

## **Hoja Informativa para los Defensores y Defensoras de los Derechos Humanos Empresas Privadas de Seguridad Militar (EPSM)**

### **Aviso**

*Este documento es la propiedad exclusiva de Brigadas Internacionales de Paz. No refleja necesariamente las opiniones de Brigadas Internacionales de Paz, pero ha sido publicado con el fin de informar debate y discusión. Es la culminación de un trabajo por parte de Brigadas Internacionales de Paz y del bufete jurídico de Simmons & Simmons LLP. Abogados de Simmons & Simmons LLP realizaron la investigación legal para este informe de manera pro-bono que incluye un análisis de la ley de Inglaterra y del país de Gales.*

*Este documento no constituye asesoramiento jurídico ni representa las opiniones de Simmons & Simmons LLP. Para una interpretación definitiva de las leyes y su aplicación en otras jurisdicciones, se debe solicitar asesoramiento jurídico en esa jurisdicción. Esta Hoja Informativa fue actualizada en septiembre 2020.*

### 1. **Introducción**

1.1 Las Brigadas Internacionales de Paz ("**Peace Brigades International, PBI**") ofrecen protección, asistencia y reconocimiento a los defensores y defensoras de los derechos humanos ("**DDH**") que trabajan en áreas de represión y conflicto y que han solicitado asistencia. Esto puede implicar prestar asistencia a los DDH en situaciones en las que las empresas privadas de seguridad ("**EPSM**") están involucradas.

### 2. **¿Qué son las EPSM?**

2.1 Las EPSM son empresas privadas que ofrecen servicios militares y/u otros servicios de seguridad. Estos servicios pueden incluir:

- (A) el suministro de guardias armados y la protección de personal, desplazamientos e instalaciones;
- (B) el mantenimiento y la gestión de sistemas armamentísticos;
- (C) la detención de prisioneros; y
- (D) la formación y entrenamiento de la policía local y las fuerzas armadas.

2.2 El personal de las EPSM no es necesariamente "**mercenario**".<sup>1</sup> La calificación de "**mercenario**" requiere del cumplimiento de los rigurosos requisitos establecidos en los acuerdos de derecho internacional que resultan aplicables (desarrollados en el apartado 4, abajo). El Estado que haya ratificado la Convención de la ONU y/o la Convención Africana contra los mercenarios tiene la obligación de perseguirlos.

2.3 Si el personal de una EPSM puede ser calificado o no de "**mercenario**" supone una diferencia muy pequeña en términos prácticos. La única consecuencia legal es que un mercenario capturado mientras participa en un conflicto internacional armado no puede ser considerado como combatiente enemigo o un prisionero de guerra. No obstante, tienen derecho a una detención legal y a un juicio justo.

---

<sup>1</sup> Para los fines de la presente nota, el personal de las EPSM incluye a personas empleado por o contratado a un EPSM, incluyendo sus empleados y directores.

2.4 A pesar de que los Estados tienen la obligación de perseguir a los mercenarios, la realidad es que es probable que los DDH que tratan con mercenarios intentaran interponer acciones legales contra quienes contratan a las EPSM, ya sean Estados o empresas.

### 3. Cuestiones a las que se enfrentan los DDH en relación con las EPSM

3.1 Históricamente, las EPSM han tenido fama de violar los derechos humanos. Los problemas a los que se enfrentan los DDH pueden surgir en relación con el personal de las EPSM que:

- (A) no tiene conocimiento de sus obligaciones al amparo del derecho local y/o de del derecho internacional de los derechos humanos;
- (B) ataca u hostiga a una comunidad o a partes de comunidades;
- (C) exacerba situaciones de conflicto local;
- (D) perpetra violencia de género sexual o física; y/o
- (E) transfiere armas entre las fuerzas de seguridad pública y privada.

3.2 Estos problemas se ven agravados por el hecho de que el personal de las EPSM está escasamente retribuido, formado y dirigido, y por su percepción de que no hay, o es muy poco probable que haya, consecuencias por sus acciones.

### 4. El marco jurídico y normativo

4.1 El derecho internacional y, en particular, el derecho internacional de los derechos humanos actúa como agente de control de las EPSM y de su personal. De particular relevancia son:

- A. El artículo 47 del Protocolo Adicional al Convenio de Ginebra (1949) relativo a la Protección de las Víctimas de Conflictos Internacionales Armados (“Protocolo I”).<sup>2</sup>

El Protocolo I contiene una definición de “*mercenario*” y establece que un “*mercenario*” no tiene el derecho de ser considerado como combatiente o un prisionero de guerra.

- B. Convenio de la Organización de la Unidad Africana para la Eliminación del Mercenarismo en África (1977) (“**Convenio Africano de Mercenarismo**”).<sup>3</sup>

El Convenio Africano de Mercenarismo establece una definición de “*mercenario*”, prevé un régimen de responsabilidad penal y fija la responsabilidad de los Estados firmantes y sus representantes por los actos de los “*mercenarios*”. Ha sido ratificado por 31 Estados africanos.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> El texto completo de Protocolo I puede ser encontrada en: <https://www.icrc.org/es/document/protocolo-i-adicional-convenios-ginebra-1949-proteccion-victimas-conflictos-armados-internacionales-1977>

<sup>3</sup> El texto completo del Convenio Africano de Mercenarismo puede encontrarse en: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201490/volume-1490-I-25573-English.pdf>

<sup>4</sup> Una lista completa de las partes puede encontrarse en: [https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/States.xsp?xp\\_viewStates=XPages\\_NORMStatesParties&xp\\_treatySelected=485](https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/States.xsp?xp_viewStates=XPages_NORMStatesParties&xp_treatySelected=485)

- C. Convenio Internacional Contra el Reclutamiento, la Explotación, la Financiación y el Entrenamiento de Mercenarios (Resolución 44/34 1989) (“**Convenio Mercenario de la ONU**”).

El Convenio Mercenario de la ONU impide el reclutamiento, entrenamiento, explotación y financiación de mercenarios. Ha sido ratificado por 35 Estados.<sup>5</sup>

- D. Documento de Montreux (2008) sobre las Obligaciones Jurídicas Pertinentes y las Buenas Prácticas de los Estados Relativas a las Operaciones de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas (“Documento de Montreux”).<sup>6</sup>

El Documento de Montreux fue propuesto y desarrollado por el Comité Internacional de la Cruz Roja y el Gobierno Suizo, junto con las contribuciones de EPSM y organizaciones no gubernamentales (“ONGs”). Reitera las obligaciones legales de los Estados con respecto a las EPSM y recomienda una serie de buenas prácticas no vinculantes para la efectiva implementación de las obligaciones legales existentes. (Ver Anexo 1: resumen de buenas prácticas). Actualmente 54 Estados han suscrito el Documento de Montreux.<sup>7</sup>

- E. Código Internacional de Conducta para los Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (2010) (“**Código Internacional de Conducta**”)<sup>8</sup>

El Código Internacional de Conducta se construye sobre los principios del Documento de Montreux y el lema “Respeto, Protección, Remedio” elaborado por el Representante Especial del Secretario General de la ONU para Empresas y Derechos Humanos. El referido Código propone un conjunto de principios aplicables a la conducta del personal de las EPSM incluyendo cuestiones relativas al uso de la fuerza; detenciones; prohibiciones de tortura y violencia de género; y discriminación (Ver Anexo 2: resumen de los principios del Código Internacional de Conducta).

El Código Internacional de Conducta también dispone mecanismos de gestión y supervisión de las EPSM, incluyendo aquellos relacionados con la selección y supervisión del personal; formación; manejo de armas; notificación de incidentes; procedimientos de reclamación y asunción de responsabilidades.

El Código Internacional de Conducta ha sido suscrito por siete Gobiernos, 98 EPSM y 18 Organizaciones Civiles, todos los cuales son miembros de la Asociación del Código Internacional de Conducta (“ICoCA”).<sup>9</sup> Las funciones de ICoCA son triples:

1. Acreditar a las empresas miembros y evaluar si sus sistemas y políticas cumplen las exigencias del Código Internacional de Conducta.

---

<sup>5</sup> Una lista completa puede encontrarse en: <https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/participating-states.html>

<sup>6</sup> El texto completo del Documento de Montreux con comentarios explicativos puede encontrarse en: <https://shop.icrc.org/document-de-montreux-sur-les-entreprises-militaires-et-de-securite-privees-2629.html>

<sup>7</sup> Una lista completa puede encontrarse en: <https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/participating-states.html>

<sup>8</sup> El texto completo del Código Internacional de Conducta puede encontrarse en: [https://icoca.ch/sites/all/themes/icoca/assets/icoc\\_spanish3.pdf](https://icoca.ch/sites/all/themes/icoca/assets/icoc_spanish3.pdf)

<sup>9</sup> Una lista completa de los miembros de ICoCA puede encontrarse en: [www.icoca.ch/en/membership](http://www.icoca.ch/en/membership).

2. Supervisar, evaluar e informar de la actuación de las empresas miembros en lo relativo al cumplimiento del Código Internacional de Conducta a través de la implantación de metodologías destinadas a comprobar el respeto de los derechos humanos.
  3. Gestionar quejas o presuntas violaciones del Código Internacional de Conducta.
- 4.2 Asimismo, hay otros códigos de conducta no vinculantes aplicables a sectores específicos o industrias.
- 4.3 Por ejemplo, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (“**Principios Voluntarios**”) son un esfuerzo colaborativo de los gobiernos, las principales empresas extractivas y ONGs con el fin de orientar a las empresas sobre las medidas que pueden adoptar para minimizar el riesgo de abusos de derechos humanos por las EPSM y su personal en comunidades situadas cerca de zonas de extracción (Ver Anexo 3: resumen de las medidas a adoptar). Las organizaciones miembros también han colaborado en la elaboración de documentos de orientación a las empresas y los actores de la sociedad civil para que trabajen de acuerdo con los Principios Voluntarios.<sup>10</sup>
- 4.4 El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la utilización de mercenarios como medio de violar los derechos humanos y obstaculizar el ejercicio del derecho de los pueblos a la libre determinación se estableció en julio de 2005. La Asamblea General adopta periódicamente resoluciones sobre el uso de mercenarios que abordan las actividades del Grupo de Trabajo, más recientemente mediante la resolución 74/138 de 2019, que alienta a los Estados a tomar medidas contra los mercenarios.<sup>11</sup>
5. **Medidas prácticas para los defensores de los derechos humanos cuando se encuentran con EPSM**
- 5.1 **Tratando con EPSM y su personal**
- 5.2 Los DDH no deben actuar directamente sobre las EPSM y su personal. Si las EPSM y su personal están operando en la misma área, los y las DDH deberán, si es posible:
- (A) Identificar (i) la EPSM; (ii) el organismo que ha contratado a la EPSM.
  - (B) Documentar la conducta del personal de la EPSM en contra de las orientaciones establecidas en el Documento de Montreux, el Código Internacional de Conducta y/o los Principios Voluntarios (Ver Anexos 1 a 3).
  - (C) Documentar el impacto del comportamiento del personal de la EPSM en los defensores locales de derechos humanos y la comunidad.
- Así PBI puede ayudar planteando, a través del canal apropiado, incumplimientos del Documento de Montreux, el Código Internacional de Conducta y/o los Principios Voluntarios.
- 5.3 **Estados que contratan a EPSM**

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, en 2015 el Pacto Mundial lanzó un Documento Guía sobre la Garantía de los Principios Voluntarios para asistir a las empresas en la valoración del grado de implementación de los Principios Voluntarios.

<sup>11</sup> <https://undocs.org/es/A/RES/74/138>

- 5.4 Los Estados no pueden eximirse de las obligaciones que les vienen impuestas por la legislación nacional y/o internacional en materia de derechos humanos al contratar a las EPSM y siguen siendo responsables de garantizar el cumplimiento de la legalidad. El Estado puede ser responsable de las violaciones del derecho nacional y/o internacional de los derechos humanos perpetradas por el personal de las EPSM, en particular si las EPSM actúan a instancias del Estado o de sus representantes.
- 5.5 Asimismo, todos los Estados tienen la obligación de garantizar que el derecho internacional de los derechos humanos es respetado. Esto afecta a los Estados en los cuales las EPSM se han constituido u operan.
- 5.6 Si parece que el personal de la EPSM está violando las leyes nacionales, debe solicitarse asesoramiento legal. También debe comprobarse si ese Estado concede licencias o si en cambio ha establecido un marco normativo dentro del cual las EPSM pueden operar. Si es así, debe solicitarse asesoramiento local en casos de aparente incumplimiento de la normativa.
- 5.7 Si hay indicios de que el personal de la EPSM está violando disposiciones internacionales de derechos humanos:
- (A) Los DDH deben comprobar si el Estado en el cual la infracción ha tenido lugar o la EPSM como tal son miembros de ICoCA. De ser así, debe considerarse seguir el procedimiento de denuncia de ICoCA.
  - (B) Comprobar si el Estado en el que la EPSM está constituida es miembro de ICoCA. Si es así, considerar seguir el procedimiento de denuncia de ICoCA.
- 5.8 PBI también puede prestar asistencia mostrando sus preocupaciones junto con el Estado o el Gobierno británico, o directamente o como parte de una coalición de ONGs, como sea apropiado, planteando sus preocupaciones sobre las infracciones del Documento de Montreux, el Código Internacional de Conducta y los Principios Voluntarios a través del procedimiento de denuncia de ICoCA.
- 5.9 **Empresas que contratan a EPSM**
- 5.10 Las empresas a menudo contratan EPSM, particularmente cuando operan en ambientes peligrosos o inestables. Si un DDH se encuentra con una empresa que ha contratado a una EPSM debe:
- (A) Comprobar si la empresa cuenta con una guía interna sobre el empleo de EPSM, por ejemplo, en su página web.
  - (B) Comprobar si algún código voluntario o no vinculante ha sido adoptado por, o es aplicable a la empresa y/o sus operaciones.
  - (C) Comprobar si la empresa o la EPSM son miembros de ICoCA.
- 5.12 Para más información acerca de operando en zonas afectadas por conflicto ver la Hoja Informativa dedicada a ese tema.

- 5.13 Así PBI puede prestar asistencia planteando sus preocupaciones sobre las infracciones del Documento de Montreux, el Código Internacional de Conducta o los Principios Voluntarios a través del procedimiento de denuncia de ICoCA o con una empresa matriz inglesa, directamente o como parte de una coalición de ONGs, como sea más apropiado.

## ANEXO 1 – EL DOCUMENTO MONTREUX (BUENAS PRACTICAS EN RELACION CON LAS EMPRESAS PRIVADAS MILITARES Y DE SEGURIDAD)

### 1. Buenas prácticas de los Estados Contratantes

1.1 Los Estados Contratantes son Estados que contratan a una EPSM para que les preste sus servicios, ya sea directa o indirectamente. Las buenas prácticas de los Estados Contratantes incluyen:

- (A) Cuando los Estados Contratantes determinen qué servicios pueden o no ser contratados, tienen en cuenta factores tales como si un servicio en particular puede implicar que el personal de la EPSM se vea involucrado directamente en hostilidades.
- (B) Introducir un procedimiento adecuado para la selección y contratación de EPSM que, entre otras cosas, asegure la transparencia y vigilancia de su actuación.
- (C) Adoptar criterios de selección de las EPSM que tengan en consideración una amplia gama de índices de calidad.
- (D) Incluir cláusulas contractuales y requisitos de funcionamiento en los acuerdos con las EPSM para garantizar el cumplimiento del derecho nacional, el derecho internacional humanitario y los derechos humanos.
- (E) Supervisar el cumplimiento por las EPSM de la normativa y garantizar la rendición de cuentas de las EPSM por su conducta.

### 2. Buenas prácticas para los Estados Territoriales

2.1 Los Estados Territoriales son Estados en cuyo territorio las EPSM operan. Las buenas prácticas para los Estados Territoriales incluyen:

- (A) Cuando los Estados Territoriales determinen qué servicios pueden o no prestarse en su territorio por las EPSM, tienen en cuenta factores tales como si un particular servicio puede implicar que el personal de la EPSM participe directamente en hostilidades.
- (B) Requerir que las EPSM obtengan una autorización para prestar servicios militares y de seguridad en su territorio.
- (C) Introducir un procedimiento de autorización que, entre otras cosas, garantice la transparencia en la concesión de autorizaciones.
- (D) Garantizar que las EPSM cumplen ciertos estándares de calidad relevantes para el respeto del derecho nacional, el derecho internacional humanitario y los derechos humanos antes de conceder la autorización.
- (E) Incluir, entre los términos de la autorización, requisitos de respeto de los derechos humanos.
- (F) Adoptar normas sobre la prestación de servicios por parte de las EPSM y de su personal.

- (G) Supervisar el cumplimiento y garantizar la rendición de cuentas de las EPSM por su conducta.

### 3. Buenas prácticas para los Estados de Origen

3.1 Los Estados de Origen son Estados en los que una EPSM está registrada o ha sido constituida; si el Estado en el que la EPSM está constituida no coincide con el lugar donde se ubica su centro efectivo de gestión, entonces el Estado en el que la EPSM tiene su principal centro de gestión es el Estado de Origen. Las buenas prácticas incluyen lo siguiente:

- (A) Cuando los Estados de Origen determinen qué servicios pueden o no ser exportados, tienen en cuenta factores tales como que un servicio en particular pueda provocar que el personal de la EPSM acabe participando directamente en hostilidades.
- (B) Establecer un sistema de autorización para la prestación de servicios militares y de seguridad en el extranjero.
- (C) Introducir un procedimiento de autorización que, entre otras cosas, garantice la transparencia en la concesión de autorizaciones.
- (D) Garantizar que las EPSM cumplen ciertos estándares de calidad de relevantes para el respeto del derecho nacional, el derecho internacional humanitario y los derechos humanos antes de conceder la autorización.
- (E) Incluir, entre los términos de la autorización, requisitos de respeto de los derechos humanos.
- (F) Supervisar el cumplimiento de la normativa y garantizar la rendición de cuentas de las EPSM por su conducta.

## ANEXO 2 – EL CÓDIGO INTERNACIONAL DE CONDUCTA (PRINCIPIOS ESPECÍFICOS RELATIVOS A LA CONDUCTA DEL PERSONAL)

El Código Internacional de Conducta establece un conjunto de principios consensuados sobre la conducta de las EPSMs y su personal. Los principios exigen las siguientes conductas:

### 1. Conducta General

- 1.1. Tratar a todas las personas humanamente y con respeto a su dignidad y privacidad y denunciar cualquier incumplimiento del código.

### 2. Reglas sobre el Uso de la Fuerza

- 2.1. Adoptar reglas sobre el uso de la fuerza

### 3. Uso de la Fuerza

- 3.1. Adoptar todas las medidas razonables para evitar el uso de la fuerza. Cualquier uso de la fuerza debe ser proporcional y estar amparado por la normativa aplicable.
- 3.2. No utilizar armas de fuego excepto en determinadas circunstancias.
- 3.3. Cualquier uso de fuerza o de armas por parte del personal, cuando esté autorizado para ayudar en el ejercicio de la autoridad policial del Estado, debe cumplir con todas las obligaciones legales nacionales e internacionales aplicables a los funcionarios regulares de ese Estado.

### 4. Detención

- 4.1. Sólo vigilar, transportar o interrogar a los detenidos si: (a) la empresa ha sido contratada específicamente para hacerlo por un Estado; y (b) su personal está familiarizado con la legislación nacional e internacional aplicable.
- 4.2. Tratar a todas las personas detenidas humanamente y de acuerdo con el estatuto jurídico y la protección que tienen reconocida por la legislación aplicable en materia de derechos humanos o el derecho internacional humanitario.

### 5. Personas Detenidas

- 5.1. No detener ni retener a ninguna persona salvo en circunstancias definidas.
- 5.2. Tratar a todas las personas detenidas humanamente y de acuerdo con su estatuto jurídico y la protección que tienen reconocida por la legislación aplicable en materia de derechos humanos o el derecho internacional humanitario.

### 6. Prohibición de Tortura u Otros Castigos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes

- 6.1. No participar en torturas u otros castigos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

6.2. Informar sobre cualquier acto de tortura u otros castigos o penas crueles, inhumanos o degradantes de los cuales tengan conocimiento o sospecha razonable.

7. **Explotación y Abusos Sexuales o Violencia de Género**

7.1. No participar ni beneficiarse de la explotación y el abuso sexuales ni de la violencia o delitos de género, ya sea dentro de la empresa o externamente.

7.2. Mantenerse alerta respecto de todos los casos de violencia sexual o de género y, cuando se descubran, informar a las autoridades competentes.

8. **Tráfico ilícito de Personas**

8.1. No participar en el tráfico ilícito de personas.

8.2. Mantenerse alerta de todos los casos de tráfico ilícito de personas y, cuando se descubran, informar a las autoridades competentes.

9. **Prohibición de la Esclavitud y el Trabajo Forzoso**

9.1. No utilizar la esclavitud, el trabajo forzoso u obligatorio, ni ser cómplice en cualquier otro uso del trabajo por parte de otra entidad.

10. **Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil**

10.1 Respetar el derecho de los niños a ser protegidos de las peores formas de trabajo infantil.

10.2 Informar a las autoridades competentes sobre cualquier caso de trabajo infantil del cual el personal tenga conocimiento o sospecha razonable.

11. **Discriminación**

11.1 No discriminar por razones de raza, color, sexo, religión, origen social, condición social, condición indígena, discapacidad u orientación sexual al contratar y seleccionar personal.

12. **Identificación y registro**

12.1. Ser individualmente identificables en el desempeño de actividades durante el cumplimiento de sus responsabilidades contractuales.

12.2. Asegurarse de que los vehículos estén registrados y autorizados por las autoridades nacionales competentes cuando estén llevando a cabo actividades en el desempeño de responsabilidades contractuales.

12.3. Asegurarse de que todos los materiales peligrosos estén registrados y autorizados por las autoridades nacionales competentes.

### **ANEXO 3 – PRINCIPIOS VOLUNTARIOS (RELACIONES ENTRE LAS EMPRESAS Y LA SEGURIDAD PRIVADA)**

1. Los Principios Voluntarios proporcionan directrices a las empresas sobre las medidas que pueden adoptar para minimizar el riesgo de abusos contra los derechos humanos por parte de las EPSMs:
  - 1.1. Las empresas deben adoptar los Principios Voluntarios como guía de conducta de la seguridad privada a través de cláusulas en los contratos con los proveedores privados de seguridad y asegurarse de que el personal de seguridad privada está adecuadamente formado para respetar los derechos de los empleados y de la comunidad.
  - 1.2. Los contratos entre empresas y las EPSM deberían incluir mecanismos de investigación de conductas ilícitas o abusivas y medidas disciplinarias apropiadas. También deberían permitir la terminación de la relación por parte de las compañías cuando existan evidencias de comportamientos ilegales o abusivos del personal de seguridad privada.
  - 1.3. Las empresas deben supervisar y evaluar a las EPSMs para asegurarse de que cumplen con su obligación de proporcionar seguridad de acuerdo con estos principios. Cuando proceda, las empresas deben procurar emplear proveedores de seguridad representativos de la población local.
  - 1.4. Las empresas deben revisar los antecedentes de la EPSM que pretendan contratar, especialmente en lo que respecta al uso de fuerza excesiva. Tales revisiones deben incluir una evaluación de los servicios prestados con anterioridad a gobiernos de acogida y si tales servicios generan dudas acerca del doble papel de la EPSM como proveedora de seguridad privada y contratista.
  - 1.5. Las empresas deben consultar con otras empresas, funcionarios del país de origen, funcionarios del país destino y la sociedad civil sobre sus experiencias con la seguridad privada. En caso de ser legal, las empresas deben facilitar el intercambio de información sobre las actividades ilegales y abusos cometidos por las EPSMs.