



Qué tienen que saber las empresas privadas sobre derecho internacional humanitario

diciembre 27, 2024, Análisis / Derecho y conflicto armado

14 mins read



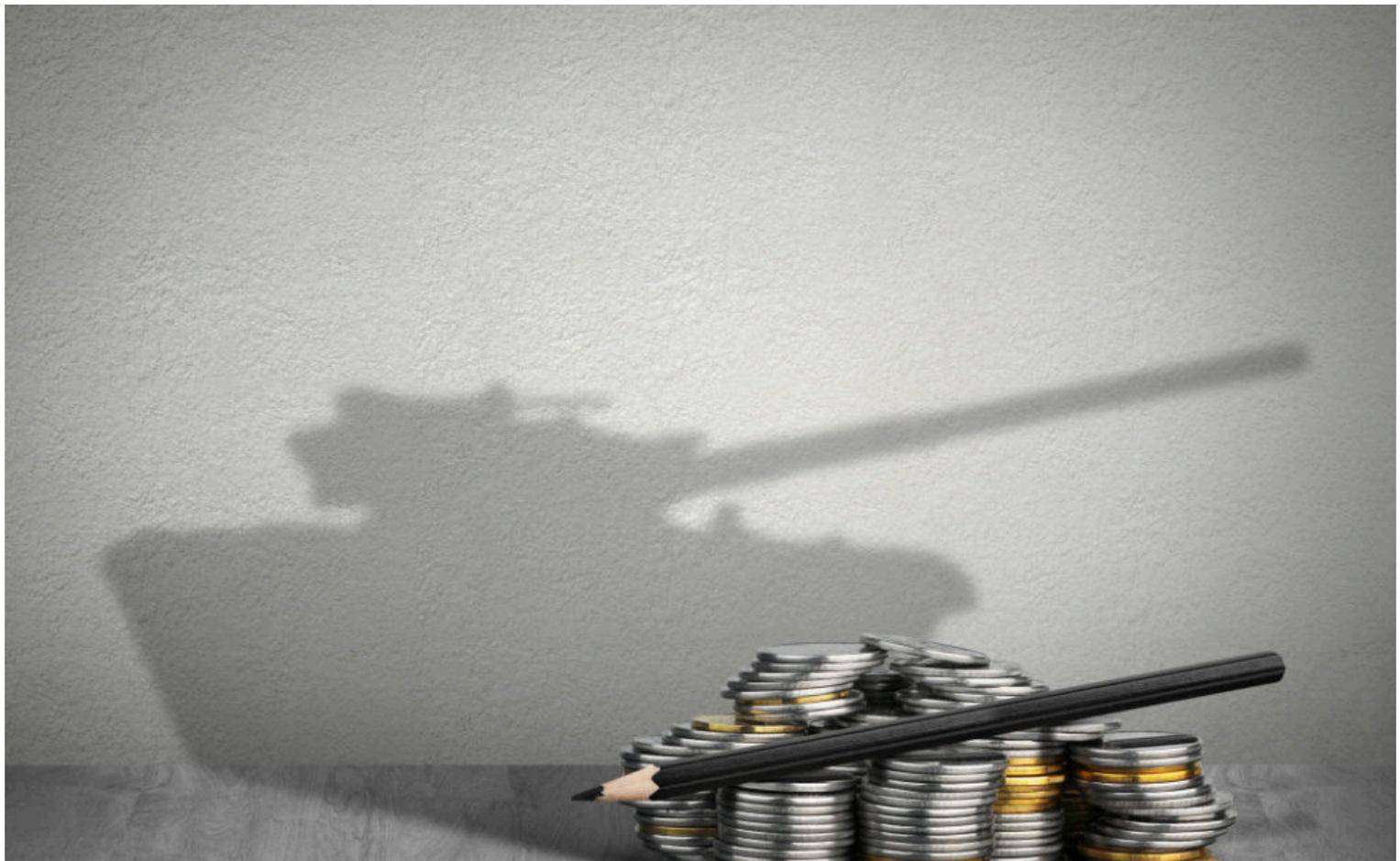
Matt Pollard
Asesor jurídico, CICR



Fauve Kurnadi
Asesora jurídica, Cruz Roja Australiana



Coline Beytout-Lamarque
Asesora jurídica superior y jefa adjunta de DIH para la Cruz Roja Francesa



Las empresas privadas que operan en situaciones de conflicto armado, hacen negocios con un Gobierno u otras entidades involucradas en tales situaciones o podrían llegar a hacerlo en un futuro deberían estar al tanto de las normas pertinentes del derecho internacional humanitario (DIH).

En este artículo, el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), la Cruz Roja Australiana y la Cruz Roja Francesa describen una nueva publicación en la que se presentan dichas normas y se explica por qué y cómo las empresas privadas deben respetarlas.

ICRC Humanitarian Law & Policy Blog · What private businesses need to know about international humanitarian law

Actualmente, más de 60 Estados participan en conflictos armados. Desde la década de 1990, el número total de conflictos a nivel mundial viene aumentando de manera constante. En este mismo período, también se han expandido en gran medida el alcance global y la integración transnacional de las empresas privadas.

Esto significa que las probabilidades de que las operaciones de las empresas privadas se vean afectadas por un conflicto armado son más altas que nunca. Lo mismo ocurre con las probabilidades de que sus decisiones tengan efectos en las poblaciones civiles perjudicadas, ya sean positivos o negativos.

Muchas de estas empresas están al tanto de este contexto en rápida transformación y están tomando diversas medidas para anticipar y mitigar los riesgos asociados. A su vez, muchas también se han comprometido a respetar los derechos humanos en todas sus operaciones.

Aún así, es posible que no sean plenamente conscientes del régimen jurídico internacional que rige en situaciones de conflicto armado. Se trata del derecho internacional humanitario, un conjunto de normas especializadas cuyo propósito es minimizar el sufrimiento en esas situaciones.

El CICR, la Cruz Roja Australiana y la Cruz Roja Francesa reciben preguntas constantemente sobre por qué, cuándo y en qué sentido el DIH es importante para las empresas privadas. Por eso, hemos publicado un *nuevo recurso sobre el tema*; en el presente artículo, compartimos algunas de las respuestas que allí se proporcionan.

¿Por qué las empresas privadas deberían conocer el DIH?

En el informe más reciente del CICR sobre *el derecho internacional humanitario y los desafíos de los conflictos armados contemporáneos* se hace hincapié en la importancia de este régimen jurídico para las empresas de tecnología y aquellas que participan en transferencias de armas. No obstante, más allá de estos ejemplos específicos, el DIH atañe a una variedad mucho más amplia de organizaciones empresariales.

Todas las empresas, independientemente de su actividad, deberían conocer el DIH y estar preparadas para obtener el asesoramiento correspondiente cuando exista la posibilidad de que sus operaciones, cadenas de suministro, asociaciones o inversiones incidan en una situación de conflicto armado (incluidas las ocupaciones de territorios) o se vean afectadas por ella. A partir de la mayor atención que los medios de comunicación, las personas y los Gobiernos prestan a ciertos conflictos armados, así como del alcance cada vez más transnacional y la integración global de las operaciones y las relaciones empresariales, muchos integrantes del sector se han vuelto más conscientes de los riesgos que, en general, son nuevos y desconocidos.

Las acciones u omisiones de una empresa en tales circunstancias pueden tener consecuencias importantes para las poblaciones civiles afectadas y para sus propios empleados y activos. Al margen del daño causado a las víctimas —que, sin duda, es nuestra principal preocupación como trabajadores humanitarios—, infringir el DIH puede menoscabar la reputación de una empresa, sus operaciones y sus finanzas, y exponer a dicha entidad y a sus empleados al riesgo de tener que responder ante la ley.

Las empresas son cada vez más conscientes de sus responsabilidades en materia de derechos humanos, entre ellas, la necesidad de fortalecer la diligencia debida en áreas de alto riesgo y zonas afectadas por conflictos armados. Muchas entidades han adoptado políticas que son congruentes con iniciativas como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos formulados por las Naciones Unidas, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Existen recursos más recientes, como la guía del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre una mayor diligencia debida en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos armados, que también contribuyen al debate sobre la responsabilidad empresarial en este tipo de situaciones. No obstante, a la hora de implementar e integrar el DIH en estas prácticas enfocadas en los derechos humanos, todavía falta conocimiento y experiencia.

Si bien el derecho internacional de los derechos humanos no pierde vigencia en situaciones de conflicto armado, el DIH cobra una importancia esencial en esos casos. Vincula de forma directa a todas las personas cuyas actividades están lo suficientemente conectadas con el conflicto armado en cuestión, lo que puede incluir, según la función que desempeñen, a los empleados de empresas privadas. Esto explica por qué, en el marco del derecho internacional, el DIH puede aplicarse de manera directa a las operaciones de determinadas empresas privadas.

En caso de que se produzcan violaciones del DIH, tanto las empresas privadas como su personal pueden ser responsables civil o penalmente de conformidad con el derecho interno o internacional. Asimismo, en virtud del DIH, los Estados tienen la obligación de garantizar que las personas físicas y jurídicas bajo su autoridad cumplan con las normas pertinentes del DIH, en particular mediante la aprobación y la aplicación de leyes a nivel nacional.

Las consideraciones humanitarias, operativas y de reputación también deben motivar a las empresas a reconocer que son responsables de garantizar el respeto del DIH por parte de sus empleados y de promover su cumplimiento por parte de otros actores con quienes se relacionan. Entre ellos, podrían incluirse autoridades gubernamentales o grupos armados no estatales, otras entidades comerciales privadas que integren su cartera de clientes o sean parte de la cadena de suministro, y entidades en las que inviertan o a quienes provean servicios financieros.

El DIH también protege al personal y a los activos de las empresas de diferentes formas: limita los casos en los que las partes en un conflicto pueden tomar por la fuerza, dañar o destruir propiedad privada; prohíbe que el personal y los activos sean directamente atacados mientras conserven su carácter civil; y prohíbe los ataques a objetivos militares legítimos si se prevé que el daño incidental que podrían causar a personas y bienes de carácter civil (incluidos los empleados y los activos de las empresas) sería desproporcionado con respecto a la ventaja militar prevista. Sin embargo, las decisiones que toman las empresas en relación con las actividades de su personal y el uso de sus activos pueden hacer que estos dejen de estar protegidos y, por ende, queden expuestos a mayores riesgos.

Por todos estos motivos, es necesario que las empresas se familiaricen con las normas del DIH que resulten o puedan resultar pertinentes para sus operaciones.

El objetivo de la nueva *publicación* es mejorar el grado de conocimiento y comprensión al respecto.

¿Qué normas del DIH son de interés para las empresas?

En la *publicación*, se incluye una introducción general al DIH en la que se explica cuándo, dónde y a qué actividades se aplica este régimen jurídico.

También se destacan algunas normas específicas de especial importancia para las empresas privadas que regulan, entre otras cosas, el uso de la fuerza por parte de entidades públicas o privadas que prestan servicios de seguridad a las empresas, el trato humano dado a la población civil (incluidas las personas privadas de libertad), la protección de la propiedad pública y privada, la prevención del desplazamiento forzoso, la protección del medio ambiente natural, las condiciones de trabajo, la provisión de agua, alimentos y otros suministros esenciales, la ocupación de territorios y la fabricación y el comercio de armas y otras tecnologías.

¿Cuáles son los riesgos jurídicos para las empresas privadas?

El incumplimiento del DIH implica un riesgo de responsabilidad civil y penal para las empresas. Dicha responsabilidad puede derivarse directamente del derecho internacional; sin embargo, en la mayoría de los casos, surge y se aplica de conformidad con las leyes nacionales. Además, puede recaer tanto sobre la entidad empresarial como sobre sus empleados individualmente, incluidos sus directivos. Esto puede ocurrir no solo cuando el personal incumple el DIH de forma directa, sino también cuando la entidad o sus empleados son cómplices de un incumplimiento por parte de terceros.

¿Qué protecciones ofrece el DIH para el personal y los activos de las empresas privadas?

El DIH brinda protección contra los efectos de los conflictos armados al personal y a los activos de las empresas privadas. El personal civil y los activos de carácter civil de una empresa están protegidos contra ataques directos. A la hora de determinar si los ataques a objetivos militares legítimos serían desproporcionados o no, también se deben tener en cuenta las lesiones y los daños incidentales que el personal y los activos pudieran sufrir. Sin embargo, en la publicación, también se describen los casos limitados en los que la protección del DIH puede quedar sin efecto y se explican las normas relativas a la confiscación o la incautación de activos empresariales por las partes en un conflicto armado.

¿Cómo pueden las empresas mejorar el respeto por el DIH?

Muchas de ellas ya han tomado medidas para cumplir con sus responsabilidades en materia de derechos humanos, por ejemplo, mediante la implementación de políticas relacionadas, procesos de diligencia debida, marcos de gestión de riesgos, capacitación del personal, programas de formación para directivos o informes de sostenibilidad. Sin embargo, en situaciones de conflicto armado, las medidas existentes deben *mejorarse* mediante la integración de las normas y los principios del DIH.

Estos son algunos ejemplos de buenas prácticas que pueden servir de punto de partida:

1. Asumir el **compromiso público** como empresa de respetar el DIH y los derechos humanos.
2. Implementar **políticas, normas y procesos** corporativos eficaces para que la empresa y su personal cumplan con el DIH y lo promuevan.
3. Realizar **formaciones** de modo que el personal adquiera conocimientos y la capacidad para lo siguiente:
 - (a) cumplir con el DIH, aplicarlo y promoverlo, o bien identificar situaciones en las que se debería buscar asesoramiento competente en la materia;
 - (b) ser conscientes de las protecciones de las que gozan en virtud del DIH, las cuales también se aplican a los activos de la empresa, y de las circunstancias en las que dichas protecciones no rigen.
4. Adoptar políticas de **análisis y gestión de riesgos** con el fin de identificar, reducir y gestionar los riesgos que surgen ante situaciones de conflicto armado, incluidas las ocupaciones de territorio y las violaciones del DIH. Esto supone, entre otras cosas, localizar los contextos afectados por hostilidades que sean pertinentes para las operaciones e identificar las actividades de la empresa que podrían afectar o verse afectadas por los efectos del conflicto armado en las poblaciones civiles, las personas privadas de libertad y las personas enfermas y heridas.
5. Tomar medidas corporativas positivas para **promover el respeto** del DIH por parte de socios, proveedores, subcontratistas o terceros.
6. Generar **informes** internos y externos sobre implementación, lo que implica, por ejemplo, brindar información sobre el cumplimiento del DIH en los informes de accionistas o de sostenibilidad periódicos de la empresa.
7. Establecer procesos internos para **responder ante el incumplimiento del DIH**, incluidas las violaciones cometidas por el personal de la empresa o en contra de él. Estos se suman, por supuesto, a las investigaciones penales que puedan llevar adelante las autoridades públicas.

Es posible adoptar medidas específicas en las que se integren varias de estas buenas prácticas al mismo tiempo. Por ejemplo, las empresas deberían requerir que los proveedores de servicios de seguridad se capaciten y sean evaluados en materia de DIH para asegurarse de que ni ellos ni su personal tengan antecedentes de violaciones u otras conductas indebidas relacionadas. Esta medida es un ejemplo del uso eficiente de políticas, normas y procesos internos, y supone la capacitación, la gestión de riesgos y la promoción del respeto por el DIH.

De la teoría a la práctica: contexto jurídico nacional y herramientas útiles

A la hora de evaluar las obligaciones jurídicas específicas de las empresas privadas y sus empleados, directores y otros jefes, se debe tener en cuenta la legislación nacional vigente. Si bien estas disposiciones no son un sustituto válido para las obligaciones del DIH que se aplican directamente a una persona o entidad, sí pueden ampliarlas o darles operatividad más allá de lo que está explícita o específicamente estipulado en el derecho internacional.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja ofrecen capacitaciones sobre DIH que están diseñadas especialmente para las entidades empresariales de los distintos países. Por ejemplo, junto con el Real Instituto de Tecnología de Melbourne, la Cruz Roja Australiana ha creado varios materiales de formación que son de carácter público y se comparten con empresas y escuelas de negocios en Australia. También ha publicado *un resumen* de cómo las empresas pueden ser responsables de crímenes de guerra en Australia. Asimismo, la Cruz Roja Francesa pronto lanzará nuevas herramientas prácticas en francés diseñadas para explicar cómo se aplica el DIH en el sector privado según la legislación francesa y basadas en las capacitaciones sobre DIH que brinda a empresas privadas, en especial de la industria de defensa.

En la última sección de la *publicación*, se incluye una lista de estas herramientas útiles y otros recursos y guías. Sin embargo, las empresas no deberían dejar de consultar a especialistas jurídicos y otros expertos para obtener un asesoramiento más específico cuando así lo requieran.

¿A quién está dirigida la nueva publicación y cómo puede ser de utilidad?

En principio, está dirigida a personal de empresas, especialmente a asesores jurídicos corporativos y otras personas con cargos relacionados con el cumplimiento normativo empresarial y la diligencia debida en materia de derechos humanos. También aspira a responder las preguntas más frecuentes de los trabajadores humanitarios, los especialistas en asuntos jurídicos, los funcionarios estatales y otras personas sobre el DIH y las empresas. Modifica y reemplaza un folleto del CICR publicado en 2006 sobre el mismo tema, y, además, su contenido se nutre de una versión localizada de dicho folleto que publicaron la Cruz Roja Australiana y el Real Instituto de Tecnología de Melbourne en 2020.

En nombre del CICR, la Cruz Roja Australiana y la Cruz Roja Francesa, esperamos que la nueva publicación genere más conciencia entre las empresas privadas respecto de por qué y cómo el DIH puede ser importante para ellas. Asimismo, esperamos que puedan utilizarla como punto de partida para dialogar y tomar medidas concretas con el fin de garantizar la completa integración de conocimientos y el respeto por el DIH en su cultura, sus procesos y sus prácticas empresariales.

Tags: Conflicto armado, DIH

You should also read these articles



Deshumanización de las personas detenidas: degradación de nuestra humanidad colectiva

7 mins read

Análisis / Derecho y conflicto armado Terry Hackett

Las cuestiones lingüísticas y la protección que brinda el derecho internacional son cruciales a la hora de hacer frente a las tendencias globales ...



Promover el cumplimiento del DIH en los conflictos armados contemporáneos: el informe del CICR sobre los desafíos de 2024

12 mins read

Análisis / Derecho y conflicto armado Cordula Droege

Desde 2003, el CICR viene presentando un informe sobre «El derecho internacional humanitario y los desafíos de los conflictos armados contemporáneos» a la ...