



[“¿Las empresas de beneficio e interés colectivo respetan los derechos humanos?”](#), SSIR, otoño de 2017:

Respuesta de B Lab

En su artículo reciente “Do Benefit Corporations Respect Human Rights?” (¿Las empresas de beneficio e interés colectivo respetan los derechos humanos?), Joanne Bauer y Elizabeth Umlas plantean inquietudes acerca del valor de la estructura jurídica de las empresas de beneficio e interés colectivo y el rigor de la Certificación de Empresa B, en especial respecto de la protección y promoción de los derechos humanos. Si bien los puntos que se mencionan a continuación buscan esclarecer la estructura jurídica de las empresas de beneficio e interés colectivo y el proceso y los requisitos actuales de la Certificación de Empresa B, reconocemos que a B Lab le resultaría beneficioso tener un mayor diálogo con el movimiento Business and Human Rights (BHR) para seguir mejorando su capacidad de evaluar con precisión el impacto de una empresa en los derechos humanos, en especial teniendo en cuenta que cada vez más empresas multinacionales y públicas buscan incorporarse al movimiento de Empresas B.

Los derechos humanos han sido un tema de discusión central en el Consejo Asesor de Mercados Públicos Multinacionales ([MPMAC](#)) de B Lab, que tiene la tarea de crear un trayecto significativo y manejable para la Certificación de Empresa B de las multinacionales, cuyas propuestas iniciales estarán a disposición para recibir comentarios a fines de 2017. Si bien Bauer y Umlas plantean una pregunta provocadora pero útil —que no abordaremos aquí— sobre si una empresa simplemente puede ser demasiado grande para respetar los derechos humanos de manera adecuada, a pesar de sus buenas intenciones o de su estructura jurídica. El trabajo de B Lab y el MPMAC en general se ha centrado en crear estándares más rigurosos y requisitos complementarios para que dichas empresas se sumen a la comunidad global de Empresas B Certificadas. En términos generales, la Evaluación de Impacto B como un todo está sujeta a mejoras continuas; se actualiza cada tres años para incorporar los comentarios de usuarios, partes interesadas y expertos. El lanzamiento de la próxima versión está previsto para enero de 2019. Cualquier persona que esté interesada puede aportar [comentarios generales o detallados](#).

Con respecto a la estructura jurídica de las empresas de beneficio e interés colectivo, Bauer y Umlas señalan correctamente que, por el momento, no hay jurisprudencia sobre las empresas de beneficio e interés colectivo. Sin embargo, es probable que subestimen las posibles

capacidades de esta nueva herramienta de gobernanza corporativa para permitir una toma de decisiones con mayor impacto y ética, y para responsabilizar a las empresas en función del respeto de los derechos humanos. Las sentencias son solo una de las maneras en que la ley societaria influencia la toma de decisiones. Lo más frecuente es que las juntas directivas y los gerentes de riesgo que las asesoran tomen decisiones sobre cómo, de acuerdo con su juicio generalmente reacio al riesgo, podría resolverse un *posible* litigio en función de sus hechos y circunstancias específicos, y las leyes societarias pertinentes.

Dado que las leyes societarias relevantes para las empresas de beneficio e interés colectivo amplía los deberes fiduciarios de los directores para que tomen en cuenta el impacto de sus decisiones en todas las partes interesadas, incluidas aquellas decisiones que pueden violar los derechos humanos, los accionistas de las empresas de beneficio e interés colectivo tienen una facultad sin precedentes para responsabilizar a las empresas de beneficio e interés colectivo mediante una *advertencia* creíble de litigio, además del litigio en sí mismo. Y, tal como señalan Bauer y Umlas, los posibles resultados de este tipo de litigios en empresas de beneficio e interés colectivo no se determinarán por el hecho de si una violación a los derechos humanos es legal en alguna jurisdicción donde se produjo la presunta violación o si esta dará como resultado un retorno mayor para los accionistas. Sin embargo, sí se determinará en función de si los directores no han ejercido su obligación fiduciaria extendida ni su obligación de “operar de manera responsable y sostenible”. Eso podría ser algo revolucionario para los defensores de los derechos humanos y es uno de los motivos por los que algunos expertos en leyes societarias afirman, como el Presidente de la Corte Suprema de Justicia de Delaware, Leo E. Strine, Jr., en un [artículo de Harvard Business Law Review que las empresas de beneficio e interés colectivo “impulsan la idea de que las sociedades deberían ‘hacer lo correcto’”](#) y en un [ensayo para el Law School Institute for Law and Economics de la Universidad de Pensilvania, que las empresas de beneficio e interés colectivo representan un avance para los que creen que otras partes, además de los accionistas, deberían estar más protegidas bajo las leyes societarias.](#)

Con respecto al proceso y los requisitos para la Certificación de Empresa B, como señalan correctamente Bauer y Umlas, la Certificación de Empresa B se apoya en tres pilares fundamentales: estándares más rigurosos de desempeño, responsabilidad, y transparencia hacia sus partes interesadas. El requisito de desempeño se aplica a través de la [Evaluación de Impacto B](#), una herramienta de gestión del impacto desarrollada por la organización sin fines de lucro B Lab y supervisada por un [Consejo Asesor de Estándares independiente](#).

La Evaluación de Impacto B consta de dos partes fundamentales:

La primera es una sección con puntaje donde se miden las prácticas positivas y aspiracionales de una empresa, que incluye preguntas diseñadas para ir más allá de las normas jurídicas y del mercado actuales. Se busca recompensar a las empresas por tener prácticas como pagar no solo el salario mínimo sino un salario mínimo vital real, evaluar no solo el desempeño de la empresa sino también la elección de los integrantes de la cadena de suministro en función de

sus prácticas sociales y ambientales, y tener modelos de negocios específicos que estén diseñados para generar un impacto positivo, como desarrollar productos que utilicen energía renovable para los clientes que están en la base de la pirámide o crear programas de contratación profundos para ciudadanos que regresan a su tierra o refugiados.

La segunda parte de la evaluación, el Cuestionario de divulgación de información confidencial, no lleva puntaje y se centra en los impactos sensibles, controversiales y potencialmente negativos del desempeño e impacto de una empresa, como la evasión de impuestos, la adquisición de tierras a gran escala o la “ocupación de tierras”, la discriminación y el trabajo infantil. Lamentablemente, en el artículo de Bauer y Umlas, no se explica el funcionamiento de estas dos secciones de forma adecuada ni cómo fueron diseñadas para complementarse entre sí, lo que da lugar a posibles conclusiones erróneas.

Bauer y Umlas afirman que el puntaje exigido (80 sobre 200) para la Certificación deja la “vara baja” porque “una empresa podría calificar con facilidad si alcanza un puntaje relativamente bajo de 16 o 17 sobre 40 en cada una de las cinco áreas”. A fin de brindar contexto, la media del puntaje de las casi 15,000 empresas que han completado la Evaluación de Impacto B es de alrededor de 55, por lo que un puntaje verificado de 80 podría no ser un estándar tan bajo como expresan las autoras. Uno de los motivos por los que hay tanto margen hacia arriba por sobre el puntaje mínimo de 80 que se exige para la Certificación es que el puntaje se centra en el impacto positivo por sobre las normas actuales; es difícil obtener los puntos y muchas de las prácticas aspiracionales y positivas están fuera de alcance, incluso para las empresas líderes con alto impacto. Aunque se podría debatir si el puntaje exigido debería ser de 80 o más, el objetivo principal es el siguiente: la naturaleza del puntaje no está en el cumplimiento y, si bien una empresa no necesita ser “perfecta” para lograr la Certificación de Empresa B, sí debe demostrar un nivel suficiente de desempeño en estas métricas aspiracionales en todos los aspectos de las prácticas sociales y ambientales de una empresa.

Entonces, ¿por qué no se otorgan puntos por los temas del Cuestionario de divulgación de información confidencial, que son tan importantes para determinar el impacto de una empresa? Si bien Bauer y Umlas describen esto como “el problema con el Cuestionario de divulgación de información confidencial” ya que, a su parecer, los impactos negativos no se tienen suficientemente en cuenta para los requisitos de la Certificación, B Lab cree lo opuesto. Separar el Cuestionario de divulgación de información confidencial y no otorgar puntos por este no solo es adecuado por un motivo conceptual importante, sino porque hace que estas cuestiones pasen de ser una mera aspiración a una cuestión que requiere investigación y revisión antes de que la empresa obtenga la Certificación de Empresa B, independientemente de si el puntaje B verificado supera el mínimo de 80.

B Lab considera que las prácticas positivas y aspiracionales, y las prácticas negativas o las violaciones a los derechos no pueden ni deberían equipararse; intentar hacerlo supone que se pueden “compensar” cuestiones como violaciones a los derechos humanos con buenas prácticas. De esta manera, donar a entidades benéficas o pagar un salario mínimo vital a los

empleados no anula los posibles peligros que representan las prácticas negativas, como las violaciones a los derechos humanos. Los dos tipos de impactos son únicos e inconmensurables, y el hecho de combinarlos “ocultaría” los impactos negativos dentro del puntaje general y brindaría un panorama incompleto o poco claro del desempeño de una empresa.

En lugar de puntuar las cuestiones en relación con el impacto negativo que se incluye en el Cuestionario de divulgación de información confidencial, B Lab y su Consejo Asesor de Estándares las revisan individualmente según su importancia para determinar si una empresa es elegible para la Certificación o si deben tomarse medidas adicionales, como una mayor transparencia del problema, la reparación o el rechazo o la revocación de la Certificación, *independientemente* del puntaje de la empresa. Por lo tanto, estas cuestiones se convierten en los parámetros mínimos de la Certificación. Aunque una empresa no está obligada a realizar ninguna práctica individual que figure en la parte con puntaje de la evaluación, el Cuestionario de divulgación de información confidencial podría considerarse más importante para la elegibilidad de cualquier empresa en particular, ya que cada pregunta del cuestionario se revisa individualmente y podría descalificar a la empresa de la certificación o evitar que una Empresa B renueve su certificación. Además, esta revisión está respaldada por verificaciones de antecedentes y un proceso de denuncia público mediante el cual B Lab revisa de manera independiente a una empresa por cualquier cuestión sensible que se haya identificado durante el proceso de Certificación o de recertificación bianual o por preocupaciones de las partes interesadas en cualquier momento.

Destacar solo unos pocos ejemplos de Empresas B que han sido objeto de prensa negativa o suposiciones de impacto negativo (sin prejuzgar los méritos de dichos informes o suposiciones) para sacar conclusiones de las más de 2,000 Empresas B que existen, como hacen Bauer y Umlas, es una generalización excesiva. Con los procesos mencionados arriba, se han revisado los impactos negativos de todas las Empresas B Certificadas y todas son pasibles de un proceso continuo mediante el cual se puede seguir revisándolas, gracias a la recertificación y al mecanismo de denuncia público.

Algo parece estar claro. Al igual que el mundo precisa conversaciones profundas, la defensa de los negocios y la lucha por los derechos humanos, también necesita herramientas de gobernanza como las empresas de beneficio e interés colectivo, herramientas de gestión como la Evaluación de Impacto B y líderes comerciales como las Empresas B Certificadas, que estén dispuestas a someterse a rigurosos estándares independientes y verificados de desempeño y transparencia. Como mencionan Bauer y Umlas, las empresas de beneficio e interés colectivo proporcionan la infraestructura jurídica habilitante para tener en cuenta el impacto sobre las partes interesadas, incluido el respeto de los derechos humanos, además de lo que pueda analizarse en un caso comercial en particular, algo que las formas corporativas tradicionales no han logrado. La Evaluación de Impacto B ofrece un mapa de ruta y un conjunto de herramientas gratuito para que todas las empresas pongan en práctica estos principios. Y las Empresas B Certificadas, aunque no son “perfectas”, actúan como líderes de un movimiento

más amplio para desarrollar una economía inclusiva que dé paso a una prosperidad compartida y durable para todos. Esa es la visión compartida de los movimientos de BHR y Empresas B, y ambos estamos de acuerdo en que será más factible que la alcancemos si trabajamos de manera más estrecha entre nosotros y con los demás.