



CENTRO VASCO DE EMPRESAS TRANSNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS

Un espacio estratégico
para el cumplimiento
empresarial del marco
internacional de
los derechos
humanos



Diseño, maquetación y portada: Iñaki Landa

Fecha de publicación: octubre de 2021

Licencia: esta publicación está bajo una licencia Reconocimiento - No comercial – Compartir bajo la misma licencia 3.0 España de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es>

INTRODUCCIÓN

En *Euskal Herriak Kapitalari Planto!*, plataforma conformada por una amplia diversidad de organizaciones sindicales, sociales y de la solidaridad internacional,¹ apostamos por la creación de un *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos*.

Este nuevo espacio público, que contaría con una sólida y activa participación social, tendría la función de regular y rendir cuentas sobre las actuaciones e impactos de las empresas transnacionales vascas en el exterior, así como del capital foráneo que opera en Euskadi, desde la perspectiva de una defensa inequívoca del marco internacional de los derechos humanos.

Es esta una cuestión de primer orden político, dado el protagonismo que las grandes empresas² han alcanzado en una sociedad global en crisis, donde la competencia por capturar mercados internacionales y atraer inversión extranjera se extrema. Dicho protagonismo, agudizado en este momento convulso, ha dado lugar a un modelo de gobernanza en el que las instituciones suelen hacer suyos de manera incondicional los objetivos empresariales –identificando estos con el interés general–, pergeñando en este sentido un marco

jurídico asimétrico que prima los intereses corporativos sobre los derechos humanos.

De esta manera, y pese a que estos se sitúan teóricamente en la cúspide de la pirámide normativa, no son de obligado cumplimiento para las multinacionales. Al mismo tiempo, la *lex mercatoria* que las ampara (tratados de comercio e inversión, planes de ajuste, contratos internacionales, etc.) cuenta en la práctica con una capacidad coercitiva, de exigibilidad y justiciabilidad muy superior a la de los derechos humanos, en un contexto de progresiva desregulación en términos sociales y colectivos.

Poder corporativo, crisis, competencia extrema, alianza público-empresarial y asimetría normativa. Todos estos elementos conforman una tormenta perfecta que nos conduce a una realidad marcada por la conculcación sistemática del marco internacional de los derechos humanos por parte de las multinacionales, tal y como han documentado no solo múltiples organizaciones sociales, sino también un sinnúmero de informes oficiales de Naciones Unidas y otros organismos internacionales.

Es necesario y urgente, por tanto, abordar este fenómeno revirtiendo el peso de lo corporativo en favor de los derechos de las mayorías sociales y del planeta. Se trata de una prioridad colectiva que nos compromete a todos y

1. *Euskal Herriak Kapitalari Planto!* está conformada por: ELA Sindikatua, LAB Sindikatua, ESK Sindikatua, STEILAS Sindikatua, Ekologistak Martxan, Tradener, Komite Internazionalistak, REAS, Bizilur, Mugarik Gabe, Mundubat y Paz con Dignidad-OMAL.

2. A lo largo de este texto utilizaremos de manera indistinta los términos empresa transnacional, multinacional, gran empresa y gran corporación para referirnos al objeto de análisis del *Centro vasco*, cuya definición más concreta exponemos en el primer apartado del presente documento.

todas a actuar desde lo global hasta lo local, sin excepción.

Precisamente el *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos* es en nuestra opinión un espacio idóneo, dentro del marco competencial vigente, para avanzar en el cumplimiento de los derechos humanos en un ámbito tan estratégico como el de la internacionalización empresarial. Y hacerlo además sobre una lógica de alianza público-social, que otorgue peso específico y capacidad de co-decisión a la ciudadanía organizada.

Este documento desgrana las principales características de nuestra propuesta de *Centro vasco*, desde la apuesta inequívoca por la regulación pública frente a la voluntariedad empresarial como paradigma para abordar el cumplimiento corporativo de los derechos humanos.

Pretende en este sentido ser una herramienta para el debate social, político y mediático. La base sobre la que concretar y desarrollar sus parámetros fundamentales en fórmulas normativas actuales en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV). Una invitación plural, en definitiva, para sumar aportes y fuerzas (comités de empresa, entidades de la economía social y solidaria, pymes, pequeño comercio, movimientos sociales, sindicatos, redes en defensa de la tierra y el territorio, partidos políticos, etc.) en la tarea urgente de crear un espacio de regulación para el cumplimiento corporativo de los derechos humanos en Euskadi.

ÍNDICE

1. Contexto y justificación del Centro vasco	6
1.1. Empresas transnacionales y derechos humanos: un análisis global	7
1.2. Regulación de las empresas transnacionales: un debate candente	10
1.3. Centro vasco: una apuesta estratégica	14
2. Señas de identidad del Centro vasco	21
2.1. Naturaleza jurídica	21
2.2. Ámbito de actuación	22
2.3. Objetivos y tareas prioritarias	22
2.4. Estructura y modelo organizativo	23

1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DEL CENTRO VASCO

Las grandes empresas que operan en los mercados internacionales conculcan de manera sistemática los derechos humanos, en un contexto de crisis profunda y en un marco de gobernanza muy favorable a sus intereses. Para revertir esta situación en favor del interés general, el debate entre regular sus actuaciones para exigir el cumplimiento de los derechos humanos, por un lado, o consolidar una lógica de voluntariedad corporativa en el respeto a los mismos, por el otro, es hoy en día una cuestión candente.

De este modo, frente a la hegemonía de una voluntariedad que no cesa de mostrar sus carencias, afloran propuestas de regulación en todos los niveles, desde el *Tratado vinculante de empresas y derechos humanos* que se discute en Naciones Unidas desde 2014, hasta el *Centro catalán de empresas y derechos humanos*, que cuenta ya con la aprobación parlamentaria para su desarrollo mediante ley específica en esta nueva legislatura. La contienda *regulación versus voluntariedad* asume de este modo una perspectiva multinivel, al que no son tampoco ajenos las escalas continental y estatal. En este sentido la *diligencia debida* es un concepto actualmente en negociación en el seno de la Unión Europea (UE). A su vez que se acumulan normativas estatales que regulan sobre aspectos tan diversos vinculados a la internacionalización empresarial³ como el trabajo esclavo, minería, madera o cuestiones ambientales.

El presente capítulo aterriza esta disputa política al caso vasco, donde hasta el momento es la voluntariedad la que prima en los análisis, prácticas corporativas y políticas públicas. En este sentido, carecemos de plan y/o sistema alguno de control y evaluación del capital internacionalizado que opera en y desde la CAV. Precisamos, en consecuencia, una nueva estructura de regulación pública de las corporaciones que operan a escala global desde y en Euskadi.

1.1 Empresas transnacionales y derechos humanos: un análisis global

Las empresas transnacionales⁴ son en la actualidad un actor internacional de primer orden. Se sitúan en el centro de las principales cadenas económicas globales; controlan de manera creciente y progresiva diferentes espacios culturales vinculados a ámbitos tan estratégicos la información, la comunicación y la educación; y han incidido con éxito en la implantación de un modelo global de gobernanza que avanza en el blindaje de sus intereses.

Precisamente este marco político ha impedido que las multinacionales, a pesar de su rol protagónico, estén sujetas al cumplimiento del marco internacional de los derechos humanos, obligación que se limita a las instituciones públicas. De este modo solo deben *respetarlo*, fuera por tanto del radio de acción de instrumentos jurídicos vinculantes que garanticen el cumplimiento de los derechos humanos en forma de justicia, verdad y reparación.

Al mismo tiempo, el modelo político pergeñado por las grandes empresas ha consolidado una más que evidente [asimetría normativa](#) en favor de la [lex mercatoria](#) y en detrimento de los derechos humanos. Por *lex mercatoria* entendemos todo un ordenamiento jurídico internacional, conformado por acuerdos comerciales, tratados de inversión, planes de ajuste, convenios, contratos, etc., que tutela con fuerza los intereses de las grandes empresas. Especialmente incisivos son los sistemas privados de arbitraje internacional para los litigios inversor-Estado, una suerte de justicia privatizada cuyos laudos son coercitivos aunque actúan al margen de los criterios, fundamentos y legitimidad de los tribunales estatales e internacionales.

En sentido contrario, no existen instrumentos jurídicos efectivos para controlar los impactos sociales, económicos, laborales, ambientales y culturales de las actividades económicas de tipo transnacional. Las obligaciones de las grandes corporaciones en materia de derechos humanos se remiten a unos ordenamientos nacionales que han sido desregulados y flexibilizados para favorecer la atracción de inversión extranjera sin condiciones sociales, fiscales ni ambien-

4. Estas serían “aquellas entidades empresariales constituidas por una sociedad matriz en conformidad con la legislación de un país determinado, que se implanta en otros países mediante inversiones directas —sin crear sociedades locales o mediante filiales que se constituyen como sociedades según la legislación del país huésped—, y que mantiene una estrategia común dirigida por un centro corporativo que toma las principales decisiones relacionadas con la producción, la localización de plantas, la comercialización, el financiamiento, la subcontratación, etc. Dentro de esta caracterización general son muchas las tipologías vinculadas, que van desde los grupos del mismo sector de actividad, hasta los *holdings* que dirigen empresas desde un capital accionario compartido, pasando por los conglomerados en los que las actividades son múltiples y variadas”, definición en Hernández, Ramiro y González (2012): *Diccionario crítico de empresas transnacionales*, Icaria, Barcelona.

tales y que, a menudo cuentan con estructuras judiciales y administrativas incapaces de hacer valer las disposiciones jurídicas con las que puedan llegar a contar. Junto a ello, la fragilidad del *Derecho Internacional de los Derechos Humanos* y una [responsabilidad social corporativa](#) (RSC) caracterizada por la voluntariedad, la unilateralidad y la falta de exigibilidad jurídica, no sirven en absoluto como contrapeso frente a la fortaleza de la *lex mercatoria*.

Como resultado del poder acumulado en el marco de esta asimetría normativa, las empresas transnacionales no están sujetas, o lo están de una manera muy laxa, a los mecanismos de control público y ciudadano ya existentes. A través de su carácter transnacional, su versatilidad jurídica y las complejas estructuras que utilizan, pueden seleccionar el marco normativo nacional e internacional que les resulte más conveniente para el desarrollo de sus negocios. De este modo, suelen desplazarse a aquellos países con una legislación más favorable en materia de impuestos, rendición de cuentas y transparencia, así como en términos sociales, laborales y ambientales.

En este contexto, el proceso de internacionalización de estas compañías ha ido asociado a la generación de toda una serie de graves impactos sociales, económicos, políticos, ambientales y culturales. Numerosos trabajos de investigación de organizaciones no gubernamentales, sectores de la academia y movimientos sociales de todo el mundo han venido documentando el incumplimiento por parte de estos actores de los derechos civiles y políticos, los derechos económicos sociales y culturales, los derechos de las mujeres, los derechos laborales, los derechos colectivos y el derecho al medio ambiente. La muerte de 1.134 personas, mayoritariamente mujeres, en el complejo textil Rana Plaza de Bangladesh en 2013; los 28 fallecimientos en un taller clandestino en Tánger en febrero de 2021; el desastre ecológico generado por Chevron-Texaco en la selva ecuatoriana durante décadas; el fraude de las emisiones contaminantes de Volkswagen, o los impactos generalizados de la minería a cielo abierto en diferentes países como Brasil, Mozambique, Colombia, Guatemala o el Estado español, son solo botones de muestra de una práctica generalizada que prima la ganancia sobre los derechos y el bienestar general.

De manera complementaria, diferentes relatores especiales del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas han analizado también el papel de las multinacionales en las violaciones de los derechos humanos en sus declaraciones e informes anuales, llegando a conclusiones similares, como se refleja en el siguiente cuadro.

TABLA 1. Principales relatorías de Naciones Unidas sobre transnacionales y DDHH

Año	Informe y/o discurso Relatoría Especial	Conclusiones
2013	Informe anual de James Anaya, relator especial sobre pueblos indígenas	Las normas de reconocimiento de derechos indígenas son frecuentemente ignoradas por las empresas transnacionales extractivas
2014	Informe de Anand Grover, relator especial del derecho a la salud	Denunció el dominio de las grandes corporaciones farmacéuticas, a través de las patentes, sobre el acceso a los medicamentos y el derecho a la salud
2017	Informe de Leilani Farha, relatora especial sobre el derecho a la vivienda	Documenta los abusos cometidos por los bancos y establecimientos financieros transnacionales
2017	Discurso de Hilal Elver, relatora especial sobre el derecho a una alimentación adecuada	Citó la celebración de un tribunal ético que juzgó a Monsanto y a otras grandes corporaciones de la alimentación por la violación sistemática de los derechos humanos
2018	Informe de Alfred de Zayas, experto independiente sobre la promoción de un orden internacional democrático	Señala la relación entre desregulación e incumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas transnacionales, junto con la necesidad de desarrollar un instrumento internacional vinculante en este campo

Fuente: elaboración propia

Por tanto, la fuerte asimetría existente entre las débiles garantías del sistema internacional de los derechos humanos y los eficaces mecanismos de arbitraje previstos en los tratados comerciales y de inversiones sitúa, en el plano de su efectividad normativa, a los intereses de las empresas transnacionales en una posición jerárquicamente superior a los derechos fundamentales de la población. Máxime en el contacto actual de crisis profunda y extrema competencia por la obtención de beneficios.

Las personas y comunidades afectadas por la actividad de las transnacionales, en la mayoría de las ocasiones, no son tratadas como víctimas de delitos en los sistemas procesales estatales, por la imposibilidad de persecución jurisdiccional ante la dificultad de determinar la responsabilidad empresarial. La realidad es que no existen ni una tipificación ni mecanismos procesales efectivos cuando las víctimas de vulneraciones inician procesos legales en los tribunales; estas se enfrentan, a menudo, a la falta de los recursos económicos y profesionales necesarios para sostener procesos largos y burocráticos. El resultado final es el impedimento al acceso a la justicia y a la reparación de los daños existentes, ya sean físicos, materiales, culturales o emocionales.

1.2 Regulación de las empresas transnacionales: un debate candente

El debate entre [voluntariedad empresarial frente a mecanismos de control y reglas obligatorias](#) como marco prioritario para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos está vigente desde hace más de cinco décadas.⁵ No obstante, se recrudece a lo largo del siglo XXI, en un contexto en el que el poder acumulado por las grandes empresas les ha permitido avanzar significativamente en su triple apuesta: blindar sus intereses a escala internacional mediante [tratados de comercio e inversión](#); desregular derechos colectivos a escala estatal; y ampliar el radio de acción de la responsabilidad social corporativa como paradigma de actuación. Al mismo tiempo, fruto precisamente de este poder corporativo sin control efectivo, la sistematicidad de sus impactos negativos se ha hecho más evidente, generando procesos que, en sentido contrario, abogan por la primacía de la regulación pública de las empresas transnacionales.

En este tira y afloja la voluntariedad empresarial ha asumido hoy en día una perspectiva hegemónica (aunque inestable y crecientemente cuestionada), fundamentalmente a través de dos herramientas impulsadas en el marco de Naciones Unidas: el programa *Global Compact*, vigente desde el año 2000, y los *Principios rectores sobre empresas y derechos humanos*, aprobados en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos.

[Global Compact](#) es un programa que en la actualidad convoca a más de 12.000 empresas de 160 países diferentes para el seguimiento de un código de conducta voluntario que incluye diez principios genéricos sobre derechos humanos, medio ambiente, derechos laborales y corrupción. Este pacto, como lo definió quien entonces era el secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan, “no es un instrumento normativo: no ejerce funciones de vigilancia, no impone criterios y no evalúa la conducta ni las acciones de las empresas”; más bien, al contrario: “se basa en la responsabilidad pública, en la transparencia y en la sana defensa de los propios intereses de las empresas”. A día de hoy se han publicado más de 78.000 autoevaluaciones empresariales vinculadas a este programa, que responden más a una búsqueda de legitimación social y mejora de imagen corporativa que al cumplimiento de mecanismos y regulaciones que permitan enfrentar los actuales problemas globales.

Con posterioridad, y tras un nuevo intento en 2003 de avanzar en un marco normativo de carácter obligatorio en el seno del Consejo de Derechos Humanos, el proceso terminó consolidando el

5. Para un análisis histórico y más profundo del debate entre voluntariedad y regulación hasta el momento actual, ver Hernández, González y Ramiro (2021) *Empresas y derechos humanos: marcos regulatorios y propuestas*, OMAL.

paradigma de la voluntariedad con la aprobación de los [Principios rectores sobre empresas y derechos humanos](#), también conocidos como “*principios Ruggie*” por el representante especial encargado de su redacción. Este marco se articula en torno a tres ejes fundamentales. Primero, la obligación de los estados de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas. Segundo, la obligación de estas compañías de respetar los derechos humanos con la debida diligencia. Y tercero, la mejora en el acceso de las víctimas de violaciones de derechos humanos a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales. El informe final de la secretaría general de la ONU, publicado en 2012, asumía que de estos *principios*, por mucho que partieran de un marco referido a la necesidad de proteger, respetar y remediar los derechos humanos, no deriva ninguna nueva obligación jurídica.

A partir de entonces, este instrumento⁶ está siendo implementado por los estados a través de los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos.⁷ Se impone así un paradigma de voluntariedad y autoevaluación empresarial frente al control e inspección pública, del marco de “*respetar, proteger, remediar*” frente al cumplimiento efectivo de los derechos humanos, así como de relativo desamparo de comunidades y víctimas en el acceso a justicia y reparación, dada la más que evidente simetría normativa.

Un paradigma que la Unión Europea pretende reforzar en 2021 a través de su sofisticación jurídica mediante el concepto de *diligencia debida*.⁸ La OCDE entiende este como el proceso a través del cual las empresas identifican, previenen y mitigan los impactos adversos reales y potenciales, y explican cómo se abordan estos impactos. A lo que el Parlamento Europeo añade que se trataría, sobre todo, un instrumento preventivo que obliga a las empresas a tomar medidas proporcionales basadas en la probabilidad y gravedad del daño, el sector de actividad, el tamaño y la extensión de la cadena de valor y el tamaño de la entidad. Abunda de este modo y normativiza la voluntariedad, ya que lo vinculante de esta nueva propuesta no son instrumentos jurídicos ni estructuras públicas específicas cuya misión resida en la garantía de cumplimiento del marco internacional de los derechos humanos. Al contrario, serían los propios planes elaborados por las grandes empresas y en sus propios términos, los que serían de obligado cumplimiento.⁹

6. Otros documentos internacionales han venido a reforzar el enfoque de los principios rectores desde entonces, como las [Líneas Directrices de la OCDE](#) y la [Declaración Tripartita de la OIT](#)

7. En la Unión Europea, hasta la fecha, se han aprobado quince planes nacionales: Reino Unido, Países Bajos, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Lituania, Italia, Alemania, Francia, Polonia, Bélgica, Eslovenia, República Checa, Irlanda y España.

8. Francia había ya acuñado el concepto similar de “deber de vigilancia” en su ley aprobada en 2017: *Ley relativa al deber de vigilancia de las sociedades matrices y de las empresas contratistas*.

9. Para conocer más en profundidad las implicaciones de la propuesta europea en torno a la diligencia debida, ver Hernández, González y Ramiro (2021): [Diligencia debida, cuando la unilateralidad se vuelve la norma](#)

TABLA 2. Hitos del debate voluntariedad versus regulación en el siglo XXI

Año	Instrumento	Institución
2000	<i>Global Compact</i>	Naciones Unidas
2003	<i>Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales</i>	Naciones Unidas
2007	Ley de responsabilidad medioambiental	Estado español
2008	Informe Ruggie con el marco “proteger, respetar y remediar”	Naciones Unidas
2011	<i>Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos</i>	Naciones Unidas
2014	Resolución 26/9 para “elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos”	Naciones Unidas
2014	Directiva sobre la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos	Unión Europea
2014	Estrategia española de Responsabilidad Social de las Empresas	Estado español
2015	<i>Modern Slavery Act</i>	Reino Unido
2017	Reglamento por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo	Parlamento Europeo
2017	Resolución sobre la iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección	Parlamento Europeo
2017	Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos	Estado español
2017	Ley relativa al deber de vigilancia de las sociedades matrices y de las empresas contratistas	Francia
2019	Ley de diligencia debida sobre el trabajo infantil	Países Bajos
2020	Segundo borrador del Instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos	Naciones Unidas
2020	Iniciativa Negocios Responsables (rechazada en referéndum)	Suiza
2020	Ley del Centro Catalán de Empresa y Derechos Humanos (aprobación de la tramitación parlamentaria)	Catalunya
2021	Directiva sobre diligencia debida para las empresas en materia de derechos humanos y medio ambiente	Comisión Europea

Fuente: elaboración propia

No obstante, como ya hemos señalado, no cesan las propuestas de regulación a todas las escalas. En el ámbito global, destacamos la apuesta por un [Instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas respecto a los derechos humanos](#) en el seno de las Naciones Unidas, proceso en negociación desde 2014. A escala continental también se han producido avances a través de reglamentos y directivas en sectores como la confección, maderas, minerales y transparencia. A nivel estatal, cobra especial interés desde una perspectiva de regulación la ley británica (*Modern slavery act*), que busca acabar con las actuales formas de esclavitud, servidumbre, trabajos forzados y tráfico de personas. Finalmente, cerrando el espectro completo de lo global a lo local, abundamos muy significativamente en la propuesta catalana de un Centro de empresa y derechos humanos, iniciativa análoga a la que impulsamos.

En este sentido, la recientemente aprobada tramitación parlamentaria de la propuesta de [Ley de Creación de un Centro Catalán para Empresas y Derechos](#) representa una oportunidad para avanzar hacia una normativa fuerte en materia de derechos humanos. Esta aprobación en el Parlament de Catalunya se ha producido como consecuencia del trabajo de incidencia política realizado por el Grupo Catalán de Empresa y Derechos humanos conformado por Lafede.cat y la *Taula Catalana per la Pau i els drets Humans a Colòmbia*, que se ha materializado en sendas resoluciones en favor de la puesta en marcha del Centro en 2016 y 2019. El objetivo de esta proposición legislativa es la creación de un [centro público independiente](#) para estudiar, evaluar y controlar la actividad de las empresas catalanas (con sede, actividad o inversiones en Catalunya) en terceros países. Entre sus funciones se contempla, además, impulsar propuestas de regulación, supervisión y control de la actividad de empresas transnacionales catalanas en relación a los derechos humanos, el derecho internacional del trabajo y las normas internacionales en materia de medio ambiente, la promoción de la paz y el desarrollo humano sostenible.

En definitiva, la propuesta de Centro catalán, al igual que el resto de iniciativas multiescala, ponen en valor la vigencia y el vigor del enfoque regulador, que aboga por la primacía democrática del interés general sobre el privado. A su vez, evidencian las múltiples resistencias sociales e institucionales a los impactos nocivos de la acción de las grandes empresas, así como el fracaso del paradigma de la responsabilidad social corporativa.

Sintetizando sus demandas fundamentales, destacamos las 10 propuestas que estas propuestas de regulación y control público-social suelen compartir. Estas se convertirán, bajo su necesaria adecuación al ámbito competencial y contexto de la CAV, en el marco de referencia para el impulso del *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos*, cuyos parámetros fundamentales expondremos en el segundo capítulo del presente documento.

CUADRO 1. Marco de referencia para regular el ámbito de empresas y derechos humanos

1. Centrar el ámbito de aplicación en las empresas transnacionales
2. Impulsar las normas vinculantes frente a los acuerdos voluntarios
3. Reafirmar la primacía de los derechos humanos sobre los tratados comerciales y de inversión
4. Detallar las obligaciones extraterritoriales
5. Incluir las responsabilidades de organismos nacionales e internacionales
6. Establecer la doble responsabilidad internacional de empresas y directivos
7. Avanzar en la exigibilidad, justiciabilidad y transparencia
8. Mejorar las vías de acceso a la justicia y la reparación
9. Favorecer la participación de todos los actores sociales en la creación, aplicación y seguimiento de la regulación
10. Incorporar mecanismos externos de evaluación

Fuente: elaboración propia

Abogamos en este sentido por situar nuestro objeto de análisis y exigencia en las corporaciones internacionalizadas, no en cualquier tipología de empresas; por primar lo vinculante a lo voluntario, lo público-comunitario a lo privado, dada la necesidad de enfrentar colectiva y eficazmente los retos globales a los que nos enfrentamos, revirtiendo en la medida de lo posible la actual asimetría normativa; por aclarar las obligaciones y responsabilidades empresariales en toda la cadena global de valor desde su financiación a su ejecución, incluyendo alianzas, filiales y subcontratas; por poner el foco de la rendición de cuentas no solo en las corporaciones, sino también en las instituciones que avalan y/o apoyan sus agendas y prácticas; y en definitiva, por impulsar nuevos espacios democráticos que faciliten procesos de inspección pública, evaluación, acceso a justicia y reparación.

1.3 Centro vasco: una apuesta estratégica

El debate sobre empresas y derechos humanos, muy vivo en otras latitudes, no alcanza la intensidad que debiera en la CAV, máxime cuando la internacionalización empresarial es considerada una “*prioridad de país*”. Una de las razones fundamentales para sostener esta afirmación recae en el escaso impulso institucional a este respecto. Así, las instituciones vascas no han hecho pública, ya en pleno 2021, normativa o plan¹⁰ alguno que explicitase sus posiciones y que defina los términos de su agencia en el ámbito de las empresas y los derechos humanos.

10. La publicación y desarrollo de un Plan de derechos humanos y empresa en el [IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo del Gobierno Vasco \(2018-2021\)](#). Este objetivo desaparece en el [plan específico para el año 2021](#), último de vigencia del plan estratégico.

Al contrario, y en coherencia con su asunción como política prioritaria, las estrategias, políticas e instrumentos de apoyo a la internacionalización de las empresas vascas (exportación, implantación exterior y atracción de inversiones) crecen progresivamente en peso político y presupuestario. Las instituciones vascas asumen de esta manera la primacía de una agenda empresarial marcada por la competitividad, la captura de mercados, el crecimiento de escala de las corporaciones vascas y el apoyo a los tratados de comercio e inversión, en una lógica de alianza público-privada que fusiona intereses públicos y privados, sin condicionante significativo alguno en términos de derechos humanos.

TABLA 3. Despliegue de instrumentos de internacionalización empresarial

ÁMBITOS	HERRAMIENTAS	INICIATIVAS
Apoyo a la exportación de bienes y servicios	Líneas subvencionales	Ayudas, reembolsables o no, para: Iniciación Nuevos productos Consolidación Implantación productiva y/o comercial Licitaciones internacionales Consorcios empresariales
Apoyo a la implantación exterior	Diplomacia económica	Incidencia política y lobby Misiones comerciales y/o inversión Consultoría y asesoría Inteligencia competitiva
Atracción de inversión extranjera	Fortalecimiento de capacidades empresariales en origen	Capacidades humanas (formación y prácticas) Capacidades tecnológicas (Innovación y centros inteligentes) Capacidades económicas (crédito, aval, inversión estratégica, beneficios fiscales)

Fuente: elaboración propia

En consecuencia, la fotografía que obtenemos respecto a las instituciones públicas es la de una agencia de baja intensidad en empresas y derechos humanos, frente a una muy alta intensidad en el apoyo incondicional a la internacionalización empresarial. Se asume así implícitamente el imperante paradigma de la voluntariedad, evitando no solo cualquier espacio para la regulación,

sino incluso sistema alguno de evaluación y rendición de cuentas sobre el rol de las empresas vascas y foráneas con radio internacional de actuación.

Esta es precisamente una de las carencias actuales más notables: no hay información pública disponible sobre los impactos de estas en el cumplimiento del marco internacional de los derechos humanos, pese al contexto ya señalado de conculcación sistemática aderezada y extrema fragilidad de los instrumentos vigentes de control democrático.

Partiendo de esta premisa de desinformación y escaso avance estratégico y normativo, destacamos a continuación los principales hitos institucionales vinculados a empresas y derechos humanos en los últimos años. Como veremos, estos inciden en una combinación de referencias fundamentalmente retóricas y un indisimulado aval a la lógica de voluntariedad:

- [*Marco de referencia para la coherencia de políticas para el desarrollo en el País Vasco*](#). Documento presentado públicamente en 2016 por el Lehendakari Urkullu, que apunta en situar a los derechos humanos y a la sostenibilidad como referencia del conjunto de la política del ejecutivo vasco, especialmente en todo lo vinculado a acción exterior. Como después analizaremos a través del estudio a tal efecto realizado por la Coordinadora de ONGD de Euskadi, esta apuesta es en la actualidad más retórica que practica real en el ámbito de la internacionalización empresarial.
- [*Plan vasco de internacionalización empresarial 2017-2020*](#). Documento fundamental en la concreción de las señas de identidad de la política pública, definiendo objetivos, prioridades, agentes y presupuesto. En lo que se refiere a los derechos humanos, salvo una referencia genérica a la Agenda 2030 y al Global Compact, carece de mecanismo o estrategia alguna de cumplimiento de los mismos.
- [*Informe "Comercio y exportación de armas en Euskadi. El papel de las instituciones vascas para la mejora de la transparencia, el control de exportaciones y el cumplimiento del marco jurídico aplicable"*](#), elaborado en 2019 por el Instituto de Gobernanza Democrática Governance para la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación del Gobierno Vasco. Sus conclusiones, avaladas por este último, evitan toda regulación y control público en un ámbito tan controvertido como el de la industria armamentística. En sentido contrario, impulsa un código ético voluntario e incluso se proponen ayudas públicas para fortalecer su cumplimiento.¹¹

11. Ongi Etorri Errefuxiatuak realizó una [valoración crítica](#) del Informe en esta lógica que compartimos.

- [Pacto social vasco para la migración](#). Este documento asume y explicita un necesario y urgente relato frente al racismo y la xenofobia. No obstante, evidencia notables carencias cuando esta apuesta se traslada y concreta en compromisos específicos para el desarrollo de políticas públicas, quedándose fundamentalmente en una lógica declarativa. En este sentido, y haciendo referencia únicamente al ámbito de la internacionalización empresarial, no hay referencia alguna a la migración forzada motivada por las actuaciones de las multinacionales. Se obvia de este modo cualquier vínculo entre migraciones e internacionalización empresarial, y en consecuencia se obvia toda estrategia de análisis y regulación al respecto.
- El [conjunto de estudios e informes publicados](#) por la Agencia Vasca de Internacionalización Empresarial *Basque Trade&Investment*, cuyo objetivo en ningún caso es acompañar o incidir en favor del cumplimiento empresarial de los derechos humanos, sino analizar contextos y “buscar oportunidades de mercado”.

No es por tanto el ejecutivo vasco ni en las diputaciones forales quienes están incidiendo de manera más categórica en favor de un debate abierto sobre empresas y derechos humanos, pese como decimos a su apuesta inequívoca por internacionalizar las empresas vascas y unir a estas sus objetivos bajo fórmulas de alianza público-privada. Son más bien diversas organizaciones sociales las que lideran esta apuesta en los últimos años, junto a algunos partidos políticos conscientes de la necesidad de regulación del capital transnacional. Destacamos sintéticamente algunas iniciativas en este sentido:

- Múltiples organizaciones sociales vascas reciben y dan voz a crecientes denuncias sobre conculcación empresarial de los derechos humanos. Algunos ejemplos serían las quejas de comunidades y movimientos sobre la participación de ITP Aero en la construcción de cazas que sirven a Arabia Saudí para bombardear Yemen; el impacto nocivo de Iberdrola en el Istmo de Tehuantepec (México) a través de su megaproyecto eólico, o en la presa de Belo Monte (Brasil); el rol del BBVA a la hora de financiar a la industria militar y megaproyectos como la presa de Hidroituango (Colombia), de implicaciones ecológicas, sociales y de violencia muy graves; la participación de Sener en el nuevo metro de Bogotá (Colombia) bajo persistentes acusaciones de corrupción y clientelismo; la actuación de Prosertek en términos de precarización laboral en la Planta de Regasificación del Pacífico Colombiano; las condiciones laborales en las planta de Amazon en Trápaga; el rol de CAF en la construcción del tranvía de Tel Aviv sobre territorios ilegalmente ocupados; o la involucración de Siemens-Gamesa en el aún no descolonizado Sáhara Occidental.

- La asociación pro-derechos humanos Argituz hizo público en 2019 un diagnóstico¹² de las actuaciones de empresas vascas en el ámbito de los derechos humanos, desde la perspectiva de la diligencia debida. Sus resultados ponen de manifiesto la escasa relevancia de los derechos humanos dentro de su práctica habitual. En este sentido, señalan en sus conclusiones que solo el 7,5% del total de empresas cuenta con protocolos o sistemas de gestión en derechos humanos; que únicamente el 7% realiza auditorías de seguimiento de los proveedores en función de la responsabilidad social corporativa o los derechos humanos; que el precio sigue siendo el indicador hegemónico en la toma de decisiones, mientras que solo el 5% de las empresas públicas incluye consideraciones sociales y ambientales; y que en ningún caso se establecen estrategias específicas basadas en los derechos humanos en países donde estos se conculcan de manera sistemática –incluso ni siquiera se aborda este asunto en las sesiones formativas e informativas que se celebran sobre dichos países–.
- Gernika Gogoratuz viene organizando anualmente desde 2017 un [Laboratorio Economía de Paz, Derechos Humanos y empresa vasca](#), vinculando a actores diversos con el ánimo de fortalecer el debate en este ámbito estratégico.
- La Coordinadora de ONGD de Euskadi ha publicado dos informes analizando la [política de internacionalización empresarial del Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales en el período 2014-2019](#), atendiendo a la apuesta explícita del gobierno por primar los derechos humanos y la sostenibilidad especialmente en esta política exterior. Muy sintéticamente, las conclusiones permiten afirmar que ni siquiera nos acercamos a ese horizonte. En este sentido, frente a los derechos humanos, son los conceptos de competitividad, internacionalización, captura de mercados, atracción incondicional de todo tipo de inversiones, y tránsito de pymes a empresas transnacionales, el imaginario real que informa y define dicha política; las cláusulas sociales son elementos de carácter periférico; se carece de estrategia alguna de defensa de los derechos humanos en contextos complejos como Colombia, México o China, por poner solo algunos ejemplos de países prioritarios; se sigue apostando por sectores como el gas, el petróleo y la automoción, estrechamente vinculados al cambio climático; las alianzas público-privadas concretan el estrecho marco de agentes, destacando el protagonismo de las cámaras de comercio en la planificación e implementación de la política; y, como ya habíamos señalado, no existe sistema ni estructura alguna de control, asumiendo cual acto de fe

12. Conclusiones presentadas en el marco del *Foro de Diálogo y Reflexión sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, celebrado en Bilbo en el Archivo Histórico de Euskadi, el 18 de junio de 2019. Pre-diagnóstico realizado entre 2013 y 2016, en base a una muestra de 40 empresas vascas de todo tipo, algunas de ellas operando internacionalmente en China, India, Colombia, México, Brasil, etc.

la bondad *per se* de las empresas vascas. En última instancia, se recogen una serie de recomendaciones, que pivotan en torno a la creación de un *Centro vasco de empresas y derechos humanos*, de características similares a las propuestas en el presente documento.

TABLA 4. 19 señas de identidad de la política vasca de internacionalización empresarial

MARCO DE AGENTES
1. Arquitectura institucional de país en base a los departamentos de desarrollo económico
2. La alianza público-privada como fórmula prioritaria de articulación
3. Basque Consortium, núcleo de coordinación de la arquitectura público-empresarial de país
4. Entidades autonómicas de acción exterior, agentes institucionales débiles
5. Rol testimonial y periférico de los agentes sociales en la PIE
ENFOQUE ESTRATÉGICO
6. Protagonismo y liderazgo del Gobierno Vasco en la definición estratégica
7. Agenda corporativa como referencia hegemónica y coherente de la PIE vasca
8. El desarrollo humano sostenible, complemento débil y parcial
9. Prioridades geográficas en función de criterios técnico-empresariales
10. Prioridades sectoriales en sectores diversos, algunos de especial vulnerabilidad
11. Las PYMES agente prioritario, favoreciendo su salto de escala hacia empresas multilocalizadas
12. Volumen presupuestario significativo pero poco concluyente
MARCO DE INSTRUMENTOS
13. Marco vasco de instrumentos integral y en alianza público-empresarial
14. Complementación y diversificación autonómica y foral en el desarrollo de itinerarios
15. Relevancia de los fondos destinados a la PIE vasca mediante líneas subvencionales
16. Marco vasco de instrumentos coherente con la agenda corporativa
17. Presencia limitada, minoritaria y de ámbito vasco de criterios socio-culturales
18. Ausencia de sistema de evaluación y rendición de cuentas
19. Atracción de inversiones en la CAV, una política al servicio del despliegue corporativo global

Fuente: Coordinadora de ONGD de Euskadi

- Los grupos parlamentarios Euskal Herria Bildu y Elkarrekin Podemos, dada la sistematicidad de las denuncias sociales recibidas, así como del análisis de las conclusiones de las investigaciones publicadas por la Coordinadora de ONGD, tomaron la iniciativa de presentar en 2017 y 2019 sendas *proposiciones no de ley* con el objetivo de impulsar una ley de creación de un *Centro vasco de empresas y derechos humanos*, que regule y controle públicamente la actuaciones corporativas. Ambas fueron rechazadas por PNV, PSE y PP, pero abrieron las sendas de un debate parlamentario de largo recorrido.

En definitiva, partimos de un marco de desinformación y escaso desarrollo normativo y estratégico por parte de las instituciones, que explícita o implícitamente no se mueven del paradigma de la voluntariedad. No obstante, la sociedad civil organizada vasca ha asumido el liderazgo en el ámbito de empresas y derechos humanos, apostando tanto por la intensificación del debate como por avanzar en términos de regulación y control democrático de las empresas.

Y es precisamente la presente propuesta de creación de un *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos* la que pudiera aglutinar fuerzas suficientes para, ahora sí, canalizar la legítima defensa de los derechos humanos en cualquier iniciativa vasca de internacionalización empresarial. Un centro que informe, rinda cuentas, abra debates, haga inspecciones públicas, proponga cambios de política e incluso sanciones a quienes no cumplen el marco internacional de los derechos humanos.

Un *Centro vasco* que no es un castillo en el aire, sino que se sostiene sobre un proceso social e internacional de larga data, que parte de la elaboración colectiva del [Tratado de los Pueblos](#) en 2014 por parte de la campaña global *Desmantelar el poder corporativo y poner fin a la impunidad*, que agrupa a más de 200 movimientos sociales, redes de solidaridad, organizaciones de derechos humanos, comunidades locales y personas afectadas a lo largo y ancho del planeta. En este sentido este tratado, que sirvió posteriormente de base también para la propuesta de Tratado vinculante en Naciones Unidas, ya incluye la creación de un “Centro Público para el control de Empresas Transnacionales encargado de analizar, investigar e inspeccionar las prácticas de las empresas transnacionales”, demanda cuya vigencia continúa en el Consejo de Naciones Unidas.

De esta manera, el *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos* se encuadra en este doble contexto de trabajo institucional en el interior de la ONU y de elaboración de propuestas estatales y sub-estatales que profundicen en la defensa de los derechos humanos frente al poder corporativo.

2. SEÑAS DE IDENTIDAD DEL CENTRO VASCO

A lo largo del presente capítulo desgranaremos las principales características de nuestra propuesta de *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos*. Incidiremos específicamente en sus cuatro principales señas de identidad: su *naturaleza jurídica*, esto es, carácter y posición en el organigrama institucional vigente; su *ámbito de actuación*, centrado exclusivamente en las empresas transnacionales que operan en y desde Euskadi; sus *objetivos prioritarios*, en coherencia con el enfoque de regulación y control público y democrático que explícitamente sirve de base para la propuesta en su conjunto; y finalmente su *estructura y modelo organizativo*, identificando sus principales espacios de trabajo y toma de decisiones, así como la fórmula que garantiza una co-decisión público-social.

Estas señas de identidad son el fruto de un intenso debate, no solo dentro de la plataforma *Euskal Herriak Kapitalari Planto!*, sino además con otras organizaciones vascas también implicadas en el ámbito de empresas y derechos humanos. En este sentido, recoge propuestas de las investigaciones al respecto (Argituz y Coordinadora de ONGD de Euskadi). Por último, el proceso hermano impulsado en Catalunya ha sido y es una referencia fundamental a la hora de compartir aprendizajes y esfuerzos por impulsar espacios de regulación que, aún en contextos diferentes, parten de diagnósticos y voluntades similares.

Como señalamos en la introducción, estos parámetros definen el *Centro vasco* en sus términos fundamentales. Si el debate social, político y mediático diera lugar al desarrollo de una iniciativa legislativa, estos deberían modificarse, ampliarse y concretarse para su creación definitiva.

2.1 Naturaleza jurídica

El *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos* es un organismo público, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar tanto en el ámbito público como en el privado, que, en el ejercicio de sus funciones, actúa con plena independencia de las administraciones públicas, de las entidades privadas y de las organizaciones sin ánimo de lucro.

Constituye una entidad de derecho público, no perteneciente a la Administración General de Euskadi, que rinde cuentas a la sociedad civil, al Parlamento y al Gobierno vasco. El ejercicio de sus funciones vendría desarrollado por ley, decreto y reglamento propio.

En términos de analogía administrativa sería una entidad situada en el organigrama público en parámetros similares al [Consejo económico y social vasco](#), con funciones muy diferentes, pero con similares garantías de autonomía en el ejercicio de sus funciones, en el caso que nos ocupa en el ámbito de la internacionalización empresarial vasca.

2.2 Ámbito de actuación

El *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos* actúa exclusivamente, esto es, desarrolla una labor de inspección, evaluación, rendición de cuentas, control y regulación respecto a las empresas transnacionales que operan desde y en Euskadi.

En este sentido, su radio de acción se inscribe en las actuaciones en terceros países de empresas con sede central en Euskadi, así como en las de corporaciones de capital mayoritariamente foráneo que operan en Euskadi. De este modo, cubre el ámbito completo del concepto de internacionalización empresarial, referido tanto a la exportación de bienes y servicios, a la implantación comercial y/o productiva en el exterior, como a la atracción de inversión extranjera.

Como referencia de abordaje en torno a las empresas internacionalizadas, se asume de manera inequívoca el cumplimiento empresarial del marco internacional de los derechos humanos, incluyendo el derecho internacional del trabajo y las normas internacionales en materia de medio ambiente, la promoción de la paz, el desarrollo humano sostenible y el derecho internacional humanitario.

2.3 Objetivos y tareas prioritarias

En base al ámbito de actuación definido, dado el marco competencial vigente, y en coherencia con el enfoque de regulación y control público y democrático, los principales objetivos y tareas del *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos* son:

1. *Protocolizar y sistematizar, en fondo y forma, la recepción y análisis de denuncias de conculcaciones de derechos humanos con participación tanto de empresas vascas en el exterior como de corporaciones foráneas que operan en Euskadi.*
2. *Analizar en profundidad, según protocolo y desde una perspectiva de inspección pública, las denuncias con base firme recibidas por parte de entidades públicas, organizaciones sociales y comunidades de otros países en torno a posibles casos de conculcación de derechos humanos con participación de empresas vascas.*

3. *Derivar a las instancias pertinentes en la CAV* aquellas denuncias relacionadas con la inversión extranjera en Euskadi.
4. *Evaluar e informar a la sociedad, vasca e internacional*, sobre el rol de las empresas vascas y el capital foráneo en Euskadi, así como el apoyo institucional que estas corporaciones pudieran recibir, desde una perspectiva tanto general (en función de la normativa internacional) como específica (sectores, contextos y/o iniciativas concretas).
5. *Informar con carácter preceptivo sobre toda iniciativa legislativa, decreto o reglamento* directa o indirectamente vinculado a la internacionalización empresarial vasca.
6. *Proponer cambios en el conjunto de políticas públicas* ligadas directa o indirectamente a la internacionalización empresarial vasca.
7. *Proponer* iniciativas legislativas en el ámbito de la internacionalización empresarial vasca.
8. *Acompañar jurídica y psicosocialmente* a las personas, comunidades y entidades denunciadas en casos protocolizados de especial relevancia.
9. *Encauzar sanciones* a las empresas que, en su marco internacionalizado de actuación, conculquen los derechos humanos.

2.4 Estructura y modelo organizativo

El *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos* está definido por su carácter público, pero apuesta por una fórmula de co-decisión que haga viable una alianza público-social.

En este sentido, además de garantizar una participación paritaria entre hombres y mujeres en todas sus estructuras, también lo hará en términos de representantes públicos (Gobierno y Diputaciones Forales) y sociales en su órgano de gobierno. En este último caso, la participación social se sostendrá sobre un equilibrio al 33% entre sindicatos, ONGD, y organizaciones sociales y de la economía solidaria.

Las corporaciones, así como las cámaras, patronales y consorcios empresariales en las que estas forman parte, no podrán participar en dichos espacios de decisión, al ser precisamente objeto de estudio de *Centro vasco*. Su participación se circunscribiría al *Consejo asesor*.

A partir de este enfoque público-social, el *Centro vasco* tiene autonomía orgánica y funcional, y se rige por las disposiciones de su propia ley, su reglamento orgánico y el resto de reglamentos y normas de organización interna y de funcionamiento.

En base a estas premisas, cuatro serían los principales órganos del *Centro vasco*:

- a) La *Junta de gobierno*, máximo órgano de gobierno, de dirección y de administración, a cargo de las principales decisiones de carácter estratégico (plan estratégico y anual). Compuesta por 11 personas en función de las premisas de participación paritaria ya descritas. La Junta de renovarà parcialmente cada cuatro años, siendo el plazo máximo de permanencia en el cargo de dos períodos.

Los criterios de selección se circunscribirán a personas de prestigio ampliamente reconocido, expertas en aspectos relacionados con los derechos humanos o vinculadas a la sociedad civil organizada en este ámbito, con experiencia profesional en la investigación, la internacionalización empresarial, el derecho internacional público, las relaciones internacionales, la resolución no violenta de conflictos, el derecho del trabajo y el respeto a la democracia y los derechos humanos.

La toma de decisiones es por mayoría simple. Asisten a las sesiones de la Junta de Gobierno, con voz pero sin voto, la dirección del *Centro vasco* y una representante del personal. Hace las funciones de secretario o secretaria la persona designada por la dirección.

- b) La *Dirección*, cargo unipersonal elegido por la Junta Directiva, cuya misión se centra en la garantía de cumplimiento de los objetivos estratégicos, la gestión del equipo humano y la administración del *Centro vasco*.

Los criterios de selección del cargo serían similares a los establecidos para la Junta Directiva, incluyendo además trayectoria y capacidades en planificación estratégica, internacionalización empresarial, gestión de equipos humanos y administración.

El período máximo de permanencia en el cargo será de 8 años.

- c) El *Consejo asesor*, integrado por 8 personas expertas en acción exterior, internacionalización empresarial, derechos humanos, género y sostenibilidad ambiental, activas en el ámbito catalán e internacional. Su condición no es compatible con la de miembros de la Junta de Gobierno. Su mandato no podrá prorrogarse más allá de 8 años.

Serán designadas por la Junta de Gobierno de acuerdo con los siguientes criterios:

- 2 personas provenientes del mundo académico, con experiencia internacional en el ámbito de la investigación y el seguimiento del respeto por parte de las empresas transnacionales del marco jurídico internacional de los Derechos Humanos, el Derecho internacional del trabajo y las normas internacionales en materia de medio ambiente, la promoción de la paz y el desarrollo humano sostenible.
 - 2 personas escogidas entre las profesionales del ámbito jurídico de Euskadi, expertas en derechos humanos.
 - 2 personas de prestigio y reconocimiento social, en términos de la promoción de los derechos humanos, el feminismo, la justicia social, económica y ambiental, que sean representantes de organizaciones de personas afectadas por las empresas transnacionales a escala internacional.
 - 2 personas expertas en comercio e inversión internacional, a propuesta de patronales, cámaras, consorcios y empresas con sede en Euskadi.
- d) El *equipo técnico*, seleccionado con sujeción a los principios de publicidad, concurrencia, mérito, igualdad y capacidad, y con carácter de personal laboral.

Dorado suficientemente para cubrir las líneas de trabajo y objetivos del *Centro vasco*, al menos en los ámbitos administrativo, jurídico, inspección y peritaje público, así como en el área de comunicación.

En definitiva, estos serían los parámetros básicos para el debate en torno al impulso a un *Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos*. Entendemos que, dadas las competencias actuales en la CAV, es la herramienta que más se acerca al marco de referencia que establecimos en el capítulo anterior.

En este sentido, se centra en las empresas transnacionales, poniendo el foco en sus actuaciones internacionales desde una mirada integral de su cadena de valor (filiales, unidades temporales, subcontratas, etc.), así como en los apoyos institucionales que sostienen las alianzas público-privadas; prioriza la lógica vinculante a la voluntariedad empresarial, incidiendo en lógicas de inspección pública, rendición democrática de cuentas, propuesta de políticas públicas e incluso el establecimiento de un régimen sancionador; mejora en el acompañamiento y exigen-

cia de acceso a la justicia y la reparación; y favorece la participación real, efectiva y de calidad de diferentes actores sociales; todo ello, en definitiva, tomando como referencia insoslayable el cumplimiento del derecho internacional de los derechos humanos.

Sumémonos por tanto a la propuesta, hagamos posible que el bienestar de las mayorías sociales y la sostenibilidad del planeta primen sobre los intereses corporativos. Está en nuestras manos.

E U S K A L H E R R I A K
KAPITALARI
PLANTO!