

Tercer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos Chile 2024



Financiado por
la Unión Europea



Organización
Internacional
del Trabajo

CERALC

Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe



FACULTAD DE DERECHO
PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE

JUAN EDUARDO IBÁÑEZ
DIRECTOR PSC UC

FRANCISCO LOYOLA
COORDINADOR GENERAL PSC UC

MARÍA JOSEFFA LASTRA
INVESTIGADORA Y COORDINADORA DE PROYECTOS PSC UC

Agradecemos también al equipo de investigadores y ayudantes que hicieron posible este trabajo, en especial a Catalina Ríos, María José Schiappacasse y Pablo Olivieri.

Programa de Sostenibilidad Corporativa UC
Facultad de Derecho
Pontificia Universidad Católica de Chile

Diseño por Margarita Echenique
Impreso en Ograma

Diciembre 2024



La producción de esta publicación ha sido cofinanciada por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina y por el Global Gateway de la Unión Europea, a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe. Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la OIT y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, ni de sus socios implementadores, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Índice de contenidos

Temas de estudio	4
Presentación del diagnóstico: Avances y Desafíos <i>Juan Eduardo Ibáñez</i>	4
Participación significativa de trabajadores, una mirada desde la OIT <i>Jaime Godoy</i>	8
Monitoreo constante de variables físicas y humanas para prevenir vulneraciones a DDHH <i>Dr. Rafael Sánchez</i>	10
La evidencia científica en la toma de decisiones de una empresa <i>Luis Cifuentes</i>	12
Participación de comunidades locales, especialmente indígenas <i>Jaime Coquelet</i>	14
Participación significativa de los grupos de interés en la identificación de riesgos de DDHH <i>Dra. Úrsula Mosqueira</i>	16
La meseta de implementación y el desafío de la integración y gobernanza de DDHH en la Empresa <i>Francisco Loyola</i>	18
Análisis de los PRNU en el sector vitivinícola chileno: una revisión a nuestra imagen-país <i>María Joseffa Lastra</i>	20
Diagnóstico y Metodología	22
Resultados por Industria	27
i. Compañías y Generadoras Eléctricas	30
ii. Retail	31
iii. Procesamiento de Extractos y Minerales	32
iv. Banca Comercial	33
v. Holdings	34
vi. Transporte	35
Resultados Empresas IPSA 2024	36
Resultados Empresas Públicas 2024	55
Resultados Sector Vitivinícola	64

Presentación del diagnóstico:
Avances y Desafíos



JUAN EDUARDO IBÁÑEZ
ABOGADO UC,
LLM UC BERKELEY
DIRECTOR DEL PROGRAMA
DE SOSTENIBILIDAD
CORPORATIVA UC

En *Dignitas Infinitas*, la declaración del Dicasterio para la Doctrina de la Fe de la Iglesia Católica de abril de 2024, se proclama una larga tradición de respeto por la dignidad intrínseca del ser humano recordando, además, la vocación de la Iglesia por los más vulnerables. Al efecto y, recordando el 75 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se nos recuerda que *«todo ser humano debe ser reconocido y tratado con respeto y amor, precisamente por su dignidad inalienable»*.

Como una forma de contribuir al respeto y promoción de la dignidad de la persona a la que el Magisterio nos convoca, especialmente en lo que se refiere a su relación con el mundo del trabajo y las empresas es que, por tercer año consecutivo, presentamos los resultados del «Tercer Diagnóstico sobre Empresa y DDHH. Chile 2024».

Con este tercer ejercicio ya contamos con datos suficientes para poder tener una mirada general de la evolución de la implementación del marco de los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* de parte de las grandes empresas nacionales. Los datos revelan que, a pesar de que la metodología aplicada –los indicadores base del *Corporate Human Rights Benchmark*– se hace más exigente año a año, se observan importantes avances y se constata un alto nivel de madurez y un deseo genuino de implementación del marco por parte de las grandes empresas en nuestro país, al menos en el sector privado.

En efecto, se observa una tendencia general de las empresas evaluadas de pasar del compromiso político –marcado por la comprensión del marco y las consecuentes declaraciones de respeto de derechos humanos desde la alta administración– a una fase de implementación, centrada en la adopción de mecanismos de identificación de impactos con cierta participación de grupos de interés. Ello se ven reflejado en una serie de empresas que aumentaron sus puntajes y que, en el total para empresas IPSA, representa un incremento de 7 puntos porcentuales respecto del año anterior.

En efecto, el aumento porcentual duplicó al del año anterior y sitúa a las empresas del IPSA en un buen estándar comparado con sus pares internacionales.

Ahora bien, así como hay logros evidentes, también se observan desafíos importantes en lo que se refiere a la implementación del marco en tres áreas fundamentales: (1) mejorar los mecanismos de levantamiento de información de la debida diligencia para que reflejen las genuinas preocupaciones de los grupos de interés; (2) la adecuada integración de los hallazgos de la debida diligencia en los sistemas de gobernanza y operaciones de la empresa, de manera de poder cerrar las brechas en sus operaciones cotidianas con sistemas coordinados, incidentes y dinámicos y; (3) el desarrollo de mecanismos de reclamación y reparación que cumplan con los exigentes estándares desarrollados en los Principios Rectores. Al primero de dichos desafíos, esto es, a la participación significativa de los trabajadores en los procesos debida diligencia, se refiere el texto de la OIT, institución que, en la promoción del trabajo decente y el diálogo social, contribuye con este diagnóstico.

Hacia un análisis multidisciplinario de la empresa y su entorno desde la UC

Como una manera de aportar en los desafíos mencionados, en esta edición hemos incluido textos de académicos expertos de la Pontificia Universidad Católica de Chile que, desde distintas disciplinas, buscan enriquecer la gestión corporativa y proveer métodos y herramientas que permitan mejorar la relación de la empresa con sus grupos de interés y el medio ambiente.

En efecto, para poder comprender un territorio cambiante y una sociedad compleja, las empresas podrían recurrir a disciplinas que, durante algún tiempo, pueden haber estado alejadas del quehacer corporativo, pero que hoy pueden hacer una contribución sustantiva a la comprensión de los riesgos e impactos, como son la geografía, la antropología, la sociología y, por supuesto la ingeniería ambiental, todas ellas, junto con el derecho, contribuyen a generar una nueva gobernanza corporativa más robusta, dinámica y profunda que permita la comprensión de complejos fenómenos ambientales, sociales y económicos de manera de transformar riesgos en oportunidades y, de esta forma, contribuir a la sostenibilidad y el bien común de la sociedad, minimizando los impactos negativos y potenciando las contribuciones positivas.

Estas reflexiones abordan temáticas que representan importantes desafíos para las empresas y que, si se enfrentan de manera adecuada, pueden impulsar mejoras significativas en los sistemas de gobernanza empresarial, fortaleciendo la legitimidad de la empresa privada y contribuyendo a incrementar la confianza ciudadana en el sector empresarial. Los expertos invitados y, los temas que abordan, son:

(i) Rafael Sánchez, profesor del Instituto de Geografía UC, destaca la relevancia de realizar un monitoreo continuo de variables territoriales, tanto físicas como antrópicas, con el fin de diseñar estrategias de acción adecuadas, eficientes y sostenibles, lo que es de gran relevancia en un contexto de cambio acelerado en el entorno ambiental y social en el que se operan las empresas.

(ii) Luis Cifuentes, profesor del Departamento de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Escuela de Ingeniería UC, analiza de qué manera la evidencia científica debe ser incorporada en la toma de decisiones de una empresa para identificar y calificar los impactos en el entorno, especialmente en el medioambiente.

(iii) El director del Programa de Estudios Aplicados UC de Antropología UC, Jaime Coquelet, reflexiona sobre la necesidad de desarrollar proyectos de largo plazo que respeten las tradiciones y formas de vida de las comunidades indígenas, buscando lograr una asociatividad en el largo plazo.

(iv) La participación significativa de los grupos de interés en la identificación de riesgos de derechos humanos, es tratado por la socióloga e investigadora asociada de nuestro Programa, Úrsula Mosqueira, quien profundiza en las metodologías de levantamiento de información cualitativa disponibles que permiten una «participación significativa» de los grupos de interés.

(v) En tanto, de la Facultad de Derecho UC, Francisco Loyola realiza una evaluación de las tendencias y desafíos observados en la implementación, a partir de los resultados obtenidos desde la primera edición y María Joseffa Lastra analiza los datos disponibles de la implementación de los Principios Rectores en el sector vitivinícola chileno, que presenta avances, pero en donde se observa aún muchas brechas de conocimiento y reportabilidad.

Finalmente, agradecemos a los académicos e investigadores, a los equipos de las empresas y a la OIT, por su aporte respecto al entendimiento de la relación de la empresa y su entorno. Esperamos, en la próxima edición, incluir el análisis de nuevas disciplinas, así como nuevas muestras sectoriales.

JUAN EDUARDO IBÁÑEZ
ABOGADO UC, LLM UC BERKELEY
DIRECTOR DEL PROGRAMA
DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA UC

Participación significativa de trabajadores, una mirada desde la OIT



JAIME GODOY
COORDINADOR NACIONAL DEL PROYECTO DE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La conducta empresarial responsable (CER) establece la expectativa que las empresas respeten los derechos humanos mientras contribuyen al desarrollo sostenible y al trabajo decente. El marco internacional de referencia para la CER está conformado por la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración EMN), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre CER y, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

¿En qué beneficia la CER a los trabajadores? Los instrumentos internacionales sobre CER orientan a las empresas a proceder con debida diligencia, detectando y evaluando las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. La debida diligencia empresarial debería incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según proceda, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación. Asimismo, debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, de las relaciones de trabajo y del diálogo social en cuanto que proceso continuo (párrafo 10-e, Declaración EMN).

¿En qué consiste la participación de los trabajadores? Los sindicatos y sus federaciones sindicales pueden utilizar los instrumentos internacionales de referencia para entablar un diálogo social sobre los procesos de CER, incluida la solicitud para participar en procesos de debida diligencia. Evitar y mitigar los riesgos reales y potenciales para los derechos humanos del trabajo no puede lograrse únicamente por medio de auditorías sociales, sino también, mediante relaciones de trabajo sostenibles continuas.

Los trabajadores son grupos potencialmente afectados y partes interesadas muy pertinentes cuando se trata de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionados con el trabajo. Eso significa que, si la empresa utiliza auditorías sociales además del diálogo social como herramienta de debida diligencia, el auditor debería consultar al sindicato como parte del proceso de auditoría y, compartir los resultados de la auditoría con el sindicato y con la federación sindical respectiva cuando se solicite. Los sindicatos deberían supervisar asimismo el modo en que los resultados de las consultas constructivas se integran y aplican en el proceso de debida diligencia. Los sindicatos pueden también pedir que la empresa utilice su poder de influencia con sus proveedores y socios comerciales y, asegure que no contribuye a la violación de los derechos humanos por parte de aquéllos, por ejemplo, en materia de prácticas antisindicales o de trabajo precario.

De esta manera, la orientación base para las empresas es –sin suplir a la negociación colectiva– establecer sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de interés mutuo (párrafo 63, Declaración EMN).

Tal como lo evidencia este Tercer Diagnóstico sobre Empresas y Derechos Humanos. Chile 2024, la CER y la debida diligencia en derechos humanos se incorpora de manera progresiva en la cultura empresarial y ofrece una oportunidad invaluable para la participación de los trabajadores y sus organizaciones. La OIT, a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe, acompaña este esfuerzo desplegado por el Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con apoyo de World Benchmarking Alliance, para fortalecer la cultura de respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial en Chile.

Monitoreo constante de variables físicas y humanas para prevenir vulneraciones a derechos humanos



—
DR. RAFAEL SÁNCHEZ
JEFE DE PREGRADO,
INSTITUTO DE
GEOGRAFÍA UC

Es común considerar el territorio como un simple contenedor, algo estático e inmutable que apenas experimenta transformaciones y, cuando lo hace, serían procesos lentos y prolongados. Sin embargo, los territorios son simultáneamente contenido y continente: sistemas complejos y dinámicos que evolucionan rápidamente.

El territorio es, ante todo, un producto social. Surge de la interacción de sus habitantes, quienes le atribuyen significado, orden y funcionalidad a lo largo del tiempo. Por ello, la percepción o imagen que tenemos de un territorio siempre será transitoria, requiriendo ser revisitado y reinterpretado continuamente.

El territorio es multiescalar y multitemporal. Puede ser concebido, lo que permite su medición y planificación; percibido, como resultado de prácticas, experiencias y significados atribuidos; y vivido, cargado de simbolismos, sensaciones y memorias colectivas. En consecuencia, un territorio no es único, sino una multiplicidad: miles de territorios que coexisten simultáneamente, desde las escalas locales hasta las globales.

Además, un territorio no es neutral. Está intrínsecamente vinculado a estructuras de poder y refleja los intereses de sus habitantes, quienes proyectan en él sus deseos, anhelos y aspiraciones. Los agentes territoriales no actúan de manera aislada; establecen alianzas, negocian o incluso generan conflictos temporales, configurando dinámicas complejas.

En consecuencia, aquello que asumimos como permanente, constante y predecible en los territorios debe complementarse con el reconocimiento de su carácter mutable, variable y fortuito. Por ello, resulta crucial llevar a cabo un monitoreo continuo de las variables territoriales, tanto físicas como antrópicas, para identificar factores que puedan vulnerar los derechos humanos de las comunidades con las que interactúan nuestras empresas. Solo disponiendo de información territorial relevante y actualizada es posible diseñar estrategias de acción adecuadas, eficientes y sostenibles.

La evidencia científica en la toma de decisiones de una empresa



—
LUIS CIFUENTES
ACADÉMICO DEL
DEPARTAMENTO DE
INGENIERÍA INDUSTRIAL
Y DE SISTEMAS, ESCUELA
DE INGENIERÍA UC

Toda actividad humana interactúa con el ambiente y lo modifica. Desde la más pequeña acción individual hasta las grandes operaciones industriales, una actividad (1) utiliza (consume) recursos naturales y (2) dispone (deposita) residuos en el ambiente. Pero el impacto verdaderamente relevante no es el impacto ambiental, es el impacto en las personas y los seres vivos que la sociedad considera valiosos.

La contaminación no daña al medio en que se produce (aire, agua y superficie), daña directamente a las personas que respiran el aire, beben el agua o habitan el terreno, o las daña indirectamente a través de la exposición a alimentos u otros bienes que transportan los contaminantes nocivos por múltiples rutas.

El conocimiento científico avanza en el sentido de que la exposición, incluso a niveles bajos a los contaminantes siempre aumenta el riesgo de experimentar un efecto adverso. El primer derecho humano es el derecho a la vida y, la contaminación afecta ese derecho al aumentar el riesgo de muerte prematura o degradación de la salud y bienestar. Este riesgo puede ser despreciable («de minimis») o no, pero nunca es cero.

Determinar de la manera más precisa cuál es el nivel de riesgo asociado a un cierto nivel de exposición a un contaminante es complejo y requiere de la mejor ciencia posible. Mitigar el riesgo requiere de conocer, aceptar y abrazar las recomendaciones de disciplinas científicas como la toxicología y la epidemiología, considerando las preferencias sociales y plasmarlos en regulaciones que protegen a la población.

Estas regulaciones son cada vez más exigentes por dos razones. Por un lado, una sociedad más afluente y educada se resiste cada vez más a aceptar riesgos involuntarios (una de las características de la contaminación). Y por otro el conocimiento científico avanza aceleradamente y descubre nuevos o más graves efectos de sustancias y situaciones que antes eran consideradas inocuas. En contadas ocasiones ocurre el fenómeno contrario.

¿Qué implicancias tiene esto para una empresa?

Muchas. Una empresa debería, de manera proactiva, informarse e incluso investigar sobre las posibles consecuencias nocivas de sus operaciones, como ocurre cuando se hace una debida diligencia, para adelantarse a situaciones perjudiciales. De lo contrario, podría estar adquiriendo pasivos sin saberlo o, peor aún, sabiéndolo, pero sin enfrentarlos. Si una empresa desconoce las consecuencias de sus acciones o productos puede quedar expuesta a responsabilidades legales, posibles demandas por daños y perjuicios y, también, por cierto, a la pérdida de reputación.

Ejemplos hay muchos. DuPont y los cloro-fluorocarbonos, el asbestos, el plomo en pinturas, los PCBs y, los PFAS (químicos «eternos») ilustran patrones similares, en que empresas reputadas se vieron gravemente afectadas. No es el caso de las tabacaleras, que ocultaron deliberadamente evidencias que ellos mismos generaron, o de la industria petrolera, que incluso produjo conocimiento científico avanzado sobre las consecuencias del uso de combustibles fósiles y, no solo la ocultó, sino que hasta hoy las combate activamente. El desenlace de ese caso no se conoce, pero es evidente que la industria no tiene un futuro auspicioso.

Estos ejemplos reflejan cómo el desarrollo de productos o procesos, sin estudios adecuados, puede derivar en consecuencias legales y financieras para las empresas, incluso si la desidia o inacción de las autoridades lo haya permitido en su momento. Las autoridades son responsables políticamente, pero la empresa es responsable reputacional y financieramente.

La tentación de no indagar o de evitar conocer las consecuencias nocivas de su operación pueden retrasar la exposición a un problema, pero tarde o temprano saldrá a la luz. La acumulación de responsabilidades puede ser devastadora. Por ejemplo, Pacific Gas and Electric (PG&E) se declaró en quiebra bajo el Capítulo 11 en 2019 debido a su responsabilidad en los incendios forestales de California, originados por el mal mantenimiento de sus líneas de transmisión. Aunque estos incendios fueron exacerbados por el cambio climático, las demandas civiles llevaron a la empresa a la bancarrota.

Una empresa que no incluye la evidencia científica en la evaluación de los riesgos asociados de sus operaciones puede dañar derechos fundamentales y exponerse a graves consecuencias financieras y reputacionales. Adoptar un enfoque proactivo, basado en evidencia científica, es una estrategia de sostenibilidad que además protegerá el negocio a largo plazo.

Participación de comunidades locales, especialmente indígenas



JAIME COQUELET
DIRECTOR DEL PROGRAMA
DE ESTUDIOS APLICADOS
UC, ESCUELA DE
ANTROPOLOGÍA UC

Al reflexionar sobre sostenibilidad empresarial y los impactos que las empresas generan en las comunidades, en particular con las comunidades conformadas por pueblos indígenas, aparecen dos situaciones que debemos considerar.

Por una parte, los territorios en donde se emplazan las faenas empresariales, sobre todo aquellas que afectan grandes extensiones de territorio –minería, energía, puertos, hidrógeno, caminos, entre otras– son territorios que en muchos casos pertenecen a las comunidades indígenas o se encuentran en situación de reclamación por las comunidades. Por otra parte, el impacto, ya sea medioambiental, social, económico o cultural que tendrá la empresa en la comunidad será de largo plazo, es decir, no es una situación puntual que afecte a la comunidad en un tiempo específico, sino que muchos de estos proyectos tienen efectos por muchos años o permanentes en el tiempo, condicionando de manera significativa la vida de esas comunidades.

Por ello, las estrategias de sostenibilidad empresarial para abordar la situación de impacto de las comunidades indígenas tienen que establecer procesos no solo que minimicen los impactos negativos medioambientales, sociales, económicos y culturales; sino también, que generen beneficios de mediano y largo plazo a las comunidades, promoviendo su equilibrio cultural y que garanticen el bienestar de las generaciones actuales y de las futuras.

Así es fundamental generar procesos permanentes de relacionamiento y participación, siendo las empresas activas y creativas en estas estrategias. El ICMM (Consejo Internacional de Minería y Metales) que aboga por el desarrollo sostenible en la minería, establece cinco aspectos claves para ello. Respeto de los Derechos Indígenas, generar procesos de Consulta y Participación, establecer mecanismos de Beneficios Compartidos, promover un Desarrollo Sostenible y, apoyar proceso de Capacitación y Educación de sus comunidades.

Las comunidades indígenas, han habitado el territorio desde hace miles de años y, el conocimiento que tienen sobre él es fundamental. De acuerdo a las Naciones Unidas, los pueblos indígenas juegan un papel crucial en la sostenibilidad y la conservación del medio ambiente. Si bien representan aproximadamente el 5% de la población mundial, ellos protegen el 80% de la biodiversidad del planeta. Su conocimiento ancestral y su conexión profunda con la naturaleza son esenciales para enfrentar desafíos como el cambio climático, además de ser fuente para el desarrollo sostenible.

La antropología, con sus metodologías y enfoques particulares, busca identificar aquellos elementos fundantes de la cultura de las comunidades indígenas y, desde ahí, esbozar, desarrollar y acompañar proyectos de vida en el cual la empresa puede ser un socio y contribuir en ellos.

En tal sentido, es importante que las empresas se abran también a comprender culturas y formas de vida distintas, con tiempos, prioridades y énfasis diferentes a las lógicas de la empresa, pero que, con adecuados procesos de generación de confianza, pueden convertirse en relaciones de asociatividad y valor compartido que, protegiendo la naturaleza y la biodiversidad, signifiquen un desarrollo sostenido en el territorio, con los beneficios que de ello se derivan, tanto para las comunidades como para las empresas.

Estos objetivos, si bien pudieran ser mirados como ambiciosos, son las innovaciones que se requieren para el bien común y la generación de una relación positiva entre empresa y las comunidades.

Participación significativa de los grupos de interés en la identificación de riesgos de derechos humanos



DRA. ÚRSULA MOSQUEIRA
SOCIÓLOGA E
INVESTIGADORA
ASOCIADA DEL PROGRAMA
DE SOSTENIBILIDAD
CORPORATIVA UC,
FACULTAD DE DERECHO UC

En el marco de Derechos Humanos y Empresas, la debida diligencia en derechos humanos es clave para evaluar los riesgos que las empresas pueden generar sobre las personas y comunidades. Sin embargo, para ser realmente efectiva, debe contar con la participación de los grupos de interés, especialmente de las personas en situación de vulnerabilidad. ¿Qué son los grupos vulnerables? Son aquellos que enfrentan un mayor riesgo de experimentar discriminación, desigualdades y/o exclusión en el ejercicio de sus derechos por razones culturales, sociales, económicas y/o físicas. Según las Naciones Unidas, algunos ejemplos son: niñas y mujeres, personas con discapacidad, personas migrantes, personas mayores, niños y adolescentes, personas LGBTI, grupos indígenas, minorías étnicas y, grupos que experimentan exclusión económica.

¿Cómo integramos la visión y voz de los grupos vulnerables a un proceso de debida diligencia en derechos humanos? La OCDE, en sus guías y líneas directrices, propone que debe existir una «participación significativa» de las partes interesadas, que sea continuada, bidireccional y, que se lleve a cabo de buena fe y de manera sensible. Aquí, la distancia entre la teoría y la práctica queda todavía como un camino por pavimentar. Para que las debidas diligencias efectivamente tengan «dientes» y trasciendan un ejercicio de escritorio, debe generarse un entendimiento mutuo con las partes que se relacionan con la empresa, con la intención genuina de entender los impactos reales y potenciales sobre ellas. Además, debe existir la capacidad de resolver y reparar daños en caso de haberlos, manteniendo un continuo diálogo bidireccional.

Las herramientas de la investigación social, incluidas las entrevistas, los grupos focales y, las encuestas, son mecanismos necesarios para generar esta participación. Pero el *cómo* aquí es tan importante como el *qué*. Para que estos mecanismos efectivamente estén al servicio de un diálogo de buena fe, deben basarse en la escucha activa, que sea capaz de comprender los intereses y necesidades de los grupos de interés más allá de una visión transaccional de la relación entre partes. Estos métodos deben generar la confianza necesaria mediante la transparencia, la independencia, la confidencialidad y la curiosidad por conocer al otro en su contexto. La escucha debe ser respetuosa y abierta, estableciendo de manera clara los objetivos y la intención del acercamiento.

Un real compromiso con la mitigación de posibles riesgos en derechos humanos depende de esta calidad de participación de los grupos de interés. Solo así la toma de decisiones y las políticas empresariales estarán alineadas con mantener a la persona al centro de la actividad productiva, tal como propone el marco que orienta nuestro trabajo.

Análisis de los PRNU en el sector vitivinícola chileno: una revisión a nuestra imagen-país



MARÍA JOSEFFA LASTRA
ABOGADA E INVESTIGADORA
DEL PROGRAMA DE
SOSTENIBILIDAD
CORPORATIVA UC,
FACULTAD DE DERECHO UC

Realizar un análisis de la implementación de los PRNU es fundamental para una gestión robusta y preventiva de los riesgos e impactos sociales asociados a las principales empresas de nuestro país, pues permite identificar desafíos específicos y promover soluciones oportunas y adaptadas a las particularidades de cada realidad.

En esta ocasión, se ha decidido examinar en detalle el sector vitivinícola, pues no solo constituye una actividad relevante para la economía nacional; sino que también posee una relevancia cultural, ya que constituye uno de los elementos que configuran nuestra identidad y que es reconocida en los mercados externos como un producto nacional distintivo. Es por ello, que este sector, en cuanto actor relevante de nuestra imagen-país, es importante en la adopción de estándares de conducta empresarial responsable, toda vez que siendo una actividad emblemática, los riesgos de posible afectación de derechos humanos o ambientales podrían también afectar la promoción del país en el exterior.

Un vino no es solo el embotellamiento del mosto, sino que la síntesis de determinadas condiciones geográficas de carácter físico y de un modo de vida, de un saber, de una historia. En definitiva, de un *terroir*. En este sentido, analizar el sector vitivinícola chileno significa indagar en nuestro patrimonio cultural, en nuestro modo de hacer las cosas, en nuestras virtudes, en nuestros aciertos y fortalezas, pero también en nuestros desafíos.

El sector vitivinícola enfrenta diversos retos en materia de derechos humanos que han sido ampliamente señalados por organizaciones de la sociedad civil a nivel internacional¹². Entre las problemáticas más recurrentes se encuentran: la informalidad laboral, especialmente en trabajos de temporada realizados por trabajadores migrantes que suelen carecer de contratos formales y acceso a seguridad social; los bajos salarios; el uso de agua potable; y en el manejo de residuos.

Por su parte, se ha observado que las condiciones laborales generan impactos significativos en la salud y seguridad de los trabajadores, quienes pueden presentar problemas físicos, cansancio extremo, exposición a pesticidas u otros químicos. A esto se suman nuevas complicaciones generadas por los impactos del cambio climático como son los trastornos de insolación en los trabajadores –por las llamadas «olas de calor»– y un uso cada vez más intenso de recursos hídricos –debido a las prolongadas sequías–, todo lo cual genera crecientes tensiones con las comunidades locales.

Todos estos desafíos evidencian la necesidad de implementar prácticas que promuevan condiciones laborales, ambientalmente sostenible y una participación significativa con las comunidades involucradas.

En la parte final de este diagnóstico, se presenta un primer análisis sectorial enfocado en la industria vitivinícola. Esta revisión destaca un considerable margen de mejora en una industria que cuenta con las capacidades y la disposición necesarias, para ajustar sus prácticas empresariales a las exigencias y demandas del mercado internacional.

1 Lidl (2022). Human Rights Impact Assessment
2 Oxfam (2021). The Workers Behind Sweden's Italian Wine

La meseta de implementación y el desafío de la integración y gobernanza de DDHH en la empresa



FRANCISCO LOYOLA
COORDINADOR GENERAL
DEL PROGRAMA DE
SOSTENIBILIDAD
CORPORATIVA UC,
FACULTAD DE DERECHO UC

Cuando desde el Programa nos tocó *evaluar, en el año 2020, el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos de Chile*, por encargo de la Subsecretaría de Derechos Humanos, una de las grandes brechas identificadas fue que el Plan no contaba con un mecanismo para medir la implementación del estándar de conducta empresarial responsable que dicha política pública buscaba promover. Con esa conclusión, en 2021, en colaboración con el Centro de Políticas Públicas UC, presentamos una *propuesta de política pública* para integrar en el Plan una herramienta de medición de la implementación de los lineamientos de los Principios Rectores. Ese artículo fue la base de este Diagnóstico que hoy va ya en su tercera versión³.

A la fecha de este tercer Diagnóstico, se comienza a apreciar una tendencia clara: hay un avance generalizado y mayoritario en la implementación del marco en las empresas del índice IPSA evaluadas (e incipiente con algunos liderazgos marcados en las empresas públicas). Y este avance generalizado tiene algunas particularidades que vale la pena destacar.

Una primera tendencia, es que se identifica respecto a que las empresas que toman la decisión de implementar el marco experimentan un alza significativa en los primeros años de medición. Esa alza se explica en la mayoría de casos, por un aumento significativo de puntaje vinculado a la publicación de políticas de derechos humanos, así como a la identificación de cuáles áreas de la empresa ya realizan gestión de riesgos en derechos humanos, por ejemplo en su gestión de cumplimiento laboral o de salud y seguridad. Porque ninguna empresa parte de cero, el mero cumplimiento normativo de la exigente normativa nacional ya cubre un gran porcentaje de los impactos más probables a trabajadores, así como los impactos ambientales más relevantes.

3 Otras de las recomendaciones que se presentaron en el artículo señalado fue la sugerencia de agregar una referencia al marco y a los Principios Rectores en que nueva norma de la Comisión para el Mercado Financiero sobre memorias anuales, lo que finalmente sucedió con la NCG N° 461 que ha sido una contribución muy significativa para que las empresas reporten y transparenten sus avances en la implementación del marco, facilitando la realización de este ejercicio.

Así, al aclarar la vinculación entre las áreas de gestión, así como la reflexión a nivel directivo sobre lo que implica dejar constancia en una política del compromiso de respeto para con los derechos humanos es, sin lugar a duda, un avance de gran trascendencia que pocos países en la región pueden jactarse que sea algo mayoritario y generalizado a nivel de grandes empresas en sus economías.

Pero, superado ese significativo paso inicial, comienza una transición más ingrata, pausada y escalonada: una meseta de implementación que solo algunas empresas líderes han logrado superar⁴.

Esa meseta viene dada, porque el estándar es exigente y requiere una sensibilización interna transversal y una colaboración y gobernanza coordinada sobre diversas temáticas que es compleja. Porque en efecto, el concepto de derechos humanos, como noción integral, exige trabajo conjunto y liderazgos persuasivos que faciliten el flujo de recursos, información y reporte desde las áreas operativas, hacia las gerencias estratégicas y, con la participación e involucramiento activo y reflexivo de la alta administración. Hoy vemos que varias de las empresas evaluadas llegaron a esta meseta y, vemos como de los testimonios que nos hacen llegar, experimentan, a veces con frustración, las dificultades de seguir profundizando en esta compleja implementación.

La invitación es a seguir avanzando, a ver el ejemplo de aquellas empresas que han logrado superar esa meseta y, a escuchar los testimonios y experiencias francas que muchos quienes comenzaron con esta temática hace ya varios años comparten en diversos medios y espacios con generosidad. También a aprovechar el abundante material disponible y, a seguir empujando en sus organizaciones con la convicción de que en el éxito se juegan la confianza que la sociedad deposita en sus empresas, esencial para su buen funcionamiento y éxito en el largo plazo.

4 Al menos en base a lo concluido por este Diagnóstico elaborado con la información que reportan las mismas empresas al mercado y a los reguladores.

Diagnóstico y metodología

El objetivo principal de este Tercer Diagnóstico es presentar información que permita a los actores públicos, la academia, la sociedad civil y el sector empresarial evaluar el progreso actual en la implementación de los Principios Rectores. Este ejercicio busca establecer una línea base para seguir avanzando, identificar oportunidades de mejora en políticas públicas y normativas sectoriales y, crear un estándar que facilite la comparación de las prácticas corporativas en la identificación y gestión de impactos sociales con un enfoque de derechos humanos.

En cuanto a las características de la metodología utilizada, es importante destacar que se basa, exclusivamente, en información pública disponible de las empresas. Esta información es reportada, ya sea, en cumplimiento de normativas nacionales o, por el cumplimiento o alineación a diversos índices o estándares internacionales como los establecidos por GRI, Pacto Global, o las evaluaciones dirigidas a inversionistas como son el Corporate Sustainability Assesment (CSA) de S&P.

Las principales fuentes de información utilizada son las memorias anuales de las empresas evaluadas. Dichos reportes, como información oficial entregada al mercado, está sujeta a los criterios de veracidad, suficiencia y oportunidad que establece la Ley de Mercado de Valores y que regula y fiscaliza la Comisión para el Mercado Financiero y, por lo mismo, esta revestida de una expectativa razonable de confiabilidad.

Así también, es importante señalar que lo que evalúa este Diagnóstico es el nivel de implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en las empresas, lo que considera sobre todo políticas y sistemas de gestión y gobernanza en alineación con el estándar de Naciones Unidas.

El Diagnóstico no evalúa que las empresas revisadas tengan o no impactos actuales o potenciales en derechos humanos, ya que, son las mismas empresas las que tienen la mejor posición para identificar de forma temprana y preventiva dichos impactos por medio, justamente, de la debida diligencia, que es el proceso cuya implementación se busca evaluar.

Una de las razones por las que el marco de los Principios Rectores ha generado tanto consenso y ha avanzado en su implementación de forma tan acelerada, es porque parte de la buena fe en la identificación y gestión proactiva y responsable de los impactos, en el entendido de que exista la convicción en quienes realizan el proceso de debida diligencia, de que identificar, prevenir, mitigar y reparar dichos impactos es necesario y conveniente para su legitimidad y viabilidad como empresas en el largo plazo.

Esta investigación, que se basa en la información que las empresas reportan a las entidades que las fiscalizan y al mercado, puede ser enriquecida y complementada con otros análisis y evaluaciones realizadas; por ejemplo, con el involucramiento directo de actores o grupos de interés, con análisis de sentencias judiciales o sanciones administrativas, con evaluaciones de percepción ciudadana, con evaluaciones o estadísticas de incidentes o respuesta, así como con una multiplicidad de métodos o técnicas de investigación. En los casos en que pueda existir disonancia entre los resultados de este diagnóstico y la percepción común o el conocimiento de algún incidente particular, es porque probablemente existe un espacio para la investigación que pueda aclarar a qué se deben dichas diferencias entre lo reportado, los hechos percibidos y acreditados.

Por cierto, la información recopilada constituye una herramienta valiosa para que la academia, la sociedad civil y las entidades del sector público competentes analicen si los compromisos declarados por las empresas se traducen en acciones concretas. También es útil para que las propias empresas puedan compararse con sus pares de la industria y del mercado nacional.

Finalmente se hace presente que, en el caso de aquellas empresas con las cuales el Programa de Sostenibilidad Corporativa ha tenido alguna relación profesional –ya sea en capacitación, evaluación o realización de debida diligencia–, la evaluación para este diagnóstico fue realizada directamente por una investigadora independiente al Programa.

Indicadores analizados

Esta investigación utilizó la metodología de la Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) de la WBA en su versión «Core UNGP». Los CORE UNGP se componen de 12 indicadores generales que evalúan los elementos fundamentales de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Los indicadores evaluados reflejan las expectativas fundamentales de los Principios Rectores: compromisos, debida diligencia en DDHH y, acceso a reparación. Estos son:

PILAR A: COMPROMISOS Y GOBERNANZA

- A.1: Compromiso de respeto de los DDHH
- A.2: Compromiso de respeto de los Derechos Humanos de trabajadores de acuerdo a la declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo
- A.3: Compromiso de remediar

PILAR B: SISTEMAS DE IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS EN DDHH (DEBIDA DILIGENCIA)

- B.1: Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos
- B.2: Identificación de riesgos e impactos en DDHH
- B.3: Evaluación de riesgos e impactos en DDHH
- B.4: Integración y acción respecto a riesgos e impactos en DDHH
- B.5: Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en DDHH
- B.6: Comunicación sobre impactos en DDHH

PILAR C: MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REPARACIÓN

- C.1: Mecanismos de reclamación para trabajadores
- C.2: Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas
- C.3: Remediación de impactos adversos

Muestra

SECTOR PRIVADO

El Tercer Diagnóstico evaluó a las 28 empresas pertenecientes al Índice de Precios Selectivos de Acciones (IPSA Chile). Este grupo fue seleccionado por estar compuesto por grandes corporaciones nacionales que transan públicamente sus acciones y, por lo tanto, están sujetas a altos estándares de transparencia, incluyendo la Norma de Carácter General N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

La muestra utilizada corresponde al IPSA del segundo trimestre de 2024, periodo en el cual SONDA S.A. dejó de formar parte del índice.

Fecha de corte y etapa de diálogo

En junio de 2024, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, se realizó una mesa de diálogo empresarial con el propósito de comunicar los hitos más relevantes del Tercer Diagnóstico y atender las inquietudes de las empresas evaluadas. A continuación, se llevaron a cabo tres talleres virtuales en los meses de julio, agosto y septiembre. Estas sesiones estuvieron orientadas a facilitar la comprensión de los indicadores evaluados y a responder las consultas planteadas por las empresas. La convocatoria incluyó a todas las empresas del IPSA y a las empresas públicas evaluadas, logrando una participación destacada y un alto nivel de compromiso por parte de los asistentes.

SECTOR PÚBLICO

Por segundo año consecutivo se evaluaron empresas públicas. Se seleccionaron 15 de un total de 32, considerando aquellas con mayores ingresos ordinarios anuales reportados en 2023, según sus estados financieros. Este año, se incluyó al Banco del Estado de Chile y se excluyó a la Empresa Portuaria San Antonio (EPSA).

SECTOR VITIVINÍCOLA

Este diagnóstico introduce como innovación la evaluación del sector vitivinícola chileno. Para ello, se seleccionó como muestra a las empresas asociadas a Vinos de Chile. Esta organización, reconocida por su representatividad en el sector, reúne desde pequeñas bodegas hasta grandes corporaciones con destacada participación en los mercados nacionales e internacionales. Además, desempeña un rol estratégico al promover estándares de conducta empresarial responsable entre sus empresas asociadas, impulsando prácticas sostenibles y éticas en el rubro.

La fecha de corte para la información analizada fue septiembre de 2024, excepto para el sector vitivinícola, donde se extendió a octubre. Se consideró válida únicamente la información publicada y de acceso público antes de dichas fechas.

Las empresas de los sectores público y privado tuvieron la oportunidad de revisar sus evaluaciones y aportar información adicional, siempre que cumpliera con los criterios establecidos. En el caso del sector vitivinícola, no se contempló un período de diálogo en esta ocasión debido a las particularidades del abordaje sectorial, que involucró a empresas de distintos tamaños y con grados desiguales de avance en la implementación del marco evaluado.

Resultados por Industria

Los resultados obtenidos en este Tercer Diagnóstico permiten identificar algunas tendencias por rubro o tipo de industria en el avance en la implementación de los PRNU. Para ello, se tomó como referencia la clasificación establecida por el *Sustainability Accounting Standards Board* (en adelante, «SASB»), que organiza a las empresas según su sector e industria.

No obstante, en aquellos casos donde dicha clasificación no se ajustaba completamente a la realidad empresarial chilena, se realizaron ajustes y se reubicaron ciertas empresas en sectores industriales que reflejaran de forma más precisa su actividad económica.

Tabla 1. Clasificación utilizada con los sectores industriales evaluados y las empresas pertenecientes a cada sector.

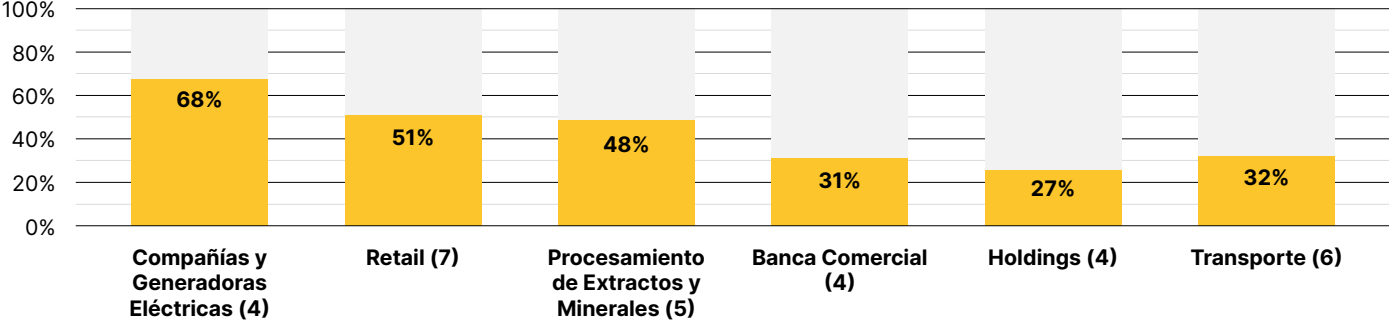
SECTOR INDUSTRIAL						
EMPRESAS	COMPAÑÍAS Y GENERADORAS ELÉCTRICAS	RETAIL	PROCESAMIENTO DE EXTRACTOS Y MINERALES	BANCA COMERCIAL	HOLDINGS	TRANSPORTE
	Colbún S.A.	Cencosud S.A.	CAP S.A.	Banco de Chile	Empresas Copec S.A.	Compañía Sud Americana de Vapores S.A.
	Enel Américas S.A.	Falabella S.A.	Corporación Nacional del Cobre de Chile	Banco de Crédito e Inversiones	Inversiones Aguas Metropolitanas S.A.	Empresa de los Ferrocarriles del Estado
	Enel Chile S.A.	Ripley Corp S.A.	Empresa Nacional de Minería	Banco Santander-Chile	Quiñenco S.A.	Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.
	Engie Energía Chile S.A.	Zona Franca de Iquique S.A.	Empresa Nacional del Petróleo	Itaú Corpbanca	Sociedad Inversiones Oro Blanco S.A.	Empresa de Correos De Chile
		SMU S.A.	Sociedad Química Minera de Chile S.A.	Banco del Estado de Chile		Latam Airlines Group S.A.
		Parque Arauco S.A.				
		Plaza S.A.				

*Las siguientes empresas no fueron incluidas en esta evaluación, ya que se determinó que no pertenecían a ningún sector representado por al menos tres empresas: Aguas Andinas S.A., Compañía de Cervecerías Unidas S.A., Embotelladora Andina S.A., Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A., Empresas CMPC S.A.,

Viña Concha y Toro S.A., Astilleros y Maestranzas de la Armada, Casa de Moneda de Chile S.A., Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A., Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile, Fábrica y Maestranzas del Ejército, Polla Chilena de Beneficencia S.A. y Televisión Nacional de Chile.

Análisis por sector industrial

Gráfico 1. Cumplimiento promedio total de las empresas según sector industrial.



El gráfico ilustra las diferencias en los porcentajes promedio de cumplimiento por sector industrial, evidenciando una notable variabilidad entre ellos. En particular, el sector de Compañías y Generadoras Eléctricas destaca como el más alineado con los criterios evaluados, con un promedio del 68%. Este desempeño lo posiciona como un referente en cumplimiento, superando significativamente a los demás sectores y manteniendo la tendencia observada en años anteriores. Este resultado podría atribuirse a diversos factores, como la activa colaboración del gremio, los compromisos públicos asumidos en el marco del Plan Nacional de Empresa y Derechos Humanos, así como la comprensión de parte de las empresas generadoras de la importancia de la evaluación en derechos humanos, para facilitar proyectos de inversión, principalmente vinculados con las energías renovables.

Le sigue el sector industrial *Retail*, con un promedio de cumplimiento del 51%. Lograron un nivel de cumplimiento superior al promedio obtenido por las empresas del IPSA. En este rubro, existen varias empresas que están liderando el diagnóstico, con un foco muy fuerte en temas de trabajadores y recursos humanos, así como de vínculo comunitario.

En un nivel intermedio se ubica el sector de Procesamiento de Extractos y Minerales, con un 48%. Aunque este porcentaje es superior al de los sectores más rezagados, aún existe un margen considerable para mejorar. Es importante señalar que en este rubro se evaluaron pocas empresas

y, aunque en minería existen estándares bastante robustos como CopperMark, IRMA, o el GRI 14 (que entra en vigor el 1 de enero de 2026) aún son pocas las empresas que reportan su cumplimiento.

Además, un estudio realizado durante este año por el Programa de Sostenibilidad Corporativa UC, con el apoyo de la GIZ, evidencia importantes brechas entre las normas nacionales y los estándares internacionales en relación con la integridad empresarial y la debida diligencia, entre otros⁵. Esto destaca la necesidad de un trabajo sectorial más focalizado para el próximo año, incluyendo empresas mineras que no están listadas en la Bolsa en Chile ni abiertas al mercado.

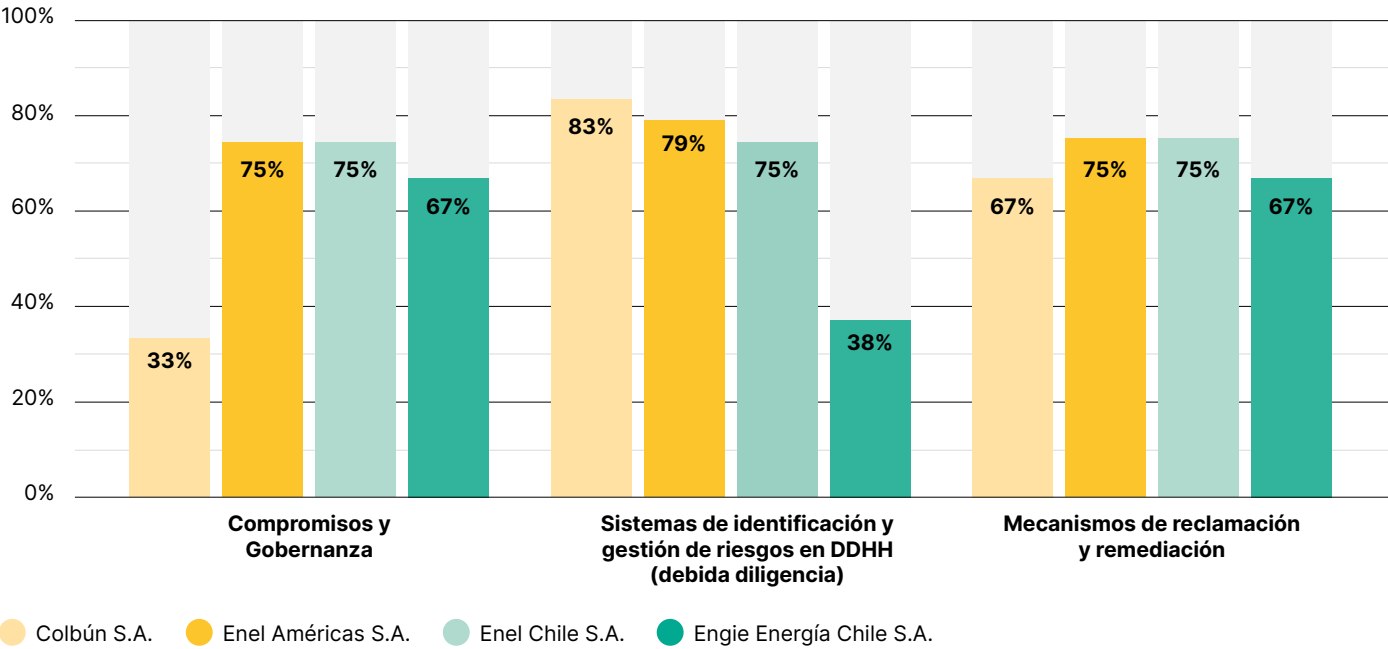
Por otro lado, sectores como Holdings (27%), Banca Comercial (31%) y Transporte (32%) muestran los niveles más bajos de cumplimiento, lo que evidencia desafíos significativos en la implementación de normativas y estándares requeridos. Estos sectores están considerablemente rezagados en comparación con el mejor posicionado, no obstante se ve un avance en el promedio general en relación a las evaluaciones de los años anteriores.

En términos generales, el análisis destaca la necesidad de implementar esfuerzos focalizados para impulsar el avance de los sectores más rezagados, mientras se promueve el mantenimiento y fortalecimiento de las buenas prácticas en los sectores líderes.

5 Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) y Programa de Sostenibilidad Corporativa UC. (2024). «Estudio comparativo entre la normativa chilena y peruana con los requerimientos auditados por el estándar de minería responsable IRMA».

COMPAÑÍAS Y GENERADORAS ELÉCTRICAS

Gráfico 2. Porcentajes de nivel de cumplimiento según área de empresas pertenecientes al sector industrial «compañías y generadoras eléctricas».



En el sector industrial, específicamente en Compañías y Generadoras Eléctricas, se observa, de manera general, un alto nivel de cumplimiento en todas las empresas que conforman este grupo.

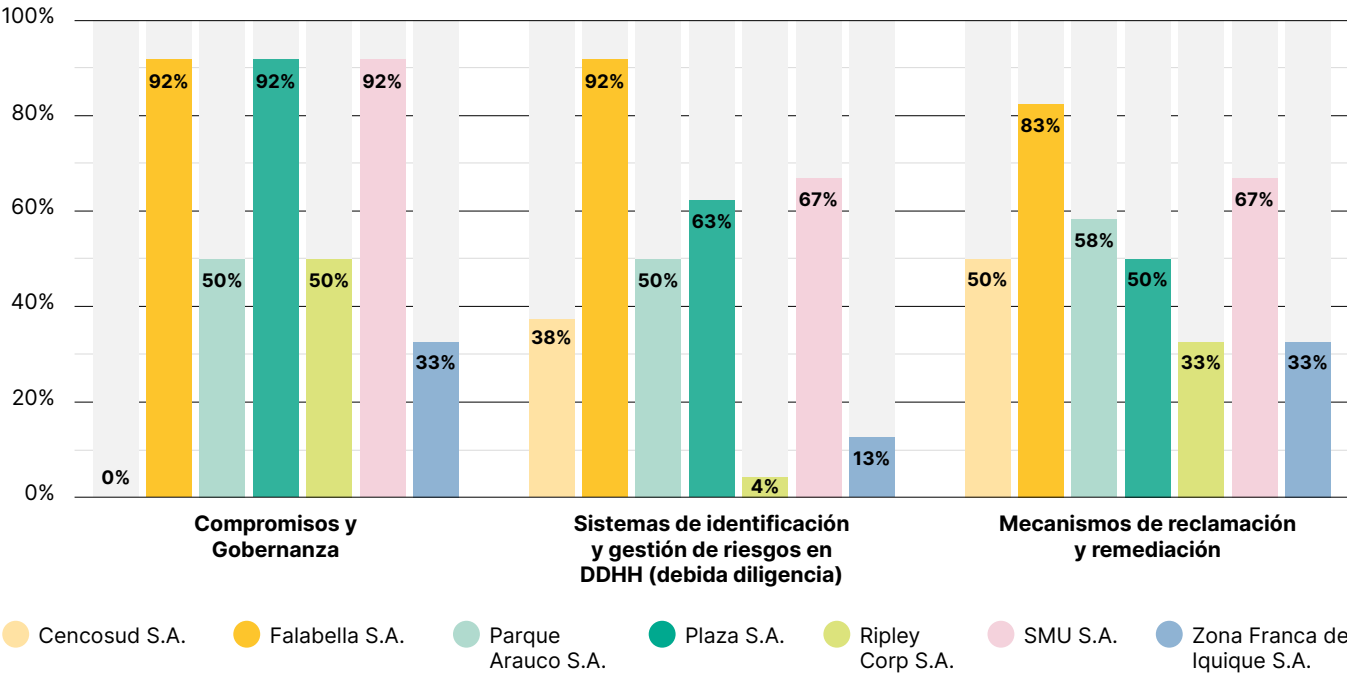
En el pilar A, referente a Compromisos y Gobernanza, destacan Enel Chile y Enel Américas, evidenciando que su compromiso con los derechos humanos está claramente establecido y comunicado mediante políticas formales de la empresa.

En cuanto al pilar B, relacionado con el Sistema de Identificación y Gestión de Riesgos en Derechos Humanos, el liderazgo corresponde a Colbún. Esto refleja avances significativos no solo en la identificación de posibles riesgos en materia de derechos humanos, sino también en la implementación de medidas concretas para integrar los de manera efectiva en su sistema de gestión.

Finalmente, respecto al pilar C, relativo a los Mecanismos de reparación y remediación, todas las empresas del sector muestran un cumplimiento similar. Estas organizaciones cuentan con mecanismos de reclamación accesibles tanto para sus trabajadores como para terceros potencialmente afectados. Sin embargo, aún persisten desafíos en lograr una remediación efectiva y oportuna de los impactos negativos generados.

RETAIL

Gráfico 3. Porcentajes de nivel de cumplimiento según área de empresas pertenecientes al sector industrial «retail».



El sector Retail muestra un nivel de cumplimiento superior al promedio de las empresas del IPSA, alcanzando un 51%.

Sin embargo, este sector presenta una notable asimetría en los niveles de cumplimiento entre sus empresas.

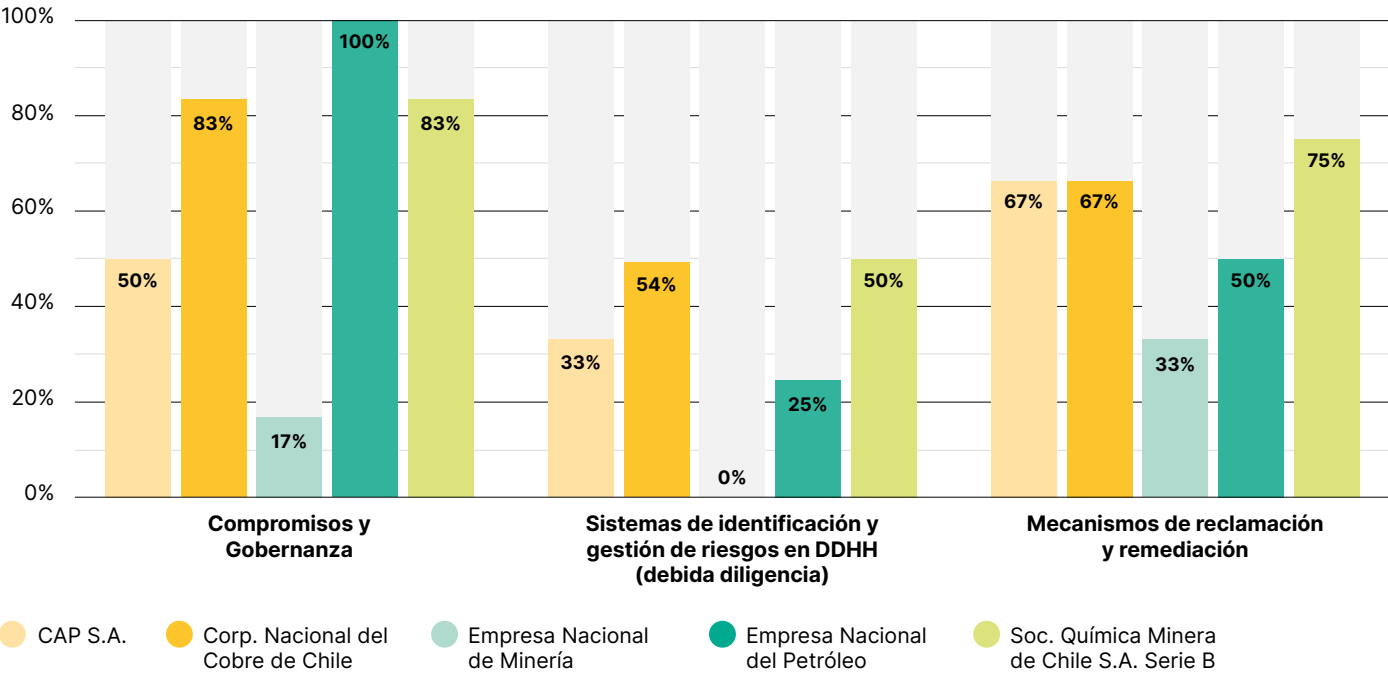
Por un lado, destaca Falabella, que no solo lidera en todas las áreas del sector, sino que también se posiciona como la empresa con mejor desempeño en este Tercer Diagnóstico. Este liderazgo refleja un compromiso activo y sostenido con la implementación de los Principios Rectores.

Le siguen SMU, Plaza y Parque Arauco, con niveles de cumplimiento del 73%, 67% y 52%, respectivamente. Estos resultados evidencian avances significativos en todas las áreas evaluadas, especialmente en el fortalecimiento de sus políticas, lo que refleja un esfuerzo constante por implementar de manera efectiva del marco.

En contraste, Cencosud, Ripley y Zona Franca de Iquique presentan niveles de cumplimiento muy bajos en todos los pilares evaluados, lo que afecta negativamente el promedio general del sector.

PROCESAMIENTO DE EXTRACTOS Y MINERALES

Gráfico 4. Porcentajes de nivel de cumplimiento según área de empresas pertenecientes al sector industrial «Procesamiento de Extractos y Minerales».



Las empresas dedicadas al Procesamiento de Extractos y Minerales obtuvieron, en promedio, un nivel de cumplimiento superior al de las empresas del IPSA, alcanzando un cumplimiento general cercano al 48%. Este desempeño refleja avances significativos en el sector, impulsados principalmente por el progreso de varias empresas clave.

Destacan especialmente CODELCO y SQM, ambas con un nivel de cumplimiento general del 65%, seguidas por ENAP, que alcanza un 50%. Estos resultados han contribuido de manera significativa a elevar el promedio general de la industria.

En el pilar A, relacionado con Compromisos y Gobernanza, sobresale ENAP, que alcanzó un 100% de cumplimiento, un logro vinculado a la actualización de sus políticas internas. No obstante, aún persisten desafíos importantes, particularmente en la identificación y gestión de riesgos en derechos humanos.

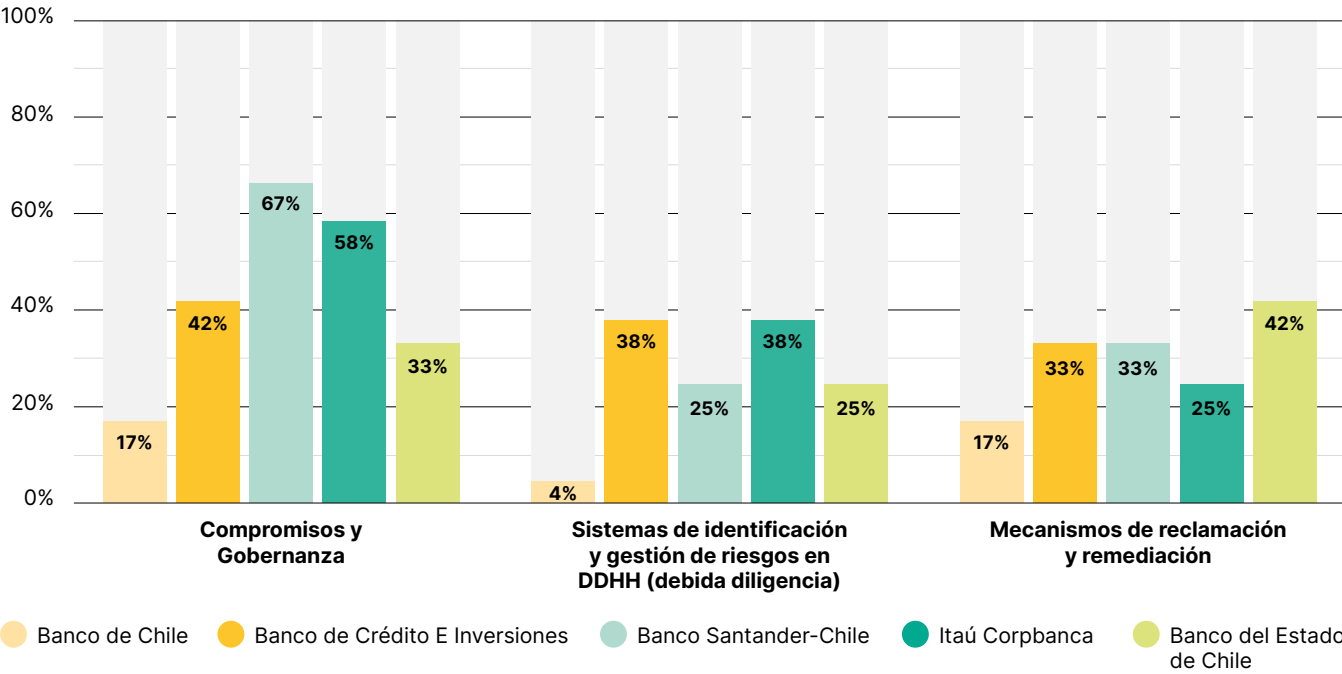
En cuanto al pilar B, enfocado en el Sistema de Identificación y Gestión de Riesgos en Derechos Humanos, el liderazgo corresponde a CODELCO, que obtuvo un nivel de cumplimiento superior al promedio. Este desempeño demuestra que las empresas estatales pueden alcanzar avances significativos en la gestión de riesgos relacionados con derechos humanos.

Respecto al pilar C, relativo a los Mecanismos de reparación y remediación, destaca SQM, que no solo supera el promedio general de cumplimiento, sino que también ha mostrado avances importantes en el desarrollo de mecanismos de remediación.

Por último, se encuentra la Empresa Nacional de Minería, que registra un nivel de cumplimiento considerablemente inferior al promedio del sector, lo que evidencia un rezago en su desempeño en comparación con las demás empresas evaluadas.

BANCA COMERCIAL

Gráfico 5. Porcentajes de nivel de cumplimiento según área de empresas pertenecientes al sector industrial «Banca Comercial».



En el sector de la Banca Comercial se ha observado un progreso en la implementación del marco de empresas y DDHH por parte de la mayoría de las entidades. Este avance coincide con un aumento en la generación de información dentro de la industria bancaria sobre sus posibles impactos en DDHH.

Por un lado, se ha abordado el impacto directo de las actividades bancarias, relacionado con su rol como empleador y su interacción con trabajadores, clientes y comunidades. Por otro lado, se ha destacado su impacto indirecto como financista de grandes proyectos de inversión o de clientes estratégicos, donde la banca tiene la capacidad de ejercer influencia para identificar posibles riesgos en derechos humanos y promover su mitigación adecuada. Este cometido no solo contribuye a la protección de los derechos humanos, sino que también puede facilitar la viabilidad de los proyectos de inversión. El marco de los PRNU es un elemento central de los Principios del Ecuador (EPs), a los que adhieren y refieren en sus evaluaciones de riesgo socioambiental varias de las entidades evaluadas.

Además, se han identificado avances en la implementación de mecanismos efectivos de reclamación y remediación, particularmente en el

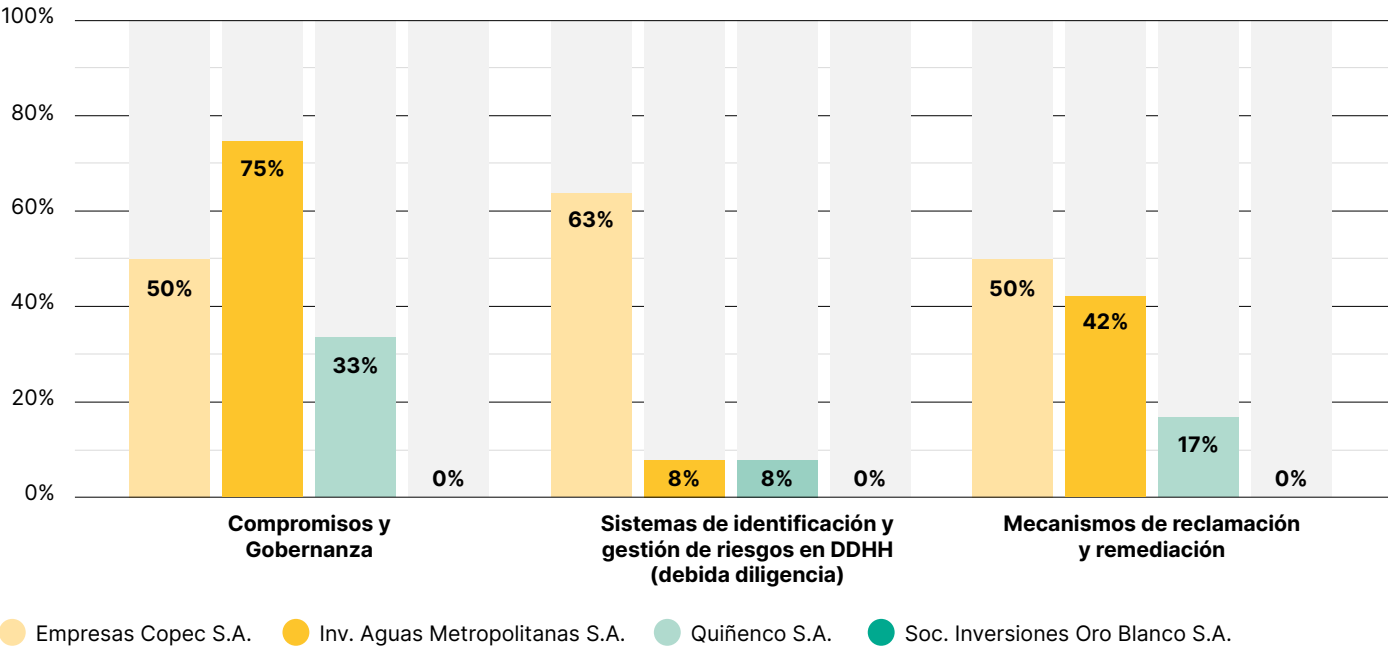
contexto de la ejecución de proyectos de infraestructura o de gran envergadura, lo que refuerza la responsabilidad del sector en este ámbito.

A pesar de lo expuesto, este sector aún presenta un nivel de cumplimiento inferior al promedio de las empresas del IPSA, alcanzando un nivel de cumplimiento general del 31%.

Se destaca que ITAÚ CORPBANCA, BCI, Banco Santander y Banco del Estado de Chile reportan haber ejecutado o iniciado procesos de debida diligencia en DDHH, lo que representa avances significativos en esta materia. Sin embargo, dichos procesos aún se encuentran en etapas iniciales o en desarrollo, quedando pendiente su plena integración o, al menos, el reporte detallado sobre su implementación.

Es importante destacar la incorporación de Banco Estado al diagnóstico este año y la obtención de una evaluación positiva, considerando que es su primera participación y que se trata de una empresa pública.

Por último, Banco de Chile registra un nivel de cumplimiento inferior al del resto de los bancos, con resultados bajos en todos los pilares evaluados.



Tal como se observó en evaluaciones anteriores, el sector industrial de Holdings continúa mostrando un nivel de cumplimiento por debajo del promedio de las empresas del IPSA. Con un cumplimiento general del 27%, se posiciona como el sector industrial con el menor avance registrado

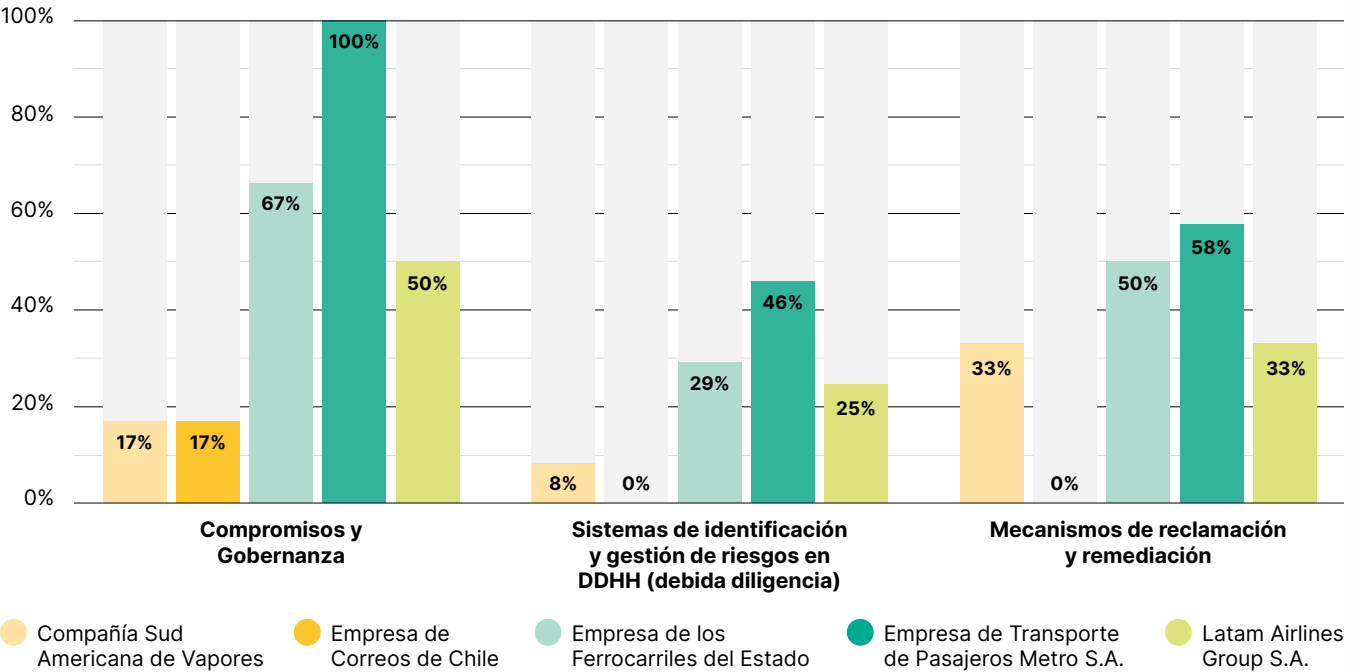
Sin embargo, es importante destacar el progreso alcanzado este año por Empresas COPEC, que no solo se posiciona como líder en el sector industrial, sino que también alcanza un nivel de cumplimiento general del 56%, superando el promedio de las empresas del IPSA.

Empresas COPEC ha mejorado notablemente su reportabilidad, destacándose la actualización de sus políticas, las cuales reflejan su compromiso con el respeto a los derechos humanos, extendiéndolo también a sus proveedores. Además, ha avanzado en la descripción y actualización de su sistema de identificación de riesgos en derechos humanos.

Estos logros evidencian que los holdings tienen el potencial de avanzar de manera significativa en la implementación de los Principios Rectores.

Por su parte, Inversiones Aguas Metropolitanas sobresalió en el pilar A (Compromisos y Gobernanza), reflejando un claro interés en fortalecer las políticas corporativas de la empresa.

Sin embargo, el limitado progreso de Quiñenco y la Sociedad de Inversiones Oro Blanco ha tenido un impacto negativo en el puntaje promedio del sector, manteniéndolo en niveles considerablemente bajos.



Por último, el sector industrial del transporte registró un cumplimiento promedio total cercano al 32%, manteniéndose por debajo del promedio general.

Este año, destaca la empresa de transporte de pasajeros METRO S.A., que evidenció un avance significativo al incrementar su nivel de cumplimiento en un 30% respecto a los resultados del Tercer Diagnóstico, alcanzando un 63% de cumplimiento general. Este progreso la posiciona no solo como líder en su sector, sino también como una de las empresas con mayores avances durante el período evaluado.

En particular, METRO S.A. sobresale en el pilar A (Compromisos y Gobernanza), donde alcanzó un cumplimiento del 100% gracias a la publicación de su política de derechos humanos. Adicionalmente, se destacan los avances obtenidos en el pilar C, con énfasis en el fortalecimiento de sus mecanismos de reclamación y en la mejora de su comunicación con los grupos de interés.

Por otro lado, la Empresa de los Ferrocarriles del Estado (EFE) presenta un desempeño más moderado, registrando un porcentaje de cumplimiento cercano al 44%.

En contraste, Latam y Compañía Sudamericana de Vapores muestran niveles de cumplimiento significativamente inferiores al promedio del sector. Asimismo, Correos de Chile registra un puntaje especialmente deficiente y preocupante.

Resultados Empresas IPSA

Tabla 2. Puntaje de cumplimiento por área y total entre las empresas IPSA.

EMPRESA	Compromisos y Gobernanza (6)	Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia) (12)	Mecanismos de reclamación y remediación (6)	TOTAL (24)
AGUAS ANDINAS S.A., SERIE A	5,5	9,0	4,0	18,5
BANCO DE CHILE	1,0	0,5	1,0	2,5
BANCO DE CRÉDITO E INVERSIONES	2,5	4,5	2,0	9,0
BANCO SANTANDER-CHILE	4,0	3,0	2,0	9,0
CAP S.A.	3,0	4,0	4,0	11,0
CENCOSUD S.A.	0,0	4,5	3,0	7,5
COLBÚN S.A.	2,0	10,0	4,0	16,0
COMPAÑÍA CERVECERÍAS UNIDAS S.A.	3,5	0,5	2,5	6,5
COMPAÑÍA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	1,0	1,0	2,0	4,0
EMBOTELLADORA ANDINA S.A. SERIE B	2,5	1,5	3,5	7,5
EMP. NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	4,0	7,0	3,0	14,0
EMPRESAS CMPC S.A.	3,5	5,0	3,0	11,5
EMPRESAS COPEC S.A.	3,0	7,5	3,0	13,5
ENEL AMERICAS S.A.	4,5	9,5	4,5	18,5
ENEL CHILE S.A.	4,5	9,0	4,5	18,0
ENGIE ENERGÍA CHILE S.A.	4,0	4,5	4,0	12,5
FALABELLA S.A.	5,5	11,0	5,0	21,5
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	4,5	1,0	2,5	8,0
ITAÚ CORPBANCA	3,5	4,5	1,5	9,5
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	3,0	3,0	2,0	8,0
PARQUE ARAUCO S.A.	3,0	6,0	3,5	12,5
PLAZA S.A.	5,5	7,5	3,0	16,0
QUIÑENCO S.A.	2,0	1,0	1,0	4,0
RIPLEY CORP S.A.	3,0	0,5	2,0	5,5
SMU S.A.	5,5	8,0	4,0	17,5
SOC. QUÍMICA MINERA DE CHILE S.A. SERIE B	5,0	6,0	4,5	15,5
SOCIEDAD DE INVERSIONES ORO BLANCO S.A.	0,0	0,0	0,0	0,0
VIÑA CONCHA Y TORO S.A.	4,5	3,0	3,5	11,0
PROMEDIO	3,3	4,7	2,9	11,0

Gráfico 8. Porcentaje de cumplimiento empresas IPSA y variación con evaluación año 2023.

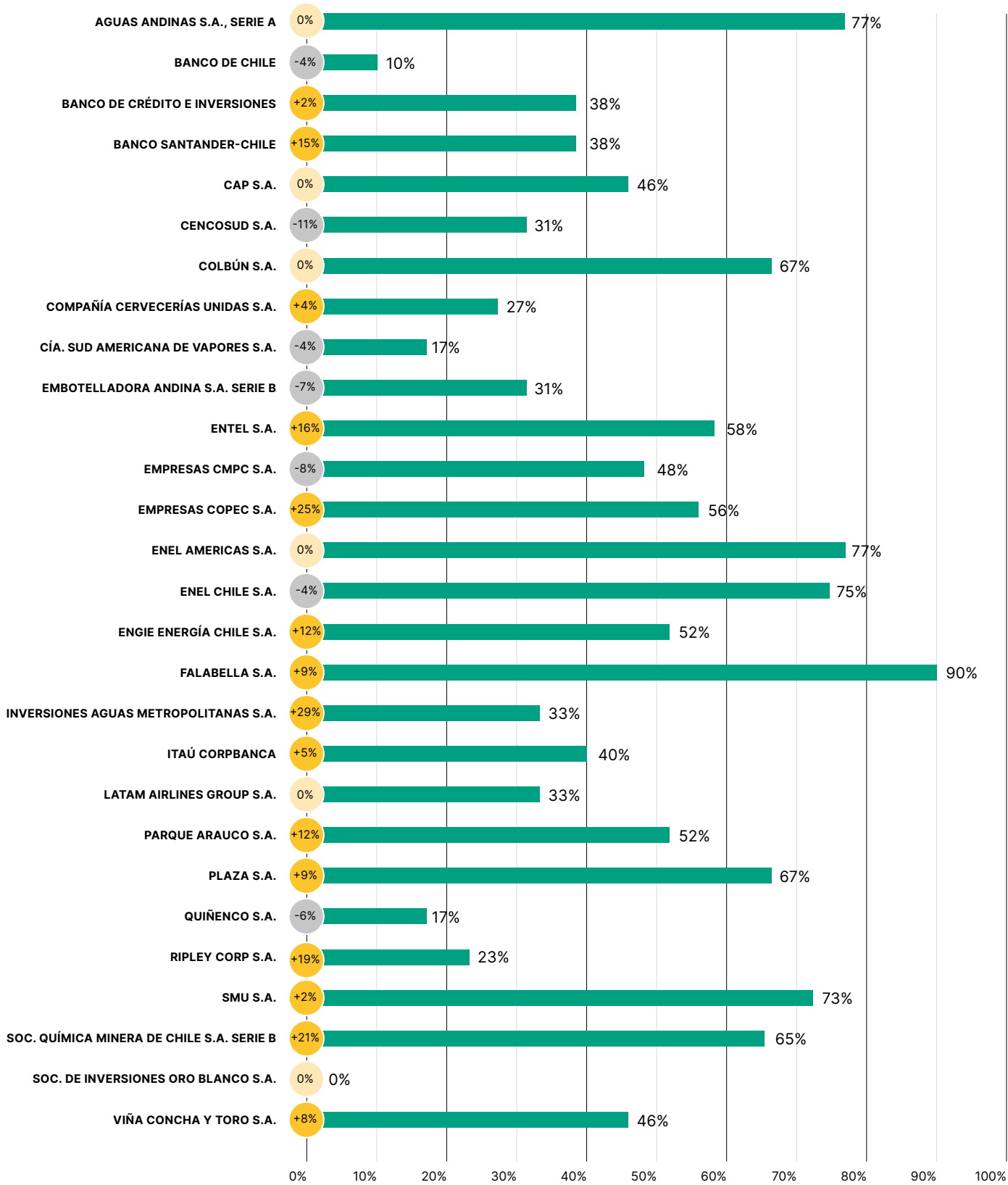
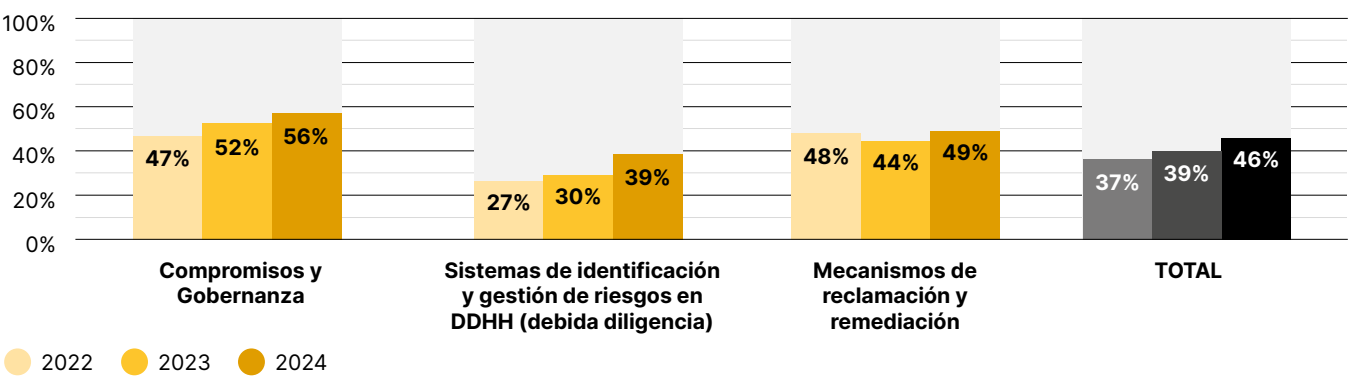


Gráfico 9. Porcentaje promedio de cumplimiento total entre las empresas IPSA.



Compromisos y Gobernanza fue el pilar en la que las empresas alcanzaron el mayor grado de cumplimiento, logrando un 56%, lo que representa un incremento del 4% respecto al año anterior. Este aumento se debe, por un lado, a que un número creciente de empresas ha adoptado declaraciones sólidas de respeto por los derechos humanos. Por otro lado, también refleja que varias empresas han mejorado sus políticas para incorporar todos los elementos evaluados por el marco, lo cual se traduce en un mayor compromiso con la adhesión al estándar internacional En lo que respecta al segundo pilar (Sistemas de identificación y gestión de riesgos en derechos humanos), se observa un aumento del 9% en el cumplimiento promedio de las empresas IPSA. Aunque esta área presenta un resultado total menor, es donde se registraron los mayores avances. Este progreso se explica por la complejidad inherente del proceso de debida diligencia, el cual requiere una participación significativa de los grupos de interés, así como a la integración de hallazgos, la elaboración de reportes y la devolución de información conforme al estándar desarrollado por la OCDE. A pesar de los desafíos que implica, cada vez más empresas están adoptando la debida diligencia como un mecanismo clave para identificar riesgos que puedan afectar a sus grupos de interés e incorporarlos en sus sistemas habituales de gestión de riesgos.

Finalmente, en cuanto a los mecanismos de reclamación y remediación, se observa un incremento del 5% en el nivel de cumplimiento por parte de las empresas IPSA. Este aumento se debe, en gran medida, a la apertura de canales de denuncia dirigidos a grupos de interés como comunidades, proveedores y consumidores. Además, en muchos casos, se han implementado medidas para fortalecer la confianza en estos canales, como su tercerización a instituciones externas o el establecimiento de mecanismos que permiten una conexión directa con el directorio. No obstante, aún se registra un avance limitado en la implementación de mecanismos de reparación y remediación que cumplan con los estándares internacionales.

De esta manera, en promedio, las empresas del IPSA lograron un cumplimiento del 46% en los indicadores CORE UNGP. Este resultado refleja un aumento del 7% en comparación con el Segundo Diagnóstico.

Es importante destacar que este año se elevó el nivel de exigencia en ciertos indicadores, especialmente los relacionados con el pilar A. Este ajuste responde al objetivo de aplicar de manera más estricta la metodología del Corporate Human Rights Benchmark (CHRB). En este contexto, se definió la necesidad de adoptar criterios más rigurosos para la asignación de puntajes.

Resultados individuales Empresas IPSA

Aguas Andinas S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
NO CLASIFICADA

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	4,5	5,5	5,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	4,5	8,5	9,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,0	4,5	4,0	2,9
Total	12,0	18,5	18,5	11,0

OBSERVACIÓN

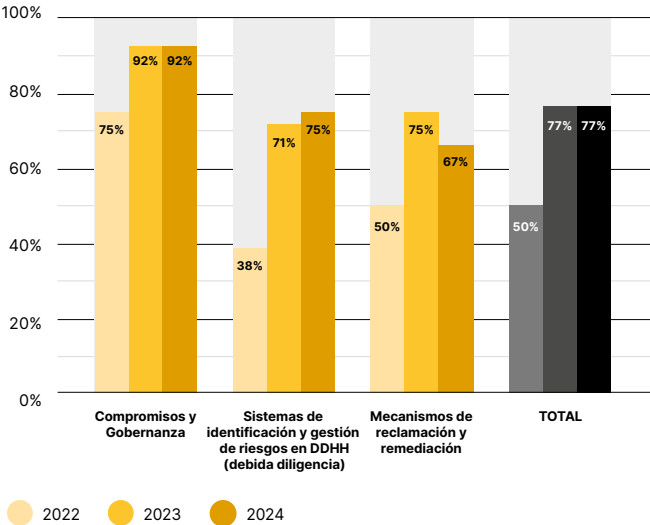
Obtuvo 18,5 puntos en la medición, lo que representa un 77% de cumplimiento, destacándose como una de las empresas mejor evaluadas en el Tercer Diagnóstico y superando en más de 7 puntos el promedio obtenido por las empresas IPSA. Al igual que el año anterior, se observa una mayor sistematización en el cumplimiento de los estándares, un compromiso más sólido con el respeto a la política de derechos humanos de la empresa y una claridad reforzada en la asignación y distribución de responsabilidades para la gestión de riesgos en derechos humanos dentro de la organización.

Esta empresa ha encargado asesorías en materia de DDHH al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC. Para asegurar la imparcialidad en la evaluación, su planilla fue revisada y ajustada por Sofía del Valle, profesional externa a la Pontificia Universidad Católica de Chile de la World Benchmarking Alliance (WBA). Su revisión no vincula a la WBA ni a su medición, el Corporate Human Rights Benchmark, a los resultados.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de AGUAS ANDINAS en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje
total obtenido
18,5



Banco de Chile

SECTOR INDUSTRIAL
BANCO
COMERCIAL

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	1,5	1,0	1,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	1,5	1,0	0,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	1,5	1,0	2,9
Total	5,5	3,5	2,5	11,0

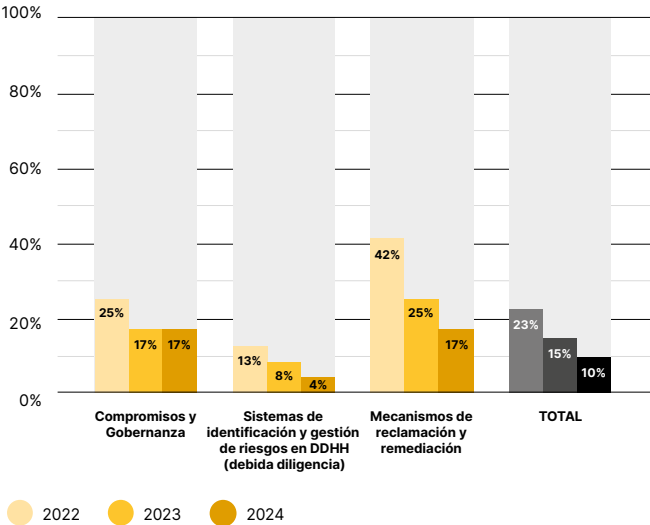
OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje de 2,5, lo cual representa una baja de 1 punto en comparación al puntaje obtenido el año 2023. El compromiso de respeto por los derechos humanos y varias otras declaraciones, se encontraron en sus sitios webs, pero no en políticas formales de la empresa. El área ponderada más baja de la empresa fue en el apartado de Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia), lo que refleja que existe poca información disponible respecto a cómo la empresa identifica, previene y gestiona sus impactos sociales más relevantes en base a los estándares del marco de empresas y derechos humanos.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de BANCO DE CHILE en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje
total obtenido
2,5



Banco de Crédito e Inversiones

SECTOR INDUSTRIAL
BANCA COMERCIAL

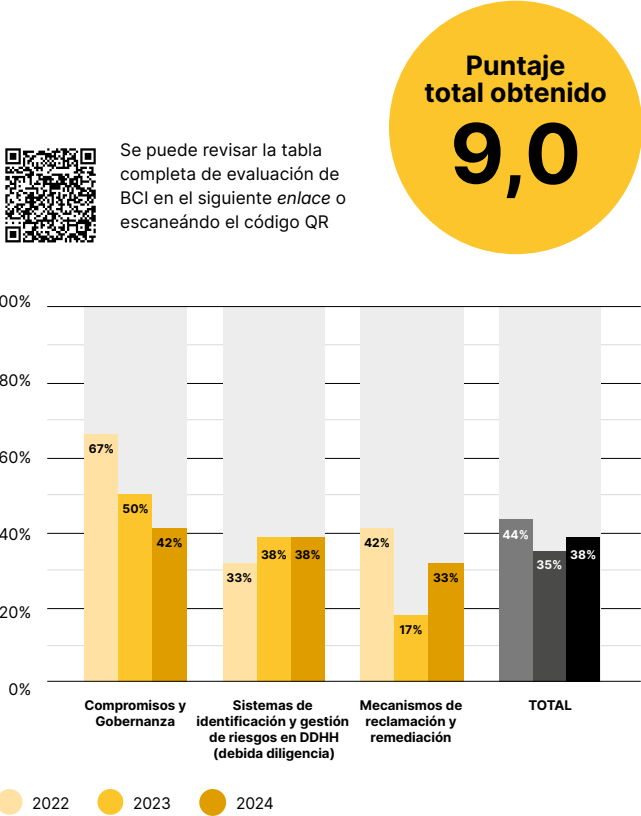
	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	4,0	3,0	2,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	4,0	4,5	4,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	1,0	2,0	2,9
Total	10,5	8,5	9,0	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje de 9,0, lo que corresponde a un cumplimiento general del 38%, resultado que se alinea con el desempeño de otras empresas del sector evaluadas.

En cuanto a avances, se destacó el fortalecimiento del canal de denuncias, con el objetivo de garantizar su accesibilidad y disponibilidad para todos los grupos de interés en materias relacionadas con DDHH.

No obstante, se observaron pocas mejoras significativas en la gestión de riesgos e impactos de DDHH dentro de su cadena de suministro.



CAP S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
PROCESAMIENTO DE EXTRACTOS Y MINERALES

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	4,0	4,0	3,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	4,5	3,5	4,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	3,5	4,0	2,9
Total	11,0	11,0	11,0	11,0

OBSERVACIÓN

Mantiene los 11 puntos obtenidos en 2023, equiparándose al promedio de las empresas IPSA. Entre los avances destacados, sobresale el fortalecimiento de sus mecanismos de reclamación y remediación, alcanzando un 67% de cumplimiento, muy por encima del promedio del 46% de las empresas IPSA en esta área.

Aunque se evidencia un nivel de madurez en la gestión interna, aún es necesario mejorar la transparencia en la implementación de la debida diligencia y su integración en la gobernanza de la empresa.

La disminución en la calificación del pilar A, correspondiente a Compromisos y Gobernanza, se debe a un aumento en las exigencias evaluativas, orientado a fortalecer el rigor metodológico del Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) y promover estándares más altos en la aplicación de los criterios establecidos.



Banco Santander Chile

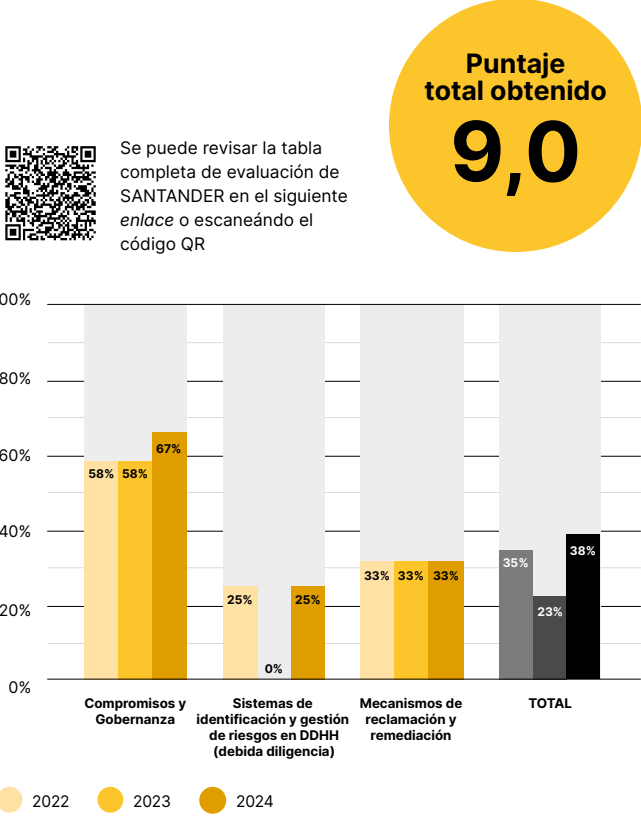
SECTOR INDUSTRIAL
BANCA COMERCIAL

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	3,5	3,5	4,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	3,0	0,0	3,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,0	2,0	2,0	2,9
Total	8,5	5,5	9,0	11,0

OBSERVACIÓN

Alcanzó un puntaje de 9,0, reflejando un notable incremento de un 15% respecto a la medición realizada en 2023. Este avance se debió principalmente en la implementación de un Sistemas de identificación y gestión de riesgos en materia de DDHH.

A pesar del aumento en las exigencias de los indicadores del pilar A sobre Compromisos y Gobernanza, Banco Santander logró mejorar su desempeño en esta área, evidenciando un compromiso sólido con el respeto de los DDHH.



CENCOSUD S.A.

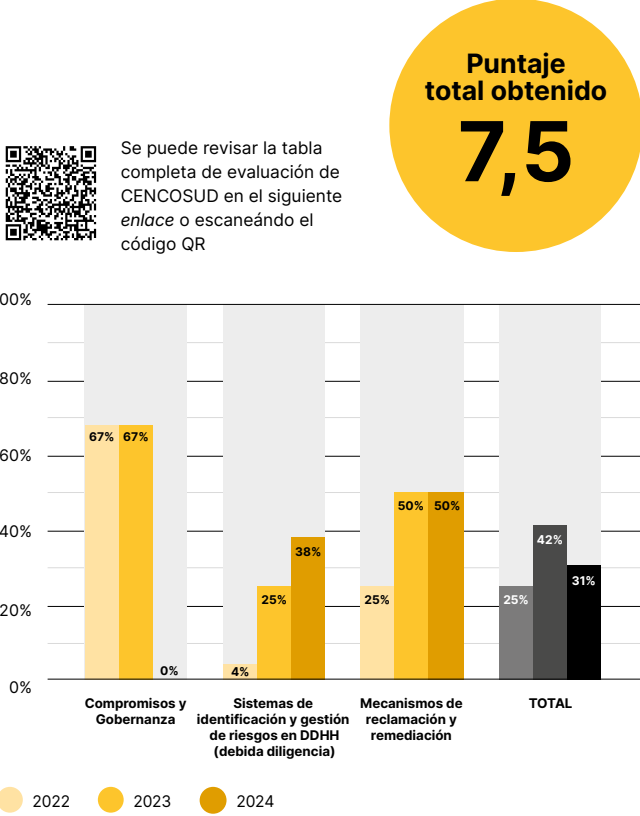
SECTOR INDUSTRIAL
RETAIL

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	4,0	4,0	0,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	0,5	3,0	4,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	1,5	3,0	3,0	2,9
Total	6,0	10,0	7,5	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje de 7,5, reflejando una disminución en comparación con los resultados de 2023. Esta baja se debe exclusivamente al aumento en las exigencias de ciertos indicadores, ajustados según las recomendaciones de la World Benchmarking Alliance.

Aunque la empresa comunica sus compromisos y enfoques de gobernanza a través de sus memorias anuales y otras declaraciones, la falta de formalización de estos compromisos en políticas contribuyó a la reducción del puntaje. No obstante, se observa un avance significativo en el pilar de Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH, con un aumento de 1,5 puntos, impulsado por mejoras en el reporte sobre el proceso de identificación de riesgos en DDHH.



Colbún S.A.

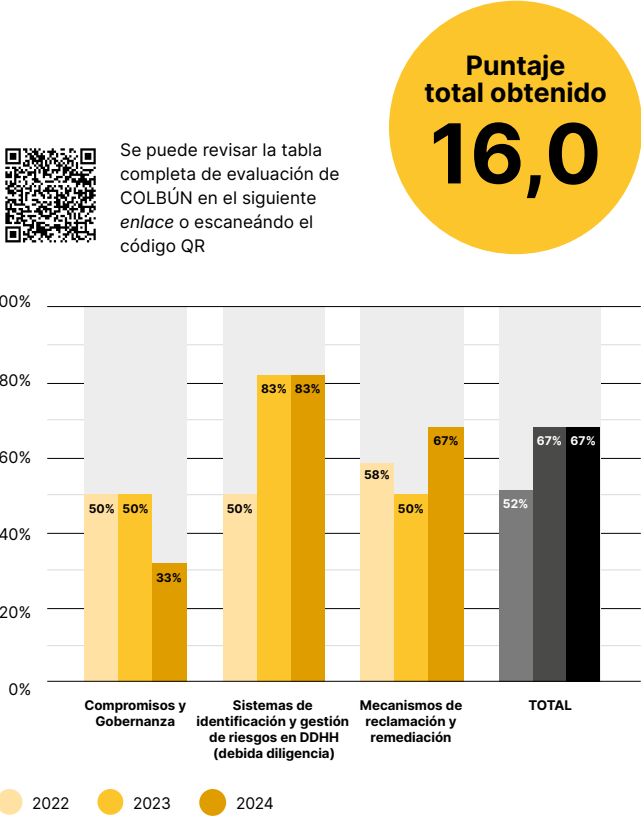
SECTOR INDUSTRIAL
COMPAÑÍAS Y
GENERADORAS
ELÉCTRICAS

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	3,0	3,0	2,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	6,0	10,0	10,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,5	3,0	4,0	2,9
Total	12,5	16,0	16,0	11,0

OBSERVACIÓN

Mantiene un puntaje total de 16 puntos obtenido en el Segundo Diagnóstico, aunque se han identificado variaciones en las calificaciones de los pilares evaluados. Sobresale el avance en el pilar C, sobre Mecanismos de reclamación y remediación, donde la empresa alcanzó un nivel de cumplimiento del 67%, considerablemente superior al promedio del 49% registrado por las empresas IPSA en esta área.

Por otro lado, en el área de Compromisos y Gobernanza (pilar A), presentó una disminución de 1 punto. Esta variación se debe al incremento en las exigencias, conforme con las recomendaciones de la World Benchmarking Alliance. Estas recomendaciones requieren que los compromisos sobre respeto a los derechos humanos estén formalizados en las políticas de la Compañía.



Compañía Sud Americana de Vapores S.A

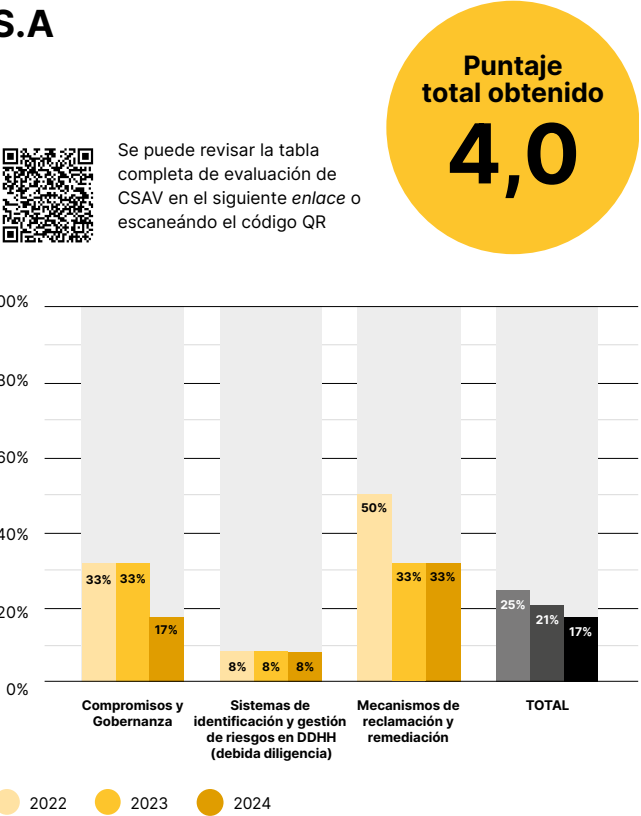
SECTOR INDUSTRIAL
TRANSPORTE

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	2,0	2,0	1,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	1,0	1,0	1,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,0	2,0	2,0	2,9
Total	6,0	5,0	4,0	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje de 4 sobre un máximo de 24, lo que representa un cumplimiento general aproximado del 17%. Este desempeño coloca a la empresa por debajo del promedio general de su sector industrial, que alcanzó un 32%.

En este Tercer Diagnóstico, se observa una disminución de 1 punto en el área de Compromisos y Gobernanza (pilar A). Esta baja se atribuye al aumento en las exigencias de ciertos indicadores, ajustados según las recomendaciones de la World Benchmarking Alliance. Estas recomendaciones requieren que los compromisos relacionados con el respeto a los derechos humanos estén formalizados en las políticas oficiales de la compañía.



Compañía Cervecerías Unidas S.A.

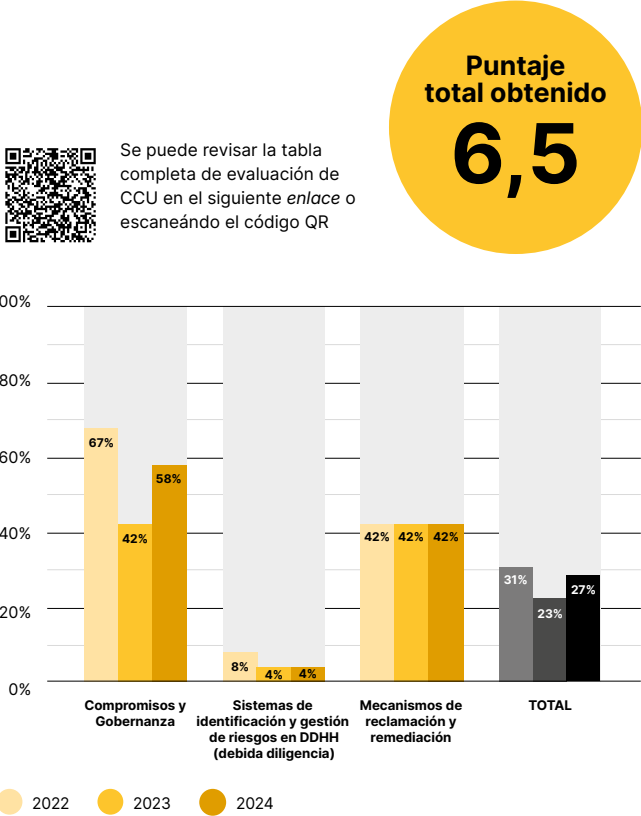
SECTOR INDUSTRIAL
NO CLASIFICADA

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	4,0	2,5	3,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	1,0	0,5	0,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	2,5	2,5	2,9
Total	7,5	5,5	6,5	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje de 6,5 sobre un máximo de 24, lo que equivale a un nivel de cumplimiento del 27%. Este resultado refleja una tendencia consistente con diagnósticos anteriores, en los que el nivel de cumplimiento de los indicadores evaluados por CCU se sitúa por debajo del promedio general de las empresas del índice IPSA.

Lo anterior, se genera por la falta de acceso a información pública suficiente para verificar uno de los indicadores evaluados.



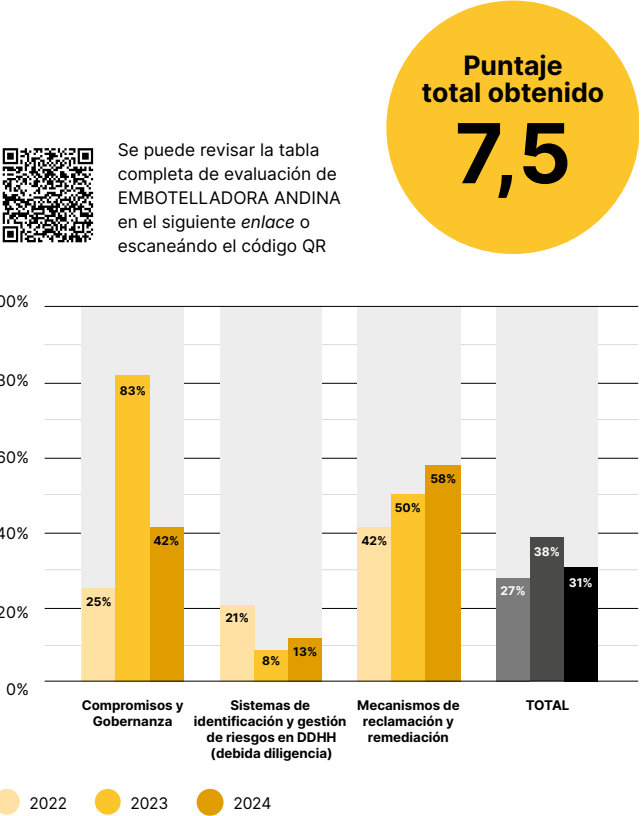
Embotelladora Andina S.A. Serie B

SECTOR INDUSTRIAL
NO CLASIFICADA

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	1,5	5,0	2,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	2,5	1,0	1,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	3,0	3,5	2,9
Total	6,5	9,0	7,5	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje de 7,5 sobre un máximo de 24, evidenciando una disminución respecto a los resultados obtenidos en 2023. Esta variación se atribuye al incremento en las exigencias de ciertos indicadores durante el presente año, conforme a las recomendaciones de la World Benchmarking Alliance. Si bien, Embotelladora Andina comunica sus compromisos y su enfoque de gobernanza mediante sus memorias anuales y otras declaraciones, es necesario la formalización de estos compromisos en políticas de la empresa. Cabe destacar su desempeño en el pilar C, correspondiente a Mecanismos de reclamación y remediación, donde logró un nivel de cumplimiento del 58%, superando el promedio de las empresas del índice IPSA, que se situó en torno al 46%.



Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
NO CLASIFICADA

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	0,5	4,0	4,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	0,0	3,5	7,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	2,5	3,0	2,9
Total	3,0	10,0	14,0	11,0

OBSERVACIÓN

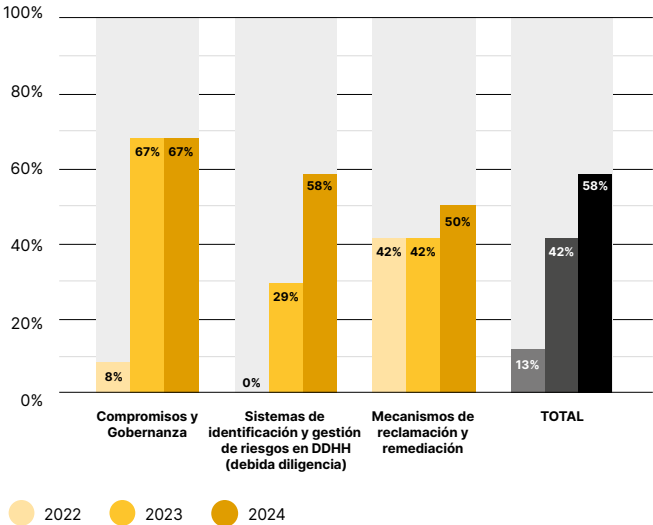
Obtuvo un puntaje de 14 puntos, evidenciando un incremento significativo de 4 puntos en comparación al Segundo Diagnóstico, superando el promedio obtenido por las empresas del IPSA. Destaca su avance en el pilar de Sistemas de Identificación y Gestión de Riesgos en DDHH, donde la empresa avanzó de un nivel de cumplimiento del 26% en el Segundo Diagnóstico a un 58% en este Tercer Diagnóstico. Este progreso posiciona a ENTEL como una de las empresas con mayores avances en la implementación del marco. Para continuar avanzando, deberá consolidar la integración de la debida diligencia en DDHH dentro de sus Sistemas de identificación y gestión de riesgos.

Esta empresa ha encargado asesorías en materia de derechos humanos al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC. Para asegurar la imparcialidad en la evaluación, su planilla fue revisada y ajustada por Sofía del Valle, profesional externa a la Pontificia Universidad Católica de Chile de la World Benchmarking Alliance (WBA). Su revisión no vincula a la WBA ni a su medición, el Corporate Human Rights Benchmark, a los resultados.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de ENTEL en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
14,0



Empresas COPEC S.A

SECTOR INDUSTRIAL
HOLDING

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	1,0	2,0	3,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	0,0	2,5	7,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,0	3,0	3,0	2,9
Total	3,0	7,5	13,5	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo 13,5 puntos de un máximo de 24, lo que equivale a un nivel de cumplimiento del 56% respecto a los indicadores evaluados. Este resultado posiciona a la empresa por encima del promedio general, tanto de las empresas IPSA como de las pertenecientes al sector industrial «Holding».

Destaca su avance en el pilar B, correspondiente a Sistemas de Identificación y Gestión de Riesgos en Derechos Humanos, donde alcanzó un puntaje de 7,5 puntos, mejorando significativamente desde los 2,0 puntos obtenidos en el Segundo Diagnóstico.

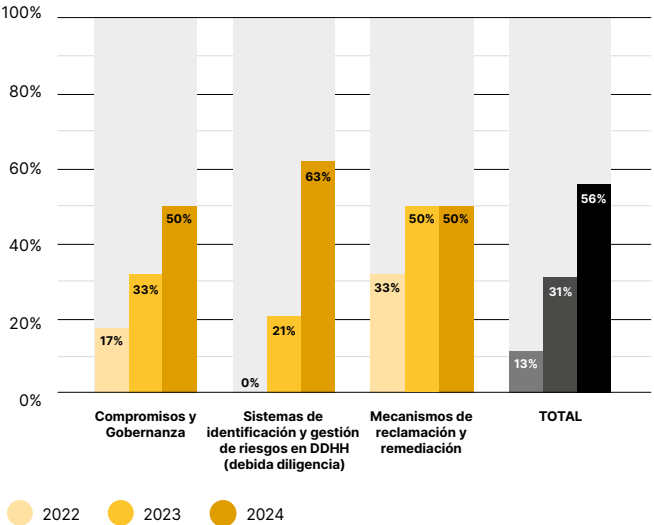
Este desempeño supera ampliamente el promedio de 2,3 puntos registrado por las empresas del sector «Holding» en esta área. Este progreso posiciona a EMPRESAS COPEC como una de las empresas con mayores avances en la implementación del marco.

Una empresa del grupo ha realizado donaciones, solicitado cursos, informes u otros encargos al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de EMPRESAS COPEC en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
13,5



Empresas CMPC S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
NO CLASIFICADA

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	5,0	4,5	3,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	7,0	6,0	5,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	4,5	3,0	3,0	2,9
Total	16,5	13,5	11,5	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje de 11,5, lo que representa una disminución en comparación con los resultados obtenidos en el año 2023. Este descenso se explica, en gran medida, por el aumento uniforme en el nivel de exigencia aplicado a la medición de ciertos indicadores, en línea con las recomendaciones de la World Benchmarking Alliance.

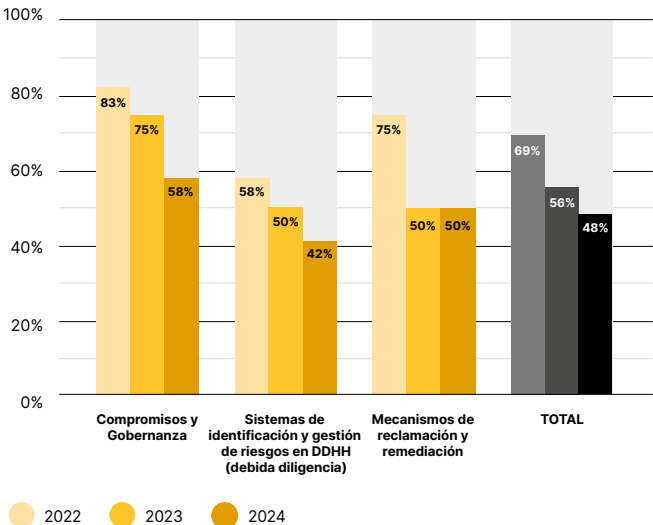
Para mejorar su puntaje, la empresa podría considerar implementar o trans-parentar de manera más detallada el funcionamiento de sus Sistemas de identificación, prevención y gestión de riesgos en materia de DDHH.

Esta empresa ha encargado asesorías en materia de derechos humanos al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC. Para asegurar la imparcialidad en la evaluación, su planilla fue revisada y ajustada por Sofía del Valle, profesional externa a la Pontificia Universidad Católica de Chile de la World Benchmarking Alliance (WBA). Su revisión no vincula a la WBA ni a su medición, el Corporate Human Rights Benchmark, a los resultados.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de CMPC en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
11,5



ENEL Américas S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
COMPAÑÍAS Y
GENERADORAS
ELÉCTRICAS

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	5,5	5,0	4,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	11,0	9,0	9,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	5,0	4,5	4,5	2,9
Total	21,5	18,5	18,5	11,0

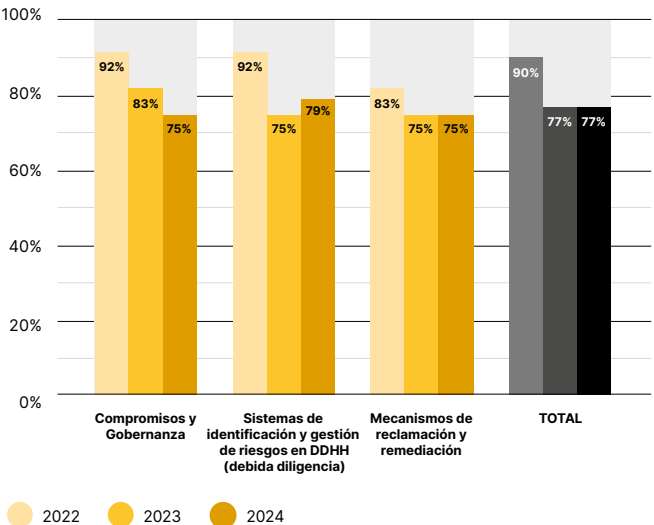
OBSERVACIÓN

Mantiene el puntaje de 18,5 obtenido en 2023, reflejando un grado de cumplimiento total en el rango muy alto. Asimismo, en comparación con otras empresas del mismo sector industrial, ENEL Américas se encuentra entre las compañías líderes. Se espera que pueda seguir mejorando su desempeño en cada uno de los pilares.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de ENEL AMÉRICAS en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
18,5



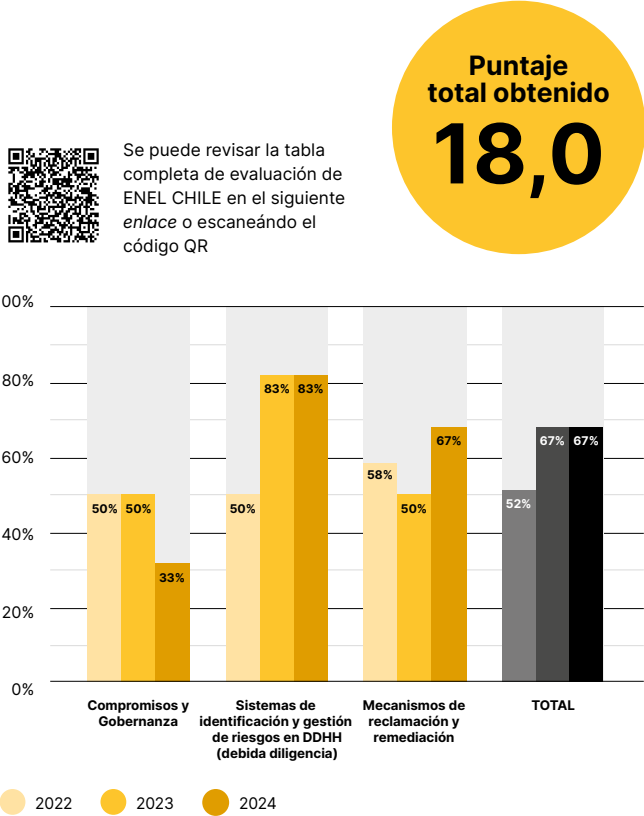
ENEL Chile S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
COMPAÑÍAS Y
GENERADORAS
ELÉCTRICAS

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	5,5	5,0	4,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	12,0	10,0	9,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	4,0	4,0	4,5	2,9
Total	21,5	19,0	18,0	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un total de 18,0 puntos sobre un máximo posible de 24. Aunque se observa una disminución en comparación con los resultados de diagnósticos anteriores. Sin embargo, la empresa mantiene un rango de cumplimiento total muy alto, superando en 7 puntos el promedio obtenido por las empresas del índice IPSA. Se espera que pueda seguir mejorando su desempeño en cada uno de los pilares.



Falabella S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
RETAIL

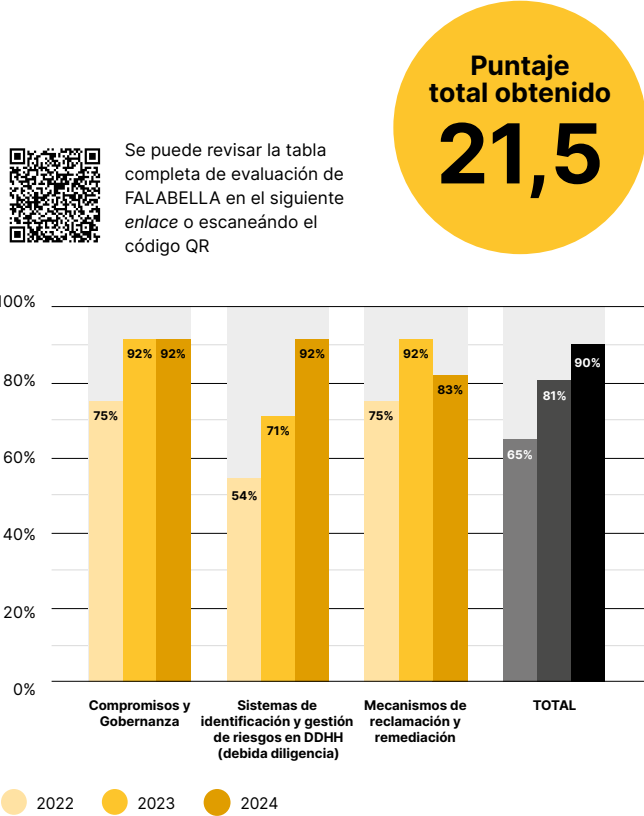
	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	4,5	5,5	5,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	6,5	8,5	11,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	4,5	5,5	5,0	2,9
Total	15,5	19,5	21,5	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo 21,5 puntos de un máximo de 24, lo que representa un nivel de cumplimiento cercano al 90% en los indicadores evaluados. Este resultado no solo refleja un desempeño sobresaliente, sino que también posiciona a Falabella como la empresa con mejor desempeño en esta evaluación.

El avance más destacado se registró en el pilar B, sobre Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH.

Esta empresa ha realizado donaciones, solicitado cursos, informes u otros encargos al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC.



ENGIE Energía Chile S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
COMPAÑÍAS Y
GENERADORAS
ELÉCTRICAS

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	4,0	3,5	4,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	3,5	3,0	4,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,0	3,0	4,0	2,9
Total	10,5	9,5	12,5	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje de 12,5 puntos, reflejando un aumento del 13% en su nivel de cumplimiento general en comparación con el Segundo Diagnóstico y superando el promedio alcanzado por las empresas del IPSA evaluadas.

El avance más destacado se registró en el pilar C, sobre Mecanismos de reclamación y remediación, donde ENGIE alcanzó un nivel de cumplimiento cercano al 67%. Este resultado supera ampliamente el promedio de cumplimiento del 49% logrado por las empresas IPSA.



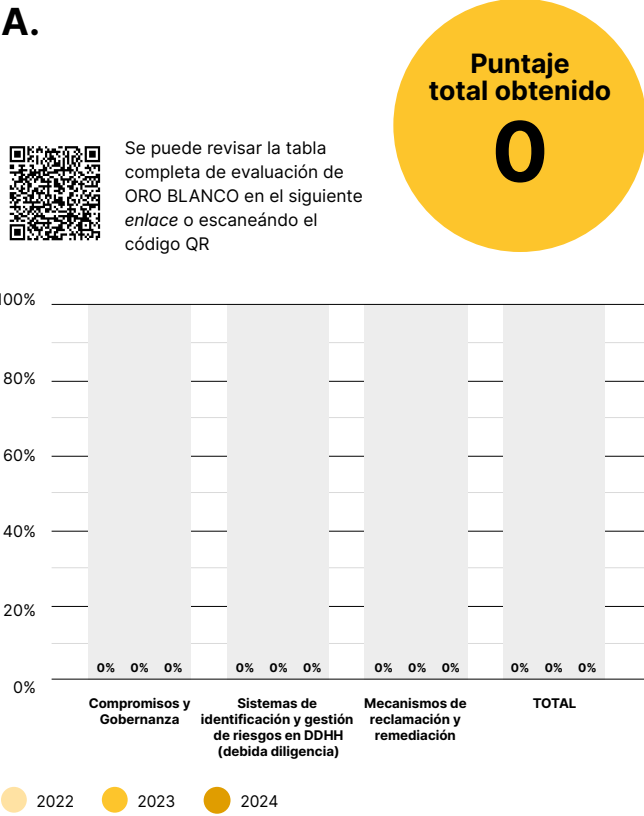
Sociedad de Inversiones Oro Blanco S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
HOLDING

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	0,0	0,0	0,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	0,0	0,0	0,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	0,0	0,0	0,0	2,9
Total	0,0	0,0	0,0	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo 0 puntos de un total de 24 posibles. Durante la etapa de levantamiento de información, no fue posible encontrar información de acceso público sobre esta empresa en esta materia. Lo anterior, se debe en parte a que la empresa no cuenta con página web y su memoria anual no hace referencia alguna a sus eventuales compromisos y gestiones en esta materia.



Inversiones Aguas Metropolitanas S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
HOLDING

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	3,0	1,0	4,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	3,0	0,0	1,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	1,5	0,0	2,5	2,9
Total	7,5	1,0	8,0	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje total de 8,0 sobre un máximo de 24, lo que equivale a un nivel de cumplimiento aproximado del 33%. Representa un gran avance en comparación al 4% de cumplimiento obtenido en el Segundo Diagnóstico.

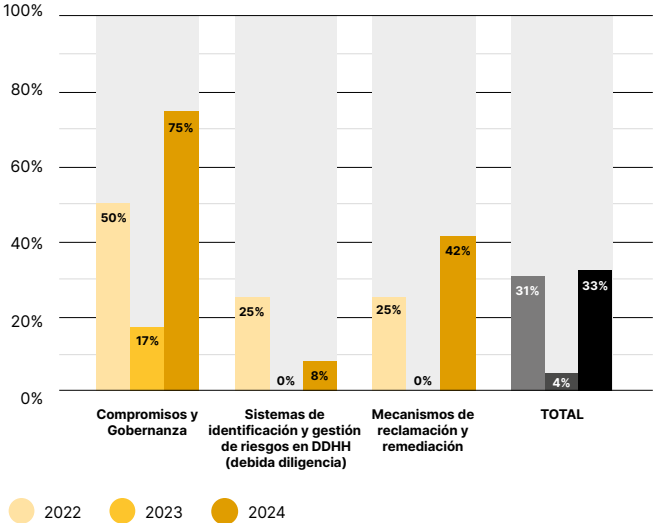
El avance más significativo se registró en el pilar A, Compromisos y Gobernanza, donde la empresa mejoró su desempeño en 3,5 puntos respecto al Segundo Diagnóstico, gracias a la publicación de políticas formales que incluyen un compromiso explícito con el respeto a los derechos humanos.

Asimismo, en el pilar C, Mecanismos de reclamación y remediación, la empresa mostró avances al implementar canales de denuncia accesibles tanto para trabajadores como para externos afectados por impactos en DDHH.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de IAM en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
8,0



LATAM Airlines Group S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
TRANSPORTE

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	-	3,0	3,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	-	3,0	3,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	-	2,0	2,0	3,0
Total	-	8,0	8,0	11,0

OBSERVACIÓN

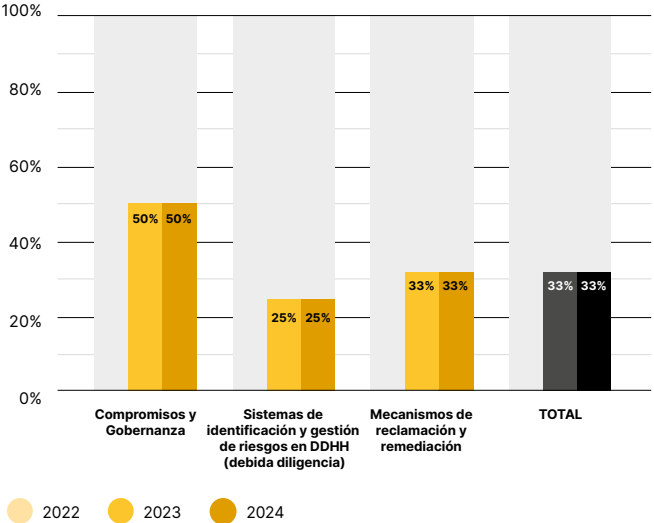
Mantiene su puntaje de 8,0 sobre un total de 24, posicionándose por debajo del promedio general de cumplimiento de las empresas IPSA, que en esta evaluación fue de 11,0 puntos.

La compañía muestra un nivel de cumplimiento cercano al 50% en el pilar de Compromisos y Gobernanza. Sin embargo, se observa una limitada disponibilidad de información sobre los procesos que emplea para identificar, prevenir y gestionar sus temas prioritarios en materia de derechos humanos.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de LATAM en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
8,0



Itaú Corpbanca

SECTOR INDUSTRIAL
BANCA COMERCIAL

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	1,0	1,5	3,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	5,5	5,0	4,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,5	2,0	1,5	2,9
Total	10,0	8,5	9,5	11,0

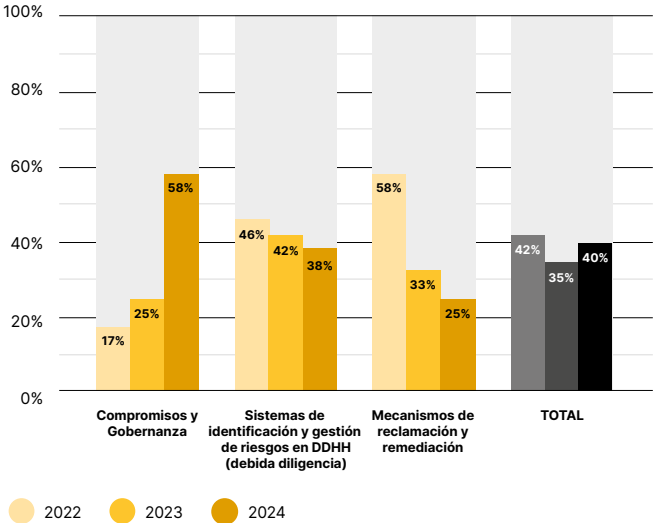
OBSERVACIÓN

Alcanzó un puntaje de 9,5 sobre un máximo de 24, lo que representa un nivel de cumplimiento cercano al 40%. Este resultado posiciona a Itaú Corpbanca por sobre el promedio de las empresas de su sector industrial «Banca Comercial», cuyo nivel de cumplimiento es cercano al 31%. Destaca el avance en el pilar A, Compromisos y Gobernanza, donde obtuvo 3,5 puntos, reflejando un incremento de 2 puntos en comparación con evaluaciones anteriores y alcanzando un 42% de cumplimiento en esta categoría. Para continuar progresando, será necesario avanzar en la integración de la debida diligencia en DDHH dentro de sus Sistemas de identificación y gestión de riesgos.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de ITAÚ CORPBANCA en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
9,5



Parque Arauco S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
RETAIL

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	2,0	1,5	3,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	4,0	5,0	6,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,0	3,0	3,5	2,9
Total	9,0	9,5	12,5	11,0

OBSERVACIÓN

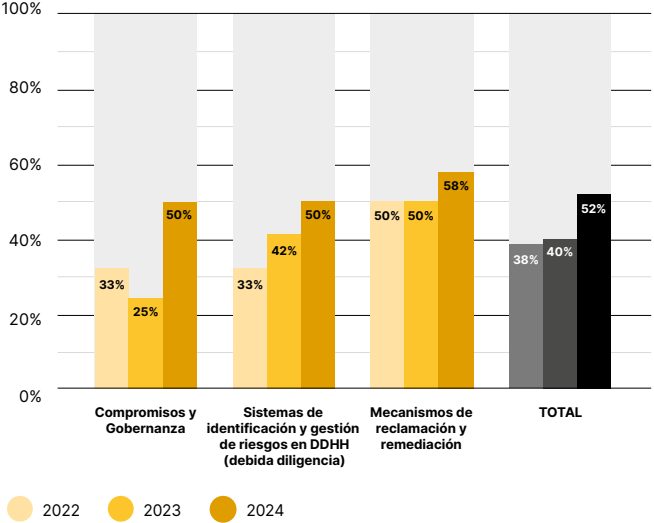
Obtuvo un puntaje total de 12,5 sobre un máximo de 24. Este resultado no solo supera el promedio de las empresas IPSA evaluadas, sino que también refleja un incremento del 13% en el nivel de implementación de los indicadores evaluados en comparación con el Segundo Diagnóstico.

El avance más destacado se encuentra en el pilar A, Compromisos y Gobernanza, donde la empresa logró un incremento del 25% respecto al Segundo Diagnóstico. Este progreso evidencia un compromiso con el respeto a los derechos humanos, reflejado en la formalización de políticas sobre la materia.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de PARQUE ARAUCO en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
12,5



Esta empresa ha encargado asesorías en materia de derechos humanos al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC. Para asegurar la imparcialidad en la evaluación, su planilla fue revisada y ajustada por Sofía del Valle, profesional externa a la Pontificia Universidad Católica de Chile de la World Benchmarking Alliance (WBA). Su revisión no vincula a la WBA ni a su medición, el Corporate Human Rights Benchmark, a los resultados.

Esta empresa ha realizado donaciones, solicitado cursos, informes u otros encargos al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC.

Plaza S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
RETAIL

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	2,5	5,5	5,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	4,5	6,0	7,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	2,5	3,0	2,9
Total	9,5	14,0	16,0	11,0

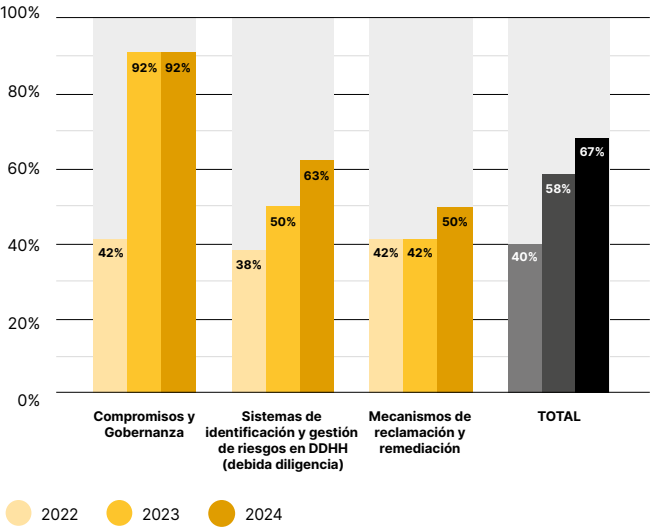
OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje total de 16 sobre 24 posibles, alcanzando un nivel de cumplimiento del 67% en los indicadores evaluados. Este resultado posiciona a la empresa entre aquellas que han logrado avances significativos en la aplicación del marco establecido.

El nivel de cumplimiento más destacado corresponde al pilar A, Compromisos y Gobernanza, donde la empresa alcanzó un nivel de cumplimiento cercano al 90%. Este resultado es muy superior al obtenido por las empresas del índice IPSA, que registraron en promedio 37% de cumplimiento en esta área.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de PLAZA en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR



Ripley Corp S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
RETAIL

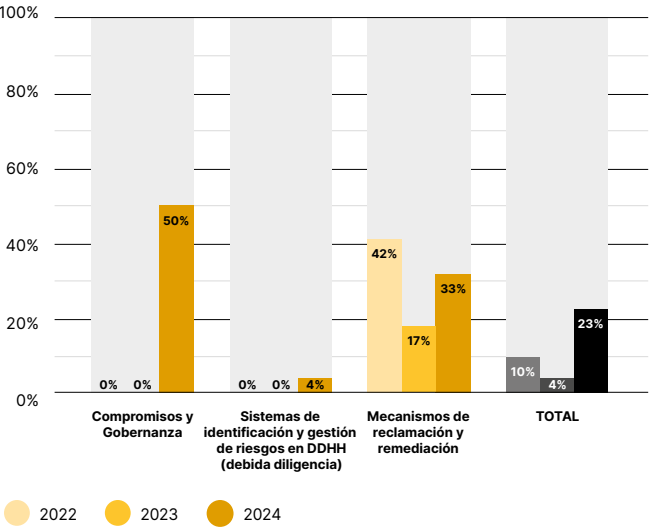
	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	0,0	0,0	3,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	0,0	0,0	0,5	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	1,0	2,0	2,9
Total	2,5	1,0	5,5	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un total de 5,5 puntos sobre 24 posibles. Es importante destacar que la empresa mostró un avance significativo en el pilar de Compromisos y Gobernanza, logrando un nivel de cumplimiento cercano al 50%, en contraste con el 0% obtenido en diagnósticos anteriores. No obstante, su nivel de cumplimiento global se mantiene considerablemente por debajo del promedio de las empresas IPSA.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de RIPLEY en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR



Quiñenco S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
HOLDING

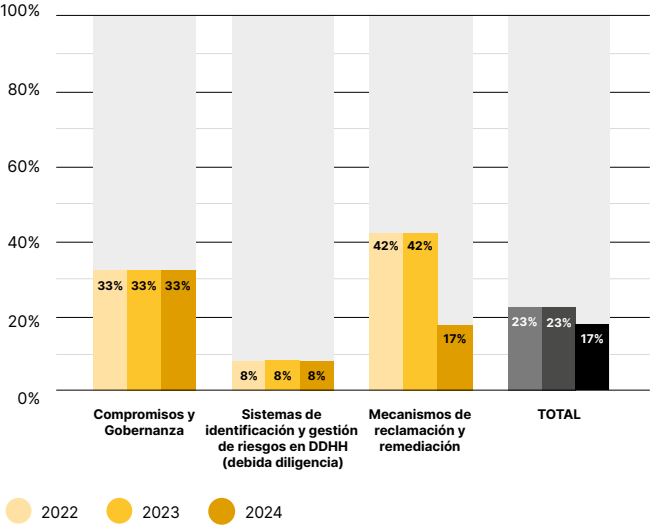
	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	2,0	2,0	2,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	1,0	1,0	1,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	2,5	1,0	2,9
Total	5,5	5,5	4,0	11,0

OBSERVACIÓN

Obtuvo un total de 4,0 puntos sobre un máximo de 24, lo que equivale a un nivel de cumplimiento del 17%, representando una disminución en comparación con los resultados de 2023. Este descenso se debe, en gran medida, a un aumento en las exigencias aplicadas uniformemente en la medición de ciertos indicadores, en línea con las recomendaciones de la World Benchmarking Alliance. Para mejorar su puntuación, la empresa debería considerar la implementación de mecanismos efectivos de reclamación y remediación.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de QUIÑENCO en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR



SMU S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
RETAIL

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	5,0	5,5	5,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	2,5	7,5	8,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,0	4,0	4,0	2,9
Total	10,5	17,0	17,5	11,0

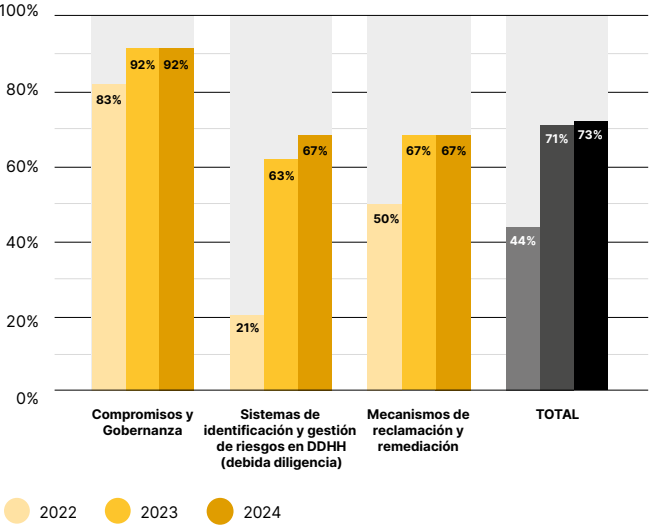
OBSERVACIÓN

Alcanzó un puntaje total de 17,5 sobre un máximo posible de 24, lo que representa un nivel de cumplimiento cercano al 73% en los indicadores evaluados. Esto es significativamente superior al promedio de las empresas del índice IPSA.

Además, cabe destacar que, dentro del sector «Retail», SMU también supera ampliamente el promedio sectorial que se sitúa en un 50%.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de SMU en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR



Sociedad Química Minera de Chile S.A. Serie B

SECTOR INDUSTRIAL
PROCESAMIENTO
DE EXTRACTOS
Y MINERALES

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	2,5	3,0	5,0	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	1,0	3,0	6,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,0	4,5	4,5	2,9
Total	6,5	10,5	15,5	11,0

OBSERVACIÓN

Logró un puntaje total de 15,5 sobre un máximo de 24, lo que representa un aumento significativo de 5 puntos respecto a evaluaciones anteriores, posicionando a la compañía por encima del promedio de las empresas del índice IPSA Chile.

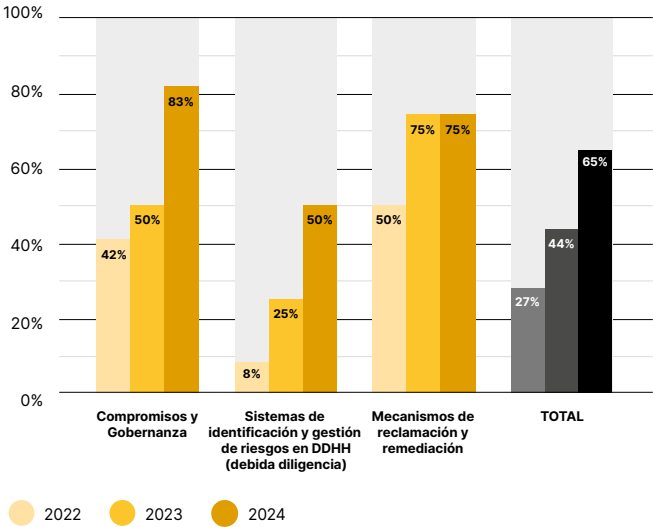
El avance más destacado se evidenció en el pilar de Sistemas de Identificación y Gestión de Riesgos en Derechos Humanos, que experimentó un incremento del 25% en comparación con los resultados del Segundo Diagnóstico.

Esta empresa ha realizado donaciones, solicitado cursos, informes u otros encargos al Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho UC.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de SQM en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
15,5



Viña Concha y Toro S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
NO CLASIFICADA

	Puntaje			
	2022	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	3,0	5,0	4,5	3,3
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	3,0	1,5	3,0	4,7
Mecanismos de reclamación y remediación	3,5	2,5	3,5	2,9
Total	9,5	9,0	11,0	11,0

OBSERVACIÓN

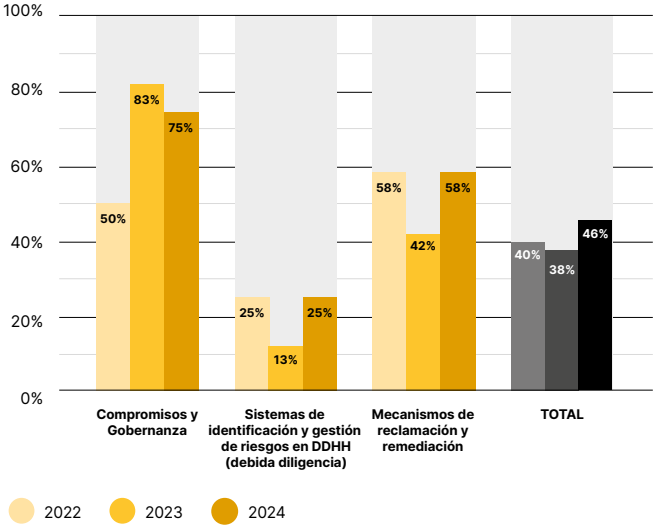
Obtuvo un puntaje de 11,0 sobre un máximo de 24, obteniendo igual puntuación que el promedio de las empresas del índice IPSA.

Sin embargo, en comparación con otras empresas evaluadas del mismo sector industrial, que incluye tanto compañías privadas como públicas, Viña Concha y Toro se posicionó como líder de su sector.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de CONCHA Y TORO en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
11,0



Resultados
Empresas
públicas

En esta versión del Diagnóstico se mantiene la muestra seleccionada en el Segundo Diagnóstico, compuesta por 15 empresas públicas. No obstante, tal como se indicó previamente, en esta ocasión la muestra fue ligeramente modificada, reemplazándose a la Empresa Portuaria San Antonio por el Banco del Estado de Chile.

EMPRESA	Compromisos y Gobernanza (6)	Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia) (12)	Mecanismos de reclamación y remediación (6)	TOTAL (24)
ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA	0,0	0,0	0,0	0,0
BANCO DEL ESTADO DE CHILE	2,0	3,0	2,5	7,5
CASA DE MONEDA DE CHILE S.A.	1,0	0,0	2,0	3,0
CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE	5,0	6,5	4,0	15,5
EMP. CONCESIONARIA DE SERV. SANITARIOS S.A.	0,0	0,0	2,0	2,0
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE	1,0	0,0	0,0	1,0
EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO	4,0	3,5	3,0	10,5
EMP. DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.	6,0	5,5	3,5	15,0
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA	1,0	0,0	2,0	3,0
EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO	6,0	3,0	3,0	12
EMPRESA NACIONAL DE AERONÁUTICA DE CHILE	1,5	0,0	0,0	1,5
FÁBRICA Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO	0,0	0,0	0,0	0,0
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.	0,0	0,0	0,0	0,0
TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE	1,0	0,0	0,0	1,0
ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.	2,0	1,5	2,0	5,5
PROMEDIO	2,0	1,5	1,6	5,1

Tabla 3. Empresas públicas pertenecientes a la muestra de esta evaluación y puntaje de cumplimiento por área y total.

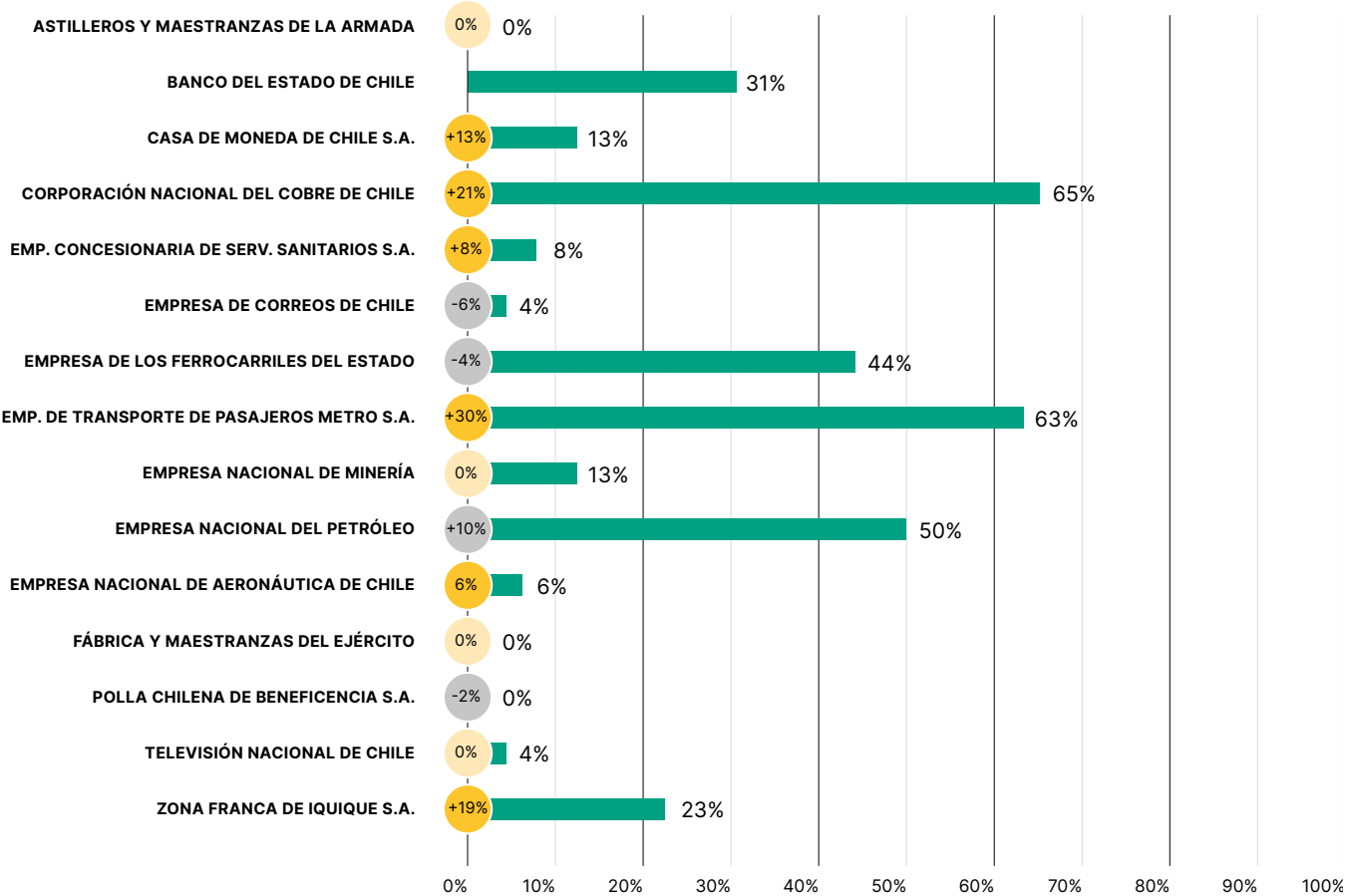
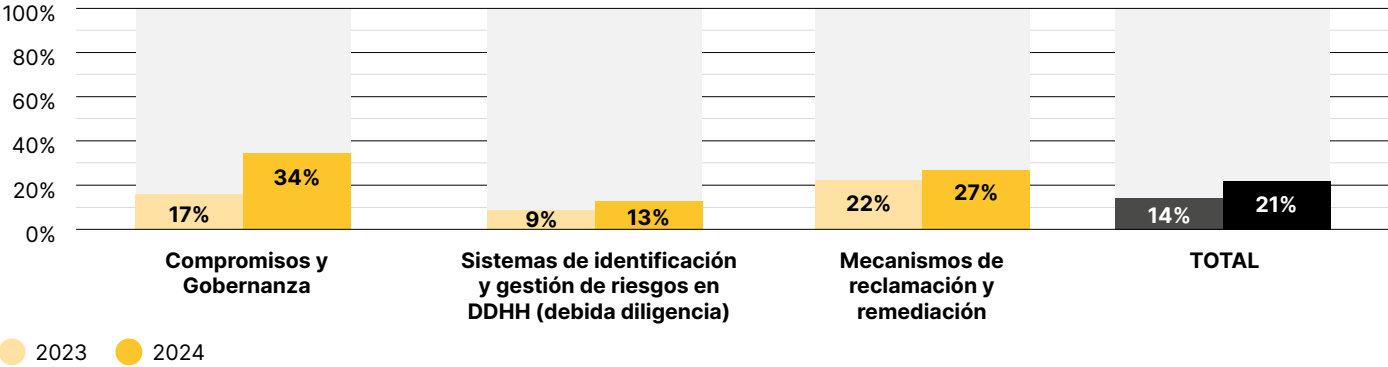


Gráfico 10. Porcentaje de cumplimiento empresas públicas y variación con evaluación año 2023.

Gráfico 11. Porcentaje promedio de cumplimiento total entre las empresas públicas.

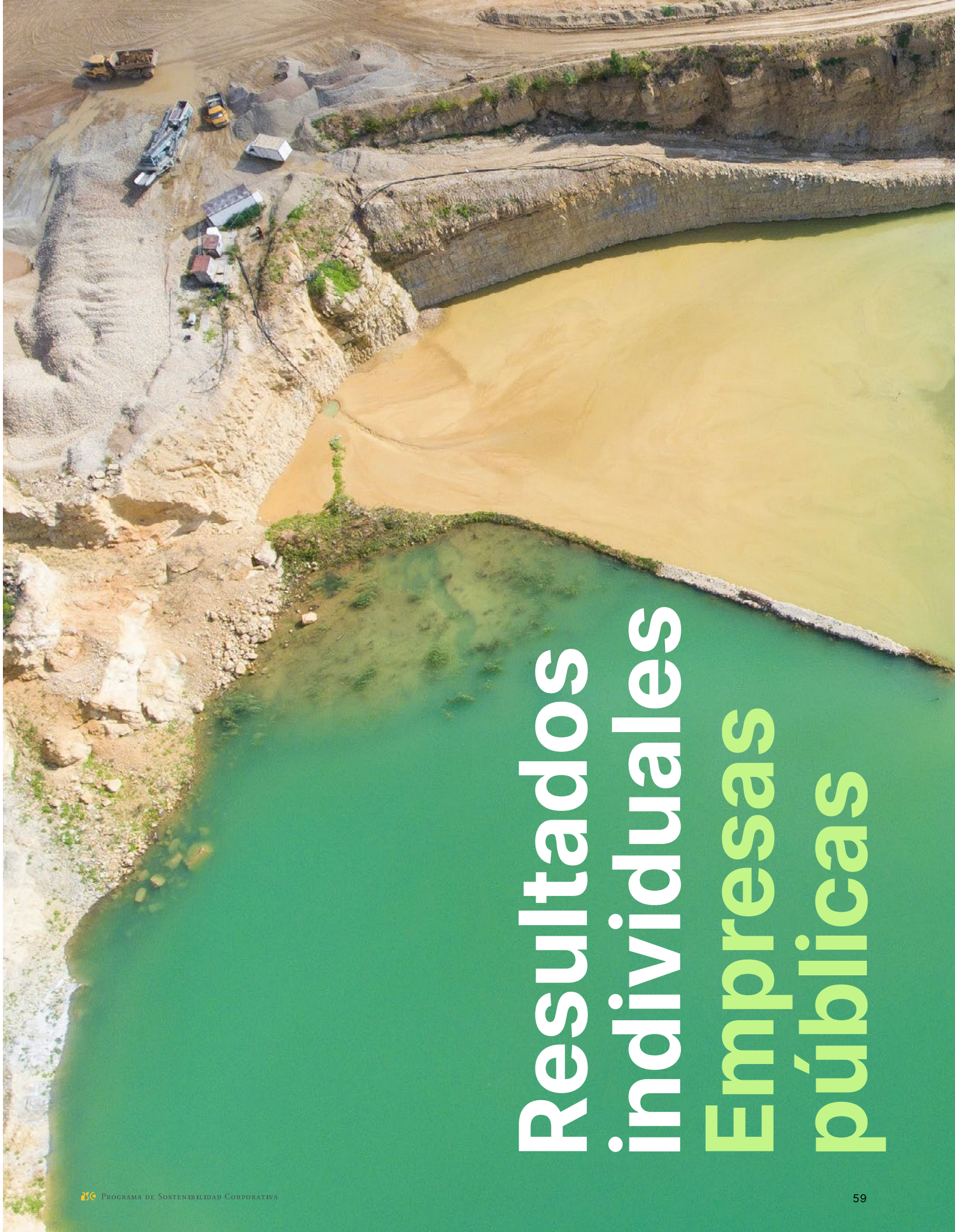


Compromisos y Gobernanzas fue el pilar en que las empresas lograron mayor grado de cumplimiento. Así, a diferencia del año pasado en el cual las empresas obtuvieron en promedio 1,0 puntos en esta área, en esta versión las empresas lograron en promedio 2,0 de un total de 6 puntos, lo que representa un alza de un 17%.

En lo referente al segundo pilar sobre Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia), observamos un aumento en el cumplimiento promedio de las empresas IPSA, subiendo el nivel de cumplimiento en 0,5 puntos, lo que constituye un alza de un 4%.

Finalmente, en cuanto a los mecanismos de reclamación y remediación, se observa que las empresas IPSA aumentaron el nivel de cumplimiento respecto de este indicador en 0,3 puntos, lo que representa un alza de un 5%.

Los resultados promedio obtenidos por las empresas públicas indican que la implementación de los PRNU se encuentra aún en una etapa incipiente. No obstante, existe una notable asimetría entre las distintas empresas de esta categoría. Por ejemplo, empresas públicas como CODELCO (65%), METRO (63%), ENAP (50%) y EFE (44%) alcanzan niveles de cumplimiento superiores al promedio obtenido por las empresas del IPSA. En contraste, otras entidades muestran niveles de cumplimiento considerablemente bajos, llegando incluso a no reportar puntaje alguno. Esto evidencia que aún persiste un porcentaje significativo de empresas públicas en Chile que deben avanzar con urgencia en esta materia.



Resultados individuales Empresas públicas

Banco del Estado de Chile

SECTOR INDUSTRIAL
BANCA COMERCIAL

	Puntaje		
	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	*	2,0	2,0
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	*	3,0	1,5
Mecanismos de reclamación y remediación	*	2,5	1,6
Total	*	7,5	5,1

OBSERVACIÓN

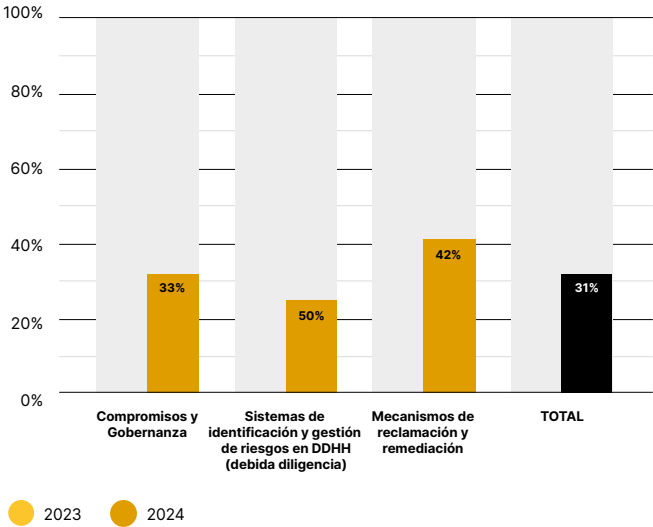
Obtuvo un puntaje de 7,5 sobre un total posible de 24, lo que equivale a un nivel de cumplimiento del 31% en los indicadores evaluados. Este resultado refleja un nivel de cumplimiento positivo, especialmente considerando que es la primera vez que la institución es evaluada bajo estos criterios.

Aunque Banco Estado expresa detalladamente su compromiso con los derechos humanos a través de sus declaraciones y memorias anuales, la ausencia de políticas formales que respalden dicho compromiso impidió asignarle puntajes en diversos indicadores del Pilar A, relacionados con Compromisos y Gobernanza.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de BANCO ESTADO en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
7,5



Empresa de los Ferrocarriles del Estado

SECTOR INDUSTRIAL
TRANSPORTE

	Puntaje		
	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	2,5	4,0	2,0
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	4,0	3,5	1,5
Mecanismos de reclamación y remediación	5,0	3,0	1,6
Total	11,5	10,5	5,1

OBSERVACIÓN

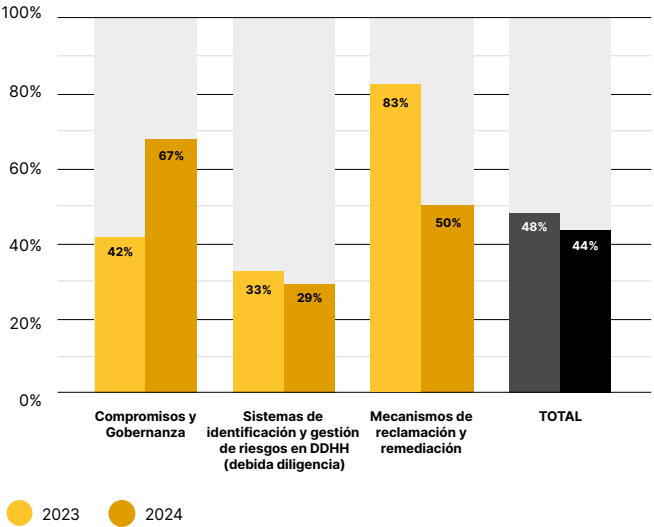
Alcanzó un puntaje total de 10,5 sobre 24 posibles, lo que representa un nivel de cumplimiento cercano al 44% en los indicadores evaluados. Este desempeño supera el promedio de las empresas públicas evaluadas y es muy similar al promedio general de las empresas IPSA en este Tercer Diagnóstico.

Sin embargo, aún queda por avanzar en cada uno de los pilares.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de EFE en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
10,5



Corporación Nacional del Cobre de Chile

SECTOR INDUSTRIAL
PROCESAMIENTO DE EXTRACTOS Y MINERALES

	Puntaje		
	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	3,5	5,0	2,0
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	4,0	6,5	1,5
Mecanismos de reclamación y remediación	3,0	4,0	1,6
Total	10,5	15,5	5,1

OBSERVACIÓN

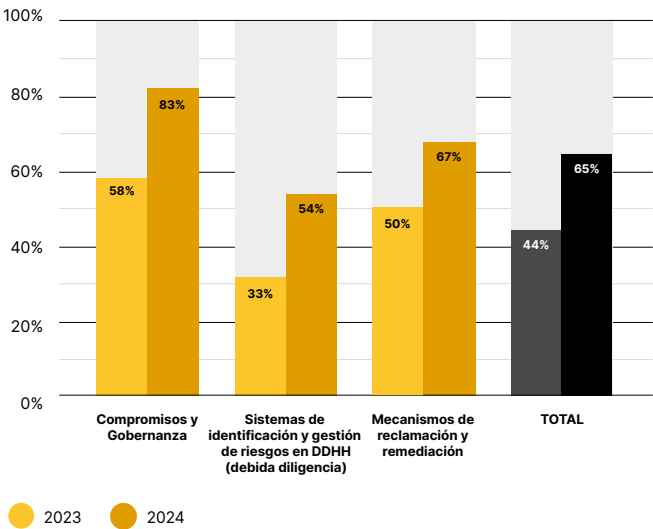
Alcanzó un puntaje de 15,5 sobre un total posible de 24, lo que representa un 65% de cumplimiento de los indicadores evaluados. Este desempeño supera el promedio tanto de las empresas públicas evaluadas como de las empresas IPSA Chile.

Los avances más destacados se registraron en Compromisos y Gobernanza, así como en los Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH, donde la empresa incrementó su nivel de cumplimiento en más de un 20% en cada pilar. Este progreso posiciona a CODELCO entre las empresas que han logrado avances significativos en la implementación del marco.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de CODELCO en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
15,5



Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.

SECTOR INDUSTRIAL
TRANSPORTE

	Puntaje		
	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	1,5	6,0	2,0
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	4,0	5,5	1,5
Mecanismos de reclamación y remediación	2,5	3,5	1,6
Total	8,0	15,0	5,1

OBSERVACIÓN

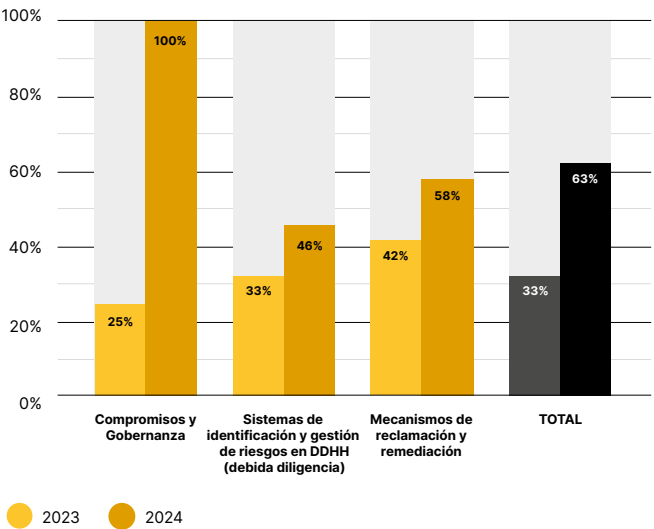
Obtuvo un puntaje de 15,0 sobre 24 posibles, lo que representa un nivel de cumplimiento del 63%. Este resultado posiciona a METRO como la empresa pública con el mayor puntaje global, destacándose por un desempeño sobresaliente en todas las áreas evaluadas. En particular, en el pilar A: Compromisos y Gobernanza, alcanzó un cumplimiento del 100%.

Asimismo, en el sector industrial de transporte, METRO logró el puntaje más alto, superando significativamente el promedio de cumplimiento de este grupo, que se ubicó en el 32%. Estos resultados reafirman su liderazgo y compromiso con la excelencia en el cumplimiento de estándares y buenas prácticas.



Se puede revisar la tabla completa de evaluación de METRO en el siguiente *enlace* o escaneando el código QR

Puntaje total obtenido
15,0



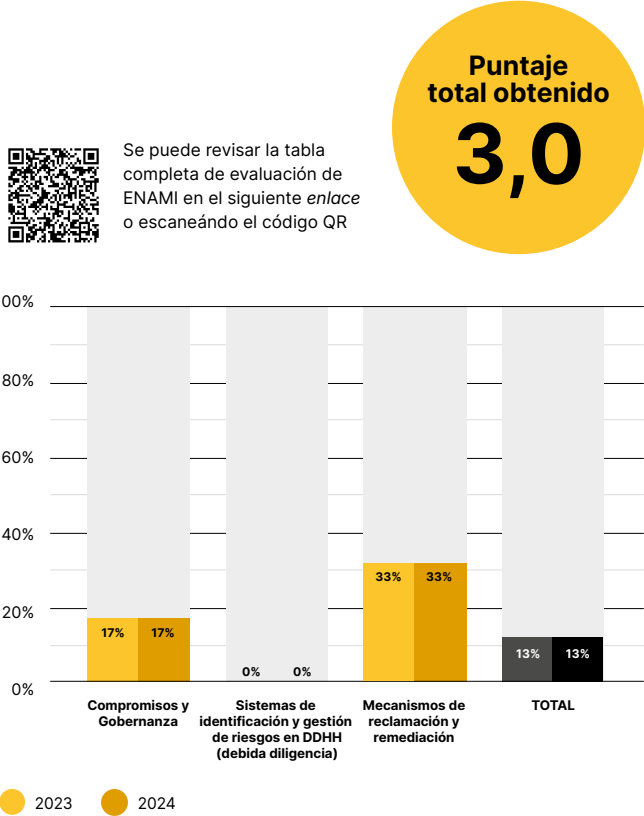
Empresa Nacional de Minería

	Puntaje		
	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	1,0	1,0	2,0
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	0,0	0,0	1,5
Mecanismos de reclamación y remediación	2,0	2,0	1,6
Total	3,0	3,0	5,1

OBSERVACIÓN

Mantuvo su puntaje de 3,0 puntos obtenidos en el Segundo Diagnóstico, lo que la sitúa en un nivel de cumplimiento bajo. Este resultado es inferior tanto al promedio de las empresas públicas evaluadas como al promedio sectorial, que fue de 11,4 puntos sobre un total de 24 posibles.

Es necesario que ENAMI logre avanzar en los tres pilares.



Zona Franca de Iquique S.A.

	Puntaje		
	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	0,0	2,0	2,0
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	1,0	1,5	1,5
Mecanismos de reclamación y remediación	0,0	2,0	1,6
Total	1,0	5,5	5,1

OBSERVACIÓN

Alcanzó un puntaje de 5,5 sobre 24 posibles, lo que representa un incremento significativo de 4,5 puntos respecto a la evaluación anterior. Aunque este resultado es inferior al promedio obtenido por las empresas IPSA, equivale al porcentaje de cumplimiento promedio de las empresas públicas evaluadas en este Diagnóstico.

Es necesario que ZOFRI logre avanzar en los tres pilares.



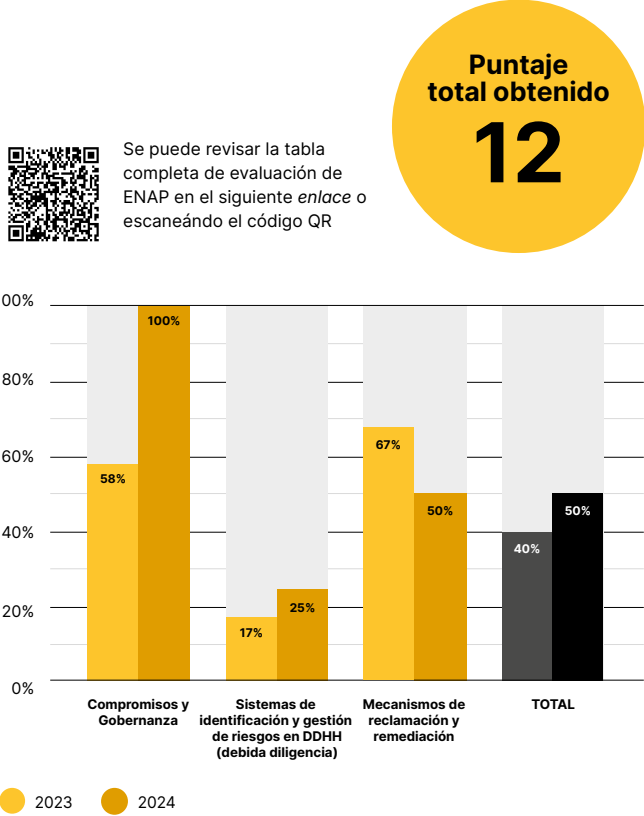
Empresa Nacional del Petróleo

	Puntaje		
	2023	2024	Promedio General 2024
Compromisos y Gobernanza	3,5	6,0	2,0
Sistemas de identificación y gestión de riesgos en DDHH (debida diligencia)	2,0	3,0	1,5
Mecanismos de reclamación y remediación	4,0	3,0	1,6
Total	9,5	12,0	5,1

OBSERVACIÓN

Obtuvo un puntaje total de 12 sobre 24, lo que equivale a un cumplimiento cercano al 50%. Se posiciona como una de las empresas públicas con el puntaje más alto, destacando particularmente en el pilar A, sobre Compromisos y Gobernanza, donde alcanzó un cumplimiento del 100%.

Sin embargo, aún queda por avanzar en los pilares B y C.



Empresas Públicas evaluadas con 3 puntos o menos:



ASTILLEROS Y MAESTRANZAS DE LA ARMADA (0 PTS.)
Sector industrial: No clasificada

Enlace a la tabla completa de evaluación de ASMAR



CORREOS DE CHILE (1 PT.)
Sector industrial: Transporte

Enlace a la tabla completa de evaluación de CORREOS CHILE



CASA DE MONEDA DE CHILE S.A. (3 PTS.)
Sector industrial: No clasificada

Enlace a la tabla completa de evaluación de CASA MONEDA



EMPRESA NACIONAL DE AERONAUTICA DE CHILE (1,5 PTS.)
Sector industrial: No clasificada

Enlace a la tabla completa de evaluación de ENAER



EMPRESA CONCESIONARIA DE SERVICIOS SANITARIOS S.A. (2 PTS.)
Sector industrial: No clasificada

Enlace a la tabla completa de evaluación de ECONSSA



FÁBRICA Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO (0 PTS.)
Sector industrial: No clasificada

Enlace a la tabla completa de evaluación de FAMA E



POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A. (0 PTS.)
Sector industrial: No clasificada

Enlace a la tabla completa de evaluación de POLLA CHILENA



TELEVISION NACIONAL DE CHILE (1 PT.)
Sector industrial: No clasificada

Enlace a la tabla completa de evaluación de TVN

Resultados Sector Vitivinícola



En esta primera evaluación del sector vitivinícola chileno se decidió analizar a las 102 empresas pertenecientes a la asociación Vinos de Chile⁶.

Vinos de Chile constituye un espacio de encuentro para diversos actores del rubro, abarcando desde pequeñas bodegas hasta grandes corporaciones, incluyendo aquellas que lideran el mercado nacional y las exportaciones.

⁶ Vinos de Chile (2024). Socios.

VIÑA SAN PEDRO	VIÑA BARON PHILIPPE DE ROTHSCHILD	VIÑA LAS VELETAS	VIÑA VIK
VIÑA SANTA RITA	VIÑA BOUCHON FAMILY WINES	VIÑA LOS BOLDOS	VIÑA TEILLERY
VIÑA CARMEN	VIÑA CASA MARÍN	VIÑA LOS VACOS	VIÑAVALDIVIESO
VIÑA VIU MANET	VIÑA CASA SILVA	VIÑA LUIS FELIPE EDWARDS	VIÑA VENTISQUERO
VIA WINES	VIÑA CASA DEL BOSQUE	VIÑA LAGAR DE CODEGUA	VIÑA VALLE SECRETO
VIÑA CONCHA Y TORO	VIÑA DE MARTINO	VIÑA MAQUIS	VIÑA VON SIEBENTHAL
VIÑA BISQUERTT	VIÑA GARCÉS SILVA	VIÑA MARTY	VIÑA MORANDÉ
VIÑA EMILIANA	VIÑA EL PRINCIPAL	VIÑA MONTES	VIÑA BESOAIN
VIÑA CONO SUR	VIÑA ENCIERRA	VIÑA MONTGRAS	VIÑA DOMUS ÁUREA
VERAMONTE	VINA FOLATRE	VIÑA AYLLU	VIÑA LOS QUISCOS
VIÑA REQUINGUA	VIÑA AQUITANIA	VIÑA DAGAZ	VIÑA EL ROSAL
VIÑA ECHEVERRÍA	VIÑA CHADA	VIÑA LOMA LARGA	VIÑA VIÑAI
VIÑA MIGUEL TORRES	VIÑA GILLMORE	VIÑA TRES PALACIOS	VIÑA MARCHIGÜE
VIÑA CASA SOLIS	VIÑA SANTA EMA	VIÑA MAIPO	VIÑA MENDOZA Y CARRIEL
ALTO QUILIPIN	VIÑA GANDOLINI	VIÑA NOBEL CHILE	VIÑA PIRAZZOLI
VIÑA COUSIÑO MACUL S.A.	VIÑA HARAS WINES	VIÑA ODFJELL	VIÑA PONS RAINENERI
VIÑA AROMO	VIÑA INDÓMITA	VIÑA SANTA CAROLINA	VIÑA TORREALBA WINES
VIÑA MATETIC	VIÑA INVINA	VIÑA PIEDRA SAGRADA	VIÑA ALCOHUAZ
VIÑA ALYAN	VIÑA KORTA	VIÑA RAVANAL	VIÑA TABALÍ
VIÑA CLOS DE LUZ	VIÑA KOYLE	VIÑA SAN ESTEBAN	VIÑA TERRA NOBLE
VIÑA MATURANA WINERY	VIÑA KINAST FAMILY WINES	VIÑA LA ROSA	VIÑA SUR VALLES
VIÑA BODEGAS TAGUA TAGUA	VIÑA KODKOD	VIÑA LAS NIÑAS	VIÑA LAS VELETAS
VIÑA ALTAMANA	LA RONCIERE	VIÑA BAETTIG	VIÑA FORAJIDO
VIÑA BALDUZZI	VIÑA ATOMO	VIÑA DE CRUZ	VIÑA PÉREZ CRUZ
VIÑA ANAKENA	VIÑA CLOS DE LUZ	VIÑA LÓPEZ PANGUE	VIÑA TOP WINE GROUP
VIÑA BODEGAS RE	VIÑA SIRCA		

Asimismo, se posiciona como un actor clave en la promoción de estándares de conducta empresarial responsable entre sus asociados. En definitiva, optar por Vinos de Chile permitió evaluar a una diversidad de viñas en cuanto a antigüedad, tamaño y estructura de gobernanza.

A continuación, se presentan las empresas incluidas en este diagnóstico:

En este primer diagnóstico del sector vitivinícola chileno se observó que solo el 14% de las empresas del rubro reportan temas relacionados con DDHH, lo cual demuestra una brecha importante en el sector en materia de avance en la implementación del marco.

La mayoría de las empresas que reportan cuentan con algún tipo de compromiso formal en materia de respeto a los DDHH, aunque la profundidad varía. Estos compromisos suelen estar declarados en documentos oficiales o en políticas formales de la organización. Asimismo, sobresale el hecho de que han establecido un canal de denuncia accesible para los diversos grupos de interés vinculados a la empresa.

Se observa un grupo de empresas que –aunque se presentan como viñas independientes en Vinos de Chile– forman parte de grupos empresariales tipo *holding*. Esta situación se constituye en una oportunidad para realizar una estrategia de comunicación conjunta a nivel corporativo y así, contribuir a mejorar la calidad y consistencia de los reportes que realizan.

Asimismo, hay viñas –que podrían ser consideradas individuales respecto a la forma de reportar– que muestran importantes avances en materia de DDHH y en la implementación del marco. Es así como exhiben canales de denuncias anónimas abiertos tanto para trabajadores como para terceros.

Particularmente, por su avance en la implementación de los Principios Rectores de Empresa y DDHH, destaca la Viña Concha y Toro. Lo cual podría explicarse como una consecuencia de las exigencias de los mercados internacionales, su regulación como empresa abierta en Bolsa bajo la Norma de Carácter General N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero y la decisión de un liderazgo interno comprometido con alinear sus prácticas a estándares de sostenibilidad. Sin embargo, aún tiene la oportunidad de avanzar, mediante el fortalecimiento de la integración de procesos más robustos para la identificación y gestión de riesgos en DDHH. Abordar este desafío no solo consolidará su desempeño, sino que también reforzará su posición como referente en sostenibilidad dentro del sector.

En el lado contrario, se encuentra el 86% de las empresas del sector. Estas no disponen de información pública actualizada sobre temas de sostenibilidad referente a DDHH o la información existente es obsoleta, ya que incluso data antes de 2019. Este bajo nivel de reporte no se condice con la mención explícita sobre los derechos humanos existente en el Código de Sostenibilidad de Vinos de Chile⁷, ni con las normativas y regulaciones vigentes en los principales países de destino de las exportaciones, así como de las certificaciones exigidas por los clientes internacionales⁸.

7 Vinos de Chile (2018) Código de Sustentabilidad de la Industria Vitivinícola Chilena.
8 Un ejemplo es el Código de Conducta de amfori BSCI, el cual establece principios internacionales para mejorar las condiciones laborales en las cadenas de suministro globales. Proporciona a las empresas un marco para gestionar y optimizar el desempeño social.

Se podría pensar que este escaso avance es solo algo circunstancial o una temática que aún es poco relevante. Sin embargo, este sector económico chileno es muy relevante y, por esa razón, es foco de atención de instituciones nacionales e internacionales. Particularmente, destacan los esfuerzos liderados y respaldados por la Organización Internacional del Trabajo en temas como el trabajo infantil y adolescente, reflejado en el informe –publicado en enero de 2023– titulado «La industria vitivinícola en Chile: el enfoque de las cadenas de suministro para el análisis y la mejora del cumplimiento normativo en el mundo del trabajo⁹». Este documento ofrece una perspectiva actualizada sobre los desafíos y avances en la industria vitivinícola chilena desde una perspectiva de derechos laborales.

La falta de información sobre el nivel de compromisos en materia de derechos humanos por una gran mayoría de las empresas vitivinícolas que operan en Chile podría indicar un desconocimiento generalizado de los PRNU, lo cuál resulta preocupante. No solo reflejaría un grave rezago frente a las exigencias internacionales, sino que pone en riesgo la posición estratégica del sector en el comercio exterior. La vitivinicultura chilena, un pilar de las exportaciones del país, tiene como principales mercados a países de la Unión Europea y Reino Unido, donde los PRNU ya no son opcionales, sino un estándar mínimo de conducta empresarial responsable.

9 OIT (2023). La industria vitivinícola en Chile: el enfoque de las cadenas mundiales de suministro para el análisis y la mejora del cumplimiento normativo en el mundo del trabajo.

En estas regiones, el marco de los PRNU se ha consolidado, ya sea a través de estándares voluntarios establecidos en la industria o de estrictas regulaciones introducidas recientemente en países como Francia, Alemania y Noruega¹⁰. Por ello, es posible interpretar que las empresas vitivinícolas que operan en Chile ya están incorporando estos estándares debido a las exigencias del mercado internacional, aunque podría faltar una mayor comunicación y difusión de dichos compromisos. No adoptar estos estándares afectará la competitividad y la sostenibilidad de las exportaciones chilenas.

Sin perjuicio de los resultados señalados, se identifican indicios que sugieren la existencia de discusiones internas sobre el marco de empresas y DDHH; lo que podría, a mediano plazo, traducirse en una integración más sólida y efectiva mediante procesos estructurados de debida diligencia.

La relevancia de una empresa de prestigio global y amplia presencia en mercados internacionales como Viña Concha y Toro, constituye un modelo a seguir para otras compañías del sector. Su experiencia en la materia, junto con la divulgación pública de información accesible, puede servir como guía para fomentar una mayor alineación con los estándares internacionales en DDHH.

Asimismo, Vinos de Chile está llamada a tener un rol más activo en esta materia. Promover la transparencia y calidad de la información reportada respecto de los derechos humanos, así como de realizarlo de manera periódica, fortalecería directamente la competitividad y las buenas prácticas corporativas de sus empresas socias en el mercado global.

Para la industria, las circunstancias de su proceso de elaboración y la sostenibilidad general del producto son características distintivas y diferenciadoras y, es importante que el rubro aproveche la estandarización de la gestión sostenible para responder a un mercado altamente exigente.

10 SUBREI Chile (2023). Qué formas han tomado las regulaciones vinculadas a empresas y derechos humanos en el mundo?.

Sobre el Programa de Sostenibilidad Corporativa UC

El Programa de Sostenibilidad Corporativa tiene como misión desarrollar conocimiento jurídico aplicado que permita a las empresas adaptarse a las nuevas realidades sociales, ambientales y de gobernanza, con una visión de largo plazo y bien común. Asimismo, promueve políticas públicas, prácticas empresariales y gremiales con enfoque de desarrollo sostenible en la región.

El Programa, a través de actividades académicas y de vinculación con el medio, identifica los desafíos de la empresa moderna y propone respuestas que promuevan el desarrollo sostenible. Pueden consultar sobre nuestras actividades, cursos, charlas, publicaciones y otros en nuestro *sitio web* y, en nuestra *página de LinkedIn*.



Sobre el proyecto CERALC

El proyecto *Conducta empresarial responsable en América Latina y el Caribe* (CERALC) es financiado por el 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, sobre la base de los instrumentos internacionales de referencia para la conducta empresarial responsable, a saber, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración EMN), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable y, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. El proyecto persigue promover un crecimiento sostenible e inclusivo mediante el apoyo a prácticas de conducta empresarial responsable en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú.

Invitamos a consultar los sitios web dedicados a la Declaración EMN, el *HelpDesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo* y los recursos del Proyecto CERALC.



Sobre la World Benchmarking Alliance

La World Benchmarking Alliance (WBA) es una organización global sin fines de lucro dedicada a la creación de benchmarks públicos y gratuitos para medir y comparar a las empresas más importantes del mundo en función de su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

El objetivo de estos benchmarks es equipar a todos los grupos de interés con información transparente y comparable sobre las políticas, procesos y performance del sector privado en materia de sostenibilidad. Esto permite evidenciar brechas, identificar buenas prácticas corporativas, crear una «competencia hacia la cima» entre empresas, generar evidencia para el desarrollo de políticas públicas, informar decisiones de inversión, apoyar los esfuerzos de incidencia e información por parte de los medios y la sociedad civil.

Uno de los benchmarks de más larga data de WBA es el *Corporate Human Rights Benchmark* (CHRB), que se encuentra en su 6ta iteración y evalúa a 230 empresas multinacionales en materia de derechos humanos, en línea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Adicionalmente, diversas organizaciones han utilizado la metodología de CHRB, un bien público y gratuito, para desarrollar «snapshots» nacionales, evaluando a las empresas más influyentes de sus jurisdicciones.



In memoriam
ALFONSO SWETT OPAZO
(1968-2024)

Destacado empresario y presidente de la CPC entre 2018 y 2020, se caracterizó por su profundo compromiso con el rol social de las empresas. Durante su gestión, impulsó la creación de la Guía para las empresas: Empresa y Derechos Humanos, un importante aporte al sector empresarial chileno. Lamentamos profundamente su partida y expresamos nuestro agradecimiento por su valiosa contribución al desarrollo empresarial responsable en Chile.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2025
Primera edición 2025



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad: El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: Programa de Sostenibilidad Corporativa, Pontificia Universidad Católica de Chile, *Tercer Diagnóstico sobre Empresas y Derechos Humanos Chile 2024*, Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones: En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones: En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros: Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220417409 (impreso)

ISBN: 9789220417416 (PDF web)

DUDAS O SUGERENCIAS A:
SOSTENIBILIDADCORP@UC.CL
+56 9 223541824

CON LA COLABORACIÓN TÉCNICA DE



SITIO WEB



LINKEDIN

