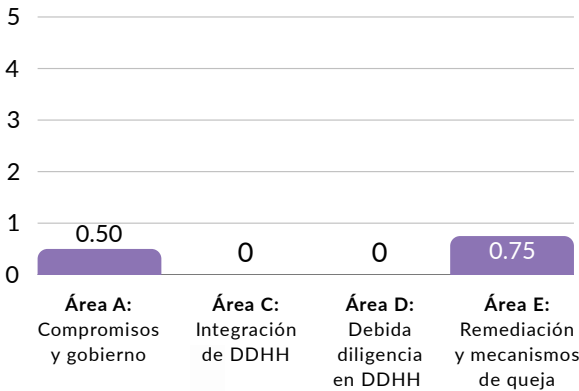


EMPRESA

**VISTA**



**Puntuación por área**



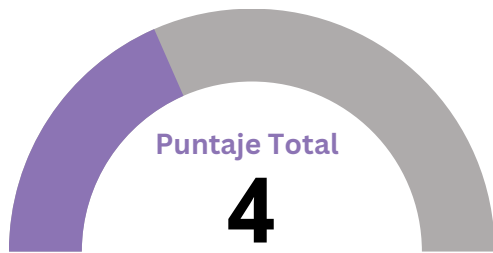
La empresa tiene la oportunidad de reforzar su expresión de compromiso con los derechos humanos en su Código de ética, en línea con el marco de la conducta empresarial responsable, de la manera en que lo hace expresamente con los derechos fundamentales en el trabajo. También puede identificar con mayor claridad el rol directivo a cargo de implementar este compromiso e integrarlo en sus operaciones y actividades. Cuenta con una Línea ética abierta a personas trabajadoras y comunidades externas.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

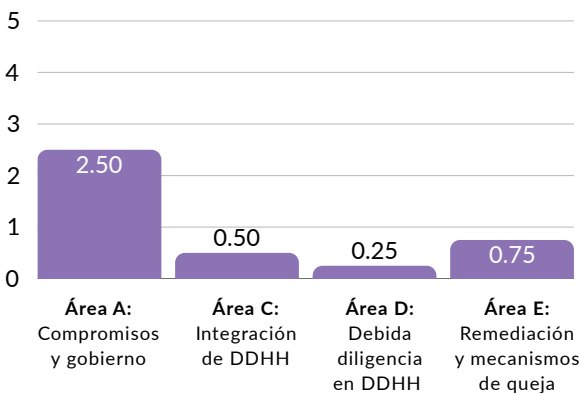


EMPRESA

**YPF**



**Puntuación por área**



YPF<sup>42</sup> fue analizada en el Social Benchmark 2024 de la WBA (puntuando 7/20).<sup>43</sup> En esta oportunidad, se tuvieron en cuenta nuevos documentos para su análisis (por estar en idioma español y por encontrarse dentro de un período de observación posterior). Destaca su compromiso de respeto que incluye la reparación, extendida a sus relaciones comerciales. En particular, resalta su asignación de responsabilidades en esta materia y el mapeo de riesgos en derechos humanos, con oportunidades de mejora al explicar cómo determina los criterios de gravedad y probabilidad en sus impactos en derechos humanos, así como divulgar la forma en que analiza la incorporación de factores geográficos, económicos y sociales en la evaluación de estos. Además, de indicar los riesgos más relevantes más allá de las áreas en que se encuentran (seguridad y salud, comunidades, y personal de seguridad).

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



<sup>42</sup> YPF S.A. fue clasificada como empresa privada dado que cotiza en NYSE.

<sup>43</sup> Sus resultados se encuentran disponibles en: <https://archive.worldbenchmarkingalliance.org/publication/social/companies/ypf-4/>

## Empresas públicas

Como se mencionó anteriormente, este análisis incluye a empresas de propiedad estatal. Se podrá advertir que algunas empresas no cuentan con scorecard por no encontrarse información públicamente disponible. Esto se debe, en ciertos casos, al contexto de privatización. Aquí se refleja cómo estos procesos generan vacíos que dificultan la transparencia y la rendición de cuentas.

Por ejemplo, la **Agencia de Publicidad del Estado S.A.U. (ex TÉLAM)** aún no ha constituido su directorio ni difundido su estructura organizativa<sup>44</sup>; la empresa **CEATSA** se encuentra actualmente en fase de liquidación, de acuerdo con lo informado en su sitio web oficial<sup>45</sup>; la sociedad **Desarrollo del Capital Humano Ferroviario** cesó en sus actividades en diciembre de 2024<sup>46</sup>; y en el caso de **CITELEC S.A.**, no existe información pública disponible, encontrándose la posición del Estado dentro de la empresa en proceso de licitación.<sup>47</sup>

En relación con ENARSA Patagonia S.A. y ENARSA Servicios S.A., no se encontró información segmentada o específica que permita su evaluación individual, aunque sí se han considerado aspectos generales de ENARSA.<sup>48</sup>

**COVIARA**<sup>49</sup>, por su parte, no cuenta con página propia sino que presenta su información a través del Ministerio de Defensa. En cuanto a los indicadores relativos al mecanismo de reclamación, señalamos que un formulario de contacto<sup>50</sup> es insuficiente. Aplica lo mismo para Educar S.A.U.<sup>51</sup> Por su parte, Yacimiento Carbonífero Río Turbio y Radio de la Universidad Nacional del Litoral S.A. (LT10-UNL) no cuentan con información pública disponible sobre políticas de ética, integridad o derechos humanos, ni con documentos que reporten su actividad en relación con los temas considerados por la metodología de evaluación. Para la segunda, el único espacio accesible es el apartado de transparencia en su sitio web oficial<sup>52</sup>, en el cual no se explicita contenido que resulte de utilidad para la evaluación de la empresa.

<sup>44</sup> Boletín Oficial, 25 de julio de 2025, disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/328835/20250725>

<sup>45</sup> Véase <https://ceatsa.com.ar/>

<sup>46</sup> Conforme lo dispuesto por la Resolución N° 14/2024 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público disponible en: <https://www.sajj.gob.ar/encuestas/GetInfoleg?id=407302>

<sup>47</sup> Véase Boletín Oficial, 3 de septiembre de 2025, disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/pdf/aviso/primera/324424/20250903>

<sup>48</sup> De acuerdo con el Decreto 286/2025, ENARSA es titular del 100% de las acciones de ENARSA Servicios Sociedad Anónima y del 90% de ENARSA Patagonia Sociedad Anónima. Esta estructura refleja que ambas compañías funcionan como sociedades controladas por ENARSA, lo que explicaría que la mayor parte de la información disponible se encuentre consolidada en la empresa matriz y no desagregada por cada subsidiaria.

<sup>49</sup> Más información en: <https://www.argentina.gob.ar/defensa/coviara>

<sup>50</sup> Véase <https://www.argentina.gob.ar/coviara/contacto>

<sup>51</sup> El informe de gestión 2024 sostiene que existe una mesa de ayudas que recepta “quejas” y “denuncias”, en relación con el material recibido en virtud del programa conectar igualdad. (p. 30), por lo que no se considera un mecanismo apto en los términos de los indicadores analizados. Véase <https://api.educar.gob.ar/archivos/17>

<sup>52</sup> Véase <https://www.lt10.com.ar/seccion/transparencia>

Por su parte, **Vientos de la Patagonia I S.A.** e **Innovaciones Tecnológicas Agropecuarias S.A. (INTEA S.A.)** no cuentan con una web institucional propia más allá de la información provista por el Estado. Para esta última, sólo fue posible encontrar un informe de gestión 2018-2022 que no aborda los temas aquí analizados.

Las empresas relevadas obtuvieron los siguientes puntajes:

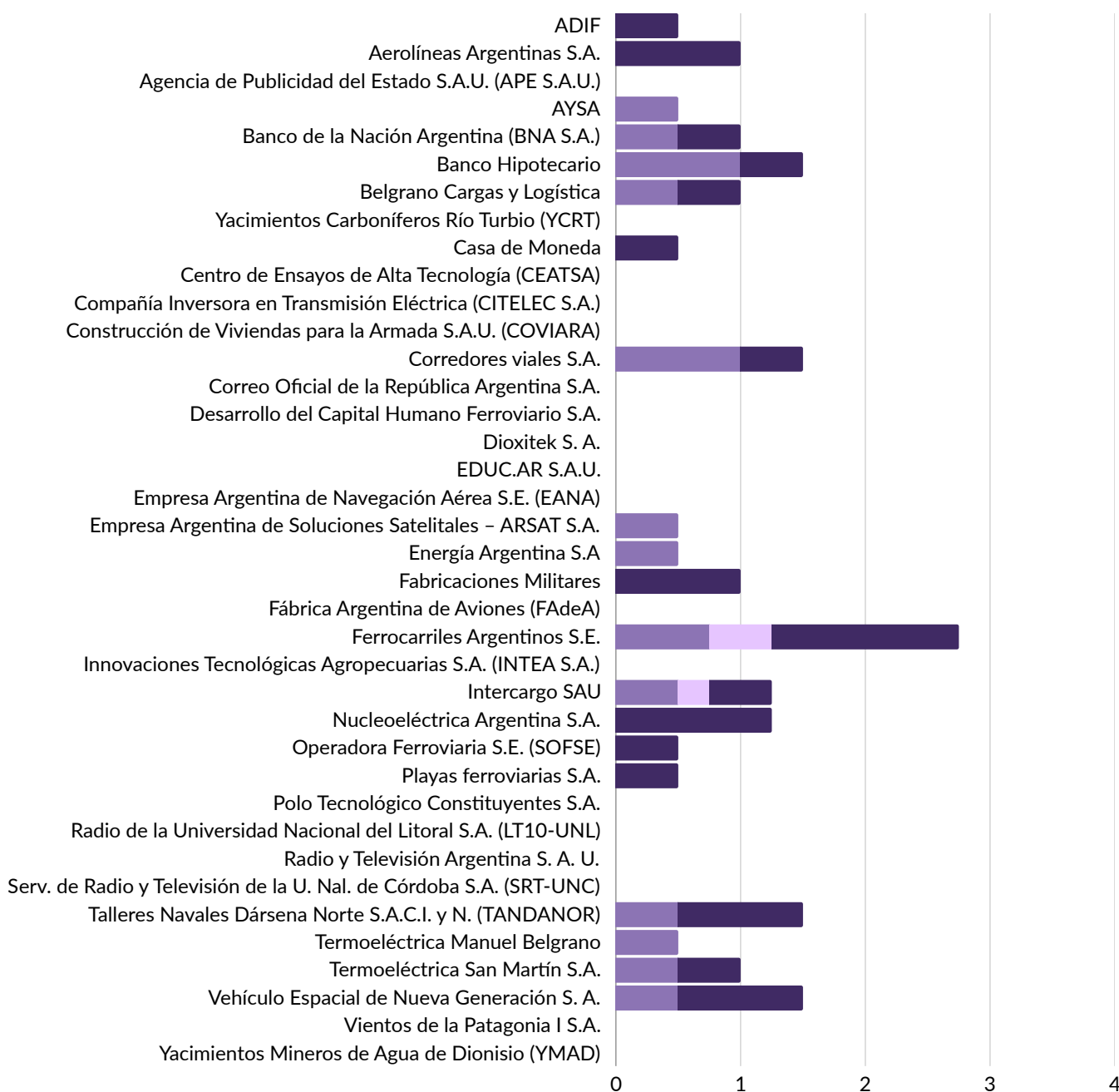
Empresa	Área A: Compromisos y gobierno (máx 3)	Área C: Integración de DDHH (máx 1)	Área D: Debida diligencia en DDHH (máx 5)	Área E: Remediación y mecanismos de queja (máx 3)	Puntos Totales (máx 12)	Total (en %)
ADIF S.E.	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Aerolíneas Argentinas S.A.	0	0	0	1	1	8.33%
Agencia de Publicidad del Estado S.A.U. (APE S.A.U.)	0	0	0	0	0	0%
AYSA	0.50	0	0	0	0.50	4.17%
Banco de la Nación Argentina (BNA S.A.)	0.50	0	0	0.50	1	8.33%
Banco Hipotecario	1	0	0	0.50	1.50	12.5%
Belgrano Cargas y Logística	0.50	0	0	0.50	1	8.33%
Yacimientos Carboníferos Río Turbio (YCRT)	0	0	0	0	0	0%
Casa de Moneda	0	0	0	0.50	0	4.17%
Centro de Ensayos de Alta Tecnología (CEATSA)	0	0	0	0	0	0%
Compañía Inversora en Transmisión Eléctrica (CITELEC S.A.)	0	0	0	0	0	0%
Construcción de Viviendas para la Armada S.A.U. (COVIARA)	0	0	0	0	0	0%
Corredores viales S.A.	1	0	0	0.50	1.50	12.5%
Correo Oficial de la República Argentina S.A.	0	0	0	0	0	0%
Desarrollo del Capital Humano Ferroviario S.A.	0	0	0	0	0	0%
Dioxitek S. A.	0	0	0	0	0	0%
EDUC.AR S.A.U.	0	0	0	0	0	0%

Empresa Argentina de Navegación Aérea S.E. (EANA)	0	0	0	0	0	0%
Empresa Argentina de Soluciones Satelitales – ARSAT S.A.	0.50	0	0	0	0.50	4.17%
Energía Argentina S.A	0.50	0	0	0	0.50	4.17%
Fabricaciones Militares	0	0	0	1	1	8.33%
Fábrica Argentina de Aviones (FAdeA)	0	0	0	0	0	0%
Ferrocarriles Argentinos S.E.	0.75	0.50	0	1.50	2.75	22.92%
Innovaciones Tecnológicas Agropecuarias S.A. (INTEA S.A.)	0	0	0	0	0	0%
Intercargo SAU	0.50	0.25	0	0.50	1.25	10.42%
Nucleoeléctrica Argentina S.A.	0	0	0	1.25	1.25	10.42%
Operadora Ferroviaria S.E. (SOFSE)	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Playas ferroviarias S.A.	0	0	0	0.50	0.50	4.17%
Polo Tecnológico Constituyentes S.A.	0	0	0	0	0	0%
Radio de la Universidad Nacional del Litoral S.A. (LT10-UNL)	0	0	0	0	0	0%
Radio y Televisión Argentina S. A. U.	0	0	0	0	0	0%
Servicio de Radio y Televisión de la Universidad Nacional de Córdoba S.A. (SRT-UNC)	0	0	0	0	0	0%
Talleres Navales Dársena Norte S.A.C.I. y N. (TANDANOR)	0.50	0	0	1	1.50	12.5%
Termoeléctrica Manuel Belgrano	0.50	0	0	0	0.50	4.17%
Termoeléctrica San Martín S.A.	0.50	0	0	0.50	1	8.33%
Vehículo Espacial de Nueva Generación S. A.	0.50	0	0	1	1.50	12.5%

Vientos de la Patagonia I S.A.	0	0	0	0	0	0%
Yacimientos Mineros de Agua de Dionisio (YMAD)	0	0	0	0	0	0%

## ↘ Puntaje por área

- Área A: Compromisos y gobierno
- Área C: Integración de los DDHH
- Área D: Debida diligencia en DDHH
- Área E: Remediación y mecanismos de queja

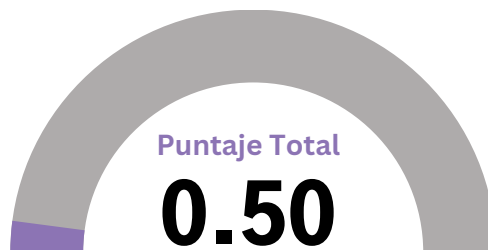


EMPRESA

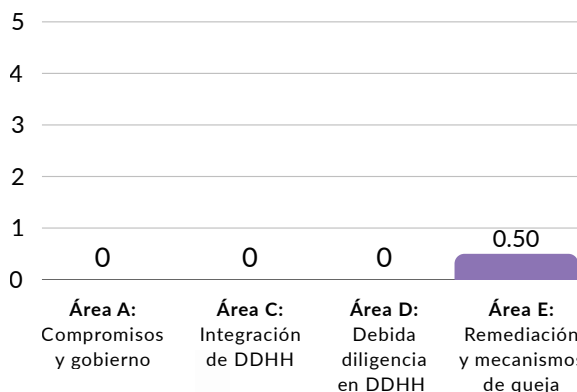
**ADIF S.E.**

El último reporte disponible de la empresa es del año 2017, en cuya oportunidad recurrió a la metodología GRI. ADIF tiene la oportunidad de desarrollar una política de derechos humanos y retomar la comunicación con sus grupos de interés a través de reportes.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

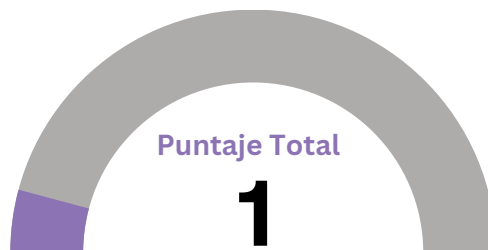


EMPRESA

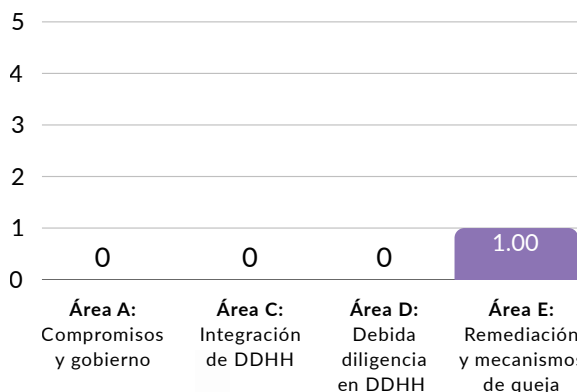
**Aerolíneas Argentinas S.A.**

La aerolínea de bandera no cuenta con un compromiso expreso de respeto a los derechos humanos sino a diferentes aspectos. Se destaca su mecanismos de reclamación para sus trabajadores, que podría replicarse para todo público incluyendo la disponibilidad de la plataforma en italiano.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

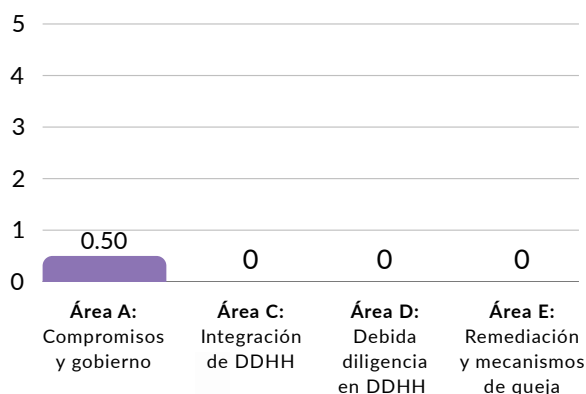


EMPRESA

**AYSA**



**Puntuación por área**



AySA fue evaluada por la WBA en sus Social y Urban Benchmark. Allí se analizaron las fuentes públicamente en inglés. Para este ejercicio, por su naturaleza de análisis local, aceptamos toda la documentación en español salvo cuando estrictamente hay una referencia a lenguajes. Por eso, tomamos en cuenta las fuentes listadas en esta ficha arrojando resultados diferentes. La metodología es la misma, sólo cambian las fuentes consideradas.

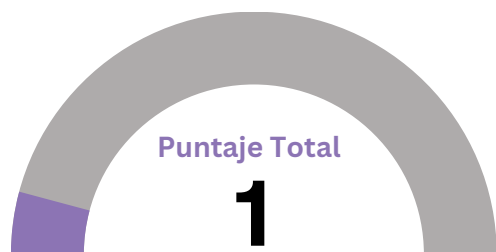
La empresa cuenta con la oportunidad de dar continuidad al ejercicio de identificación de riesgos en derechos humanos realizado en 2022.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

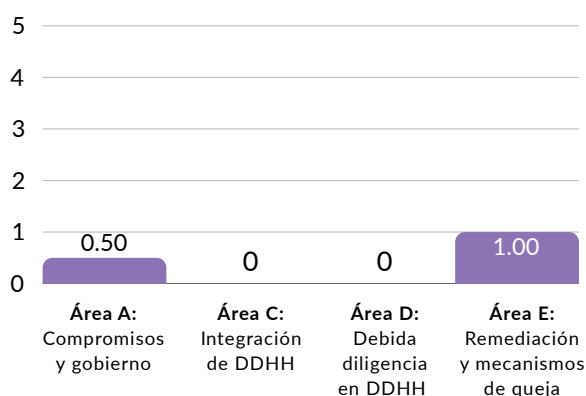


EMPRESA

**Banco de la Nación Argentina**  
(BNA S.A.)



**Puntuación por área**



BNA cuenta con normativa interna que menciona derechos humanos. Cuando se dirige a sus proveedores o se expresa en su reporte de sustentabilidad, lo hace con un compromiso fuerte. Tiene la oportunidad de actualizar la normativa públicamente disponible (o publicar la política de sustentabilidad) para alinear esa expectativa con su cadena de valor a sus actividades y operaciones. Menciona que "derechos humanos" es uno de los pilares de su estrategia, por cuanto durante el análisis de materialidad puede integrar la identificación y evaluación en derechos humanos específicos.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

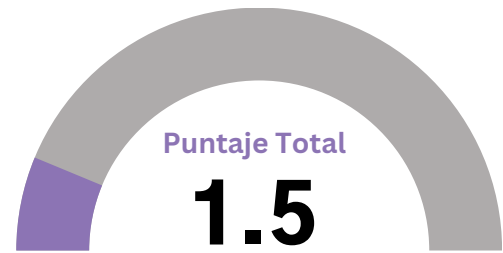


EMPRESA

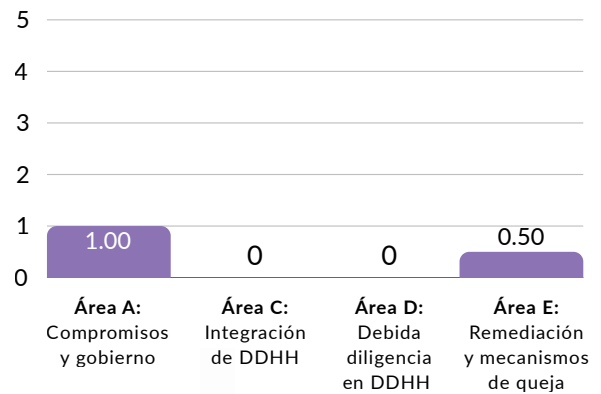
## ↳ Banco Hipotecario

La empresa se obliga de forma general a cumplir con todos los derechos humanos. El mecanismo de denuncias –su línea ética– no aparece disponible para personas y comunidades externas a la actividad del Banco. La empresa realiza evaluaciones de impactos sobre ambiente, sociedad y gobierno corporativo que podrían ser utilizadas para matricular sus riesgos en derechos humanos, tanto actuales como potenciales. En su Reporte de Sustentabilidad de 2024 la empresa detalla contar con un Comité de Riesgos y un Comité de Asuntos Sociales e Institucionales que realizan tareas asociadas a temas de identificación de riesgos, no en derechos humanos, aunque sí sobre otras dimensiones, como la reputacional, que podrían ser utilizadas para desarrollar una matriz de riesgos en derechos humanos. La empresa reporta siguiendo indicadores GRI y SABS. Allí se identifica también el contenido del enfoque de Conducta Empresarial Responsable que utilizan que no integra el marco de empresas y derechos humanos ni los instrumentos que delimitan el ecosistema.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



EMPRESA

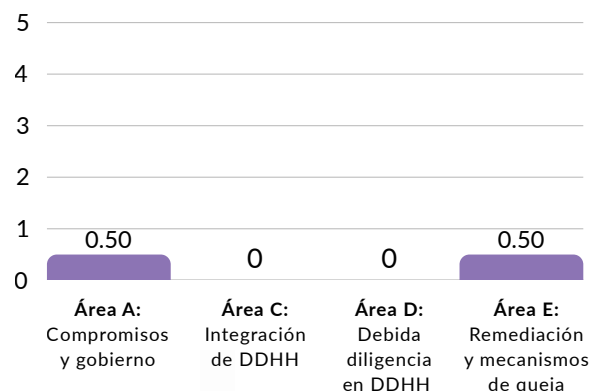
## ↳ Belgrano Cargas y Logística

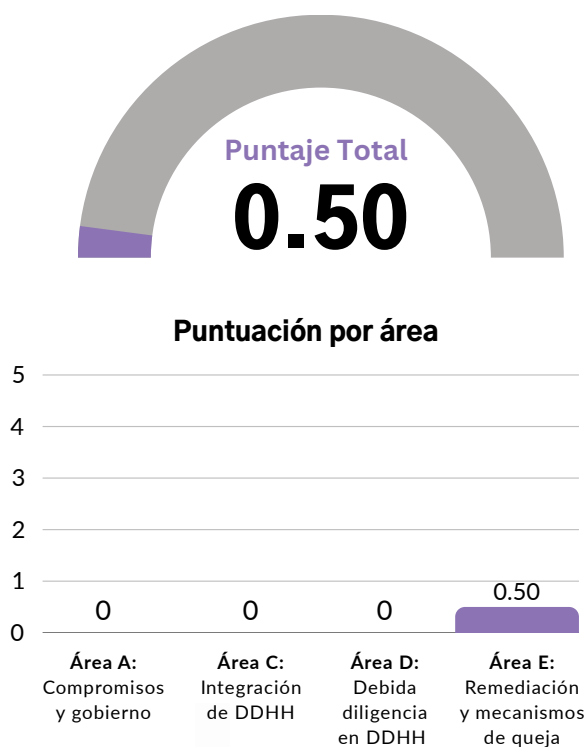
La empresa cuenta con un Código de Buen Gobierno Corporativo en el que establece su compromiso con los derechos humanos, enmarcado en la política de sostenibilidad (que no se encuentra públicamente disponible). Cuenta con un Comité de integridad a cargo de velar por el cumplimiento del Código y una auditoría interna que asesora en la implementación de procedimientos de control interno. Tiene la oportunidad de comunicar las actividades que realiza para integrar el respeto a los derechos humanos en esta operatoria y de extender a todo público su mecanismo de reclamos.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



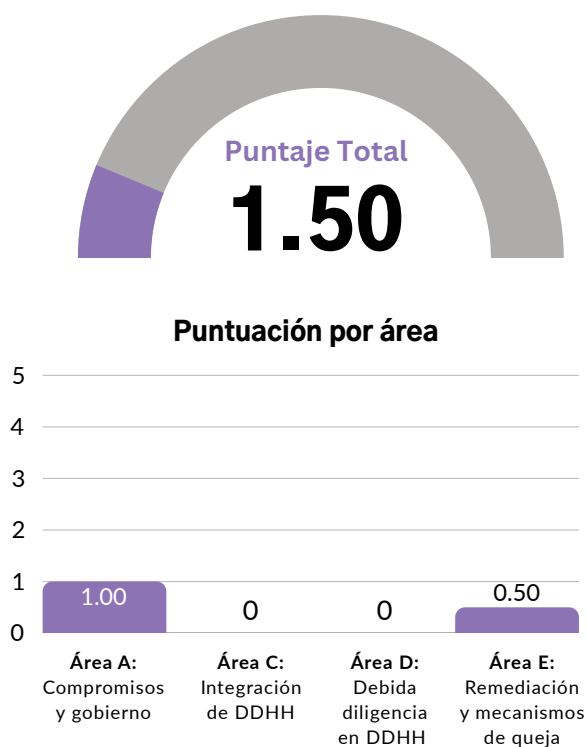


## EMPRESA

## ↳ Casa de Moneda

Se destaca su mecanismo de reclamación interno para trabajadores. La empresa cuenta con menciones a derechos humanos o laborales fundamentales específicos, así como con expectativas claras hacia sus relaciones comerciales, que podrían impactar en futuros análisis si establece compromiso directo de respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos y a todos los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



## EMPRESA

## ↳ Corredores viales S.A.

Aunque usa un lenguaje débil al limitarse a "promover el respeto", se compromete explícitamente con la Declaración Universal de DDHH y los Principios Rectores de la ONU. Las principales oportunidades de mejora se centran en la posibilidad de reformular este compromiso, así como el de derechos fundamentales del trabajo, y formalizar un proceso de debida diligencia en derechos humanos (indicador D), ya que no describe procesos proactivos de identificación ni evaluación de riesgo. También sería conveniente asignar un rol directivo específico responsable del abordaje de temas de derechos humanos. Se destaca que cuenta con un mecanismo de reclamación accesible para trabajadores y partes externas, que cuenta con opción de anonimato y brinda garantías de no represalia.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

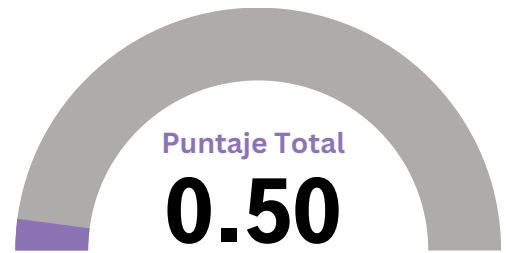


EMPRESA

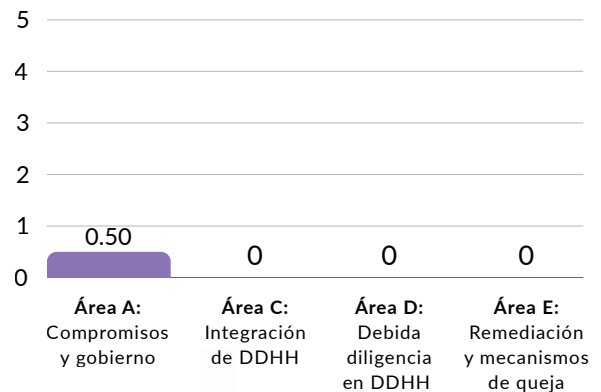
## ↘ Empresa Argentina de Soluciones Satelitales - ARSAT S.A.

ARSAT establece una expectativa hacia sus proveedores de respeto a los derechos humanos y fundamentales en lenguaje fuerte, que podría replicar para su propio compromiso. También tiene la oportunidad de brindar una opción de anonimato en su mecanismo de reclamación y de extenderlo a todo público.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

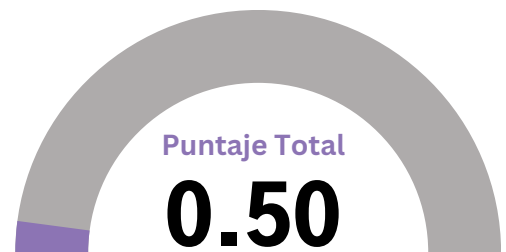


EMPRESA

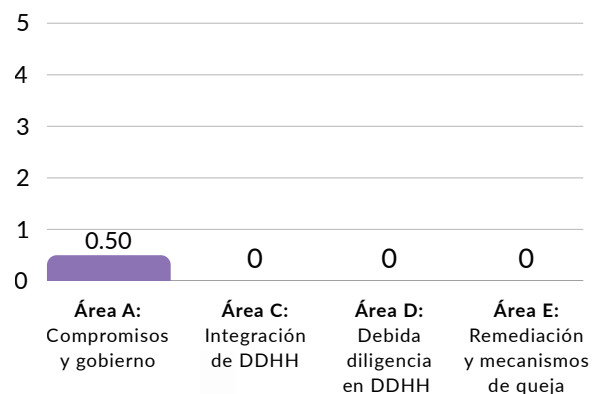
## ↘ Energía Argentina S.A.

La empresa publica su Código de Ética Empresarial donde se compromete con los derechos humanos y con algunos derechos laborales fundamentales. También menciona la existencia de un mecanismo de denuncias pero sus canales no garantizan el anonimato. Las empresas ENARSA Patagonia S.A. y ENARSA Servicios S.A. de las que ENARSA es socia accionaria mayoritaria no aparecen mencionadas en ninguno de sus documentos públicos disponibles<sup>53</sup>.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



<sup>53</sup> No se encontró información segmentada o específica que permita su evaluación individual, aunque sí se han considerado aspectos generales de ENARSA. De acuerdo con el Decreto 286/2025, ENARSA es titular del 100% de las acciones de ENARSA Servicios Sociedad Anónima y del 90% de ENARSA Patagonia Sociedad Anónima. Esta estructura refleja que ambas compañías funcionan como sociedades controladas por ENARSA, lo que explicaría que la mayor parte de la información disponible se encuentre consolidada en la empresa matriz y no desagregada por cada subsidiaria.

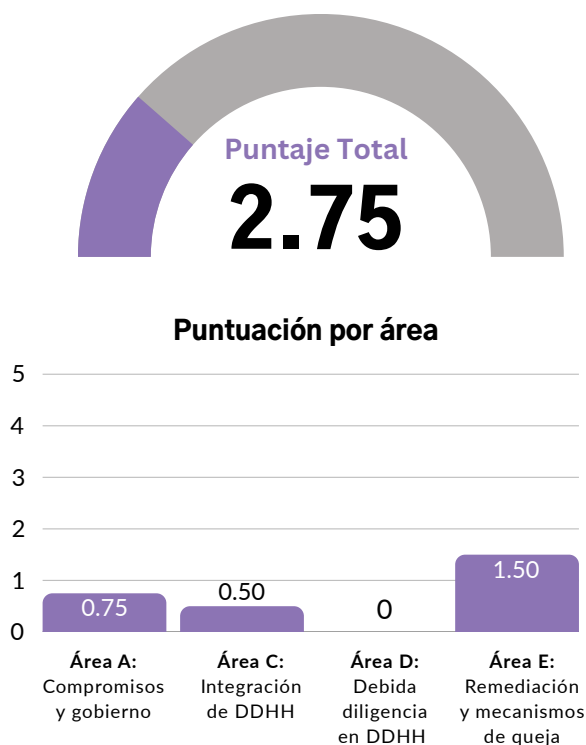


## EMPRESA

## Fabricaciones Militares

La empresa presenta un compromiso público de respeto a los derechos humanos aunque sí lo expresa con el respeto de la Constitución Nacional. En su Código de Ética menciona temas relacionados con la integridad, la corrupción y la transparencia. Cuenta, además, con un Plan Anual de Integridad 2025 en el que se presentan los resultados del Plan 2024 junto a las acciones a desarrollar. Entre ellas, la de proponer la adopción de los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo para Empresas Públicas con Mayoría Estatal. Tras el período de observación se detectó la publicación de un Código de Buen Gobierno Corporativo que podrá ser considerado en nuevas ediciones.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



## EMPRESA

## Ferrocarriles Argentinos S.E.

Su mecanismo de reclamación abarca a trabajadores, cadena de suministro y público externo, y también menciona la forma en que se asegura su acceso. También destaca su colaboración con mecanismos judiciales para la reparación. Otro punto a ponderar es la identificación de responsables para abordar los temas de derechos humanos. Tiene una oportunidad de mejora al comprometerse con el marco de derechos humanos a través del reconocimiento de los Principios Rectores, los convenios fundamentales del trabajo y a comenzar el proceso de debida diligencia identificando los asuntos o riesgos en derechos humanos más relevantes.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

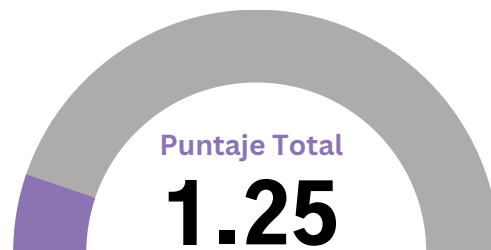


EMPRESA

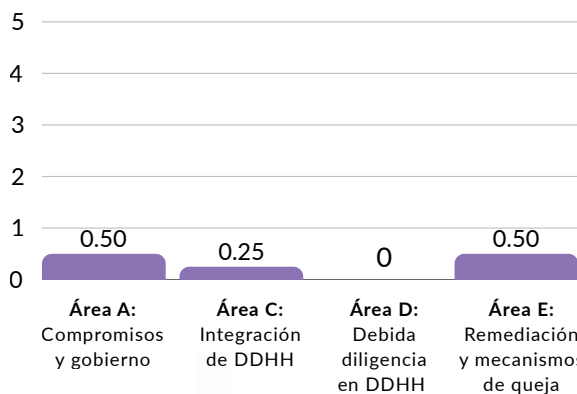
## Intercargo SAU

Destaca su compromiso fuerte de respeto de los derechos humanos y su mecanismo de reclamación accesible a nivel interno, así como el programa de capacitación para darlo a conocer y la designación de un directivo responsable para su implementación. Sus principales oportunidades de mejora están en implementar un proceso de debida diligencia (indicador D), que podría comenzar con la adhesión a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y con extender la accesibilidad externa para su mecanismo al disponer de su traducción a distintos idiomas.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

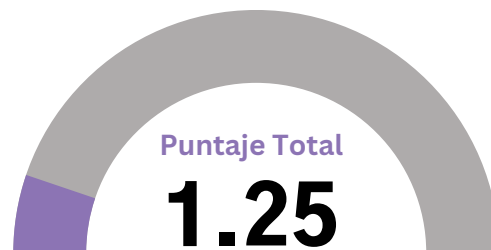


EMPRESA

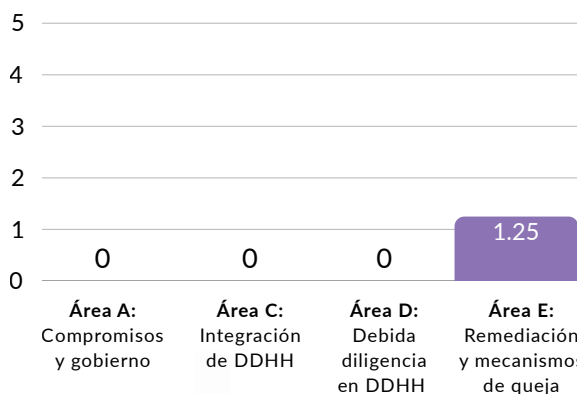
## Nucleoeléctrica Argentina S.A.

La empresa realiza un análisis de doble materialidad en el que reporta derechos humanos. Cuenta con menciones de respeto a los derechos humanos que demuestran un compromiso fuerte en sus reportes y tiene la posibilidad de trasladarlo a sus políticas para que la gestión diaria de temas de derechos humanos también impacte. Si bien adhiere al Pacto Global esto no resulta suficiente. Cabe destacar que la empresa cuenta con un Código de Gobierno Societario que no se encontró públicamente disponible. NASA tiene mecanismos de gestión de riesgos y de gestión de partes interesadas robustos, a los que podría transversalizar o integrar la perspectiva (o comunicación explícita) de derechos humanos para fortalecer su proceso de debida diligencia establecido en el marco de su programa de integridad.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

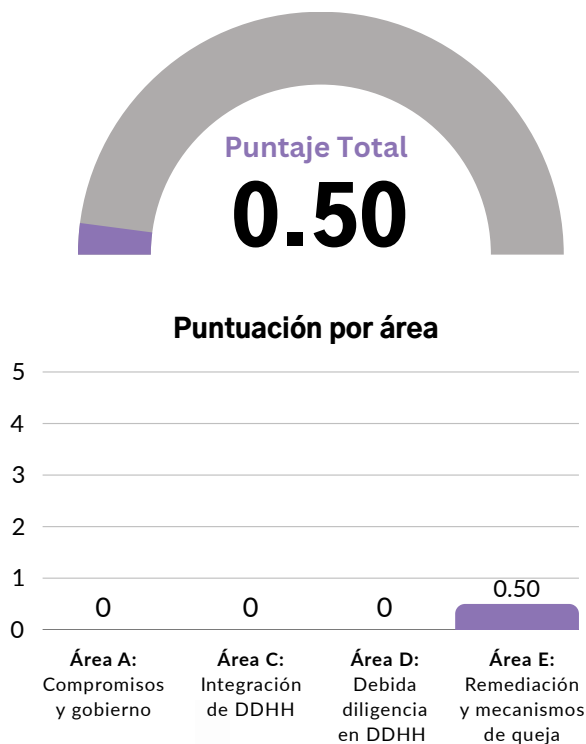


EMPRESA

## Operadora Ferroviaria S.E. (SOFSE)

La empresa cuenta con una web institucional en la plataforma de gobierno y no cuenta con reportes de sustentabilidad. Puede robustecer su compromiso con los derechos humanos actualizando sus códigos o estableciendo una política de respeto y no de promoción. También de brindar más información al público sobre cómo identifica sus impactos en derechos humanos.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.

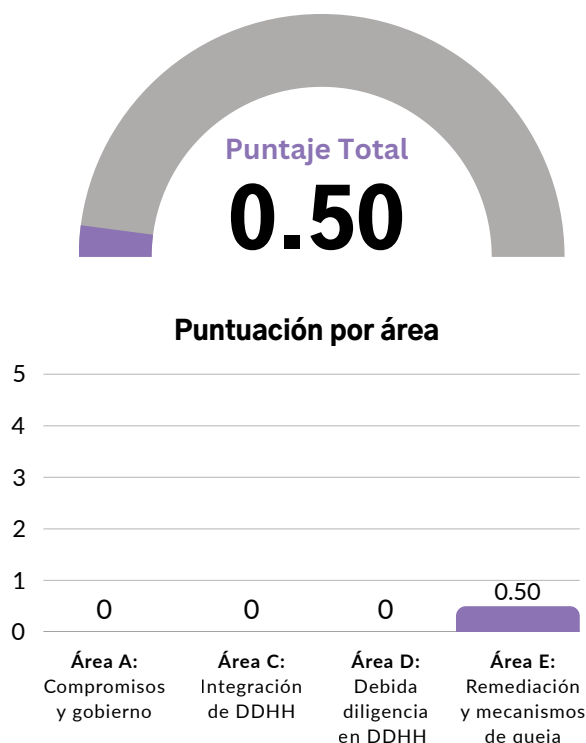


EMPRESA

## Playas ferroviarias S.A.

La empresa tiene la oportunidad de desarrollar su política interna en consideración del marco internacional de empresas y derechos humanos al cual el Estado argentino ha adherido y de incorporar en su mapeo de riesgos el enfoque en derechos humanos. Un compromiso y una integración del mismo en este sentido podría favorecer la aplicación del mecanismo de denuncias ya existente.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



EMPRESA

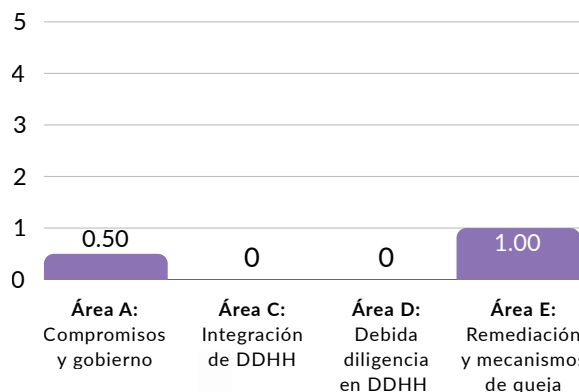
## ↘ Talleres Navales Dársena Norte S.A.C.I. y N. (TANDANOR)

La empresa cuenta con un compromiso de respeto de los derechos humanos que responde a las exigencias de esta evaluación. Tiene la oportunidad de incorporar el respeto con todos los derechos fundamentales en el trabajo. No se observan acciones desplegadas en las otras dimensiones o áreas vinculadas a este compromiso que, de manera concreta, permitan trasladar esta política a la actividad de la empresa en general. Puede valerse de su propia política para traducir este compromiso claramente expresado en acciones destinadas a su cumplimiento y comunicar estas acciones.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**

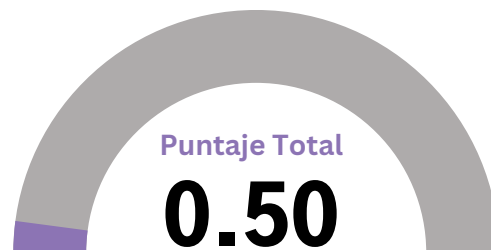


EMPRESA

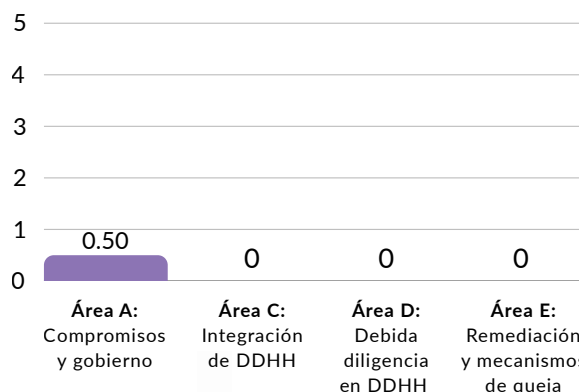
## ↘ Termoeléctrica Manuel Belgrano

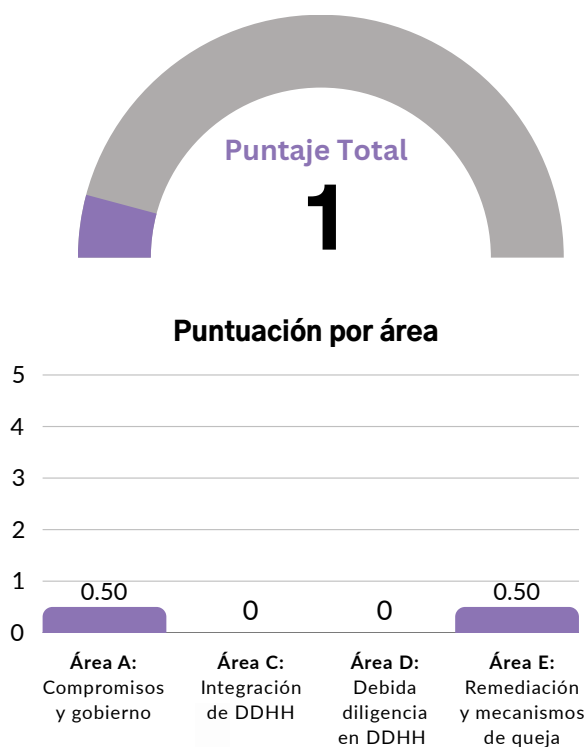
La empresa realiza esfuerzos destacables en materia de su compromiso de respeto con los derechos humanos. Sin embargo estos no se reflejan integrando ese compromiso en las diferentes etapas del proceso de la debida diligencia. La empresa menciona la existencia de un mecanismo de denuncias y un protocolo de denuncias cuyo funcionamiento y existencia no pudieron ser corroborados con la información pública existente.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



**Puntuación por área**



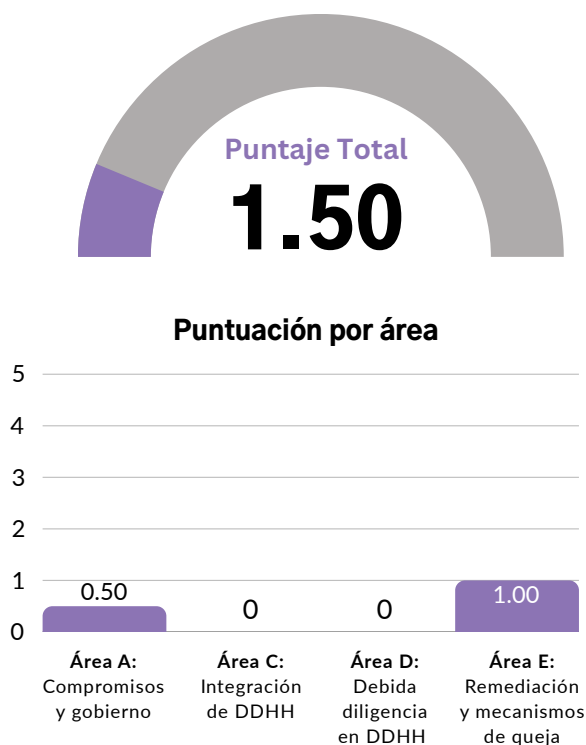


## EMPRESA

## ↳ Termoeléctrica San Martín S.A.

Termoeléctrica San Martín cuenta con una política de respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que puede verse beneficiada con la asignación de responsabilidades explícita al señalar un cargo de dirección responsable de los temas de derechos humanos. Su valoración también puede modificarse al establecer que su mecanismo de reclamación pueda ser utilizado por comunidades externas.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



## EMPRESA

## ↳ Vehículo Espacial de Nueva Generación S. A.

Destaca su adhesión explícita al respeto de los derechos humanos y la implementación de un Mecanismo de reclamación accesible. Las principales oportunidades de mejora se concentran en la necesidad de establecer un proceso de debida diligencia en derechos humanos (indicador D) y en extender la expectativa de acceso a mecanismo de reclamación a sus sub-proveedores.

Su scorecard completa puede encontrarse en el siguiente [enlace](#) o escaneando el código QR.



## ↘ Conclusiones

Teniendo en cuenta las tendencias que surgen de este estudio, podemos sostener *a priori* que hay una intención de contemplar los derechos humanos en la actividad empresarial, con algunas particularidades, que se verifica en la totalidad de las empresas privadas y en dos tercios de las públicas.

Además, existe un cúmulo de acciones en relación con los derechos humanos que no se han llevado a cabo con homogeneidad o sus resultados no se reportan en términos de derechos humanos y que no han logrado satisfacer los requisitos de los indicadores. En algunos casos, por ejemplo, las empresas **cuentan con políticas de compromiso escritas en un lenguaje débil o ambiguo, que no logra traducirse eficazmente en la voluntad de respetar el marco jurídico internacional.** Vemos que las empresas declaran su adhesión a principios éticos o al Pacto Global, o mencionan que “*promueven*” los derechos humanos. Utilizan un lenguaje indeterminado para referirse a su “*apoyo*” a los derechos fundamentales, sin una referencia directa de compromiso con el “*respeto*” de los derechos humanos internacionalmente reconocidos. También se advierte otro tipo de redacción, asociada a expresiones filantrópicas o típicas de la responsabilidad social empresarial (RSE) que se consideran lenguaje débil e insuficiente en los términos planteados por la WBA en su entendimiento de los Principios Rectores.

Algunos ejemplos de prácticas que no cumplen con el criterio al establecer un compromiso con los derechos humanos, en los términos del indicador A.01, los vemos en el uso de **frases como: “la compañía entiende que...”, o: “la compañía se esfuerza por...”.** Existe una diferencia fundamental entre entender algo y comprometerse con algo. En contraste, no encontramos que las empresas refieran a “*realizar esfuerzos anticorrupción*” o que “*entienden que es importante evitar prácticas anti-éticas*”, sino que se comprometen con firmeza a combatir la corrupción y a conducirse éticamente dentro de sus ámbitos de competencia.

También encontramos casos en donde la muestra de compromiso se sostiene únicamente en reportes anuales, lo que resulta insuficiente a los efectos de establecer que los lineamientos políticos y de gestión empresarial están avalados por la Alta Dirección.

Se presenta un campo donde las empresas se perciben a sí mismas como activas, emprendiendo acciones enmarcadas en lo que consideran el campo de los derechos humanos, sin tener muy en claro cuáles de esas acciones son conducentes. De este modo, muchos de los reportes anuales analizados presentan temas de derechos humanos que apenas se desarrollan, sin lograr individualizar cuáles de estos derechos están o podrían estar en juego o cómo las acciones de la empresa podrían afectarlos o mejorar sus desempeños.

Por la contraria, encontramos que **iniciativas sobre derechos humanos quedan invisibilizadas o clasificadas bajo otros ejes sin conexión o referencia explícita a los derechos humanos involucrados**, por ejemplo, en la gestión de determinados riesgos ambientales o de salud y seguridad laboral. **La imposibilidad de reconocerlos como impactos a derechos humanos priva a las empresas de integrar esta perspectiva como una lente a través de la cual mirar su accionar.**

Esto puede ser atribuible a diversas causas. En primer lugar, advertimos un desconocimiento generalizado del marco de empresas y derechos humanos. Observamos que se confunde respeto a los derechos humanos con acciones vinculadas a Responsabilidad Social Empresarial, o debida diligencia en derechos humanos con doble materialidad y sostenibilidad. Las utilizan de manera intercambiable, las confunden al momento de reportar o no las identifican con precisión. Este desconocimiento es tanto del marco como de las herramientas para su gestión, que se hace evidente ante la impermeabilidad del marco ASG frente al de empresas y derechos humanos o de la conducta empresarial responsable. Es decir, las herramientas de la gestión operativa no logran integrar este marco, incluso en aquellas empresas que cuentan con políticas de derechos humanos absolutamente satisfactorias desde un punto de vista técnico.

En segundo lugar, puede deberse a una voluntad de cumplimiento estrictamente limitada a lo requerido por las normas vigentes. Se desprende con claridad la firmeza en los compromisos que asumen en su normativa interna -instrumentos de autorregulación- e incluso en sus mecanismos de reclamación cuando refiere a condiciones estipuladas por normativa obligatoria de tipo ambiental, laboral, de transparencia, corrupción o acceso a la información. Aparecen de manera más clara las obligaciones de las empresas, con códigos de ética o de gobierno corporativo que cumplen con los extremos requeridos en disposiciones normativas específicas, incluso sin nombrarlas.

En particular, **es evidente que la política pública sobre integridad ha contribuido al elevar estándares originalmente optativos de la ley y transformarlos en exigencias prácticas** (por ejemplo, la debida diligencia sobre socios comerciales o la verificación de integridad en procesos de transformación societaria). El resultado ha sido una creciente institucionalización de políticas y mecanismos de integridad, pero cuando se refiere a la gestión de riesgos, estos son legales, reputacionales o se enfocan en la prevención de ilícitos. La cultura de cumplimiento no se traduce aún en una cultura de respeto a los derechos humanos. **Resulta claro que el Estado tiene la posibilidad de utilizar la infraestructura creada por la política pública en materia de integridad como plataforma para la incorporación progresiva de la debida diligencia en derechos humanos.** También de tomar otro tipo de medidas, como incluir la ponderación de criterios de derechos humanos en la contratación pública. Por ejemplo, una política de respeto a los derechos humanos y derechos fundamentales del trabajo que aplique a toda la cadena de valor, sin condicionarla a la ley local y un mecanismo de queja que garantice anonimato y protección contra represalias, disponible para todo público. No escapa a nuestra atención el contexto de ampliación de las brechas detectadas en el Estudio Técnico integrante de la línea nacional de base debido a la desregulación, el proceso de privatización de las empresas públicas que dificulta el acceso a la información y a la rendición de cuentas y la promoción de la inversión extranjera directa sin tener

en cuenta salvaguardas ambientales, sociales y de derechos humanos. Es por eso que el rol de los estados subnacionales y de la sociedad civil cobra especial importancia.

En línea con esto y, en tercer lugar, en ausencia de una política general formadora, o de coherencia política en los términos de los Principios Rectores, encontramos que la educación del sector privado en materia de derechos humanos pareciera provenir de las exigencias de los mercados internacionales. **Esta pedagogía de los mercados define los incentivos y las prioridades empresariales donde aquello que no cotiza, no cuenta.** Pareciera entonces que los derechos humanos sólo se consideran cuando son condición de acceso a financiamiento, contratos o mercados.

La falta de regulación pero también la falta de expectativas claras, de capacitación, de incentivos, de liderazgo con el ejemplo por parte del Estado refuerza una estructura de aprendizaje desigual y dependiente de presiones externas. Ello se observa, por ejemplo, en las empresas que incluyen referencias no solo a normativa nacional de cumplimiento obligatorio sino también a disposiciones extranjeras sobre temas específicos como la *Modern Slavery Act* del Reino Unido que se verifican en los documentos públicos de empresas y que responden a exigencias de las jurisdicciones en las que operan). **Se detectaron procesos de identificación y evaluación de riesgos parciales**, como aquellos requeridos para dar cumplimiento a esta norma, que han resultado insuficientes para puntuar ya que la debida diligencia en derechos humanos abarca a *todos* los derechos humanos. De allí que solo una empresa ha puntuado en los indicadores del área D.

Finalmente, también puede deberse a la exigua participación de partes interesadas y expertos. En ese sentido, **el Principio Rector 18 insta al sector privado a sumar a personas expertas y a consultar a los grupos potencialmente afectados en su proceso de identificación, evaluación y seguimiento de acciones para detener, prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre derechos humanos.** El proceso de la debida diligencia requiere de esta participación significativa. Esto se podría convertir para las empresas en una fuente de información para mejorar la efectividad de sus procesos y medidas, y les permitiría generar diálogo y confianza, un paso esencial para lograr la licencia social para operar.

**Depositamos en este estudio una expectativa de uso por parte de las empresas que se desprende de la evidente evolución de las empresas analizadas por el Corporate Human Rights Benchmark a lo largo de los años.** En el último análisis, **la WBA constató que las empresas del sector alimenticio y de la agricultura mejoraron su puntuación un 66%, las tecnológicas un 65% y las del sector automotriz un 57% desde su inclusión en el análisis comparativo.**<sup>54</sup> Tratándose del primer estudio de este tipo en Argentina, buscamos activamente mencionar pasos que las empresas pueden tomar para integrar el respeto a los derechos humanos en sus sistemas de

<sup>54</sup> De acuerdo con la World Benchmarking Alliance. Disponible en: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrh/findings/44461/> (Consultado el 15 de octubre de 2025)

de gestión sobre la base de lo que ya tienen o comunican.

Desde Conectando Derechos esperamos que este estudio sea un punto de partida para que las empresas puedan hacer uso de este análisis y evidenciar avances en próximas ediciones, pero también para que las partes interesadas y, particularmente, las personas titulares de derechos, pongan su atenta mirada sobre los principales puntos que fueron evaluados aquí y lo utilicen como una herramienta para demandar mejores prácticas y rendición de cuentas corporativa. La sociedad en su conjunto se beneficia con una conducta empresarial responsable.

De esta evaluación surge que hay una base sobre la cual las empresas pueden mejorar su desempeño, en especial, en lo referente a su gestión y comunicación clara de sus asuntos más relevantes en materia de derechos humanos. Este estudio nos permite acercar una serie de recomendaciones generales, aun cuando durante la evaluación de cada empresa ya se destacaron modos en que pueden mejorar sus prácticas, que también pueden orientar los pasos de empresas no analizadas. Estas son:

- ↘ **Designar responsabilidades a nivel ejecutivo senior pero también asignar una persona responsable de las tareas día a día.**
- ↘ **Relevar lo que ya hacen** para integrar enfoque en derechos humanos en actividades que contribuyen a una conducta empresarial responsable. En particular, aquellas que ya cuentan con un programa de integridad o realizan análisis de doble materialidad, pueden aprovechar esa infraestructura para desarrollar los 6 pasos de la debida diligencia en derechos humanos.
- ↘ **Actualizar sus políticas para contemplar el respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos**, los derechos fundamentales en el trabajo, comprometerse con la reparación y cooperación con autoridades en caso de que ocurra una vulneración de derechos.
- ↘ Si no lo tienen, **establecer un procedimiento continuo** y global para la gestión de la debida diligencia.
- ↘ **Informar abiertamente y con más detalle** cómo abordan los impactos en derechos humanos, incluyendo la comunicación con las partes potencialmente afectadas.

## ↘ Herramientas disponibles

Las organizaciones internacionales que componen el Proyecto CERALC han desarrollado herramientas, guías generales y sectoriales y manuales para la implementación de procesos de debida diligencia. Recomendamos su lectura y aprovechamiento. Entre ellos, se encuentran:

- ↘ OIT: <https://www.ilo.org/es/projects-and-partnerships/projects/conducta-empresarial-responsable-en-america-latina-y-el-caribe-ceralc-fase>
- ↘ ACNUDH: <https://empresasyderechoshumanos.org/>
- ↘ OCDE: <https://www.oecd.org/en/topics/responsible-business-conduct.html>

Además, desde Conectando Derechos, junto al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Fundación Avina, elaboramos y pusimos a disposición **“Ruta Empresas y Derechos Humanos: Un portal sobre debida diligencia” (REDH)** donde las empresas, en particular, las participantes de este diagnóstico, encontrarán **más de 200 recursos en español con orientaciones prácticas sobre debida diligencia en derechos humanos**. Se encuentran sistematizados por audiencia, tema y subtema. También encontrarán cursos para profundizar contenidos teóricos y una comunidad de practicantes en estos temas. Esta plataforma es accesible en:



Allí se puede encontrar un modelo de matriz de impactos en derechos humanos elaborado conjuntamente por Conectando Derechos y ACNUDH.



Región Cuyo: Parque Provincial Ischigualasto, San Juan.



## ▾ Bibliografía

Alzari, María José (2022, 2 de marzo). *Empresas y Derechos Humanos. Enfoque de gestión "obligatorio o voluntario" para las empresas*. La Ley, 5. TR LALEY AR/DOC/752/2022.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos - Relatoría de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (2019). *Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el 1 de noviembre de 2019, OEA/Ser.L/V/II CIDH/REDESCA/INF.1/19*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

Comité PIDESC, Observación General n° 24 (2017) *sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de las actividades empresariales*, E/C.12/GC/24 (10 de agosto de 2017). Disponible en: <https://docs.un.org/es/E/C.12/GC/24>

Conectando Derechos (2023). *Estudio Técnico para la Elaboración de la Línea Nacional de Base en Empresas y Derechos Humanos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Conectando Derechos Asociación Civil. Disponible en: [https://www.dpn.gov.ar/documentos/Estudio\\_Tecnico\\_LNB.pdf](https://www.dpn.gov.ar/documentos/Estudio_Tecnico_LNB.pdf)

Consejo de Derechos Humanos, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. Resolución N° 17/4 (6 de julio de 2011). A/HRC/RES/17/4. Disponible en: <https://docs.un.org/es/A/HRC/RES/17/4>

Consejo de Derechos Humanos, *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos*. Resolución A/HCR/8/5 (7 de abril 2008). Disponible en: <https://docs.un.org/es/A/HRC/8/5>

Cufre, Denisse (2022) *El papel de la línea de base en la construcción de la política pública: aportes desde la experiencia argentina*. En Chunga Fiestas, Federico (Ed.), *Políticas públicas y planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos en Latinoamérica*. Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. Disponible en: <https://www.kas.de/es/web/rspla/einzeltitel/-/content/politicas-publicas-y-planes-de-accion-nacionales-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-latinoamerica>

Cufre, Denisse; Raskovsky, Rodrigo; Lascano, Sofía; Botero, Santiago (2020). *Autorregulación*. En Böhm, María Laura (Ed.), *Empresas transnacionales, recursos naturales y conflicto en América Latina: para una visibilización de la violencia invisible*. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho. Disponible en: <https://bit.ly/edhyrrnn>

Cufre, Denisse y Wegher Osci, Florencia. (2022, 2 de marzo). *Empresas y Derechos Humanos en y para Argentina*. La Ley, 2022-B(61);

Grosso, Mariana y Cufre, Denisse (2023). *Línea Nacional de Base en Empresas y DD.HH.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Defensor del Pueblo de la Nación, 2023. Disponible en: [https://www.dpn.gob.ar/documentos/LNB\\_informe\\_final\\_2023.pdf](https://www.dpn.gob.ar/documentos/LNB_informe_final_2023.pdf)

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos - OCDE (2018), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/14922561-es>.

OCDE (2015), *Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas*, Edición 2015, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264258167-es>

OCDE (2023), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable*, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/7abea681-es>

Organización Internacional del Trabajo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2018). *Empresas Responsables: mensajes clave de los instrumentos internacionales*, 2018. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/mensajes-claves-de-los-instrumentos-internacionales>

Ramasastri, Anita. (2015). *Corporate social responsibility versus business and human rights: Bridging the gap between responsibility and accountability*. *Journal of Human Rights*, 14(2), 237–259. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1037953>

UNICEF (2025). *Orientación práctica para realizar una debida diligencia en derechos de niñas, niños y adolescentes*. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/media/24391/file/UNICEF%20Diligencia%20en%20derechos%20de%20NNyA.pdf>

Wegher Osci, Florencia (2020). *El rol de los Puntos Nacionales de Contacto en la implementación de estándares de conducta empresarial responsable de la OCDE: oportunidades y desafíos para Argentina*. Dossier Especial sobre Derechos Humanos y Empresas, Consejo de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: <https://defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2020/12/Dossier-Empresas-y-DDHH.pdf>

Wegher Osci, Florencia, et. al (2022). *Argentina*. En H. Cantú Rivera (Ed.), *Experiencias latinoamericanas sobre reparación en materia de empresas y derechos humanos* (cap. Argentina). Fundación Konrad Adenauer, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica. Disponible en: [https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2022/02/25135424/Experiencias-LA-Empresas\\_KAS2022-1.pdf](https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2022/02/25135424/Experiencias-LA-Empresas_KAS2022-1.pdf)

Wegher Osci, Florencia, Pérez, Agustina, y Cufre, Denisse. Y. (2024). *Estrategias para el fortalecimiento de la agenda de género, empresas y derechos humanos*. Revista Institucional: Ministerio Público de la Defensa CABA – Empresas y Derechos Humanos. Debates y desafíos actuales. Disponible en: <https://www.mpdefensa.gob.ar/node/60291>

Wegher Osci, F. (2023). Guiding principle 22: Remediation. En B. Choudhury (Ed.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A commentary* (pp. 171–177). Edward Elgar Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.4337/9781789904942.00033>

Zarama, Germán y Wegher Osci, F. (2022, 2 de marzo). *Responsabilidad de las empresas para implementar procesos de debida diligencia frente a sus impactos sociales y ambientales*. La Ley, 2022-B(61)



Región NOA: Quebrada de Humahuaca, Jujuy. *Turismo en Argentina*



---

## Con apoyo de CERALC-OCDE



El proyecto Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe (Proyecto CERALC) es financiado mediante la estrategia Global Gateway de la Unión Europea y se implementa conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) con el objeto de promover un crecimiento económico inteligente, sostenible e inclusivo mediante el apoyo a prácticas de conducta empresarial responsable en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú.

Esta publicación ha sido realizada con apoyo de la OCDE, a través del Proyecto CERALC. Dicho apoyo se limitó exclusivamente a la revisión del documento y a la formulación de comentarios técnicos, sin participación en la elaboración de su contenido. La participación o el acompañamiento de la OCDE en la revisión de este estudio no implica validación de la metodología empleada, ni constituye un endoso o respaldo a sus resultados, análisis o conclusiones. Las opiniones, interpretaciones y evaluaciones expresadas en este documento son exclusiva responsabilidad de sus autoras y no reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, ni de las agencias implementadoras del Proyecto CERALC, ni la posición oficial de la OCDE, de sus países miembros ni de su Secretariado.



[www.conectandoderechos.org.ar](http://www.conectandoderechos.org.ar)

**Dudas o sugerencias**

[contacto@conectandoderechos.org.ar](mailto:contacto@conectandoderechos.org.ar)