



# Una herramienta de orientación contractual para servicios militares y de seguridad privados:

Fomentar la rendición de cuentas y el respeto de los derechos humanos y el Derecho internacional humanitario



**UNA HERRAMIENTA  
DE ORIENTACIÓN  
CONTRACTUAL PARA  
SERVICIOS MILITARES Y DE  
SEGURIDAD PRIVADOS:**

Fomentar la rendición de cuentas y el respeto de los derechos humanos y el Derecho internacional humanitario

---

## ACERCA DE DCAF

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (DCAF) es una fundación internacional cuya misión es ayudar a la comunidad internacional en la búsqueda de la buena gobernanza y la reforma del sector de la seguridad. El Centro presta a los países apoyo en materia de asesoramiento y programas de asistencia práctica, elabora y promueve normas y estándares, realiza investigaciones normativas adaptadas e identifica buenas prácticas y recomendaciones para promover la gobernanza democrática del sector de la seguridad.

[www.ppps.dcaf.ch](http://www.ppps.dcaf.ch)

**Código postal 1360**  
**CH-1211 Ginebra 1**  
**Suiza**

---

## AGRADECIMIENTOS

Los autores desean expresar su gratitud al amplio abanico de personas, Estados y organizaciones que han contribuido con comentarios y revisiones expertas. Esta herramienta se ha podido desarrollar gracias al generoso apoyo del Departamento Federal Suizo de Asuntos Exteriores, Dirección de Derecho Internacional.

*Imagen de portada* | Stefan Holm - shutterstock.com  
*Diseño* | Aquario Design Studio - Daniela Brillhante  
© 2017 DCAF

---

## DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

El contenido de esta publicación puede utilizarse y copiarse libremente para fines educativos y otros fines no comerciales, siempre que dicha reproducción vaya acompañada de un reconocimiento de la *Herramienta de orientación del DCAF para la contratación de empresas militares y de seguridad privadas (EMSP)* como fuente. Los puntos de vista expresados en esta publicación pertenecen solo al(los) autor(es).

Esta herramienta de orientación no proporciona asesoramiento legal y no es un documento jurídico. El propósito de este documento es ofrecer a los Estados, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales humanitarias y otros actores como clientes de EMSP orientación práctica sobre cómo estructurar los contratos y los procedimientos de contratación para los servicios de EMSP. De acuerdo con su intención de proporcionar orientación práctica, este documento no es un manual legal. La responsabilidad de obtener el asesoramiento jurídico adecuado al elaborar contratos con EMSP recae en las partes en el contrato.

# ÍNDICE

**INTRODUCCIÓN** \_\_\_\_\_ pág. 7

**CONCEPTOS  
Y DEFINICIONES FUNDAMENTALES** \_\_\_\_\_ pág. 10

**PARTE 1  
PROCESO DE LICITACIÓN Y SELECCIÓN  
DE POSIBLES CONTRATISTAS**

Notas explicativas \_\_\_\_\_ pág. 14

Herramienta de orientación \_\_\_\_\_ pág. 17

**PARTE 2  
CONTRATO**

Notas explicativas \_\_\_\_\_ pág. 24

Herramienta de orientación \_\_\_\_\_ pág. 26



# INTRODUCCIÓN

## Objetivos de la herramienta

Cada vez se recurre más a los servicios empresas militares y de seguridad privadas (EMSP) en todo el mundo, y un número creciente de estados, organizaciones internacionales (OI) y organizaciones no gubernamentales (ONG) humanitarias contratan dichos servicios para apoyar sus operaciones. Las EMSP prestan una amplia gama de servicios, como proporcionar seguridad al personal, los locales y las operaciones, así como proporcionar apoyo operativo militar y análisis de riesgos en contextos muy diferentes, incluidas situaciones de conflicto armado o entornos posteriores a un conflicto, tanto a nivel internacional como nacional.

Algunas EMSP han atraído una cada vez mayor atención internacional debido a denuncias por mala conducta, infracciones del Derecho internacional de los derechos humanos (DIDH) y violaciones del Derecho internacional humanitario (DIH) por parte de las empresas o su personal. Las obligaciones relativas al Derecho internacional recaen principalmente en los Estados. Estos están obligados a salvaguardar los derechos humanos, incluida la protección de las personas, contra la mala conducta de las empresas, en lo que se incluyen las EMSP. El personal de las EMSP, en la medida en que ejercen la autoridad gubernamental, tiene que cumplir con las obligaciones de los Estados en virtud del Derecho internacional de los derechos humanos. En situaciones de conflicto armado, las obligaciones del DIH se aplican no solo a los Estados, sino también al personal de las EMSP, regulando su conducta cuando corresponda. Sin embargo, como entidades jurídicas privadas, las EMSP no tienen obligaciones en virtud del DIH, a menos que sean partes en un conflicto armado. Dicho esto, los Estados tienen la obligación, dentro de sus competencias, de garantizar que las EMSP que contraten (así como las que actúen en su territorio y las EMSP de su misma nacionalidad) respeten el DIH.

Por último, las EMSP están obligadas a cumplir con el DIH y el DIDH que les imponga la legislación nacional vigente. A pesar de estos marcos legales y estándares internacionales que regulan la industria militar y de seguridad privada<sup>1</sup>, muchos Estados carecen de marcos legales nacionales adecuados para abordar tales problemas. Sin embargo, a nivel práctico, incluir estas consideraciones relativas a los derechos humanos y el DIH como parte de los procedimientos de contratación puede ayudar a colmar algunas de estas lagunas en la normativa. Se alienta a los actores estatales y no estatales, como las OI, las ONG y las empresas, a utilizar los procedimientos contractuales como plataforma para garantizar el mayor respeto de los derechos humanos y el DIH por parte de los proveedores de seguridad privada.

Como resultado, es necesario contar con una orientación contractual práctica y unificada para promover de forma más efectiva una cultura interna de respeto a los derechos humanos y al DIH entre las EMSP. Esta herramienta de orientación contractual ayuda a los actores a incorporar el DIDH y el DIH en las prácticas de contratación relacionadas con la adquisición de servicios militares o de seguridad privados.

Los principales objetivos de esta herramienta son:

- Proporcionar **orientación simple, concisa y práctica** para los Estados, las OI, las organizaciones humanitarias y las ONG sobre la estructuración de sus contratos y los procedimientos de contratación de servicios militares o de seguridad privados, sobre la base de las normas y estándares internacionales.
- **Concienciar al público** sobre el papel fundamental de unos procesos de contratación efectivos que integren el respeto por el DIDH y el DIH, basados en **las lecciones aprendidas y las buenas prácticas** de los procedimientos de contratación vigentes.

## Trasfondo

Los Estados, las OI, las organizaciones humanitarias y las ONG están contratando cada vez más EMSP para fortalecer su seguridad, especialmente en situaciones de conflicto armado o entornos posteriores al conflicto. El papel de los clientes es crucial, ya que los incentivos comerciales y las restricciones impuestas en el contrato pueden obligar aún más a los proveedores militares o de seguridad privados a cumplir con la normativa pertinente de derechos humanos y las obligaciones relativas al DIH. Los contratos pueden ser una herramienta poderosa para reforzar unos criterios exigentes. No obstante, se dispone de poca información y experiencia compartida con que formular contratos que garanticen el respeto de estos principios y reglas. En este sentido, se requiere orientación sobre las mejores prácticas en la contratación de EMSP.

Además, muy a menudo se elige al potencial contratista exclusivamente en función del «precio más económico». Sin embargo, depender únicamente de este criterio también puede perjudicar a la reputación de un cliente y socavar los estándares de la industria a nivel general. Una vez se contrata a una EMSP, el comportamiento y el perfil de la empresa y su personal también pueden asociarse con la imagen del cliente. Los riesgos reputacionales se pueden mitigar con un proceso de contratación que incluya procedimientos efectivos de selección y verificación.

La herramienta de orientación contractual se basa en las principales normas y criterios internacionales, refleja los principios de prácticas responsables de adquisición y contratación, y proporciona pautas claras y prácticas para los actores que posean funciones en estos procesos. Al traducir el conocimiento y la investigación a un formato práctico y fácil de usar, la herramienta de orientación de contratos prestará apoyo ejecutivo a quienes redactan, implementan y monitorizan contratos con EMSP.

## ¿A quién se dirige esta herramienta de orientación?

Esta herramienta está destinada a apoyar a los Estados, las OI, las organizaciones humanitarias y las ONG en sus procesos de contratación de EMSP. También puede ser una ayuda orientativa para clientes privados de EMSP; sin embargo, los detalles de esta relación no se analizarán en este documento.<sup>2</sup>

Más específicamente, la herramienta está dirigida a actores individuales que trabajan dentro de estas instituciones: responsables de seguridad, administradores u otras personas responsables de la contratación de servicios militares o de seguridad privados. Estos responsables de contratación trabajan dentro de un Gobierno o la **autoridad u organismo responsable** de una organización (véase la definición) con el mandato y la capacidad para iniciar licitaciones, seleccionar y evaluar contratistas, y suscribir y supervisar contratos con EMSP.

## Cómo utilizar esta herramienta de orientación

La herramienta de orientación se compone de dos secciones distintas. Cada una posee una nota explicativa, seguida de una herramienta de orientación práctica (lista de verificación/plantilla) para ayudar en la etapa de contratación.

– **La PARTE 1** abarca el proceso de **licitación y selección**, incluyendo el desarrollo y publicación de la convocatoria de propuestas (CdP) y la selección de posibles contratistas. Esta parte se complementa con una **lista de verificación** que el usuario puede consultar al llevar a cabo la licitación y selección de posibles contratistas de EMSP.

– **La PARTE 2** ofrece orientación sobre la redacción del contrato propiamente dicho. Esta sección contiene una nota explicativa y un **modelo de contrato** que refleja las buenas prácticas reconocidas internacionalmente, que el cliente puede adaptar según corresponda al contexto y las necesidades.

No todas las secciones serán pertinentes para todos los actores o situaciones; corresponderá al cliente evaluar la aplicabilidad concreta de los diferentes elementos de la herramienta. Algunas secciones también se refieren a las obligaciones de los Estados en virtud del DIDH y el DIH, que podrían no tener efecto para otros tipos de clientes de EMSP. Sin embargo, esta herramienta compendia las buenas prácticas recomendadas que reflejan las normas internacionales.



### PARTE 1

#### PROCESO DE LICITACIÓN Y SELECCIÓN DE POSIBLES CONTRATISTAS

#### NOTAS EXPLICATIVAS

#### HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN

- ✓ Elaboración de una convocatoria de propuestas
- ✓ Evaluación, proceso de selección y elección de posibles contratistas
- ✓ Adjudicación del contrato



### PARTE 2

#### CONTRATO

#### NOTAS EXPLICATIVAS

#### HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN

#### Redacción y ejecución del contrato:

-  Funciones y responsabilidades
-  Supervisión
-  Opciones en caso de incumplimiento

# CONCEPTOS Y DEFINICIONES FUNDAMENTALES

Para ayudar al usuario, a continuación se definen determinados conceptos fundamentales que encontrará en la herramienta de orientación de contratos.

## Empresas militares y de seguridad privadas (EMSP)

Las EMSP abarcan todas las entidades comerciales privadas que prestan servicios militares o de seguridad o ambos, independientemente de cómo se describan a sí mismas. Las EMSP ofrecen una amplia gama de servicios, así como conocimientos y experiencia materiales y técnicos. Los servicios militares o de seguridad incluyen, en particular, servicios de guardia armada y de protección de personas y objetos, como convoyes, edificios y otros lugares; mantenimiento y explotación de sistemas armamentísticos; custodia de prisioneros; y asesoramiento o capacitación de las fuerzas y el personal de seguridad locales. Dado que los servicios militares y de seguridad no se clasifican fácilmente y a menudo se superponen, a lo largo de esta herramienta de orientación se utiliza el término «EMSP» para evitar una delimitación estricta entre empresas militares privadas y empresas de seguridad privadas. También se recomienda que el término se aplique en todo el espectro de la industria de la seguridad y regule de igual forma los contratos con varios tipos de empresas, incluidas las grandes empresas internacionales y las pequeñas empresas nacionales.<sup>3</sup>

## Uso de la fuerza

El uso de la fuerza se entiende generalmente como cualquier restricción física, desde la retención física con las manos o un dispositivo de retención, hasta el uso de armas pequeñas y armas ligeras (APAL).<sup>4</sup> El uso de la fuerza se considera prerrogativa de las fuerzas públicas (policiales o militares), tanto a nivel nacional como internacional. En esta herramienta de orientación, por fuerza de baja letalidad se entenderá el uso de armas de baja letalidad (véase la definición). Sin embargo, como estas armas a menudo conllevan un riesgo de muerte, debe evaluarse el despliegue de todas las armas de forma pormenorizada para minimizar el riesgo de poner en peligro a personas no involucradas. Asimismo, debe practicarse la misma cautela al controlar el uso de dichas armas. Aunque están destinados específicamente a los agentes de la autoridad, algunos documentos de orientación actuales pueden ser instructivos bajo ciertas circunstancias y siempre que el personal de la EMSP esté autorizado para ayudar a un Estado en el ejercicio de su autoridad para hacer cumplir la ley. Sobre esta base, el Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (CCLEO, por sus siglas en inglés) de 1979 y los Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (BPUFF, por sus siglas en inglés) de 1990 pueden proporcionar orientación en circunstancias autorizadas con respecto a las normas sobre el uso de la fuerza. En particular, el personal de EMSP jamás debe hacer un uso de la fuerza que supere lo que permiten estos documentos, mientras que los Estados pueden imponer restricciones o límites adicionales. Véase también el Documento de Montreux sobre buenas prácticas 18, 43.

## E. Armas de baja letalidad

No existe una definición universalmente aceptada de armas de baja letalidad. Esta herramienta las define como armas explícitamente diseñadas y desarrolladas para incapacitar o repeler a las personas, con una baja probabilidad de muerte o lesiones permanentes, o para desactivar equipos, con un mínimo daño o impacto no deseado en el

medio ambiente. En esta herramienta, se entiende que las armas menos letales son distintas de las APAL y, por lo tanto, no se considera que incluyan armas de fuego.

### **Autoridad responsable**

La oficina, agencia o autoridad dentro del departamento del Estado u organización responsable de la contratación, adquisición o seguridad de campo se conoce como «autoridad responsable». Esta autoridad tiene la función de aplicar y monitorizar cada etapa del proceso de contratación. Antes de iniciar la contratación de EMSP, se debe identificar a la autoridad u oficina responsable. Véase también: capítulo 3 de la Herramienta de orientación legislativa para que los Estados regulen las EMSP; Documento de Montreux sobre buenas prácticas 2-4.

### **El Documento de Montreux sobre las obligaciones jurídicas internacionales y las buenas prácticas pertinentes de los Estados en relación con las operaciones de empresas militares y de seguridad privadas durante los conflictos armados**

El Documento de Montreux fue aprobado por 17 Estados en 2008 y es el resultado de una iniciativa conjunta puesta en marcha por Suiza y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). Es el primer documento de importancia internacional que reafirma las obligaciones de los Estados existentes en virtud del Derecho internacional, en particular el DIH y el Derecho internacional de los derechos humanos, en relación con las actividades de EMSP. El Documento de Montreux referencia las obligaciones legales internacionales vigentes y define una serie de buenas prácticas para guiar a los Estados a la hora de tomar medidas nacionales para aplicar sus obligaciones. El Documento de Montreux está dirigido a los Estados y, por lo tanto, abarca situaciones en las que un Estado contrata servicios militares o de seguridad privados; las buenas prácticas son pertinentes para apoyar a los actores nacionales en esta situación. Además, como se menciona en el prefacio del Documento de Montreux, las «buenas prácticas pueden resultar útiles para otras entidades, como organizaciones internacionales, ONG y empresas que contratan EMSP, así como para las propias EMSP». Véase el prefacio del Documento de Montreux, párr. 8; Buenas prácticas para Estados contratantes 1-23; y [www.mdforum.ch/resources](http://www.mdforum.ch/resources).

### **Código de conducta internacional (ICoC, por sus siglas en inglés) para proveedores de servicios de seguridad privada**

Sobre la base las disposiciones del Documento de Montreux, el ICoC, que es el resultado de una iniciativa de múltiples partes interesadas iniciada por Suiza, se dirige directamente a las empresas de seguridad privada. Las empresas firmantes se comprometen a la prestación responsable de servicios de seguridad a fin de fomentar el Estado de Derecho, respetar los derechos humanos de todas las personas y proteger los intereses de sus clientes. El CCI se aplica principalmente a los servicios de seguridad prestados en «entornos complejos»; sin embargo, las normas y recomendaciones son pertinentes en entornos no complejos. Su órgano de gobierno, la Asociación del ICoC (ICoCA), es una iniciativa de múltiples partes interesadas con tres pilares iguales que representan a los Estados, los proveedores de servicios de seguridad privada y las organizaciones de la sociedad civil. La ICoCA tiene el mandato de promover, gobernar y supervisar la aplicación del ICoC.

### **Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos**

La importancia de las políticas eficaces de adquisición y contratación tiene una sólida base internacional en los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (UNGP, por sus siglas en inglés). El UNGP 6 requiere que los estados promuevan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales. El UNGP 7 recuerda las obligaciones de los Estados en virtud del DIH en situaciones de conflicto armado y en virtud del Derecho penal internacional. El UNGP 13 establece la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos al:

- a. evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- b. tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.<sup>5</sup>

### Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos (PV)

Los PV son un conjunto de directrices sobre derechos humanos diseñadas para apoyar a las empresas, especialmente dentro del sector extractivo, a la hora de mantener la seguridad de sus operaciones dentro de un marco operativo que fomenta el respeto de los derechos humanos. Los participantes en la Iniciativa de Principios Voluntarios, incluidos Gobiernos, empresas y ONG, aceptan aplicar o ayudar en la aplicación de los Principios voluntarios de forma proactiva. En contextos donde las empresas dependen de la seguridad privada, los PV establecen principios voluntarios para orientar las acciones de la seguridad privada.<sup>6</sup>

### Derecho internacional humanitario (DIH)

El DIH es una rama del Derecho internacional que prescribe normas para limitar los efectos de los conflictos armados y proteger a las personas que no participan o que ya no participan en las hostilidades. El DIH restringe los medios y métodos de guerra. El DIH se aplica en situaciones de conflicto armado, ya sea internacional o no internacional, tal como se define en el propio DIH.<sup>7</sup> El DIH figura en varios tratados, incluidos los cuatro Convenios de Ginebra de 1949 y sus protocolos adicionales, así como en el Derecho internacional consuetudinario.<sup>8</sup>

### Derecho internacional sobre los derechos humanos (DIDH)

El DIDH establece obligaciones para que los Estados respeten los derechos humanos, los protejan y cumplan con ellos. El DIDH es una serie de normas internacionales establecidas por tratado o costumbre sobre la base de las que las personas y los grupos pueden esperar o reclamar ciertas acciones o beneficios de los Gobiernos. Una serie de tratados internacionales de derechos humanos y otros instrumentos dan forma jurídica a los derechos humanos.<sup>9</sup>

### Armas pequeñas y armas ligeras (APAL)

No existe una definición universalmente aceptada de APAL. Las definiciones ampliamente adoptadas consideran la portabilidad como una característica definitoria, incluidas las armas civiles, privadas y militares que disparan un proyectil. El Instrumento Internacional de Rastreo de las Naciones Unidas define las APAL de la siguiente manera:

1. Las «**armas pequeñas**» son, en términos generales, armas diseñadas para uso individual. En general, las «armas pequeñas» son las destinadas al uso personal y comprenden, entre otras, los revólveres y las pistolas automáticas, los fusiles de asalto y las ametralladoras ligeras.
2. En general, las «**armas ligeras**» son las destinadas a ser usadas por un grupo de dos o tres personas, aunque algunas pueden ser transportadas y utilizadas por una sola persona. Comprenden, entre otras, las ametralladoras pesadas, los lanzagranadas portátiles, con y sin soporte, los cañones antiaéreos portátiles, los cañones antitanque portátiles, los fusiles sin retroceso, los lanzadores portátiles de misiles antitanque y sistemas de cohetes, los lanzadores portátiles de sistemas de misiles antiaéreos y los morteros de calibre inferior a 100 milímetros.

## PARTE 1

# Proceso de licitación y selección de posibles contratistas

# NOTAS EXPLICATIVAS

## ¿Qué implica el proceso de licitación y la selección de posibles contratistas?

Como parte de la diligencia debida en materia de derechos humanos, los posibles clientes de las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP) deben determinar primero la autoridad responsable dentro de sus instituciones que controlará y supervisará el proceso de contratación. Los clientes también deben realizar una evaluación de las necesidades para identificar los tipos y la probabilidad de riesgos de seguridad, así como las posibles violaciones del Derecho nacional, el Derecho internacional humanitario (DIH) en situaciones de conflicto armado y las infracciones del Derecho internacional sobre los derechos humanos (DIDH). La evaluación de las necesidades determinará el tipo de servicios requeridos. El proceso de licitación puede comenzar con la publicación de una convocatoria de propuestas (CdP). La CdP reflejará en muchos aspectos el contrato final: una CdP adecuada simplificará la redacción de este.

La selección de posibles contratistas militares y/o de seguridad privados no solo debe basarse en unos precios competitivos. El respeto por el DIDH y el DIH es fundamental para la evaluación y selección de contratistas, y se debe excluir a aquellos con registros deficientes. En esta etapa, se evalúa a los posibles contratistas en función de los criterios inicialmente determinados y anunciados en la CdP. Esto permite al cliente seleccionar a un contratista capaz de llevar a cabo el mandato, cumplir con el Derecho nacional, las obligaciones del DIDH y el DIH, según corresponda, y respetar las normas éticas de conducta adecuadas.

## ¿Por qué son importantes el proceso de licitación y la evaluación de los posibles contratistas?

- El proceso de licitación garantiza un control y conocimientos efectivos en todo el proceso, define la situación general de seguridad, aclara las necesidades reales y establece la responsabilidad o línea de responsabilidad del proceso.
- El proceso de licitación sistemático, abierto y público y la selección de posibles contratistas garantizarán la transparencia, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato como salvaguardias contra la corrupción.
- Incluir criterios específicos relacionados con el cumplimiento permite al cliente transmitir sus normas éticas directamente a las empresas y garantizar que la empresa seleccionada respete el Derecho nacional, las normas de derechos humanos y el DIH, según corresponda. Véase el Documento de Montreux sobre buenas prácticas 3-13.
- Un proceso claro y transparente de adjudicación y notificación garantiza un trato justo y equitativo. La transparencia del proceso es importante para asegurar que la empresa contratada cumpla con los requisitos necesarios dispuestos en el contrato.
- Aunque esta herramienta de orientación no lo abarca, es imperativo que los Estados, las OI y las ONG realicen un análisis teniendo en cuenta las necesidades, los riesgos y los impactos potenciales antes de iniciar el proceso de licitación. La evaluación de las necesidades de seguridad sobre el terreno permitirá determinar la medida de seguridad adecuada y el nivel de participación de las EMSP (por ejemplo, tipo de equipo y nivel de personal). Unas medidas insuficientes o inapropiadas pueden provocar inseguridad y riesgos en materia de derechos humanos y DIH para el cliente, así como para las comunidades que viven en el área de operaciones. Véase también el Documento de Montreux sobre buenas prácticas 1, 24 y 53 para tener en cuenta los factores que podrían hacer que el personal de las EMSP se involucre en las hostilidades de forma directa.

## Estructura del proceso de licitación y selección de posibles contratistas

A continuación, se ofrece una panorámica de un modelo de proceso de licitación, basado en las buenas prácticas internacionales, así como en la orientación proporcionada por el Documento de Montreux y una serie de normas e instrumentos internacionales. Cabe destacar que este proceso se verá determinado por el Derecho nacional e internacional aplicable (en particular el Derecho sobre contratación pública). Los profesionales interesados también pueden consultar el Acuerdo sobre Contratación Pública (ACP) de la Organización Mundial del Comercio, así como la *Ley Modelo de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional sobre la Contratación Pública de 2014*.

# 1

## CONVOCATORIA DE PROPUESTAS Y SELECCIÓN DE POSIBLES CONTRATISTAS

✓	<b>1.1. Definición del mandato y responsabilidades del contratista</b>	El contenido de una CdP debe incluir una descripción detallada del mandato y las responsabilidades del contratista.
✓	<b>1.2. Criterios de exclusión</b>	Los criterios de exclusión deben definir características que descalifiquen automáticamente a los candidatos. Un criterio de exclusión estándar serían, por ejemplo, pruebas de que un candidato ha infringido los derechos humanos y cometido violaciones del DIH.
✓	<b>1.3. Criterios de adjudicación: empresa</b>	Los criterios de selección de la empresa deben garantizar que el candidato pueda llevar a cabo su mandato de conformidad con el DIDH y el DIH, cuando proceda.
✓	<b>1.4. Criterios de adjudicación: personal</b>	El proceso de selección del personal debe garantizar estándares mínimos para el personal de EMSP en términos de capacidades, formación, así como antecedentes y acciones pasadas.
✓	<b>1.5. Criterios de adjudicación: APAL, armas de baja letalidad y otros equipos</b>	Si el contrato permite el uso de APAL, armas de baja letalidad y otros equipos, los criterios de selección deben abordar la adquisición, posesión, almacenamiento, licencia y capacitación adecuada.
✓	<b>1.6. Publicación de la convocatoria de propuestas</b>	La notificación de la CdP debe ser abierta al público, a fin de garantizar la igualdad de acceso a la información de los posibles candidatos. Así también se garantizará la transparencia de los criterios para adjudicar el contrato.

# 2

## ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

✓	<b>2.1. Evaluación de los criterios</b>	Como no todos los factores poseen la misma importancia, se deben evaluar los criterios para determinar su importancia y prioridad respectivas. El respeto del DIDH y del DIH debe tener la máxima prioridad; en esta etapa también se tienen en cuenta otros criterios estándar, como el precio.
✓	<b>2.2. Notificación de la adjudicación</b>	Una vez adjudicado el contrato, se debe informar a todos los candidatos. Cuando sea posible, debe hacerse pública la adjudicación de los contratos de EMSP.

# HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN

## Cómo usar esta herramienta

Esta herramienta ofrece una lista de verificación que puede usar la persona o agencia encargada del desarrollo y publicación de la convocatoria de propuestas (CdP), así como la evaluación y selección de posibles contratistas de EMSP.

### Leyenda

- Las instrucciones escritas en verde están pensadas como explicaciones para el usuario.
- Las secciones escritas en negro son el contenido que incluirá la lista de verificación final.

# 1

## CONVOCATORIA DE PROPUESTAS Y SELECCIÓN DE POSIBLES CONTRATISTAS

### ✓ 1.1. Definición del mandato y responsabilidades del contratista

La CdP debe desarrollarse sobre la base de una evaluación de necesidades sobre el terreno realizada previamente, teniendo en cuenta en particular las necesidades y los impactos de la contratación de los servicios de EMSP<sup>10</sup>. Dicha evaluación también debe analizar proactivamente los riesgos más significativos, a fin de determinar la medida de seguridad adecuada y evitar acciones innecesarias. Además, el proceso debe ser administrado por una autoridad u oficina responsable, con recursos adecuados y personal capacitado para gestionar la contratación de manera efectiva. Cabe señalar que los criterios propuestos para la inclusión en la CdP mencionados en esta herramienta son criterios mínimos y no pretenden ser exhaustivos.<sup>11</sup>

La CdP debe incluir una descripción detallada del mandato y las responsabilidades del contratista:

Definición del mandato:

- la información de antecedentes, incluido el tipo de servicios necesarios, ya sean armados o desarmados, el número de puestos de personal que se cubrirán y el porcentaje de personal local necesario, si procede;
- los términos del contrato, incluida la fecha de vigencia y la duración;
- el entorno de trabajo, el contexto y las tareas operativas que se requiere del contratista;
- edad mínima, niveles de capacitación y experiencia requeridos, habilidades lingüísticas y otras habilidades/ experiencia que se requieren del personal; y
- requisitos de equipo.

## 1.2. Criterios de exclusión

Agregue cualquier otro criterio que descalifique automáticamente a un posible contratista independientemente de otros criterios. Los criterios de exclusión deben incluir al menos:

- antecedentes penales nacionales u otras pruebas que indiquen violaciones del DIH o infracciones del DIDH relacionados con un posible contratista o personal; los registros deben indicar si el personal ha sido condenado por algún delito penal nacional, o si los organismos nacionales o internacionales han determinado que ha violado el Derecho penal internacional, infringido el Derecho internacional sobre los derechos humanos o violado el DIH en cualquier jurisdicción;
- pruebas de faltas profesionales graves por parte de la empresa o uno de sus empleados; condena del personal o constatación de que la empresa es responsable de un delito relacionado con la conducta profesional;
- la negativa a proporcionar la documentación y la información solicitadas, o la presentación de información falsa o engañosa;
- incapacidad de cumplir con un requisito clave de la CdP; y
- pruebas de soborno, corrupción u otro conflicto de intereses.

## 1.3. Criterios de adjudicación: empresa

La CdP debe exigir que el contratista potencial proporcione pruebas suficientes sobre los siguientes criterios, que también se incluirán en el contrato:

- conocimiento y capacidad para prestar los servicios de conformidad con el DIDH y, en situaciones de conflicto armado, con el DIH, así como con todas las leyes y normas nacionales e internacionales aplicables, incluidos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos;
- poseer todas las licencias comerciales, registros, permisos, autorizaciones o aprobaciones necesarias requeridas por la legislación internacional y nacional aplicable de los Estados de origen y/o territoriales;
- poseer todas las licencias, registros, permisos, autorizaciones o aprobaciones necesarias requeridas por las leyes de los Estados de nacionalidad del personal de la EMSP;
- personal calificado y experimentado, equipo, instalaciones, recursos e infraestructura adecuados para el desempeño oportuno y competente del mandato;
- pruebas suficientes de su buena reputación y conducta comercial irreprochable;
- remuneración y condiciones laborales justas para su personal, así como edad mínima de [ESPECIFICAR EDAD] para realizar servicios de seguridad, de conformidad con la legislación internacional y nacional. prueba de proporcionar al personal beneficios sociales que sean razonables y de acuerdo con las disposiciones legales nacionales aplicables (en particular en casos de accidente, enfermedad, discapacidad o muerte). Los beneficios sociales y la remuneración deben estar en línea con las leyes nacionales y las leyes y normas laborales internacionales;
- un sistema de control interno adecuado capaz de garantizar que su personal cumpla con la conducta ética establecida y que se tomen medidas disciplinarias cuando se produzca una mala conducta. En los casos de conducta delictiva, un sistema de control interno adecuado debe remitir estos casos al sistema nacional de justicia penal pertinente. El sistema de control interno debe proporcionar pruebas de que se aplican las disposiciones legales y reglamentarias y de que se cumplen los principios y normas de la empresa;

- estabilidad financiera y económica suficiente;
- costes y relación calidad-precio adecuados;
- gobernanza y supervisión: código de conducta, libros de reglas, comité de ética, tribunales de empleados, membresía de asociaciones comerciales; y
- seguro para cubrir los riesgos y las responsabilidades asociadas que surjan de las operaciones y actividades de los contratistas, incluido el seguro para su personal.

La CdP también debe exigir que las ofertas incluyan la siguiente información:

- estrategia de mitigación de riesgos de la empresa, incluidas estrategias para mitigar el riesgo de faltas por parte de los empleados y, cuando corresponda, los subcontratistas<sup>12</sup>;
- política sobre el uso de la fuerza (consulte la sección 1.5 a continuación)<sup>13</sup>;
- manual de APAL, cuando proceda;
- información relacionada con la subcontratación planificada, cuando corresponda; y
- mecanismo de la empresa para tratamiento de reclamaciones y resolución de quejas.

El cliente también podría considerar los siguientes elementos para la evaluación de los posibles contratistas:

- La empresa es un miembro con buena reputación de la Asociación del Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada (ICoCA), o está en regla en los organismos reguladores nacionales de la industria, otras asociaciones comerciales o iniciativas de partes interesadas;
- perfil de la empresa, incluido un breve historial de los posibles contratistas, con registros de personal y propiedad, lista de clientes en los últimos [INSERTAR NÚMERO] años, cambios de nombre o empresas afiliadas;
- política interna de la empresa que aplica las normas internacionales y nacionales y el código de conducta de la empresa;
- relación del potencial contratista con la seguridad pública, los partidos políticos y otras organizaciones/ Estados;
- gestión de recursos humanos y capacidad organizativa: número de empleados contratados, rotación de personal, revisiones de desempeño, estructura de gestión, capacidades de respaldo; y
- comprensión del contexto social y experiencia laboral en el área de operaciones del contrato, incluyendo conocimiento de las condiciones socioeconómicas, conciencia cultural, conocimiento de otras situaciones de violencia o conflictos armados actuales y pasados, y protocolos de acción apropiados a nivel local en caso de violencia o intrusión en dicha área de operaciones.

## 1.4. Criterios de adjudicación: personal

- Registro de acciones pasadas:**
  - El personal no ha sido condenado por ningún delito nacional ni ha sido declarado culpable por un órgano nacional o internacional de haber infringido el Derecho penal internacional o cometido violaciones del DIH o abusos del DIDH en ninguna jurisdicción.
  - El personal no está sujeto a ningún procedimiento judicial en curso.  
El personal se ha sometido a una verificación de antecedentes penales y la ha superado.

- El contratista ha verificado el lugar de empleo de su personal durante los últimos cinco años, en particular, cuando corresponda, con una verificación de antecedentes de todos los empleadores militares o agentes de la autoridad.
- El personal actualmente no está empleado por un organismo gubernamental, ni es miembro de las fuerzas armadas o de seguridad pública.
- Capacitación:**<sup>14</sup> el contratista asegura que el personal ha recibido la capacitación adecuada y puede proporcionar pruebas de ello. El contratista presenta una copia del plan de estudios de capacitación utilizado para capacitar al personal. Una capacitación adecuada debe comprender al menos las siguientes cuestiones: el DIDH, el DIH (en situaciones de conflicto armado), las normas internacionales (como los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, los Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, y el Código Penal Internacional), los primeros auxilios, el uso de la fuerza y los procedimientos en caso de conflicto armado u otras situaciones de violencia.
- Cuando proceda:** prueba de formación en APAL, armas de baja letalidad y otro equipo.

## 1.5. Criterios de adjudicación: APAL, armas de baja letalidad y otros equipos

Si la CdP estipula servicios donde se utilizarán APAL (por ejemplo, vigilancia armada) o servicios donde se utilizarán armas de baja letalidad u otros equipos, el cliente debe incluir los siguientes criterios de selección con respecto a las APAL, armas de baja letalidad y otros equipos<sup>15</sup>:

- poseer todos los permisos, autorizaciones y aprobaciones necesarios para obtener, importar, exportar y transportar APAL, armas de baja letalidad y otros equipos pertinentes en virtud de la legislación internacional y nacional aplicable de los Estados de origen y/o territoriales;
- capacitación suficiente del personal sobre el uso de sus APAL, armas de baja letalidad y otro equipo;
- documentación de la adquisición, el uso y el almacenamiento lícitos de armas pequeñas y ligeras, de armas menos letales y de otro equipo;
- pruebas proporcionadas por el contratista del mantenimiento adecuado y la inspección periódica de APAL, armas de baja letalidad y otro equipo de su personal;
- pruebas proporcionadas por el contratista del cumplimiento de las leyes de armas aplicables en el lugar de cumplimiento del contrato y de que el personal está en posesión de todas las autorizaciones necesarias. El contratista aplica procedimientos de gestión de APAL, armas de baja letalidad y otros equipos, que se adjuntarán al contrato;
- Las APAL, las armas de baja letalidad y otros equipos solo pueden emplearse en situaciones de legítima defensa o cuando sea estrictamente necesario, y de conformidad con la política de uso de la fuerza.

Las circunstancias en las que el personal del contratista puede utilizar la fuerza se definirán en la legislación nacional aplicable. Sin embargo, los principios fundamentales para el uso de la fuerza están definidos por el Derecho internacional de los derechos humanos, que la legislación nacional aplicable debe respetar. El contratista debe desarrollar e implementar una política de uso de la fuerza para su personal que refleje estos principios fundamentales, a saber:

- el personal desplegado por el contratista está autorizado a utilizar la fuerza, incluido el uso de APAL, para defenderse a sí mismo o a otros contra la amenaza inminente de muerte o lesiones corporales graves;

## O

- ❑ el personal desplegado por el contratista está autorizado a emplear fuerza de baja letalidad con armas de baja letalidad u otro equipo (según lo establecido por el Derecho nacional e internacional aplicable, excluyendo las APAL) en las siguientes circunstancias<sup>16</sup>:
  - para defenderse a sí mismo o a otros contra la amenaza inminente de lesiones corporales;
  - para mantener el orden y la seguridad y evitar daños a las instalaciones o la propiedad del cliente; o
  - para detener o impedir la fuga de una persona que constituya una amenaza inminente de lesiones corporales para sí misma o para otros;
  - Las APAL no deben ser autorizadas en las circunstancias anteriores.

La política de uso de la fuerza desarrollada e implementada por el contratista también debe cumplir con lo siguiente:

- ❑ En todo momento, cualquier uso de la fuerza debe atenerse a los siguientes principios:
  - La fuerza es razonable y estrictamente proporcional a la amenaza a la que se enfrenta o a la gravedad de los delitos, y al objetivo legítimo que debe alcanzarse; y
  - La fuerza utilizada es necesaria dadas las circunstancias; en particular, es la menor cantidad de fuerza necesaria para neutralizar la amenaza o lograr de otro modo el objetivo buscado; y no hay otra alternativa razonable disponible.

## 1.6. Publicación de la convocatoria de propuestas

La publicación de la CdP debe garantizar que los posibles contratistas tengan acceso a la misma información y se evalúen con arreglo a los mismos criterios, lo que facilita la transparencia, la competencia leal y la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación pública.<sup>17</sup> Excepcionalmente, puede ser apropiado que las CdP se extiendan solo a los candidatos invitados, en lugar de a través de un proceso público abierto. La licitación por invitación puede tener la ventaja de que solo se abre a contratistas preseleccionados; sin embargo, esta solución puede tener efectos negativos en la supervisión y la rendición de cuentas del proceso de licitación. Por lo tanto, la licitación por invitación debe considerarse solo cuando sea necesario y estar sujeta a excepciones específicas, como una necesidad urgente o la contratación en entornos con falta de proveedores adecuados. En particular, cuando el Estado es el cliente o el pago de los contratistas proviene de fondos públicos, el proceso de licitación debe ser abierto y transparente, teniendo en cuenta los requisitos de seguridad nacional, privacidad y confidencialidad comercial.

- ❑ La CdP debe publicarse de manera transparente, ya sea a través de un proceso de licitación pública abierta o mediante invitaciones; y
- ❑ debe ir acompañada de un plan de aplicación para el posterior contrato, que incluya el número de empleados dedicados a ejecutar el contrato, así como la estructura de personal.

# 2

## ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

### ✓ 2.1. Evaluación de los criterios

Aunque la carga para demostrar el cumplimiento de los criterios definidos en la CdP recae en general en el posible contratista, el cliente debe asegurarse de que los criterios puedan evaluarse objetivamente. Una autoridad u oficina responsable debe aceptar y evaluar las propuestas, así como contar con el personal y la capacitación adecuados para evaluar las propuestas.

Para garantizar un proceso de selección justo, el cliente debe definir una forma de evaluar y sopesar todos los criterios detallados en la CdP, por ejemplo, especificando cierta cantidad de puntos por criterio. El peso atribuido a cada criterio también debe mostrarse al contratista potencial y ponerse a disposición del público.

Ejemplo:

Criterios	Peso de los criterios	Empresa X	Empresa Y
Empresa	30 puntos	15/30	21/30
Personal	30 puntos	20/30	25/30
APAL, armas de baja letalidad, otro equipo y uso de la fuerza	30 puntos	10/30	25/30
Costes y relación calidad-precio	10 puntos	10/10	3/10
...			
<b>Total de puntos:</b>	<b>100 puntos</b>	<b>55/100</b>	<b>74/100</b>

### ✓ 2.2. Notificación de la adjudicación

Cuando el cliente es un Estado, la adjudicación del contrato debe anunciarse públicamente por razones de transparencia y rendición de cuentas. Si el cliente es una organización no gubernamental, la exhibición pública puede considerarse una medida de transparencia adicional.

- Cuando otras consideraciones no lo impidan, anuncie públicamente la decisión de adjudicación.

Lo siguiente se aplica tanto a los Estados como a las organizaciones no gubernamentales:

- Notificar a todos los candidatos rechazados de la decisión e indicarles los motivos de ello por escrito.

## PARTE 2

# Contrato

# NOTAS EXPLICATIVAS

## ¿Qué implica el contrato?

Los contratos efectivos con EMSP deben incluir obligaciones de respetar el DIDH y el DIH, según corresponda, así como con las leyes nacionales aplicables. Deben incluirse cláusulas contractuales específicas que exijan que las EMSP y su personal cumplan con estas obligaciones. Esto permitirá comprender de forma más clara las funciones y responsabilidades, así como responsabilizar a las empresas e imponer sanciones en caso de que no cumplan con los contratos.

Cuando el proceso de licitación, evaluación y selección de posibles contratistas se ha llevado a cabo de manera efectiva (consulte la parte 1 de esta herramienta), resulta significativamente más sencillo redactar el contrato. Por lo tanto, la convocatoria de propuestas puede ofrecer una base útil para el propio contrato.

Tras firmar un contrato, existe una serie de obligaciones posteriores relacionadas con la implementación y el seguimiento de las disposiciones del contrato final. Aunque la plantilla de contrato modelo de esta herramienta requiere un sistema de monitorización, la herramienta en sí no prestará orientación específica sobre el proceso de aplicación y monitorización del contrato.

Además, hay una serie de requisitos administrativos relacionados con el Derecho vigente y el lugar, la jurisdicción o las reglas de arbitraje, así como los procedimientos de contabilidad y facturación. Estas cuestiones en gran medida no estarán incluidas en la herramienta; sin embargo, los profesionales deben considerarlas en la ejecución del contrato.

## ¿Por qué es importante el contrato?

- Las disposiciones contractuales que inducen al cumplimiento o incentivan el respeto del DIDH y el DIH brindan al cliente una mayor capacidad para aprovechar el comportamiento ético de los contratistas. Véase el Documento de Montreux sobre buenas prácticas 14-18.
- Si la legislación nacional es insuficiente, los contratos pueden ofrecer una solución práctica para colmar las lagunas reglamentarias y promover normas más estrictas en cuanto al respeto del DIDH y el DIH.
- Si existe un seguimiento adecuado de las obligaciones contractuales, el contrato también es una herramienta poderosa para responsabilizar a las empresas por las violaciones y proporcionar mecanismos de reclamación adecuados.

Véase el Documento de Montreux sobre buenas prácticas 19-23.

## Estructura del contrato

A continuación, se ofrece una panorámica de un modelo de contrato, basado en las buenas prácticas internacionales, así como en la orientación proporcionada por el Documento de Montreux y una serie de documentos sobre buenas prácticas, normas e instrumentos internacionales. Cabe destacar que este proceso se verá determinado por el Derecho sobre contratación pública nacional e internacional vigente.

## 1

CLÁUSULAS  
GENERALES**1.1. Información básica y términos del contrato**

Esta sección debe especificar la necesidad de respetar el DIH, el DIDH y las normas internacionales, así como las leyes nacionales pertinentes.

**1.2. Definiciones**

La terminología debe estar claramente definida, y las definiciones deben adoptarse sobre la base del Derecho nacional y/o internacional.

## 2

FUNCIONES Y  
RESPONSABILIDADES  
DEL CONTRATISTA**2.1. Mandato y deberes de contratistas**

Los servicios, tareas y deberes específicos deben indicarse claramente según lo acordado entre las partes.

**2.2. Empresa y personal**

Esto reflejará y ampliará los criterios de selección con que se evaluó al contratista en la etapa 2.

**2.3. Normas de conducta ética**

Se debe acordar el comportamiento esperado y los estándares éticos de la empresa y su personal.

**2.4. APAL, armas de baja letalidad, otro equipo y uso de la fuerza**

Cuando corresponda, se debe detallar el tipo de APAL, las armas de baja letalidad y otros equipos permitidos, así como la formación, el almacenamiento y la gestión requeridos que se establecen en la etapa 2.

**2.5. Subcontratación, responsabilidad y seguros**

Cuando proceda, el contrato debe definir las normas para la subcontratación y el seguro obligatorio al que deben suscribirse las EMSP.

## 3

FUNCIONES Y  
RESPONSABILIDADES  
DEL CLIENTE**3. Funciones y responsabilidades del cliente**

También se deben definir la función y las responsabilidades del cliente, incluidas, por ejemplo, las obligaciones de pago.

## 4

## SEGUIMIENTO

**4. Seguimiento**

Deben definirse los mecanismos de supervisión del contratista, incluido, por ejemplo, el derecho a la inspección o a la presentación de informes por parte del contratista.

## 5

OPCIONES EN CASO DE  
INCUMPLIMIENTO**5. Opciones en caso de incumplimiento**

Las sanciones graduales en caso de incumplimiento de las condiciones contractuales deben definirse claramente, con mecanismos de ejecución adecuados, así como un proceso para la resolución de controversias y reclamaciones.

# HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN

## Cómo usar esta herramienta

Esta herramienta ofrece orientación con un modelo de contrato para la adquisición de servicios de EMSP, de conformidad con el DIDH y el DIH. Dicho modelo refleja las buenas prácticas reconocidas internacionalmente; sin embargo, los contratos tendrán diferentes términos, condiciones y circunstancias y, por lo tanto, cada uno debe adaptarse a su contexto específico.

## Leyenda

- Las instrucciones escritas en **rojo** están pensadas como explicaciones para el usuario.
- Las secciones escritas en **negro** son el contenido que incluirá el contrato final.
- Las secciones escritas en **gris** representan ejemplos o propuestas que pueden variar según el contrato específico.

**CONTRATO N.º [INSERTAR REFERENCIA]**

suscrito entre

**[INSERTAR NOMBRE del CLIENTE]**, en adelante, «el Cliente»,

y

**[INSERTAR EL NOMBRE COMPLETO de la EMPRESA CONTRATISTA]**, en adelante, «el Contratista»

# 1

## CLÁUSULAS GENERALES

### 1.1.i. Antecedentes

Esta sección la deben adaptar el cliente y el contratista para reflejar las especificidades pertinentes del contrato. Inserte cualquier otra información de antecedentes importante, en particular los detalles sobre el contexto operativo. Cabe mencionar los elementos que complican el entorno operativo, como conflictos armados actuales o recientes, otras situaciones de violencia, tensiones con la comunidad, emergencias ambientales o humanitarias.

Los siguientes criterios para la inclusión en los contratos son criterios mínimos y no pretenden ser exhaustivos.<sup>18</sup>

- 1.1.1.** El cliente requiere la prestación de servicios militares o de seguridad armados o desarmados para
- proteger la propiedad y el personal del cliente y
  - ofrecer protección móvil para la propiedad y el personal del cliente; además, el cliente desea contratar al contratista para proporcionar dichos servicios de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en este contrato.

- 1.1.2.** Este contrato y el mandato que en él se define deben interpretarse y ejecutarse de manera coherente con el DIH, en situaciones de conflicto armado, así como con la legislación internacional de derechos humanos, las normas internacionales y las leyes nacionales pertinentes, según corresponda.



### 1.1. ii. Condiciones del contrato

- 1.1.3.** El presente contrato entra en vigor en la fecha: [INSERTAR FECHA].
- 1.1.4.** El contrato permanecerá vigente por un plazo de [INSERTAR NÚMERO DE MESES] a partir de dicha fecha de vigencia, a menos que se rescinda antes de acuerdo con la sección 5 de este contrato. Las partes podrán prorrogar la vigencia del contrato.
- 1.1.5.** Cada parte designa a un representante para que sea el principal punto de contacto operativo entre ambas.
- 1.1.6.** El contratista reconoce y acepta que:
- El contratista está satisfecho con la exactitud y suficiencia de la información de antecedentes facilitada por el cliente con respecto al contexto y los servicios que se realizarán.
  - El contratista es capaz de prestar los servicios en los términos y condiciones de este contrato.
  - El cliente no es responsable ante el contratista de ninguna pérdida directa, indirecta o consecuente, incluidas, entre otras, el lucro cesante u otras pérdidas que se deriven de confiar en los datos y la información proporcionados por el cliente.
- 1.1.7.** El contratista declara y asegura que:
- Toda la información que ha facilitado durante el proceso de licitación sobre los servicios que se prestarán de conformidad con este contrato, en particular sobre el personal o el equipo que se utilizará en la prestación de los servicios, es verdadera, correcta, precisa y no engañosa.
  - Es financieramente solvente, tiene experiencia, está calificado para realizar los servicios y posee todo el personal calificado y experimentado, equipo, instalaciones, recursos e infraestructura necesarios para desempeñar sus obligaciones de forma oportuna y competente en virtud de este contrato.
  - La empresa contratista y su personal conocen todas las leyes internacionales y nacionales aplicables.
  - Tiene todas las licencias comerciales necesarias, registros, permisos, autorizaciones o aprobaciones requeridas por el Derecho internacional vigente y las leyes nacionales de los Estados de origen y/o territoriales. Cuenta con los permisos y autorizaciones necesarios para obtener, importar, exportar y transportar APAL, armas de baja letalidad y otros equipos según el derecho internacional aplicable y las leyes nacionales de los Estados de origen y/o territoriales.



## 1.2. Definiciones

- 1.2.1.** A los efectos del presente contrato, las expresiones que figuran a continuación tienen el siguiente significado:

Añadir en este apartado cualquier término que necesite aclararse a los efectos del presente contrato. En algunos casos, puede ser apropiado citar leyes nacionales o internacionales específicas. Si el contrato permite servicios militares y/o de seguridad armados, se deben definir las APAL, las armas de baja letalidad u otro equipo específicos permitidos, así como las reglas sobre el uso de la fuerza.

Las siguientes definiciones propuestas se utilizan en las buenas prácticas:

- Por «**área de operaciones**» se entienden las áreas y regiones en las que se ejecuta el contrato y donde el contratista debe prestar los servicios [INSERTAR DETALLES GEOGRÁFICOS DEL TERRITORIO].
- Por «**Derecho internacional vigente**» se entienden todos los tratados, convenciones y normas internacionales de Derecho internacional consuetudinario, incluidos, entre otros: i) el Derecho internacional humanitario en situaciones de conflicto armado; ii) el Derecho internacional de los derechos humanos; y iii) el Derecho penal internacional.
- Por «**Derecho nacional vigente**» se entienden todos los estatutos, leyes, ordenanzas, decretos, normas, reglamentos y estatutos nacionales aplicables a la prestación de los servicios, incluidas, entre otras, las leyes fiscales, laborales, ambientales y penales nacionales de los Estados territoriales y/o de origen.
- Por «**contrato**» se entiende este documento, junto con sus anexos.
- Por «**órgano gubernamental**» se entienden todos los órganos estatales, independientemente de su función (legislativa, ejecutiva, judicial), incluidos los ministerios, organismos reguladores, tribunales, bancos centrales u otras entidades facultadas para ejercer la autoridad gubernamental.
- Por «**partes**» o «**parte**» se entienden el contratista, el cliente o ambos, según se define en el primer párrafo del contrato.
- Por «**garantía de cumplimiento**» se entiende la fianza para garantizar el cumplimiento de acuerdo con lo dispuesto en la sección 2.5.2 de este contrato.
- Por «**personal**» se entienden todos los funcionarios, empleados, sirvientes, agentes y representantes del contratista que prestan servicios en virtud de este contrato.
- Por «**proceso de selección**» se entiende el proceso establecido en la sección 2.2.1.a de este contrato.

Deberán incluirse en el contrato los siguientes anexos:

- **Código de conducta de la empresa y el personal:** Véase la sección 2.3 y, por ejemplo, la guía general del ICoC, así como otras normas internacionales y nacionales, como los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.
- **Lista de personal:** Debe incluir a todo el personal que presta servicios en virtud del contrato. La lista debe mantenerse actualizada.
- **Política de uso de la fuerza:** El contratista debe establecer su propia política de uso de la fuerza, respetando las leyes y normas internacionales y nacionales vigentes. Para obtener orientación general sobre los contextos del tipo de mantenimiento del orden, véanse, por ejemplo, los Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- **Plan de formación:** El contratista debe presentar una copia del plan de formación utilizado para capacitar al personal.

En los casos en que el contrato permita servicios militares y/o de seguridad armados:

- **Manual de armas:** El manual contendrá instrucciones detalladas sobre las APAL, incluido su uso, posesión, mantenimiento, almacenamiento, adquisición y circulación. Véase el ICoC, párrafos 56-59, y también “Decisiones relativas a la transferencia de armas: aplicación de los criterios basados en el derecho internacional humanitario – Guía práctica” del CICR. Cuando el contrato permita usar armas de baja letalidad y otro equipo, el contratista deberá presentar un manual pertinente.

# 2

## FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CONTRATISTA

### 2.1. Mandato y funciones del contratista

Proporcionar en esta sección una descripción detallada de los servicios acordados que debe prestar el contratista (mandato), así como sus funciones.

**2.1.1. Servicios:** El contratista debe prestar al cliente los siguientes servicios:

- Protección de la propiedad: [INSERTAR DESCRIPCIÓN PRECISA]
- Protección personal: [INSERTAR DESCRIPCIÓN PRECISA]
- Protección móvil/de transporte: [INSERTAR DESCRIPCIÓN PRECISA]

**2.1.2.** El contratista proporciona todo el personal, materiales, equipos, suministros, instalaciones, transporte, capacitación y servicios relacionados para prestar los servicios mencionados anteriormente.

**2.1.3.** El contratista es responsable de obtener a su exclusivo costo todas las licencias, registros, permisos, autorizaciones y aprobaciones de los organismos gubernamentales y otras autoridades pertinentes necesarias para prestar los servicios, incluida la importación y exportación de materiales, suministros y equipos relevantes dentro y fuera del área de operaciones y mantener dichas licencias, autorizaciones y aprobaciones. El contratista también es responsable de obtener a su exclusivo costo todos los visados de entrada y salida y permisos de trabajo para el personal, así como los despachos de aduana para materiales, suministros y equipos facilitados o utilizados por el contratista para prestar los servicios y proporcionar todos los avisos pertinentes de conformidad con la legislación internacional y nacional aplicables. El contratista proporciona una copia de toda la documentación al cliente.

### 2.2. Empresa y personal

Los requisitos para la empresa y su personal deben incluir, como mínimo, los requisitos y criterios con respecto a los cuales se evaluó a la empresa en la «evaluación y selección de posibles candidatos» (etapa 2).

**2.2.1.** El contratista deberá cumplir los siguientes requisitos:

**a. Proceso de selección:** El contratista proporciona garantías suficientes con respecto a su personal, incluidos los siguientes criterios:

- i. Registro de conductas anteriores: El personal no ha sido condenado por ningún delito nacional ni ha sido declarado culpable por un órgano nacional o internacional de haber infringido el Derecho penal internacional o cometido violaciones del DIH o abusos del DIDH en ninguna jurisdicción.
- ii. El personal no está sujeto a ningún procedimiento judicial en curso.
- iii. El personal se ha sometido a una verificación de antecedentes penales y la ha superado.
- iv. El contratista ha verificado el lugar de empleo de su personal durante los últimos cinco años, en particular, cuando corresponda, con una verificación de antecedentes de todos los empleadores militares o agentes de la autoridad.
- v. El personal actualmente no está empleado por un organismo gubernamental, las fuerzas armadas o de seguridad pública.

**vi. Formación:** El contratista se asegura de que su personal haya recibido la capacitación adecuada, al menos con respecto a los derechos humanos, DIH en situaciones de conflicto armado, normas internacionales pertinentes (PV, UNGP e ICoC), uso de la fuerza, APAL.

**b.** Proporciona una remuneración justa y condiciones de trabajo de acuerdo con la legislación laboral nacional e internacional para su personal, y el personal tiene la edad mínima de [ESPECIFIQUE LA EDAD] para prestar servicios. También proporciona al personal beneficios sociales que sean razonables y de acuerdo con las disposiciones legales nacionales aplicables (en particular en casos de accidente, enfermedad, discapacidad o muerte).

**c.** El contratista mantiene un registro del personal en servicio, que firmará cada miembro del personal.

**d.** Proporciona pruebas suficientes de su buena reputación/ética y conducta comercial irreprochable.

**e.** Posee un sistema de control interno adecuado, capaz de garantizar que su personal y, cuando corresponda, los subcontratistas cumplan con la conducta ética establecida y que se tomen medidas disciplinarias cuando se produzca una falta. El sistema de control interno garantiza que se aplican las disposiciones legales y reglamentarias y que se cumplen los principios y normas de la empresa.

**f.** Posee y puede demostrar una estrategia de mitigación de riesgos (como los riesgos relacionados con el entorno operativo) e incluye la mitigación del riesgo de faltas del personal y, cuando corresponda, de los subcontratistas.

**g.** Posee un seguro de responsabilidad civil con cobertura adecuada según el artículo 2.5.

**h.** Documenta suficiente estabilidad financiera y económica.

**i.** Proporciona documentación sobre la adquisición legal, el almacenamiento y el uso de equipos, incluidas APAL, así como información sobre la empresa y su personal.

### 2.2.2. Los requisitos para la empresa también deben incluir lo siguiente:

- La empresa es un miembro con buena reputación del Asociación del Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada (ICoCA); y/o
- la empresa está en regla en los organismos reguladores nacionales de la industria, otras asociaciones comerciales o iniciativas de partes interesadas.



## 2.3. Normas de conducta ética

**2.3.1.** El contratista aplica un código de conducta de la empresa y del personal y lo anexa a este contrato.

**2.3.2.** El contratista y el personal prestan servicios de conformidad con todas las leyes internacionales y nacionales vigentes y se ponen en contacto regularmente con los organismos gubernamentales para garantizar una relación armoniosa con el país anfitrión.

**2.3.3.** El contratista y el personal prestan los servicios de conformidad con los derechos humanos internacionales y, en situaciones de conflicto armado, el DIH y las normas internacionales, incluidos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PV) y el ICoC.

**2.3.4.** El contratista imparte capacitación continua y de actualización al personal sobre derechos humanos, DIH (en situaciones de conflicto armado), normas internacionales (por ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), uso de la fuerza y APAL. El contratista también proporciona al cliente el programa de capacitación continua/de actualización.

**2.3.5.** El contratista proporciona al cliente la lista de personal, incluida la confirmación de que el personal contratado para prestar los servicios en virtud del contrato cumple con los criterios del proceso de selección (sección 2.2.1.a de este contrato).

**2.3.6.** El contratista prohíbe el soborno y toma medidas para prevenir la corrupción. El personal no debe aceptar ni ofrecer promesas, regalos u otras ventajas (directa o indirectamente) que sean o puedan considerarse constitutivas de conducta ilícita o soborno.

- 2.3.7.** El contratista realiza pruebas periódicas para evaluar la aptitud física y psicológica del personal para realizar sus tareas contratadas y prevenir el abuso de sustancias.
- 2.3.8.** El contratista proporciona uniformes e identificación para que el personal se asegure de que sean identificables y no se confundan con las fuerzas armadas o de seguridad pública.
- 2.3.9.** El contratista desarrolla un plan de seguridad en consulta con el cliente para cubrir la seguridad del personal, incluida su evacuación, la salvaguardia de equipos, materiales y suministros bajo la custodia del contratista o personal, incluido cualquier equipo, material y suministros proporcionados por el cliente.
- 2.3.10.** El contratista y su personal mantienen la confidencialidad de la información recopilada en el desempeño de sus funciones.



## **2.4. APAL, armas de baja letalidad, otros equipos y uso de la fuerza**

Las partes deben elegir entre las siguientes opciones en relación con las APAL, las armas de baja letalidad y otros equipos:

- 2.4.1.** El personal desplegado por el contratista no está autorizado a transportar o utilizar APAL para la prestación de los servicios acordados en virtud del presente contrato. Se podrá autorizar al personal a portar y utilizar armas de baja letalidad y otros equipos, según lo dispuesto en la legislación nacional e internacional aplicable.
- 0**
- 2.4.2.** El personal desplegado por el contratista está armado para la prestación de los servicios acordados en virtud de este contrato.

Las APAL autorizadas y las municiones permitidas con arreglo a esta cláusula deben especificarse aquí, de acuerdo con lo que se ha definido en los términos del contrato (sección 1.2 de este contrato), así como de conformidad con la legislación internacional y nacional aplicable. Cualquier arma de baja letalidad y otros equipos adicionales como, por ejemplo, el uso de perros de seguridad, y las consideraciones pertinentes sobre este tema deben detallarse aquí.

- 2.4.3.** El contratista es responsable del mantenimiento adecuado y la inspección periódica de las APAL, las armas de baja letalidad, otros equipos y su personal, cuando proceda.
- 2.4.4.** El contratista debe garantizar el cumplimiento de las leyes pertinentes a las APAL, las armas de baja letalidad y otros equipos vigentes en el Estado territorial, y es responsable de garantizar que su personal esté en posesión de todas las autorizaciones necesarias. El contratista aplica procedimientos de gestión de APAL, armas de baja letalidad y otros equipos, que se adjuntarán al contrato.

Las APAL, las armas de baja letalidad y otros equipos solo pueden emplearse de acuerdo con la política sobre el uso de la fuerza (sección 2.4.5-9 de este contrato). El contratista debe asegurarse de que todo el personal armado haya recibido la formación adecuada sobre el uso de APAL, armas de baja letalidad y otros equipos.

El contratista debe demostrar que el personal comprende en suficiente medida los principios de necesidad y proporcionalidad con respecto al uso de la fuerza y el uso de APAL, armas de baja letalidad y otros equipos. Dichos conocimientos deben ser proporcional al nivel de fuerza que el personal está autorizado a utilizar. En particular, el contratista debe demostrar que el personal se contrata mediante procedimientos de selección adecuados, tiene las cualidades morales, psicológicas y físicas adecuadas para el ejercicio efectivo de sus funciones, recibe capacitación profesional continua y exhaustiva y se somete a pruebas de acuerdo con los estándares adecuados de competencia sobre el uso de la fuerza. Su continua aptitud para desempeñar estas funciones debe ser objeto de revisión periódica.

Aunque las circunstancias en las que el personal del contratista puede utilizar la fuerza se definirán en la legislación nacional aplicable, y los principios fundamentales para el uso de la fuerza se definen en las normas de derechos humanos, las partes deben elegir entre las dos opciones siguientes con respecto al uso de la fuerza<sup>19</sup>:

**2.4.5.** El personal desplegado por el contratista está autorizado a utilizar la fuerza, incluido el uso de APAL, para defenderse a sí mismo o a otros contra la amenaza inminente de muerte o lesiones corporales graves.

O

**2.4.6.** El personal desplegado por el contratista está autorizado a emplear fuerza de baja letalidad con armas de baja letalidad u otro equipo (según lo establecido por el Derecho nacional e internacional aplicable, excluyendo las APAL) en las siguientes circunstancias<sup>20</sup>:

- para defenderse a sí mismo o a otros contra la amenaza inminente de lesiones corporales;
- para mantener el orden y la seguridad y evitar daños a las instalaciones o la propiedad del cliente; o
- para detener o impedir la fuga de una persona que constituya una amenaza inminente de lesiones corporales para sí misma o para otros;
- Las APAL no deben ser autorizadas en las circunstancias anteriores (2.4.6).

Con independencia de las opciones elegidas con respecto a las APAL, las armas de baja letalidad y otros equipos, así como con respecto al uso de la fuerza, el contratista debe desarrollar e implementar una política de uso de la fuerza para su personal que refleje las leyes y principios fundamentales de derechos humanos, a saber:

**2.4.7.** En todo momento, el uso de la fuerza deberá atenerse a los siguientes principios:

- La fuerza es razonable y estrictamente proporcional a la amenaza a la que se enfrenta o a la gravedad de los delitos, y al objetivo legítimo que debe alcanzarse.
- La fuerza utilizada es necesaria dadas las circunstancias; en particular, es la menor cantidad de fuerza necesaria para neutralizar la amenaza o lograr de otro modo el objetivo buscado; y no hay otra alternativa razonable disponible.

**2.4.8.** Cuando proceda, el contratista también debe demostrar que el personal comprende el uso diferenciado de la fuerza y la intensificación del uso de la fuerza, incluso mediante pruebas de la capacitación y la estrategia de mitigación de riesgos.

**2.4.9.** Sobre la base de los principios anteriores (sección 2.4-2.4.8), el contratista desarrolla y aplica una política de uso de la fuerza a medida para su personal, que se adjunta a este contrato. La política sobre el uso de la fuerza al menos se ajusta a los principios de derechos humanos anteriores y a cualquier ley nacional aplicable. En el contexto de un conflicto armado, las normas del DIH se aplicarán a la conducción de hostilidades.<sup>21</sup>



## **2.5. Subcontratación, responsabilidad y seguro**

**2.5.1.** El contratista se adhiere a las siguientes condiciones para la subcontratación:

- a. El contratista comunicará al cliente con antelación cualquier intención de subcontratación y obtendrá la aprobación necesaria para tratar con los subcontratistas como parte del acuerdo de servicio:
- b. El contratista demostrará que los subcontratistas cumplen con requisitos equivalentes a los del contratista inicialmente contratado por el cliente.
- c. El contratista será responsable (según corresponda según el Derecho vigente) de la conducta de sus subcontratistas.

Los términos y condiciones específicos de la garantía de cumplimiento pueden adjuntarse al contrato.

- 2.5.2. *Garantía de cumplimiento:*** El contratista proporciona a su exclusivo costo una garantía de cumplimiento al cliente por la suma de [INSERTAR SUMA EN MONEDA] antes de [INSERTAR FECHA]. Tal garantía asegura el cumplimiento por parte del contratista de sus obligaciones de acuerdo con los términos y condiciones de este contrato, y proporciona una fuente de compensación para el cliente por cualquier incumplimiento que cometa el contratista en relación con sus obligaciones. La garantía de cumplimiento seguirá vigente hasta el [INSERTAR FECHA, 60-180 DÍAS DESDE EL FINAL DEL CONTRATO], sujeta a extensión según la sección 1.2 de este contrato.
- 2.5.3.** El contratista obtendrá y conservará pólizas de seguro con aseguradoras acreditadas en buena situación financiera mientras dure este contrato, con cualquier extensión que se decida con arreglo a la sección 1.2 de este contrato. Se requieren las siguientes pólizas de seguro: [INSERTAR PÓLIZAS DE SEGURO REQUERIDAS EN FUNCIÓN DEL CONTEXTO Y LAS NECESIDADES DEL CONTRATO].
- 2.5.4.** Antes de iniciar cualquier servicio indicado en el contrato, el contratista facilitará pruebas satisfactorias de todo seguro requerido según este contrato.

# 3

## FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CLIENTE

- 3.1.1. *Intercambio de información:*** A solicitud del contratista, el cliente compartirá con este toda la información necesaria relacionada con los servicios contratados.
- 3.1.2. *Pago:*** El cliente pagará [INSERTAR IMPORTE/MES] al contratista por los servicios pactados en el presente contrato.
- 3.1.3.** El contratista presentará al cliente una factura mensual de pago. El cliente abonará todos los pagos adeudados dentro de [INSERTAR NÚMERO DE DÍAS] días a partir de la fecha de tal factura.

# 4

## SEGUIMIENTO

El cliente se reserva el derecho de inspección respecto a los servicios prestados. Por ejemplo, cuando se prestan servicios de EMSP armadas, puede ser necesario el derecho a inspeccionar las instalaciones de almacenamiento de armas.

Cuando el cliente es un Estado, lo siguiente es obligatorio:

- 4.1.1. *Inspección:*** El cliente tiene derecho a revisar todo el desempeño del contratista según el siguiente cronograma [INSERTAR CRONOGRAMA MENSUAL/SEMANTAL O INSERTAR «REVISIÓN DE DESEMPEÑO NO ANUNCIADA»].
- 4.1.2. *Autoinforme por parte del contratista:*** El contratista informará sin demora al cliente sobre el estado de ejecución del contrato. El contratista preparará un informe escrito de operaciones a más tardar el décimo día de cada mes natural mientras dure el contrato. El informe escrito de operaciones detallará los servicios prestados e incluirá la siguiente información:

- cualquier cambio en el personal;
- cualquier establecimiento de subcontratación;
- si el personal ha recurrido al uso de la fuerza, armas de fuego u otras armas en el desempeño de sus funciones. En caso afirmativo, en el informe se detallarán las circunstancias, las causas y las medidas de seguimiento;
- si el personal ha cometido faltas y cómo se han abordado estas.

El cliente se reserva el derecho de control e inspección. Cuando el cliente es un Estado, puede invalidar los hallazgos del seguimiento e informes internos del contratista si dicho Estado no está satisfecho con el proceso o los resultados.

#### **4.1.3. Informar sobre incidentes o actos ilícitos por parte del contratista:**

Como mínimo, el contratista deberá notificar los siguientes incidentes:

**a.** El uso de cualquier arma, en particular, el uso de APAL, armas de baja letalidad y otros equipos en cualquier circunstancia (excepto formación autorizada), cualquier incumplimiento de la política sobre el uso de la fuerza o intensificación del uso de la fuerza, daños al equipo o lesiones a personas, accidentes de tráfico e incidentes que involucren a otras fuerzas militares o de seguridad.

Además, se comunicará lo siguiente:

**b.** Trabajo infantil: Si el contratista, su personal o cualquier subsidiaria/subcontratista se dedican a cualquier práctica incompatible con el Derecho nacional e internacional, incluidos los derechos establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño, en particular el artículo 32, que requiere que un niño esté protegido contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

**c.** Explotación sexual: Si el contratista, su personal o cualquier subsidiaria/subcontratista se dedican a la explotación o abuso sexual de cualquiera de sus empleados o cualquier otra persona contratada y controlada por el contratista para prestar los servicios previstos en este contrato.

**d.** Tortura u otros tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes: Si el contratista, su personal o cualquier subsidiaria/subcontratista se dedican a la tortura u otros tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes, u otras violaciones o abusos del Derecho internacional o nacional.

**e.** Trata de personas: Si el contratista, su personal o cualquier subsidiaria/subcontratista están involucrados en la trata de personas. A efectos del presente contrato, la trata de personas se define como la captación, el transporte, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Por «explotación» se entenderá, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, mano de obra o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, servidumbre o la extracción de órganos. 22

**f.** Esclavitud y trabajo forzoso: Si el contratista, su personal o cualquier subsidiaria se dedican a la esclavitud, el trabajo forzoso u obligatorio o son cómplices en el uso de dicho trabajo por parte de otra entidad.

**g. Armas prohibidas:** Si el contratista, su personal o cualquier subsidiaria se dedican a la venta o fabricación de minas antipersonas o componentes utilizados en la fabricación de minas antipersonas u otras armas prohibidas en virtud del Derecho internacional y nacional.

**4.1.4. Cronograma para informar sobre actos abusivos o ilegales, o incidentes violentos:** El contratista informará sin demora o dentro de [INSERTAR NÚMERO DE DÍAS] al cliente sobre cualquier acto abusivo o ilegal o incidentes violentos. El contratista también informará al organismo gubernamental apropiado dentro de este plazo.

El informe escrito del incidente incluirá la siguiente información:

- descripción detallada del incidente;
- si el personal ha recurrido al uso de la fuerza, APAL u otras armas de baja letalidad en el desempeño de sus funciones;
- el nombre del personal y otras personas involucradas;
- el plan de seguimiento del incidente, incluido el establecimiento de procedimientos de control interno del contratista.

El cliente se reserva el derecho de investigar actos abusivos o ilegales o incidentes violentos. El contratista tiene la obligación de cumplir con las investigaciones, es decir, elaborar los documentos pertinentes o participar en las entrevistas que dirija el cliente. Cuando el cliente es un Estado, puede invalidar los hallazgos de la investigación interna del contratista si dicho Estado no está satisfecho con el proceso o los resultados.

# 5

## OPCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

**5.1.1. Procedimientos por incumplimiento:** Si los servicios prestados por el contratista no se ajustan a los requisitos del contrato, sin perjuicio y además de cualquier otro derecho y recurso disponible en virtud del contrato o de otro modo, el cliente puede valerse de las siguientes opciones a su entera discreción:

- exigir al contratista que reembolse al cliente por todos y cada uno de los daños causados al cliente debido al incumplimiento de los requisitos;
- imponer sanciones económicas o financieras;
- suspender el contrato;
- rescindir el contrato por causa justificada.

Sin perjuicio de cualquier disposición en contrario que estipule el contrato, el contratista proporcionará, a su exclusivo costo, cualquier servicio requerido para rectificar los errores que surjan o se relacionen con cualquier acto u omisión por parte del contratista o el personal.

**5.1.2. Resolución de disputas:** Cualquier intento inicial de resolver disputas, controversias o reclamos en virtud de este contrato se resolverá de acuerdo con los siguientes procedimientos:

- El representante de la parte informará al de la otra parte por escrito sobre cualquier asunto de este tipo.
- Dentro de los [INSERTAR PLAZO EN DÍAS] días posteriores a la recepción de la notificación por escrito, el representante de la parte receptora propondrá un plan de acción por escrito para resolver el problema, incluido un plazo para la resolución. El cliente y el contratista coordinarán y acordarán dicho plazo.

- En caso de que no se resuelva el problema dentro del plazo acordado, el contratista y los representantes del cliente elevarán la disputa a los superiores correspondientes.
- Si el contratista comete un incumplimiento grave relativo a las condiciones de este contrato que no se resuelve en la sección 5.1.2-5.1.5, el cliente se reserva el derecho de rescindir el contrato con [INSERTAR TIEMPO EN DÍAS] días de aviso por escrito al contratista.

**5.1.3. Derivación al órgano gubernamental:** No obstante lo dispuesto en la sección 5.1.1-5.1.6 de este contrato, el cliente remitirá la información relacionada con el contratista y/o el personal a un órgano gubernamental si se denuncia una conducta delictiva del contratista o del personal, en particular violaciones del DIH y abusos de los derechos humanos.

Como mínimo, las siguientes situaciones mencionadas en la sección 4.1.3 se remitirán a un organismo gubernamental pertinente.

Puede que las partes quieran incluir el derecho a rescindir el contrato por conveniencia.

**5.1.4. Terminación del contrato:** Cada parte tiene derecho a rescindir el contrato sujeto a un período de aviso de terminación por escrito de [INSERTAR TIEMPO EN DÍAS] días. Cuando una parte rescinde el contrato, no debe ser considerada responsable ante la otra parte por daños compensatorios.

## NOTAS FINALES

- 1 |** Véase el Documento de Montreux sobre las obligaciones jurídicas pertinentes y las buenas prácticas de los Estados en relación con las operaciones de las empresas militares privadas durante los conflictos armados (2008), Código internacional de conducta para los proveedores de servicios de seguridad privada (2010).
- 2 |** Se alienta a los profesionales interesados y a los clientes empresariales de EMSP a utilizar las Recomendaciones para la contratación de proveedores de seguridad privada [Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas (DCAF), Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), Socios Perú y PeaceNexus, 2016]. Esta guía contiene recomendaciones, buenas prácticas, listas de verificación e indicadores de rendimiento para garantizar que el proceso de selección, contratación y trabajo con la seguridad privada integre efectivamente todas las consideraciones pertinentes de derechos humanos y, en situaciones de conflicto armado, las relativas al Derecho internacional humanitario.
- 3 |** En sus operaciones de campo, los Estados, las OI y las ONG también contratan otros tipos de proveedores de servicios militares y de seguridad privados, más allá de las EMSP formales. Estos también pueden incluir guardias contratados e integrados directamente en el propio personal y personal del cliente. Esto tiene la ventaja de que el cliente puede verificar los antecedentes y el rendimiento, garantizar una formación adecuada, un rendimiento acorde con los criterios éticos del cliente y unas condiciones adecuadas de trabajo del personal militar y/o de seguridad. Las IO, ONG y Estados también recurren a otros tipos de proveedores militares y de seguridad privados, como voluntarios de seguridad comunitaria o grupos de vigilancia locales. La presente herramienta no abarca dicho tipo de personal.
- 4 |** Para garantizar que las violaciones del derecho internacional humanitario (DIH) no se vean facilitadas por un acceso no regulado a armas y municiones, es fundamental que las decisiones de transferencia de armas de los Estados tengan en cuenta si es probable que el destinatario respete el DIH. Varios instrumentos regionales de transferencia de armas adoptados, así como leyes y reglamentos nacionales, incluyen el respeto del DIH y las normas de derechos humanos entre sus criterios de transferencia. Con la adopción del Tratado sobre el Comercio de Armas (TCA), los Estados han establecido normas internacionales comunes para la transferencia de armas y municiones convencionales. Véase CICR, «Decisiones relativas a la transferencia de armas: aplicación de los criterios basados en el derecho internacional humanitario – Guía práctica» (Ginebra: CICR, 2016), <https://www.icrc.org/en/publication/0916-arms-transfer-decisions-appying-international-humanitarian-law-criteria>.
- 5 |** Véase Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, 2011, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf).
- 6 |** Véase Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, <http://www.voluntaryprinciples.org/>.
- 7 |** CICR, *Comentario del Primer Convenio de Ginebra: Convenio (I) para aliviar la suerte que corren los heridos y los enfermos de las fuerzas armadas en campaña, 2.ª edición, 2016*, comentario sobre los artículos 2 y 3, disponible en <https://shop.icrc.org/download/ebook?sku=4268.03/003-ebook>; CICR, *¿Cuál es la definición de “conflicto armado” según el derecho internacional humanitario?*, marzo de 2008, págs. 1 a 3, <https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/article/other/armed-conflict-article-170308.htm>; CICR, *El derecho internacional humanitario y los desafíos de los conflictos armados contemporáneos*, octubre de 2011, 31IC/11/5.1.2, [www.icrc.org/eng/assets/files/redcross-crescent-movement/31st-international-conference/31-int-conference-ihl-challenges-report-11-5-1-2-en.pdf](http://www.icrc.org/eng/assets/files/redcross-crescent-movement/31st-international-conference/31-int-conference-ihl-challenges-report-11-5-1-2-en.pdf); y CICR, *El derecho internacional humanitario y los desafíos de los conflictos armados contemporáneos*, octubre de 2016, 32IC/15/11, <https://www.icrc.org/en/download/file/15061/32ic-report-on-ihl-and-challenges-of-armedconflicts.pdf>.

**8 |** Para obtener una lista completa, consulte:

<https://www.icrc.org/en/document/what-treaties-make-ihl-what-customary-ihl>.

**9 |** Para obtener una lista completa de los instrumentos pertinentes, véase Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Instrumentos universales de derechos humanos,

<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>.

**10 |** Los siguientes documentos de buenas prácticas pueden resultar instructivos: Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas y Comité Internacional de la Cruz Roja, *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos - Guía práctica*, tercera edición, capítulo III, Trabajando con proveedores de seguridad privada, Evaluación de riesgos y de impacto, 89-92; Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools («Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos: Herramientas orientativas para su aplicación», documento en inglés), módulo 4, Private Security Providers («Proveedores de seguridad privados»); Foro Europeo Interinstitucional para la Seguridad, Security To Go («Seguridad sobre la marcha»), módulo 1, Security Risk Management Process («Procesos de gestión de riesgos sobre seguridad»), y módulo 3, y Risk Assessment Tool («Herramienta de evaluación de riesgos»), 2015, <https://www.eisf.eu/library/security-to-go-a-risk-management-toolkit-for-humanitarian-aid-agencies/>.

**11 |** Puede que deba considerar criterios adicionales, por ejemplo, buenas prácticas o lo requerido por la ley. Véase, por ejemplo, Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas y Comité Internacional de la Cruz Roja, *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos - Guía práctica*, tercera edición, capítulo III, Trabajando con proveedores de seguridad privada, Evaluación de riesgos y de impacto, págs. 89 a 92.

**12 |** *Ibíd.*

**13 |** Aunque están destinados específicamente a los agentes de la autoridad, los siguientes documentos pueden resultar instructivos en ciertas circunstancias y siempre que el personal esté autorizado para ayudar al Estado en el ejercicio de su autoridad para hacer cumplir la ley: Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, adoptados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas, La Habana, Cuba, 27 de agosto a 7 de septiembre de 1990; Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, aprobado por la resolución 34/169 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1979; Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), Servicio de Asesoramiento en derecho internacional humanitario, El uso de la fuerza en operaciones de mantenimiento del orden, 23 de septiembre de 2015.

**14 |** El siguiente documento de buenas prácticas puede ser instructivo: Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas y Comité Internacional de la Cruz Roja, *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos - Guía práctica*, tercera edición, capítulo III, Trabajando con proveedores de seguridad privada, Formación, 116-121; Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, capítulo IV, Formación, en Regulación por el Estado de los servicios de seguridad privada civil y contribución de esos servicios a la prevención del delito y la seguridad de la comunidad (Naciones Unidas: Viena, 2014); Centro de Formación del Comité Internacional de la Cruz Roja, módulo 1, «Normas y principios básicos de DIH». Aunque está destinado específicamente a los agentes de la autoridad, el siguiente documento puede resultar instructivo en ciertas circunstancias y siempre que el personal de la EMSP esté autorizado para ayudar al Estado en el ejercicio de su autoridad para hacer cumplir la ley: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Serie de Capacitación Profesional, n.º 5/Ad. 3, «Normativa y práctica de los derechos humanos para la policía: manual ampliado de derechos humanos para la policía», Naciones Unidas: Nueva York y Ginebra, 2004.

**15 |** Aunque están destinados específicamente a los Estados, los siguientes documentos también pueden resultar instructivos en ciertas circunstancias: Comité Internacional de la Cruz Roja, «Decisiones relativas a la transferencia de armas: aplicación de los criterios basados en el derecho internacional humanitario – Guía práctica» (Ginebra: Suiza, 2016).

**16 |** De conformidad con el principio 9 de los Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, las armas de fuego no se utilizarán «contra las personas salvo en defensa propia o de otras personas, en caso de peligro inminente de muerte o lesiones **graves**, o con el propósito de evitar la comisión de un delito **particularmente grave que entrañe una seria amenaza para la vida**, o con el objeto de detener a **una persona que represente ese peligro** y oponga resistencia a su autoridad, o para impedir su fuga, y sólo en caso de que resulten insuficientes medidas menos extremas para lograr dichos objetivos. En cualquier caso, sólo se podrá hacer uso intencional de armas letales cuando sea estrictamente inevitable para proteger una vida» (énfasis añadido).

**17 |** Véase en particular el Acuerdo sobre Contratación Pública (GPA) de la Organización Mundial del Comercio, [https://www.wto.org/spanish/tratop\\_s/gproc\\_s/gp\\_gpa\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/tratop_s/gproc_s/gp_gpa_s.htm).

**18 |** Puede que deba considerar criterios adicionales, por ejemplo, buenas prácticas o lo requerido por la ley. Véase, por ejemplo, Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas y Comité Internacional de la Cruz Roja, *Respondiendo a los desafíos de seguridad y derechos humanos en entornos complejos – Guía práctica*, tercera edición, capítulo III, Trabajando con proveedores de seguridad privada, Evaluación de riesgos y de impacto, págs. 89 a 92.

**19 |** Aunque están destinados específicamente a los agentes de la autoridad, los siguientes documentos pueden resultar instructivos en ciertas circunstancias y siempre que el personal de la EMSP esté autorizado para ayudar a un Estado en el ejercicio de su autoridad para hacer cumplir la ley: Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, adoptados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas, La Habana, Cuba, 27 de agosto a 7 de septiembre de 1990; Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, aprobado por la resolución 34/169 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1979; Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), Servicio de Asesoramiento en derecho internacional humanitario, El uso de la fuerza en operaciones de mantenimiento del orden, 23 de septiembre de 2015.

**20 |** De conformidad con el principio 9 de los Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, las armas de fuego no se utilizarán «contra las personas salvo en defensa propia o de otras personas, en caso de peligro inminente de muerte o lesiones **graves**, o con el propósito de evitar la comisión de un delito **particularmente grave que entrañe una seria amenaza para la vida**, o con el objeto de detener a **una persona que represente ese peligro** y oponga resistencia a su autoridad, o para impedir su fuga, y sólo en caso de que resulten insuficientes medidas menos extremas para lograr dichos objetivos. En cualquier caso, sólo se podrá hacer uso intencional de armas letales cuando sea estrictamente inevitable para proteger una vida» (énfasis añadido).

**21 |** El régimen jurídico internacional que rige la conducción de las hostilidades en los conflictos armados se ha tratado en la nota 8. Véase también CICR, *Derecho internacional humanitario – Una introducción integral*, Ginebra, 2016, disponible en <https://www.icrc.org/es/publication/derecho-internacional-humanitario-una-introduccion-integral> (consultado el 23 de febrero de 2017); CICR, *Manual de normas internacionales que rigen las operaciones militares*, Ginebra, 2013, disponible en <https://www.icrc.org/es/publication/manual-de-normas-internacionales-que-rigen-las-operaciones-militares> (consultado el 23 de febrero de 2017); CICR, *Reunión de expertos: el uso de la fuerza en los conflictos armados: Interacción entre los paradigmas de conducción de hostilidades y del mantenimiento del orden*, noviembre de 2013, <https://www.icrc.org/es/publication/reunion-de-expertos-el-uso-de-la-fuerza-en-los-conflictos-armados>.

**22 |** Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, artículo 3, letra a).