



## Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general  
22 de junio de 2011

ESPAÑOL  
Original: inglés

### Décimo período de sesiones

Nueva York, 12 a 21 de diciembre de 2011

## Informe de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos\*

### I. Introducción

1. En su 14º período de sesiones celebrado en mayo de 2010, el Comité de Presupuesto y Finanzas (“el Comité”) “recibió con agrado los avances logrados en el ámbito de los recursos humanos” por la Corte Penal Internacional (“la Corte”) en 2009<sup>1</sup>. En 2010, la Corte siguió logrando avances en ámbitos clave de la prioridad estratégica de la gestión de los recursos humanos. Las tasas de contratación y de renovación del personal se estabilizaron en niveles satisfactorios, se mejoraron las condiciones de servicio del personal, se elaboraron planes de formación y capacitación estratégicos que fueron implementados en todos los órganos, la gestión del desempeño siguió siendo un tema central y se negociaron y promulgaron nuevas políticas de recursos humanos aplicables a todo el personal de la Corte.

2. La Corte siguió gestionando los recursos humanos según su Plan Estratégico, en particular según el objetivo 10, que estipula que la Corte se esforzará por “atraer un personal variado de la más alta calidad, ocuparse de él y ofrecerle oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera y de ascenso”, y según los nueve objetivos establecidos en la estrategia de recursos humanos de la institución.

3. Si bien siguen siendo válidos los objetivos de la estrategia de recursos humanos, presentada por primera vez al Comité en abril de 2008, la Corte también es consciente de la obligación de abordar nuevas e incipientes necesidades derivadas del hecho de que su fase de establecimiento está llegando a su fin, como señaló el Comité en su 14º período de sesiones<sup>2</sup>. En su 15º período de sesiones, el Comité recomendó que la Corte congelara el número de puestos permanentes al nivel aprobado para 2010 hasta que se hubiera llevado a cabo una nueva justificación general de todos los puestos, lo que constituye una reflexión importante en ese sentido<sup>3</sup>. De hecho, esto implica que la Corte deba desempeñar sus diversas funciones, incluidas las nuevas, dentro de los parámetros de la actual dotación de personal aprobada. Por lo tanto, el diseño y el desarrollo institucional, que incluyen ámbitos clave como la gestión de las vacantes y ejercicios de rediseño y reestructuración, han adquirido y seguirán adquiriendo mayor relevancia en comparación con la que tenían durante la fase de establecimiento. Paralelamente, las actividades en ese ámbito deben alinearse cuidadosamente con los objetivos estratégicos de la Corte consistentes en ofrecer al personal actual oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera y de ascenso.

\* Anteriormente publicado con la signatura CBF/16/8.

<sup>1</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, noveno período de sesiones, Nueva York, 6 a 10 de diciembre de 2010 (ICC-ASP/9/20)*, vol. II, parte B.1, párr. 50.

<sup>2</sup> *Ibid.*, párr. 52.

<sup>3</sup> *Ibid.*, parte B.2, párr. 81.

4. Al tiempo que informa sobre los avances en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, el presente informe pone de relieve los importantes logros alcanzados en ámbitos clave relacionados con los objetivos estratégicos en materia de recursos humanos, ofrece, si procede, indicaciones respecto de actividades previstas en el futuro e incluye respuestas a solicitudes de información presentadas por el Comité en sus períodos de sesiones 14º y 15º.
5. Los ámbitos clave, para los fines del presente informe, son los siguientes:
- a) contratación y dotación de personal;
  - b) condiciones de servicio, comprendida la elaboración de políticas de recursos humanos;
  - c) bienestar del personal;
  - d) gestión del desempeño;
  - e) aprendizaje y capacitación;
  - f) otros asuntos:
    - i) reclasificación de puestos;
    - ii) apoyo operacional a la gestión de los recursos humanos.
6. En el anexo I figuran los objetivos de la estrategia de recursos humanos de 2008 para fines de referencia.
7. Las solicitudes y recomendaciones formuladas por el Comité y abordadas en el presente informe son las siguientes:
8. En su 14º período de sesiones, el Comité:
- a) pidió que, en futuros informes, la Corte facilitara automáticamente el costo previsto de los aumentos de sueldo del personal, información ampliada sobre los puestos de asistencia temporaria general aprobados y denegados, así como información pormenorizada sobre el uso de consultores<sup>4</sup>;
  - b) recomendó que la Corte examinara los costos y beneficios de mecanismos para garantizar la transparencia de sus procesos de contratación como por ejemplo una junta de confirmación en que hubiera representantes del personal como era habitual en otras organizaciones internacionales. El Comité recomendó asimismo que la Corte tomara medidas adecuadas para que las juntas de contratación contaran en la medida de lo posible con una representación geográfica equitativa<sup>5</sup>;
  - c) recomendó que la Corte preparara una propuesta especial sobre los Programas de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico, que incluyera nuevas directrices y que se la presentara en su 16º período de sesiones<sup>6</sup>;
  - d) recomendó que las condiciones de servicio aplicables al personal estuvieran claramente establecidas y se aplicaran de manera uniforme en todos los órganos. El Comité pidió que la Corte estableciera directrices claras a fin de velar por la correcta aplicación de las prestaciones laborales<sup>7</sup>;
  - e) recomendó que, sobre la base de los avances logrados, esto es, en el ámbito de las evaluaciones del personal, se informara en mayor medida acerca de los criterios generales de evaluación, se reforzaran los sistemas a fin de velar por una aplicación coherente y uniforme del sistema de evaluación en toda la Corte, se fortalecieran los procesos de examen de la evaluación y se crearan más vínculos entre las evaluaciones y los objetivos estratégicos y los procesos de renovación de contratos<sup>8</sup>;

---

<sup>4</sup> *Ibíd.*, parte B.1, párr. 51.

<sup>5</sup> *Ibíd.*, párr. 55.

<sup>6</sup> *Ibíd.*, párr. 60.

<sup>7</sup> *Ibíd.*, párr. 61.

<sup>8</sup> *Ibíd.*, párr. 63.

9. En su 15º período de sesiones, el Comité:

a) [Señaló que] también había manifestado algunas reservas en cuanto al proceso de reclasificación propuesto y había solicitado examinar las bases jurídicas de ese proceso durante su anterior período de sesiones [y que] no se había suministrado aún esta información<sup>9</sup>;

b) recomendó que la Corte congelara el número de puestos permanentes al nivel aprobado para 2010 hasta que se hubiera llevado a cabo una nueva justificación general de todos los puestos<sup>10</sup>;

c) pidió a la Corte que informara [...] sobre las directrices para el uso de la asistencia temporaria general en cada órgano y sobre los criterios empleados en dicha contratación<sup>11</sup>;

d) pidió a la Corte que en su informe sobre los recursos humanos tratara de la aplicación de la normativa sobre el personal proporcionado gratuitamente a la Secretaría del Fondo [Fiduciario]<sup>12</sup>.

10. Al tiempo que se informa sobre los avances logrados en los cinco ámbitos principales mencionados más arriba, se proporcionan referencias cruzadas con los objetivos respectivos de la estrategia de recursos humanos y las solicitudes y recomendaciones que el Comité formuló en sus períodos de sesiones 14º y 15º .

## II. Contratación y dotación de personal

11. Los objetivos de la estrategia de recursos humanos en el ámbito de la contratación hacen referencia a procesos de selección sistemáticos, justos y transparentes que garanticen la máxima calidad en la contratación externa y la colocación interna, refuercen las capacidades de los funcionarios con responsabilidades en materia de contratación y aumenten la sensibilización externa en cuanto a las oportunidades de empleo en la Corte. Las recomendaciones y peticiones de informes formuladas por el Comité en relación con este apartado se corresponden a la eficiencia de la contratación, la transparencia de los procesos de contratación, comprendido el establecimiento de una junta de confirmación, la asistencia temporaria general, el uso de consultores, el personal proporcionado gratuitamente y el establecimiento de la modalidad de funcionarios subalternos del cuadro orgánico. La decisión del Comité de congelar la dotación de personal tendrá repercusiones a medio plazo sobre las normas y los planteamientos relativos a la dotación de personal, como se explica *infra*.

### A. Resultados de la contratación para los puestos de plantilla: contratación externa, colocación interna y renovación de personal

12. La contratación de personal variado de la más alta calidad siguió siendo la piedra angular de las actividades de gestión de los recursos humanos de la Corte. En 2010, la Corte cubrió un total de 93 vacantes correspondientes a puestos de plantilla. De los puestos cubiertos, 65 (es decir un 70% aproximadamente) fueron nombramientos externos, mientras que 28 (es decir un 30% aproximadamente) fueron nombramientos internos. Esto representa un aumento del número de asignaciones internas respecto del año 2009, en el que el porcentaje de personal que cubría nuevas vacantes era de un 20%.

13. Por segundo año consecutivo, la tasa de renovación del personal disminuyó en 2010: un total de 58 funcionarios se separaron de la Corte en 2010. Esto representa una tasa de renovación del 8,4%, que está por debajo del 9,8% en 2009 y el 12% en 2008 y revela una tasa de retención del 91,6%, que la Corte estima satisfactoria.

<sup>9</sup> *Ibíd.*, parte B.2, párr. 108.

<sup>10</sup> *Ibíd.*, párr. 81.

<sup>11</sup> *Ibíd.*, párr. 69.

<sup>12</sup> *Ibíd.*, párr. 126.

14. Como consecuencia de las colocaciones internas y la renovación de personal, el aumento neto en la plantilla a finales de 2010 con respecto a 2009 fue de siete funcionarios. Por consiguiente, al 31 de diciembre de 2010, la Corte contaba con 696 funcionarios en puestos de plantilla. La tasa de vacantes era del 9%. Cabe señalar que las tasas de vacantes y de renovación están prácticamente igualadas. Por lo tanto, esto es señal de que la Corte estabilizó sus resultados de contratación en los niveles esperados en una organización que ha alcanzado los objetivos de contratación de su fase de establecimiento. Al no crearse nuevos puestos de plantilla, la contratación estará centrada en el cubrimiento de las vacantes liberadas tras la dimisión o la jubilación de funcionarios. Paralelamente, una mayor disminución de la renovación del personal, que es una tendencia común en organizaciones que avanzan hacia la fase de madurez, derivará también en una mayor disminución de la tasa de vacantes.

15. Los cuadros 1 y 2 que siguen a continuación resumen los resultados de contratación, los nombramientos, la colocación interna y la renovación por programa principal al 31 de diciembre de 2010.

**Cuadro 1: Resultados de contratación en 2010\***

	<i>Puestos presupuestados</i>	<i>Recuento</i>	<i>Tasa de vacantes</i>	<i>Tasa de control al azar</i>	<i>Subcontratación</i>	<i>Separaciones del servicio (2010)</i>	<i>Separaciones (%)</i>	<i>Equilibrio de género (mujeres)</i>
<b>Corte Penal Internacional</b>	<b>763</b>	<b>696</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>40</b>	<b>58</b>	<b>8,39%</b>	<b>47%</b>
Judicatura	50	45	8%	10%	2	3	6,48%	67%
Fiscalía	215	199	7%	7%	9	21	10,47%	52%
Secretaría	477	437	9%	8%	27	33	7,65%	42%

\* Las cifras anteriores incluyen 5 puestos presupuestados para oficiales elegidos (3 en la Fiscalía y 2 en la Secretaría).

\*\* Puestos vacantes para los que se ha iniciado el proceso de contratación tras el cierre del anuncio.

**Cuadro 2: Nombramientos y renunciaciones en la Corte durante 2010**

	<i>Nombramientos externos</i>	<i>Nombramientos internos</i>	<i>Renunciaciones</i>	<i>Paso a ATG</i>	<i>Adscripción</i>	<i>No ampliación de contrato y despidos</i>	<i>Aumento neto</i>
Judicatura Programa principal I	8	0	3	0	0	0	5
Fiscalía Programa principal II	16	6	18	1		2	-5
Secretaría Programa principal III	36	21	27	2	0	4	3
Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes Programa principal IV	4	0	0	0	0	0	4
Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas Programa principal VI	1	1	0	0	0	0	1
Oficina del Proyecto de Locales Permanentes Programa principal VII	0	0	1	0	0	0	-1
<b>Total Corte Penal Internacional</b>	<b>65</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

16. En su 16º período de sesiones, se presentará al Comité una actualización sobre la contratación de personal, la colocación interna y la renovación de los puestos de plantilla durante los tres primeros meses de 2011.

17. Con respecto a los resultados de contratación, la Corte desea informar que en octubre de 2010 se puso en marcha el sistema de contratación electrónica. El sistema ofrecerá oportunidades para lograr eficiencias; por el momento, todavía debe perfeccionarse y mejorarse en 2011 y 2012.

18. En lo referente a la representación geográfica, se facilitará al Comité información actualizada antes de su 16º período de sesiones. En general, no se produjeron cambios significativos en 2010. Si bien la Corte había previsto llevar a cabo misiones en países insuficientemente representados o sin representación, destinadas a promover las oportunidades de empleo ofrecidas por la Corte y recibidas con agrado por el Comité, este plan no pudo ponerse en práctica debido a las limitaciones presupuestarias y de personal de la Sección de Recursos Humanos. En su próximo informe anual sobre la gestión de los recursos humanos, la Corte presentará al Comité una estrategia sobre medidas alternativas para promover las oportunidades de empleo de la Corte en regiones insuficientemente representadas o sin representación. Esas medidas pueden incluir la elaboración de materiales informativos sobre oportunidades de empleo, la combinación de viajes de funcionarios en misión con actividades de información sobre oportunidades de empleo en los países pertinentes y una mayor participación de las embajadas o dependencias de gobierno pertinentes para dar a publicidad las oportunidades de empleo en la Corte. Además, se examinará la posibilidad de ampliar la utilización del Programa de pasantías y visitas de profesionales con el fin de hacer conocer las oportunidades de empleo en la Corte.

## **B. Transparencia de los procesos de contratación y establecimiento de una junta de confirmación**

19. En su 14º período de sesiones, el Comité recomendó que la Corte examinara los costos y beneficios de mecanismos para garantizar la transparencia de sus procesos de contratación, como por ejemplo una junta de confirmación en que hubiera representantes del personal y que tomara medidas adecuadas para que las juntas de contratación contaran en la medida de lo posible con una representación geográfica equitativa<sup>13</sup>.

20. Hasta 2007, la Corte contaba con un Comité de Selección. El Comité de Selección examinaba todas las recomendaciones formuladas por los grupos de entrevistadores sobre el proceso para cubrir los puestos de plantilla. Su mandato principal consistía en examinar las recomendaciones desde la perspectiva del equilibrio entre los géneros y la distribución geográfica equitativa. Cuando la Corte simplificó sus procesos de contratación a fin de agilizar el proceso para cubrir las vacantes, que en el aquel momento se estimaba demasiado lento, se eliminó el Comité de Selección, puesto que se consideraba que era la razón principal de los retrasos en la contratación. Tras tres años trabajando sin dicha fase adicional del proceso de contratación, la Corte opina que su restablecimiento no aportaría más calidad a los procesos de selección actuales. Los costos que esto supondría se deberían, por un lado, al volumen de trabajo adicional para los responsables de contratación, los miembros del Comité de Selección y la Sección de Recursos Humanos, y por otro, a las ineficiencias causadas por retrasos innecesarios en el proceso para cubrir las vacantes. Además, en la Corte, a diferencia de otras organizaciones, las autoridades que efectúan los nombramientos examinan y aprueban o desaprueban personalmente cada recomendación de los grupos de entrevistadores, con lo cual se refuerza el grado de supervisión y examen que se lograría con un Comité de Selección.

21. En lo referente a la composición de los grupos de entrevistadores, la Corte pone todo el cuidado para que estos cuenten, en la mayor medida posible, con una representación geográfica equitativa y un equilibrio entre los géneros. Los grupos de entrevistadores pueden estar compuestos por entre tres y cinco miembros, y la Corte puede confirmar con seguridad que nunca están integrados por representantes de una única región geográfica. Los responsables de contratación de todas las categorías son plenamente conscientes de la necesidad de garantizar una representación adecuada; y esto también lo supervisa la Sección de Recursos Humanos. Las “Directrices de contratación para los puestos de plantilla”, publicadas en 2009, proporcionan instrucciones específicas a este respecto.

<sup>13</sup> *Ibíd.*, parte B.1, párr. 55.

22. En 2010, la Corte organizó de forma experimental su primer ejercicio con un centro de evaluación para el cubrimiento de un puesto de categoría superior. Está previsto que se efectúe un segundo ejercicio en 2011. Las evaluaciones, realizadas por empresas externas especializadas en este ámbito, proporcionan información útil sobre el perfil competitivo del candidato, y también sobre sus capacidades de liderazgo y de toma de decisiones. Se llevará a cabo un examen de la experiencia piloto a fin de determinar la futura utilización de los centros de evaluación en el proceso de contratación de puestos de categoría superior de la Corte.

### C. Asistencia temporaria general

23. Al 31 de diciembre de 2010, la Corte empleó a 215 funcionarios financiados con cargo a la asistencia temporaria general. De dichos puestos, sólo once funcionarios desempeñaban funciones que no estaban previstas en el momento de la preparación del presupuesto por programas de 2010. Se facilitará al Comité, en su 16º período de sesiones, una lista del personal que incluya todos los puestos de asistencia temporaria general no aprobados al 31 de marzo de 2011.

24. En su 15º período de sesiones, el Comité observó que no había una política uniforme para la contratación por la Corte de personal de asistencia temporaria general<sup>14</sup>. La Corte desea informar al Comité que sigue una política totalmente uniforme con respecto a los principios de determinación del uso de la asistencia temporaria general. En el cuadro 3 que sigue a continuación se recapitulan dichos principios, presentados por primera vez al Comité en su 12º período de sesiones.

**Cuadro 3: Categorías y descripciones relativas a la asistencia temporaria general**

<i>Categoría</i>	<i>Descripción</i>
Función aprobada	La asistencia temporaria general desempeña una función aprobada por la Asamblea en el presupuesto. Se considera que la función es de carácter temporal y por lo tanto no garantiza la creación de un puesto de plantilla.
Función de reemplazo	La asistencia temporaria general desempeña las funciones de un puesto de plantilla: a) que se encuentra vacante, b) cuyo ocupante habitual se encuentra en licencia ampliada sin remuneración, en cesión temporal o en adscripción.
Función Nueva/cambiada	La asistencia temporaria general desempeña funciones que cubren una necesidad no prevista en el documento presupuestario.
Función específica	Asistencia temporaria general que requiere una rendición de informes separada, como por ejemplo: a) nombramientos financiados por el Fondo para Contingencias, b) en apoyo a los proyectos del Fondo Fiduciario u otras funciones financiadas de manera extrapresupuestaria.

25. Los principios mencionados para el uso de la asistencia temporaria general fueron comunicados a todos los responsables y se aplican de forma uniforme en toda la Corte. Cabe señalar que las solicitudes de asistencia temporaria general pertenecientes a la primera categoría, es decir la función aprobada, deben presentarse y justificarse en el momento de la preparación del proyecto de presupuesto por programas. Si el jefe del órgano aprueba su inclusión en el proyecto de presupuesto por programas, el Comité las examina en su período de sesiones de agosto. La aprobación final depende de la Asamblea de los Estados Partes (“la Asamblea”). Las solicitudes de asistencia temporaria general pertenecientes a las otras tres categorías se presentan en el momento en que se necesite dicha asistencia y deben estar plenamente justificadas por escrito y ser aprobadas en ese momento, en función de la disponibilidad de fondos. Antes de proceder con cualquier actividad de contratación, se debe cumplimentar un formulario de solicitud en el que se indica la categoría pertinente de

<sup>14</sup> *Ibíd.*, parte B.2, párr. 69.

asistencia temporaria general, y este procedimiento se lleva a cabo de manera uniforme en toda la Corte.

26. En lo relativo a la contratación de personal financiado con cargo a la asistencia temporaria general, a diferencia de los primeros años de funcionamiento de la Corte, durante los dos últimos años la contratación de funcionarios para cubrir puestos de plantilla se ha llevado a cabo de conformidad con los procesos normales de contratación y selección. Se publican los puestos de asistencia temporaria general que duran más de dos meses, se establecen grupos de entrevistadores, se elabora una lista de selección de candidatos y el jefe del órgano correspondiente toma la decisión final de selección. Todos los órganos aplican esta política. El jefe del órgano puede autorizar excepciones muy limitadas en el proceso de selección competitivo en circunstancias concretas, por ejemplo si se necesitan urgentemente conocimientos lingüísticos poco comunes que no estaban previstos. Dichas excepciones concuerdan plenamente con “la flexibilidad en la contratación de personal de asistencia temporaria general” y “las necesidades operacionales y funcionales de la Corte”, señaladas por el Comité en su 15º período de sesiones<sup>15</sup>.

27. La Corte ha establecido asimismo un sistema de evaluación del personal financiado con cargo de la asistencia temporaria general.

#### **D. Uso de consultores**

28. Los consultores no son funcionarios de la Corte y no ocupan puestos de plantilla. La Corte contrata a los consultores en virtud de la modalidad sobre acuerdos de servicios especiales. En la actualidad, se está elaborando una política sobre los acuerdos de servicios especiales y está previsto que se promulgue mediante una instrucción administrativa en 2011.

29. El anexo II proporciona información pormenorizada sobre el uso de consultores por la Corte en 2010.

#### **E. Funcionarios subalternos del cuadro orgánico**

30. La necesidad de contar con el concurso de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, en las categorías P-1 a P-3, se echa de ver en muchos ámbitos funcionales de la Corte, por ejemplo, las funciones de oficial jurídico subalterno en las Salas y la Secretaría, las funciones relacionadas con la protección de víctimas y testigos y el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas y también en los ámbitos administrativos. Habida cuenta del creciente volumen de trabajo en muchas dependencias de la Corte, se observa una necesidad apremiante de contar con apoyo adicional, en particular en las categorías más subalternas del cuadro orgánico.

31. El concepto y los principios subyacentes a la modalidad de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, que existe desde hace casi 15 años en todo el sistema de las Naciones Unidas, fueron descritos en el informe de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos presentado al Comité en su 14º período de sesiones<sup>16</sup>. Los funcionarios subalternos del cuadro orgánico son jóvenes profesionales que pasan a ser funcionarios de la organización durante un período de tiempo limitado (generalmente dos años). La contratación de funcionarios subalternos del cuadro orgánico se lleva a cabo de conformidad con acuerdos bilaterales entre la organización y los países proveedores (“países patrocinadores”). Los funcionarios subalternos del cuadro orgánico no ocupan puestos de plantilla y por consiguiente no acarrear consecuencias sobre la representación geográfica. Asimismo, como se señaló en el anterior documento, la Corte aplica el principio de contratación competitiva obligatoria para todos los puestos de plantilla, y los antiguos funcionarios subalternos del cuadro orgánico que deseen presentar sus candidaturas para optar a puestos de plantilla ordinarios tras su servicio en calidad de funcionarios subalternos del cuadro orgánico deberán participar en la competición como cualquier otro candidato.

<sup>15</sup> Ídem.

<sup>16</sup> ICC-ASP/9/8; párrs. 27 a 31.

32. En su 14º período de sesiones, la mayor parte del Comité recibió con agrado la intención de la Corte de establecer ese programa<sup>17</sup> y recomendó que la Corte preparara una propuesta especial sobre el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico. El Comité examinó asimismo la relación entre el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y las actuales directrices para el uso de personal proporcionado gratuitamente<sup>18</sup> y subrayó que la aplicación del programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico no debería, de ninguna manera, acarrear consecuencias negativas sobre la representación geográfica de los puestos permanentes del cuadro orgánico<sup>19</sup>.

**1. Propuesta para el establecimiento de un programa de funcionarios subalternos en la Corte**

33. A fin de establecer un programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico en la Corte, se prevén las siguientes medidas:

**a) Búsqueda de países patrocinadores y acuerdos bilaterales**

34. Como primera medida, la Corte determinará la disposición de los países patrocinadores a participar en su programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico. En la actualidad, más de 30 países patrocinan programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico en el sistema de las Naciones Unidas, y la Corte se pondrá en contacto con todos los Estados Partes de la Corte con miras a recabar información sobre su posible participación. Cuando el país esté dispuesto a participar, se elaborará un memorando de entendimiento. En el anexo III figura un modelo genérico de memorando de entendimiento, basado en acuerdos similares ya establecidos en el sistema de las Naciones Unidas. En esta fase del proceso, la Corte intentará obtener una indicación del número aproximado de funcionarios subalternos del cuadro orgánico que los países patrocinadores están dispuestos a financiar.

**b) Creación de puestos para funcionarios subalternos del cuadro orgánico en la Corte, comprendidas las descripciones de las funciones (genéricas y específicas)**

35. Paralelamente a lo mencionado anteriormente, la Corte determinará puestos de funcionarios subalternos del cuadro orgánico dentro de la Corte y elaborará las descripciones de funciones correspondientes. Por lo general, los funcionarios subalternos del cuadro orgánico desempeñan funciones en la categoría P-2, aunque en algunos casos los países patrocinadores también están dispuestos a financiar un puesto de funcionario subalterno del cuadro orgánico de categoría P-3. Se prevé que los funcionarios subalternos del cuadro orgánico pueden trabajar en cualquiera de los programas principales. Habida cuenta del mandato principal de la Corte, se dará más importancia a los puestos jurídicos; los perfiles típicos corresponderán a puestos de oficiales jurídicos adjuntos o de fiscales auxiliares adjuntos de categoría P-2. No obstante, también pueden surgir oportunidades laborales de interés mutuo en otros sectores de la Corte, como por ejemplo el trabajo con las víctimas y los testigos, los servicios de la Corte, las investigaciones o la administración general. La Corte establecerá procedimientos internos para el establecimiento de puestos para funcionarios subalternos del cuadro orgánico.

**c) Establecimiento de mecanismos para la selección anual y los procesos de contratación**

36. Los mecanismos utilizados para la contratación de funcionarios subalternos del cuadro orgánico pueden variar en función de las provisiones específicas de los países patrocinadores. De todas formas, en la mayoría de los casos, los países llevan a cabo un proceso inicial de preselección, ya que por lo general los nombramientos de funcionarios subalternos del cuadro orgánico están sujetos a una fuerte competición a escala nacional, y facilitan a la organización receptora una lista de selección de candidatos cualificados. Sin embargo, la decisión de selección final dependerá de la Corte.

<sup>17</sup> *Documentos Oficiales... noveno período de sesiones... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.1, párr. 58.

<sup>18</sup> *Ibíd.*, párr. 59.

<sup>19</sup> *Ibíd.*, párr. 60.



**d) Establecimiento de disposiciones para la gestión de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico durante sus misiones, comprendida la supervisión, la orientación, la capacitación y la evaluación**

37. Revestirá suma importancia que los jóvenes profesionales que se incorporen a la Corte en calidad de funcionarios subalternos del cuadro orgánico saquen el máximo provecho de sus misiones con la institución en cuanto al control de calidad y el desarrollo. Se asignará a cada funcionario subalterno del cuadro orgánico un supervisor inmediato que deberá orientar y asistir al joven profesional según sea necesario. Los funcionarios subalternos del cuadro orgánico participarán también en los programas de orientación de la Corte y podrán recibir capacitación especial adaptada a sus necesidades individuales. Todos los responsables encargados de supervisar a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico deberán efectuar obligatoria y periódicamente evaluaciones sobre la labor realizada.

**e) Preparación de directrices pormenorizadas para el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico que describan los puntos b) a d) mencionados más arriba**

38. Como preparación para la introducción del programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, la Corte elaborará directrices que faciliten información pormenorizada sobre la gestión del programa. La elaboración de tales directrices estará sujeta a la búsqueda de países patrocinadores y la preparación de disposiciones específicas; no obstante, para los fines de esta propuesta especial, en el anexo IV del presente informe figura un resumen de dichas directrices.

**f) Calendario de trabajo**

39. La Corte espera iniciar el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico en 2012. Se solicita orientación al Comité respecto del comienzo, durante 2011, de las actividades de implementación descritas más arriba, teniendo presente que la llegada de los primeros funcionarios subalternos del cuadro orgánico dependerá no sólo de la aprobación del programa en sí por parte de la Asamblea, sino también de la oportuna asignación de fondos para financiar los puestos de los funcionarios subalternos en la Corte dentro de los presupuestos nacionales respectivos de los países patrocinadores.

**2. Directrices sobre los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y el personal proporcionado gratuitamente**

40. En su 14º período de sesiones, el Comité señaló que las directrices actuales sobre el personal proporcionado gratuitamente, aprobadas por la Asamblea en su cuarto período de sesiones, no parecían ser aplicables a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico puesto que eran únicamente aplicables a “funciones especializadas”<sup>20</sup>. Este enfoque también ha sido adoptado por organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que cuentan con programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y que siguen directrices sobre el personal proporcionado gratuitamente similares a las aplicables a la Corte. Las directrices actuales ya especifican claramente que no son aplicables a becarios y profesionales invitados<sup>21</sup>. Por lo tanto, la Corte propone que el Comité recomiende a la Asamblea que apruebe las directrices revisadas que añaden a esa categoría el “programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico”.

<sup>20</sup> *Ibíd.*, párr. 59.

<sup>21</sup> *Documentos Oficiales... cuarto período de sesiones... 2005* (ICC-ASP/4/32), resolución ICC-ASP/4/Res.4, anexo II, sección 1.

## **F. Empleo de personal proporcionado gratuitamente y aplicación de las directrices sobre el personal proporcionado gratuitamente en el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas (“el Fondo Fiduciario”)**

41. En su informe sobre la gestión de los recursos humanos, presentado al Comité en su 14º período de sesiones, la Corte notificó que no había hecho uso de este tipo de personal proporcionado gratuitamente<sup>22</sup>. En 2010, no hubo cambios en ese sentido.

42. Tras la presentación del informe, se incorporó al Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas un experto jurídico financiado a través de un acuerdo bilateral. En su 15º período de sesiones celebrado en agosto de 2010, el Comité solicitó informaciones adicionales sobre la aplicación de las directrices en el Fondo Fiduciario<sup>23</sup>.

43. El empleo de personal proporcionado gratuitamente está regido por el párrafo 4 del artículo 44 del Estatuto de Roma y por las directrices para la selección y el empleo de personal proporcionado gratuitamente, aprobadas por la Asamblea en su cuarto período de sesiones<sup>24</sup>. El artículo 44 del Estatuto de Roma y las directrices son plenamente aplicables a toda la Corte, y también al Fondo Fiduciario. En particular, para el desempeño de funciones altamente especializadas y en circunstancias excepcionales, de conformidad con la sección 2 de las directrices, el Fondo Fiduciario podrá aceptar a personal proporcionado gratuitamente a tenor del artículo 44 del Estatuto de Roma y las directrices. No obstante, hasta la fecha, el Fondo Fiduciario no ha hecho uso de personal proporcionado gratuitamente.

44. Una característica distintiva del Fondo Fiduciario en comparación con otros órganos de la Corte consiste en que puede recibir y de hecho recibe contribuciones voluntarias para ayudarle a cumplir con su mandato. Esas contribuciones voluntarias están sujetas a normas distintas a las que se aplican a las cuotas de los Estados Partes. En particular, en diciembre de 2007, la Asamblea aprobó la resolución ICC-ASP/6/Res.3, por la que se enmendó el punto 27 del Reglamento del Fondo Fiduciario relativo a las contribuciones voluntarias de manera que la restricción sobre la afectación de las contribuciones voluntarias, comprendidas las realizadas por los gobiernos, pueden ser eliminadas “cuando la contribución se haya recaudado por iniciativa de los miembros del Consejo de Dirección y/o del Director Ejecutivo<sup>25</sup>”.

45. En lo referente al caso concreto que ha podido dar lugar a la solicitud de aclaración por parte del Comité, es importante señalar que el Fondo Fiduciario no dispone en su Secretaría de ningún puesto de plantilla que tenga capacidad jurídica. El Consejo de Dirección estimó que el apoyo jurídico para las operaciones del Fondo Fiduciario constituía una necesidad especial, en particular respecto de la puesta en marcha de actividades destinadas a apoyar a las víctimas elegibles y sus comunidades. En consecuencia, en junio de 2009, en la sexta reunión anual del Consejo de Dirección del Fondo Fiduciario, después de que el entonces Director Ejecutivo mantuviera contactos con diversos Estados Partes a fin de contribuir a la provisión de expertos jurídicos al Fondo Fiduciario en esta temprana y decisiva fase de su existencia, el Consejo tomó la decisión de aceptar una contribución afectada para un proyecto llamado “puesta en marcha del sistema jurídico para la Secretaría del Fondo Fiduciario”.

## **G. Congelación de los puestos de plantilla y nueva justificación de los puestos existentes**

46. En su 15º período de sesiones, el Comité recomendó que la Corte congelara el número de puestos permanentes al nivel aprobado para 2010 hasta que se hubiera llevado a cabo una nueva justificación general de todos los puestos<sup>26</sup>. Se llevará a cabo una nueva justificación de los puestos establecidos en dos subprogramas de la Secretaría que será presentada al Comité en su 17º período de sesiones. Esto está relacionado con el estudio de

<sup>22</sup> ICC-ASP/9/8, párr. 26.

<sup>23</sup> *Documentos Oficiales... noveno período de sesiones... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.1, párr. 126.

<sup>24</sup> Véase la nota 21 *supra*.

<sup>25</sup> *Documentos Oficiales... sexto período de sesiones... 2007* (ICC-ASP/4/32), vol. I, resolución ICC-ASP/6/Res.3.

<sup>26</sup> *Documentos Oficiales... noveno período de sesiones... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.2, párr. 81.

viabilidad de la Corte sobre la “presupuestación de base cero” y con un informe sobre el personal necesario para llevar a cabo las actuaciones de la Corte y la dotación básica requerida para administrar la Corte cuando no hay actuaciones judiciales en curso, que serán presentados al Comité en informes separados en su 16º período de sesiones.

47. Para los fines del presente informe, la Corte desea señalar que el posible nuevo enfoque de “presupuestación de base cero” dirigido a la gestión de sus recursos humanos presentará oportunidades y desafíos. Una revisión de las estructuras actuales, comprendidas la repartición de responsabilidades y los niveles de jerarquía, puede ayudar a lograr una mayor eficiencia y flexibilidad para responder a las nuevas necesidades que surjan al llevar a cabo las operaciones de la Corte. Esto podría ser una iniciativa oportuna ya que la Corte cumplirá pronto su primera década de existencia. Paralelamente, será necesario dedicar debida atención a las consideraciones relativas a la seguridad del empleo y la promoción de las perspectivas de ascenso. Esto puede provocar redistribuciones internas y ejercicios de reorganización. Si se decide tomar ese rumbo, será importante que la Corte defina un enfoque general y dedique los recursos suficientes al ejercicio.

## H. Preguntas del Comité sobre puestos vacantes y otros puestos específicos

48. Se formularon preguntas a la Corte respecto de los siguientes puestos, a saber, oficial administrativo principal (P-5), Gabinete del Secretario; Jefe de la Dependencia de Contratación y Colocación (P-4), Sección de Recursos Humanos; y portavoz (P-4), Sección de Documentación e Información Pública. En su 15º período de sesiones, el Comité no había asignado créditos para 2011 con destino a esos tres puestos. Sin embargo, se aclaró que esos puestos se podrían mantener si dentro de la Secretaría se podían identificar recursos existentes para financiarlo.

49. Seguidamente se presenta una información actualizada respecto de esos tres puestos.

50. El puesto de oficial administrativo principal nunca estuvo vacante. El Gabinete del Secretario lo había asignado en préstamo al Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas en 2009. En 2010, cuando asumió sus funciones el nuevo director del Fondo Fiduciario, el puesto de oficial administrativo principal se reintegró al Gabinete del Secretario con una nueva descripción de cargo en consonancia con las necesidades de la Secretaría. En su 15º período de sesiones, el Comité recomendó que en el proyecto de presupuesto por programas para 2012 se presentara una justificación completa para dicho puesto<sup>27</sup>.

51. Con respecto al puesto de Jefe de la Dependencia de Contratación y Colocación, el Comité opinó<sup>28</sup> que el puesto había estado vacante por un lapso considerable. En verdad, la vacante se había anunciado y el proceso de contratación se había iniciado incluso antes de que el entonces titular se separara del servicio de la Corte. Al tiempo del 15º período de sesiones en agosto de 2010, el proceso de contratación casi había llegado a su término y, por lo tanto, el puesto no se clasificó como vacante. El puesto está ahora ocupado.

52. Portavoz, Sección de Documentación e Información Pública. Este puesto se ha anunciado y el proceso de selección concluirá en marzo de 2011. Se trata de un puesto clave que continúa siendo necesario. La Corte ha identificado financiación para este puesto en 2011.

## III. Condiciones de servicio

53. El objetivo 4 de la estrategia de recursos humanos consiste en garantizar condiciones de servicios atractivas para todo el personal de la Corte en la Sede y en los lugares de destino sobre el terreno. A este respecto, el Comité recomendó que las condiciones de servicio aplicables al personal estuvieran claramente establecidas y se aplicaran de manera uniforme en todos los órganos. El Comité pidió asimismo que la Corte estableciera directrices claras a fin de velar por la correcta aplicación de las prestaciones laborales<sup>29</sup>. En

<sup>27</sup> ICC-ASP/9/15, párr. 100.

<sup>28</sup> *Documentos Oficiales... noveno período de sesiones... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.2, párr. 112.

<sup>29</sup> *Ibíd.*, parte B.1, párr. 61.

relación a esta cuestión, el Comité pidió también un informe sobre los aumentos de sueldo anuales<sup>30</sup>.

## A. Elaboración y aplicabilidad de políticas de recursos humanos

54. Además de la instrucción administrativa sobre las impugnaciones de las evaluaciones del desempeño (véase el párrafo 58 más abajo), la Corte promulgó varias políticas que rigen las condiciones de servicio revisadas para el personal del cuadro orgánico de contratación internacional que presta sus servicios sobre el terreno. Otras nuevas e importantes políticas adoptadas durante el primer trimestre de 2011 están relacionadas con la administración de las licencias por enfermedad y por emergencia, el registro de asistencia y las licencias por formación del personal. Se prevé que el Código de Conducta esté finalizado en el primer trimestre de 2011. Los proyectos en fase de elaboración tratan sobre instrucciones administrativas sobre las evaluaciones del desempeño, la duración de los nombramientos, el uso del período de prueba, los acuerdos de servicios especiales y los seguros médicos de los jubilados; y se prevé que en el transcurso de 2011 estén finalizados. En 2012, se prevé la elaboración de políticas sobre el tiempo libre compensatorio y el pago de las horas extraordinarias, los nombramientos de corta duración y los diversos asuntos relacionados con las prestaciones sociales.

55. A fin de garantizar la aplicabilidad en toda la Corte, las políticas de recursos humanos se elaboran mediante mecanismos de consultación entre órganos, con la participación de los representantes del personal, y son aprobadas por los jefes de los órganos. En general, las prestaciones y derechos son los del régimen común de sueldos, subsidios y prestaciones de las Naciones Unidas y están consignados en el Estatuto y Reglamento del Personal de la Corte y se aplican uniformemente a todos los órganos. Las instrucciones administrativas, promulgadas por el Secretario, en consulta con el Fiscal, también se aplican a todos los órganos. La excepción corresponde a la instrucción administrativa sobre impugnación del informe de evaluación de la actuación profesional, que estatuye una diferencia en cuanto al proceso de adopción de la decisión final. Dentro de la Secretaría, las conclusiones del grupo de impugnación se consideran finales; en la Fiscalía quedan sujetas a la autoridad del Fiscal.

56. A diferencia de las instrucciones administrativas, pueden aplicarse procedimientos operativos estándar o directrices, según proceda, en el ámbito de un órgano, una división o una sección. A veces, esos procedimientos operativos estándar pueden servir también como función experimental para poner a prueba un nuevo enfoque con miras a su formalización como política más adelante. Como ejemplo cabe citar la política sobre la licencia de perfeccionamiento del personal, adoptada por primera vez por la Fiscalía, con carácter experimental, en la forma de un procedimiento operativo estándar. Posteriormente se elaboró una política de licencia de perfeccionamiento del personal a nivel de toda la Corte para aplicarla a todos los órganos que ahora se está ultimando en una instrucción administrativa.

57. Cabe señalar que todavía se está trabajando en la creación de una estructura normativa sólida en materia de recursos humanos, a través de instrucciones administrativas que cubran todos los ámbitos relevantes de la gestión de los recursos humanos. Esto se debe en gran parte al hecho de que, en sus primeros años de funcionamiento, la Corte dedicó intencionalmente pocos esfuerzos en la elaboración de instrucciones administrativas. Además, a diferencia de otras organizaciones internacionales independientes de tamaño similar, la Corte no dispone de una dependencia dedicada a las políticas de recursos humanos, compuesta por personal del cuadro orgánico. En consecuencia, los avances en el desarrollo de un marco adecuado han sido lentos y, puesto que no existe ninguna posibilidad de crear la capacidad necesaria, no se esperan cambios al respecto en un futuro próximo.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, párr. 51.

## **B. Personal del cuadro orgánico de contratación internacional que presta sus servicios sobre el terreno**

58. En 2010, la Corte aplicó condiciones de servicio mejoradas para funcionarios del cuadro orgánico que prestan sus servicios en lugares de destino sobre el terreno en consonancia con las condiciones aplicadas por los fondos y programas de las Naciones Unidas. La introducción de estas condiciones de servicio mejoradas se hizo al cabo de un proceso de examen bienal, del que se informó al Comité en sus períodos de sesiones décimo, 12º y 14º<sup>31</sup>. Los funcionarios que trabajan en localizaciones clasificadas por las Naciones Unidas como “lugares de destino aptos para familias” cuentan en la actualidad con la posibilidad de que sus familias se reúnan con ellos en el lugar de destino. Los funcionarios que se encuentran en localizaciones clasificadas como “lugares de destino no aptos para familias” pueden asentar a sus familias en otro lugar de destino apto para familias. La compensación que reciben los funcionarios que prestan sus servicios en lugares de destino no aptos para familias incluye el ajuste por lugar de destino y una prestación de subsistencia para operaciones especiales. El aumento en la compensación, como se explicó, forma parte del componente de gastos comunes de personal, al igual que en el sistema de las Naciones Unidas, y por lo tanto siempre se ha incluido en los cálculos del presupuesto de gastos de personal.

## **C. Aumentos de sueldo**

59. La Corte aplica el sistema común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio de las Naciones Unidas. El razonamiento que justifica la aplicación del sistema, y sus consecuencias, fueron presentados al Comité en su 13º periodo de sesiones en el “Informe de la Corte sobre su marco salarial”<sup>32</sup>.

60. Los aumentos en los costos salariales anuales se deben a las causas siguientes:

a) Aumentos anuales de escalones dentro de cada categoría: de conformidad con la regla 103.8 del Reglamento del Personal, los funcionarios deben beneficiarse anualmente de un incremento de escalón dentro de sus respectivas categorías. Esto está sujeto a un desempeño satisfactorio de los funcionarios y se aplica a todo el personal. Resulta difícil evaluar los costos anuales de estos aumentos, puesto que la fecha efectiva de un incremento depende de las fechas de nombramiento de cada funcionario y no de los ciclos presupuestarios.

b) Aumentos en la escala de sueldos para el personal del cuadro de servicios generales de contratación local. Cada lugar de destino oficial tiene establecidos los aumentos para el personal de contratación local. Cada cinco años se llevan a cabo estudios completos sobre los sueldos locales; también se realizan ajustes provisionales anualmente. El ajuste más reciente, en vigor desde octubre de 2010, provocó un aumento de los sueldos del 2,5%, correspondiente a un total de 570.000 euros.

61. En lo referente a la escala de sueldos para el personal del cuadro orgánico de contratación internacional (que incluye sueldos brutos y netos, pero no el ajuste por lugar de destino), cabe señalar que desde 2002 no se ha producido realmente ningún incremento. La escala de sueldos de las Naciones Unidas se aplica al personal del cuadro orgánico de contratación internacional en todo el mundo, y es aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. De conformidad con los requisitos de la metodología para establecer escalas de sueldos del cuadro orgánico respecto del comparador nacional de las Naciones Unidas, los aumentos anuales en la escala de sueldos se compensan con reducciones en los ajustes por lugar de destino sobre una base “cero pérdidas, cero ganancias”. Estos ajustes no acarrearán consecuencias presupuestarias.

<sup>31</sup> ICC-ASP/7/6, párr. 15 b), Justificación, y anexo II; ICC-ASP/8/8, párrs. 24 a 29; ICC-ASP/9/8, párrs. 34 a 36.

<sup>32</sup> ICC-ASP/8/32.

## D. Incorporación de mejoras en las disposiciones relativas a la seguridad social

62. En el informe sobre la gestión de los recursos humanos presentado al Comité en su 14 período de sesiones, la Corte subrayó que era necesario mejorar varios aspectos de su paquete de seguros médicos<sup>33</sup>. En concreto, la Corte señaló que todavía no había establecido un sistema de subsidios para las primas de los seguros médicos de funcionarios con mucha antigüedad que se jubilan en la organización. La Corte observó que todas las organizaciones internacionales que no limitaban la duración del empleo proporcionaban ese tipo de subsidios, que cubrían entre el 50% y el 80% de las primas y que más de la mitad de las organizaciones del sistema común subvencionan el 75% o el 80%. Las disposiciones sobre prestaciones médicas asequibles para ex funcionarios con mucha antigüedad también formaban parte íntegra de las disposiciones de seguridad social de las administraciones nacionales. La Corte informó por tanto al Comité sobre su intención de introducir un subsidio de dos tercios (el 67%) a partir del 1 de enero de 2011 para funcionarios elegibles que hayan podido alcanzar la edad de jubilación (62 años, o 55 años para la jubilación anticipada). La Corte examinó cuidadosamente las consecuencias financieras que acarrea el sistema de subsidios propuesto y se sintió satisfecha de que, en los próximos 10 a 15 años, los costos podrían ser absorbidos por el presupuesto y no se necesitaría un aumento de presupuesto para sufragarlos.

63. En su 14° período de sesiones, el Comité examinó el sistema de subsidios para los seguros de los jubilados y recibió información pormenorizada adicional sobre las modalidades previstas del sistema y las consecuencias financieras estimadas. En su informe sobre los trabajos de su 14° período de sesiones no hizo referencia específica a este asunto en el resumen de su examen del informe sobre recursos humanos. Por consiguiente, la Corte reitera su intención de ofrecer el sistema de subsidios a los funcionarios elegibles que se jubilen en 2011 o posteriormente. La información adicional que se comunicó al Comité en su 14° período de sesiones figura en el anexo V.

## IV. Bienestar del personal

64. El objetivo 5 de la estrategia de recursos humanos consiste en aumentar el bienestar del personal reforzando los programas de apoyo existentes y desarrollando otros nuevos. En 2010, la Corte llevó a cabo sesiones de grupo, talleres, sesiones de capacitación y sesiones de información y sensibilización sobre la salud y el bienestar del personal para un total de 237 funcionarios. Estas incluyeron sesiones de sensibilización sobre traumas secundarios, talleres sobre el control del estrés, sesiones de orientación en equipo, capacitación sobre el equilibrio entre vida privada y vida laboral y una sesión de información sobre la depresión.

65. En el plano individual, la Dependencia de Salud y Bienestar de la Corte llevó a cabo 247 consultas para un total de 90 clientes. El 90% de esos miembros del personal que se encontraban en licencia por enfermedad por razones como el agotamiento psicofísico, el estrés o los problemas en el lugar de trabajo volvieron a trabajar a tiempo completo tras cortas sesiones de aprendizaje y orientación con el personal de la Dependencia de Salud y Bienestar.

66. En lo relativo a la atención médica, la Corte mejoró y aumentó sus servicios y llevó a cabo actividades de gestión de los riesgos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que consistían entre otras cosas en asesorar a los jefes sobre la gestión de ausencias por enfermedad y la reintegración rápida tras la vuelta al trabajo, proporcionar capacitación interna sobre reanimación cardiopulmonar y primeros auxilios a todos los encargados de piso y organizar una serie de sesiones de información sobre cuestiones relacionadas con la salud de las mujeres.

67. Como en años anteriores, diversas actividades de la Corte relacionadas con la salud estuvieron dedicadas al personal que presta sus servicios sobre el terreno y al personal que viaja para llevar a cabo misiones sobre el terreno. Las actividades de apoyo consistieron,

<sup>33</sup> ICC-ASP/9/8, párrs. 43 a 47.

entre otras cosas, en sesiones de información sanitaria antes de los viajes, profilaxis contra la malaria, botiquines de viaje, vacunas y certificados médicos de viaje para 263 funcionarios que viajaron a lugares sobre el terreno; y en misiones llevadas a cabo por el personal de la Dependencia de Salud y Bienestar en las oficinas sobre el terreno de la República Democrática del Congo, Uganda y la República Centroafricana. El oficial médico de la Corte participó también en una misión de reconocimiento efectuada en Kenya, con miras a garantizar el acceso adecuado a la atención médica para el personal que esté destinado en ese lugar de destino. La Corte ofreció al personal sobre el terreno un curso de concienciación sobre el VIH/SIDA y la tuberculosis e insistió en mejorar el acceso del personal a la atención sanitaria y psicológica sobre el terreno.

68. La Corte aplicó el módulo del sistema de seguridad e higiene en el lugar de trabajo en el marco del sistema de planificación de los recursos institucionales.

## V. Gestión del desempeño

69. El objetivo 7 de la estrategia de recursos humanos hace referencia a la institucionalización de un sistema de gestión del desempeño que funcione debidamente. El Comité formuló diversas recomendaciones a este respecto en su 14º período de sesiones<sup>34</sup>.

70. En su último informe anual sobre la gestión de los recursos humanos, la Corte proporcionó al Comité información pormenorizada sobre su sistema de gestión del desempeño<sup>35</sup>. Desde entonces, se observaron avances respecto de la institucionalización del sistema. Se creó un sistema de impugnación de las evaluaciones del desempeño mediante una publicación administrativa. En 2011, se elaborará una instrucción administrativa sobre los procedimientos de evaluación del desempeño, que sustituirá las directrices actuales como herramienta más oficial. Actualmente, se está llevando a cabo la elaboración de un sistema electrónico de control que estima el cumplimiento de los procedimientos de evaluación.

71. Los planes de trabajo individuales definidos anualmente siguen estando vinculados a los planes de las secciones y las divisiones, que a su vez cumplen con las prioridades estratégicas y las previsiones presupuestarias de la Corte en su conjunto. En el momento de la renovación de los nombramientos, se presta la debida atención a las evaluaciones positivas del desempeño. En los casos en los que el desempeño es insatisfactorio, los jefes deben establecer objetivos e indicadores del desempeño claros para que mejore la situación y proporcionar informaciones periódicas sobre el desempeño, oralmente y por escrito. En casos contados, no se procedió a renovar los nombramientos debido a un desempeño insatisfactorio. En tales casos, se toman las medidas necesarias para garantizar que el proceso que desemboca en la denegación de la renovación esté perfectamente documentado y cumpla plenamente con la jurisprudencia establecida por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

## VI. Formación y capacitación

72. El objetivo 8 de la estrategia de recursos humanos consiste en proporcionar oportunidades para la formación y la capacitación que contribuyan al logro de los objetivos de la Corte y cubran las necesidades de desarrollo individual. En su informe de 2010 sobre la gestión de los recursos humanos, la Corte presentó al Comité su nuevo enfoque en materia de formación, así como la metodología para determinar las necesidades de formación y su plan estratégico de formación en 2009<sup>36</sup>. En 2010, se adoptó el mismo enfoque, que abarca las siguientes esferas estratégicas clave:

- a) liderazgo, gestión y desarrollo institucional;
- b) conocimientos sustantivos y técnicos;
- c) tecnología de la información;
- d) idiomas;

<sup>34</sup> *Documentos Oficiales ... noveno período de sesiones ... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.1, párr. 63.

<sup>35</sup> ICC-ASP/9/8, párrs. 56 a 64.

<sup>36</sup> *Ibíd.*, párrs. 69 a 81 y anexos II y III.

- e) bienestar del personal;
- f) gestión financiera y de los recursos humanos; y
- g) orientación inicial y promoción de las perspectivas de carrera.

73. A fin de tomar en cuenta las necesidades de formación encontradas a través de los procesos anuales de gestión del desempeño, que se llevan a cabo de marzo a febrero, la formación estratégica abarca el período de abril a marzo. Por consiguiente, en su 16º período de sesiones, la Corte proporcionará al Comité una actualización sobre la aplicación de plan de 2010.

74. Cabe señalar que el personal sigue considerando prioritario el acceso a las oportunidades de desarrollo y así lo han subrayado los representantes del personal en diversas ocasiones, no sólo en cuanto a las necesidades de formación urgentes para que el funcionario desempeñe mejor sus funciones actuales, sino también para alcanzar objetivos de promoción de las perspectivas de carrera a medio y largo plazo. En la actualidad, los recursos de la Corte destinados a la capacitación y la formación sólo permiten cubrir algunas de las necesidades urgentes.

## VII. Otros asuntos

### A. Reclasificaciones

75. En su 15º período de sesiones, el Comité solicitó información sobre las bases jurídicas del proceso de reclasificaciones de la Corte<sup>37</sup>.

76. Las bases jurídicas relativas a las reclasificaciones son la cláusula 2.1 del Estatuto del Personal y la regla 102.1 del reglamento del Personal titulada “Clasificación de los puestos”, que estipula que los puestos de la Corte se clasificarán según la naturaleza de sus funciones y responsabilidades, de conformidad con el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio de las Naciones Unidas. En este caso, la conformidad con el régimen común supone la aplicación de las normas generales de evaluación de la Comisión de Administración Pública Internacional elaboradas para el cuadro de servicios generales, el cuadro orgánico y las categorías superiores.

77. En este contexto, la Corte desea remitir al Comité a la información pormenorizada que la Corte proporcionó en el 14º período de sesiones del Comité en el contexto de su informe sobre la gestión de los recursos humanos<sup>38</sup>. El informe describe el propósito y el razonamiento de las reclasificaciones, las justificaciones requeridas, los procedimientos para solicitar la revisión de un puesto, los criterios de evaluación, el proceso de aprobación y la aplicación de las reclasificaciones. Respecto de la selección de consultores para evaluar las solicitudes de reclasificación de puestos, la Corte destacó que esos consultores se eligen de una lista de consultores cualificados que están familiarizados con la metodología de la CAPI. El número de esos expertos no es grande y la selección muchas veces depende de la disponibilidad. Hasta ahora la Corte ha contado con el concurso de cuatro consultores distintos.

78. Todos estos elementos de la política también se han comunicado periódicamente a los jefes y los funcionarios de la Corte y constituyen la política de la institución en materia de reclasificación. Dicha política se está ahora formalizando mediante una instrucción administrativa.

79. La Corte señaló que el Comité no recomendó la aprobación de la mayoría de los puestos del cuadro orgánico propuestos para reclasificación en el presupuesto por programas de 2011. En la mayoría de esos casos, El Comité manifestó que no estaba convencido de que las funciones de estos puestos hubieran experimentado un aumento tan considerable como para merecer estas reclasificaciones. Además, el Comité comunicó a la Corte su preocupación sobre la posibilidad de que las reclasificaciones estuvieran siendo utilizadas para promover a las personas que ocupan los cargos. Si bien la Corte garantizó al Comité que eso no estaba sucediendo, en vista de las preocupaciones manifestadas tanto

<sup>37</sup> *Documentos Oficiales ... noveno período de sesiones ... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.2, párr. 108.

<sup>38</sup> ICC-ASP/9/8, párrs. 84 a 103.



por el Comité como por la Asamblea, la Corte desea proponer que se aborde la cuestión de las reclasificaciones bajo un enfoque nuevo y diferente, guiado por los siguientes principios:

a) La Corte no presentará nuevas solicitudes de reclasificación en el contexto del presupuesto por programas para 2012; la Fiscalía presentará un documento aparte respecto de la solicitud presentada anteriormente sobre la clasificación del puesto de coordinador de procesamiento;

b) En 2011, la Corte revisará su enfoque respecto de la reclasificación en el contexto de su estrategia de recursos humanos revisada en lo relativo a la congelación de todos los puestos y el requisito de nueva justificación de los puestos existentes en el caso de las solicitudes de puestos adicionales. A este respecto, el concepto básico consistirá en el examen de las reclasificaciones en el marco de las estructuras institucionales y las responsabilidades generales de cada sección, división u órgano;

c) Sobre la base de dicha revisión, la Corte presentará al Comité en su 18º período de sesiones una propuesta relativa a un enfoque futuro para las reclasificaciones. Una vez aprobado ese enfoque, se procederá a elaborar una instrucción administrativa;

80. Mediante la propuesta mencionada, la Corte toma en consideración las preocupaciones expresadas por el Comité respecto de las reclasificaciones y los imperativos institucionales de ajustar las estructuras asignadas a las dependencias orgánicas y las responsabilidades asignadas a cada funcionario de conformidad con los requisitos estratégicos y operacionales de la institución. Dichos requisitos pueden variar en cualquier momento, y como cualquier otra organización, la Corte necesita un sistema que le permita equilibrar la estabilidad y la flexibilidad institucionales. Las categorías de los puestos deben revisarse, y en caso necesario reclasificarse, si los factores de flexibilidad provocan un cambio significativo de las funciones del puesto y el grado de responsabilidad de los funcionarios. Por consiguiente, la Corte sigue opinando que las revisiones de las categorías clasificadas de los puestos son en ocasiones necesarias y que las reclasificaciones son una herramienta fundamental que permitirá a las organizaciones adaptarse a las necesidades cambiantes y las exigencias operacionales y estratégicas.

## **B. Encuesta del personal de 2010**

81. En el cuarto trimestre de 2010, la Corte realizó su segunda encuesta del personal, de cuyos resultados se informará al Comité en su 16º período de sesiones. Los jefes de los órganos y el personal directivo superior vienen examinando los resultados y comenzaron a considerar posibles medidas de seguimiento, con la mira de atender aspectos y necesidades concretos. Se solicitarán créditos en apoyo de las medidas de seguimiento, incluso para el programa de perfeccionamiento del personal directivo, que todavía no se ha aplicado.

## **C. Apoyo operacional a la gestión de los recursos humanos**

82. En su 15º período de sesiones, el Comité decidió no consignar fondos en 2011 para el puesto de categoría de P-4 de jefe de la Sección de Recursos Humanos<sup>39</sup>. La Corte opina que el puesto, que incluye también funciones de director adjunto de la Sección, es un puesto clave, sin el cual no pueden llevarse a cabo o pueden sufrir retrasos importantes muchas de las actividades previstas y necesarias de la Sección de Recursos Humanos. el jefe de la Sección de Recursos Humanos debe proporcionar apoyo neurálgico a los jefes de toda la Corte cuando estos revisan sus estructuras orgánicas y justifican de nuevo puestos existentes de conformidad con la estrategia de recursos humanos revisada que prevé la congelación de los puestos de plantilla al nivel aprobado para 2010. El ocupante del puesto se encargará también de elaborar la estrategia arriba mencionada en lo relativo a la representación geográfica.

83. En cuanto a la dotación total de personal de la Sección de Recursos Humanos de la Corte, la Corte considera que el número de puestos de plantilla en dicha Sección no es lo

<sup>39</sup> *Documentos Oficiales ... noveno período de sesiones ... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.2, párr. 112.

suficientemente elevado para lograr los resultados y llevar a cabo las tareas que se esperan de una organización independiente del tamaño de la Corte. Si bien la Sección cuenta con 22 puestos de plantilla, durante los cuatro últimos años el recuento real de funcionarios se ha situado siempre entre 30 y 35 puestos. Como se señala en el párrafo 47 más arriba, a diferencia de instituciones similares de tamaños comparables, la Corte no dispone de puestos del cuadro orgánico dedicados a la elaboración y aplicación de políticas de recursos humanos.

84. Durante varios años, la Sección de Recursos Humanos ha desempeñado su labor mediante el uso de la asistencia temporaria general, los contratistas particulares, y los puestos prestados o financiados por otras secciones de la Secretaría. Cabe señalar que la Sección de Recursos Humanos no se encarga únicamente de la contratación de personal sino también de diversos asuntos de distinta naturaleza, como por ejemplo de ofrecer al personal asesoramiento en materia de perspectivas de carrera. La dotación de personal de la Dependencia de Administración y Seguimiento del Personal, que se encarga del procesamiento de los contratos y de las prestaciones y los derechos, se ha mantenido al mismo nivel durante años a pesar de que el personal total de la Corte se ha duplicado. Por lo tanto, esta Dependencia depende también del apoyo de la asistencia temporaria general y los contratistas particulares. La función de capacitación está cubierta únicamente por dos puestos de plantilla, un puesto del cuadro orgánico y otro del cuadro de servicios generales. Esto no es suficiente para hacer frente al volumen de trabajo relacionado con la formación y la capacitación, y por consiguiente, la Dependencia se vio obligada a emplear a un contratista particular, cosa que deberá seguir haciendo a fin de aplicar el programa de desarrollo del liderazgo iniciado en 2010.

85. Actualmente, la Corte lleva a cabo un estudio de referencia sobre secciones de recursos humanos en organizaciones internacionales similares y presentará las conclusiones al Comité en su 17º período de sesiones.

## VIII. Resumen y conclusiones

86. A lo largo de 2010, la Corte siguió trabajando para aplicar debidamente su estrategia de recursos humanos y se observaron progresos en esferas fundamentales. Se llevaron a cabo las actividades de contratación de acuerdo a lo previsto y el número de funcionarios que se separaron de la Corte fue inferior al de años anteriores. Los candidatos internos ocuparon alrededor de un tercio de los puestos vacantes, lo que representa un aumento en cuanto a 2009 y demuestra que los funcionarios de la Corte disponen de oportunidades de ascenso profesional. Se llevaron a cabo actividades y programas de formación para velar por el bienestar y el desarrollo del personal y se mejoró la gestión del desempeño en todos los órganos de la Corte. Varias nuevas políticas sobre recursos humanos fueron adoptadas o están a punto de ser adoptadas. Se mejoraron las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico de contratación internacional de la Corte.

87. En el futuro seguirán habiendo desafíos por superar. Como institución permanente, la Corte todavía debe definir un marco general de promoción de las perspectivas de carrera; debería agilizarse de manera provechosa la elaboración de políticas de gestión de los recursos humanos; el personal sigue considerando que el acceso a las oportunidades de capacitación y desarrollo es limitado. La decisión de la Asamblea de mantener el número de puestos de plantilla en los niveles aprobados para 2010 constituye no obstante un desafío especial, en un momento en que la institución evoluciona entre su fase de crecimiento y establecimiento y su fase de madurez. A no ser que se lleve a cabo una nueva justificación de los puestos existente, la cantidad de puestos de plantilla se mantendrá en los niveles aprobados para 2010 y la Corte deberá gestionar sus diversas funciones, comprendidas las nuevas, con la dotación de personal actual. A raíz de esto, se deberá hacer mayor hincapié en los esfuerzos de diseño orgánico, comprendido el rediseño, la reestructuración y las redistribuciones, y en caso necesario, las reclasificaciones.

88. Entre todos estos desafíos, también hay oportunidades: la Corte tiene la oportunidad de lograr estabilidad y mantener su flexibilidad interna al mismo tiempo que proporciona seguridad laboral y promueve las perspectivas de carrera de los funcionarios que destacan en el desempeño de sus funciones.

## Anexo I

### Objetivos estratégicos en materia de recursos humanos

#### Objetivo 10 del Plan Estratégico de la Corte Penal Internacional

**Atraer un personal variado de la más alta calidad, ocuparse de él y ofrecerle oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera y de ascenso**

<i>Temas clave</i>	<i>Objetivos específicos de los recursos humanos</i>
Contratación de personal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir y aplicar un proceso de selección sistemático, justo y transparente para asegurar la máxima calidad en la selección de personal (externa) y la asignación de personal (interna);</li> <li>2. Reforzar las capacidades de los funcionarios con responsabilidades en materia de contratación;</li> <li>3. Aumentar la sensibilización externa respecto de las oportunidades de empleo por la Corte Penal Internacional;</li> </ol>
Entorno propicio	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Asegurar unas condiciones de servicio y unos sistemas de remuneración interesantes para todo el personal de la Corte tanto en la sede como en los lugares de destino sobre el terreno;</li> <li>5. Aumentar el bienestar del personal reforzando los programas de apoyo existentes y desarrollando otros nuevos;</li> <li>6. Reforzar y seguir desarrollando la administración de los sistemas de justicia interna;</li> </ol>
Promoción de las perspectivas de carrera	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Institucionalizar un sistema de evaluación del desempeño que funcione debidamente y que incluya incentivos basados en el desempeño;</li> <li>8. Proporcionar oportunidades para la formación y la capacitación que contribuyan al logro de los objetivos de la Corte y cubran las necesidades de desarrollo individual;</li> <li>9. Desarrollar y ejecutar planteamientos y sistemas para la gestión y promoción de las carreras del personal.</li> </ol>

## Anexo II

### Uso de consultores

#### Resumen de los acuerdos de servicios especiales en 2010 - Judicatura

<i>Descripción corta</i>	<i>Grupo Matl.</i>	<i>Fondo</i>	<i>Fondos Ctr</i>	<i>Cuenta G/L</i>	<i>Precio neto en euros</i>	<i>Justificación</i>
Asistencia jurídica	Contratista particular	ICC2010	1100	3190	<b>Total 9.750,00</b>	Prestación de asistencia durante períodos de escasez de personal en la Presidencia.
Asistencia jurídica	Contratista particular	ICC2010	1200	3190	<b>Total 9.000,00</b>	Suplencia de funcionarios en licencia especial sin derecho a sueldo.
Asistencia jurídica	Contratista particular	ICC2010	1200	3190	<b>Total 6.000,00</b>	Prestación de asistencia durante los picos de trabajo de las Salas de Cuestiones Preliminares - como se indica en el presupuesto.
Asistencia jurídica	Contratista particular	ICC2010	1200	3190	8.082,71	Prestación de asistencia durante licencias parentales (financiación aprobada en el presupuesto de las Salas) y durante el período de contratación de los puestos financiados por el Fondo para Contingencias.
		CON1001	1200	3190	3.000,00	
					<b>Total 11.082,71</b>	
Empleado auxiliar	Contratista particular	ICC2010	1200	3190	<b>Total 8.400,00</b>	Prestación de asistencia durante los picos de trabajo de las Salas de Cuestiones Preliminares - como se indica en el presupuesto.
Asistencia jurídica	Contratista particular	CON1001	1200	3190	<b>Total 15.105,00</b>	Prestación de asistencia durante el período de contratación de los puestos financiados por el Fondo para Contingencias.
Asistencia jurídica	Contratista particular	ICC2010	1200	3190	<b>Total 2.100,00</b>	Prestación de asistencia durante los picos de trabajo de las Salas de Cuestiones Preliminares - como se indica en el presupuesto.
Asistencia jurídica	Contratista particular	SRF2010	1200	3190	<b>Total 6.858,00</b>	Prestación de asistencia durante períodos de falta de personal en la Presidencia.
Asistencia jurídica	Contratista particular	SRF2010	1200	3190	<b>Total 6.858,00</b>	Prestación de asistencia durante períodos de falta de personal en la Presidencia.
Asistencia jurídica	Contratista particular	ICC2010	1200	3190	<b>Total 20.981,06</b>	Suplencia de funcionarios en licencia especial sin derecho a sueldo.
Asistencia jurídica	Contratista particular	ICC2010	1200	3190	<b>Total 7.793,09</b>	Prestación de asistencia durante el período de contratación de los puestos financiados por el Fondo para Contingencias.
Asistencia jurídica	Contratista particular	ICC2010	1200	3190	<b>Total 18.661,75</b>	Prestación de asistencia durante el período de contratación de un oficial jurídico de apoyo a la magistrada Ozaki financiado con cargo a la asistencia temporaria general.
					<b>Total general 122.589,61</b>	

#### Resumen de los acuerdos de servicios especiales en 2010 - Fiscalía

<i>Descripción corta</i>	<i>Categoría</i>	<i>Fondo</i>	<i>Fondos Ctr</i>	<i>Cargo total (en euros)</i>	<i>Justificación</i>
Consultor sobre herramienta jurídicas	Consultor	T202-2010	2110	<b>72.000</b>	Consultor/coordinador de proyectos y auxiliar jurídico para el proyecto de herramientas jurídicas de la Corte Penal Internacional. Proyecto financiado por contribuciones extrapresupuestarias (UE, Finlandia, Alemania, Países Bajos) y conformes a las consignaciones aprobadas en materia de consultoría.
Auxiliar administrativo/jurídico	Consultor	T202-1002	2110	<b>7.500</b>	
<b>Subtotal consultores (donaciones extrapresupuestarias)</b>				<b>79.500</b>	

<i>Descripción corta</i>	<i>Categoría</i>	<i>Fondo</i>	<i>Fondos Cargo total</i>		<i>Justificación</i>
			<i>Ctr.</i>	<i>(en euros)</i>	
Servicios de consultoría	Consultor	SRF2010	2110	<b>6.000</b>	El consultor llevará a cabo una evaluación y elaborará un informe sobre cómo fomentar la cooperación y el apoyo permanentes de los Estados Partes y al mismo tiempo preservar el mandato de la Fiscalía de la Corte Penal Internacional.
Consultores de las Naciones Unidas	Consultor	SRF2010	2110	<b>14.820</b>	Proporcionar los servicios de consultoría necesarios en relación con la publicación de documentos de las Naciones Unidas relacionados con causas de la Fiscalía relativas al artículo 5 3) e).
Asesor jurídico	Consultor	SRF2010	2110	<b>12.314</b>	Asesoramiento jurídico sobre la causa República Democrática del Congo I.
Consultor de la Fiscalía	Consultor	SRF2010	2110	<b>13.495</b>	Evaluación de la efectividad de los esfuerzos de comunicación de la Fiscalía respecto de los medios de comunicación francófonos.
Contrato de consultoría	Consultor	SRF2010	2110	<b>1.115</b>	Consultor/asesor de la Fiscalía sobre la interacción con los mediadores.
Consultor para talleres	Consultor	SRF2010	2110	<b>1.524</b>	Familiarización de los investigadores y los fiscales auxiliares con las cuestiones culturales en el contexto de la causa de Kenya.
Consultor para talleres	Consultor	SRF2010	2110	<b>1.861</b>	Familiarización de los investigadores y los fiscales auxiliares con las cuestiones culturales en el contexto de la causa de Kenya.
Servicios de consultoría	Consultor	SRF2010	2110	<b>21.175</b>	Asesoramiento y capacitación específicos sobre técnicas de investigación.
Servicios de consultoría	Consultor	SRF2010	2110	<b>15.494</b>	Expertos en testigos para la causa de la República centroafricana.
Servicios de consultoría	Consultor	SRF2010	2110	<b>10.868</b>	
Servicios de consultoría	Consultor	SRF2010	2110	<b>4.304</b>	
<b>Subtotal consultores (presupuesto ordinario)</b>				<b>102.970</b>	
Oficial de enlace con la Dependencia de Información Pública	Contratista particular	ICC2010	2110	<b>6.000</b>	Oficial de enlace con la Dependencia de Documentación e Información Pública.
Traductor	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>6.245</b>	Servicios de traducción.
Traductor	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>2.803</b>	Trabajo de traducción en zaghawa para las causas de Darfur.
Traductor	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>42.118</b>	Traducción inglés-árabe para las causas de Darfur.
Trabajo de traducción	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>13.734</b>	Sustitución de un traductor/revisor de francés-inglés que desempeñó las funciones de jefe de la Sección de Servicios Lingüísticos durante una licencia ampliada por enfermedad (9 semanas).
Trabajo de elaboración de glosarios	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>701</b>	Trabajos de elaboración de glosarios.
Trabajo de traducción	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>2.570</b>	Trabajo de traducción.
Trabajo de traducción	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>2.102</b>	Preparación de terminología en idioma swahili de Kenya y en idioma luo para la causa de Kenya.
Asesor de idiomas	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>3.387</b>	Prestación de asistencia al personal de la Sección de Servicios Lingüísticos para examinar y contratar a contratistas de idioma zaghawa (intérpretes sobre el terreno) para las causas de Darfur.

<i>Descripción corta</i>	<i>Categoría</i>	<i>Fondo</i>	<i>Fondos Cargo total</i>		<i>Justificación</i>
			<i>Ctr.</i>	<i>(en euros)</i>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>674</b>	Todos los contratistas particulares de este grupo fueron elegidos a partir de la lista de la Sección de Servicios Lingüísticos para que prestaran servicios de interpretación durante las entrevistas a testigos realizadas por los investigadores de la Fiscalía en los lugares donde se llevan a cabo las misiones o en la Sede. Se emitió un gran número de contratos con varios de esos candidatos seleccionados lo que refleja la poca disponibilidad de intérpretes capacitados para trabajar con ciertas combinaciones lingüísticas. La Asamblea de los Estados Partes aprobó la consignación relativa a estas funciones.
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>584</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>3.971</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>4.205</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>79</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>3.753</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>4.760</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>1.608</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>916</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>2.336</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>8.877</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>3.504</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>1.243</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>1.603</b>	
Interpretación sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	2120	<b>2.860</b>	
Experto psicosocial	Contratista particular	SRF2010	2320	<b>500</b>	Los contratistas de este grupo proceden de la lista de psicólogos capacitados de la Dependencia de Violencia de Género y Violencia contra los Niños y son contratados para realizar evaluaciones sobre las víctimas y los testigos (todos los niños testigos) antes de que se lleven a cabo las entrevistas de investigación a fin de evaluar/mitigar los riesgos de repetición del trauma. Se emitió un gran número de contratos para varios de esos expertos para apoyar distintas misiones. La Asamblea de los Estados Partes aprobó la consignación relativa a estas funciones.
Experto psicosocial	Contratista particular	SRF2010	2320	<b>750</b>	
Experto psicosocial	Contratista particular	SRF2010	2320	<b>750</b>	
Experto psicosocial	Contratista particular	SRF2010	2320	<b>250</b>	
4 días de capacitación	Contratista particular	SRF2010	2320	<b>852</b>	Capacitación sobre fotografía forense (creación y presentación de imágenes en 360 grados); capacitador especializado en tecnología y desarrollo de software.

Descripción corta	Categoría	Fondo	Fondos Cargo total		Justificación
			Ctr.	(en euros)	
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2010	2330	54	Todos los contratistas individuales de este grupo fueron seleccionados por los equipos conjuntos de la Fiscalía para prestar servicios intermediarios de apoyo a las investigaciones sobre el terreno en las que se realiza un análisis de riesgo-beneficio a fin de justificar la contratación de un intermediario. Se emitió un gran número de contratos para algunos de esos intermediarios cuando sus servicios seguían siendo necesarios. Los intermediarios trabajan bajo la supervisión de un coordinador oficial (investigador) a fin de facilitar el contacto entre la Fiscalía y cualquier otra fuente de información.
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2010	2330	1.508	
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2011	2330	435	
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2012	2330	87	
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2010	2330	353	
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2010	2330	2.104	
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2010	2330	1.332	
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2010	2330	403	
Servicios intermediarios	Contratista particular	SRF2010	2330	84	
<b>Subtotal contratistas (presupuesto ordinario)</b>			<b>130.096</b>		
<b>Total consultores y contratistas</b>			<b>312.566</b>		

#### Resumen de los acuerdos de servicios especiales en 2010 - Secretaría

Descripción corta	Grupo Matl.	Fondo	Fondos Cuenta		Precio neto en euros	Justificación
			Ctr.	G/L		
Contrato ASE	Consultor	ICC2010	3120	3410	<b>Total 2.000,00</b>	Pago de los estipendios y gastos de viaje del Comité de Auditoría.
Contrato ASE	Consultor	ICC2010	3120	3410	<b>Total 2.000,00</b>	
Contrato ASE	Consultor	ICC2010	3120	3410	<b>Total 2.000,00</b>	
Contrato ASE	Consultor	ICC2010	3120	3410	<b>Total 2.000,00</b>	
Oficial jurídico auxiliar	Contratista particular	ICC2010	3130	3190	<b>Total 19.478,60</b>	Se celebró el acuerdo de servicios especiales a fin de cubrir el vacío por la distribución temporal de un cargo de categoría P-4 como jefe interino de la Dependencia de Víctimas y Testigos. Dadas la incertidumbre respecto de la consumación de la contratación y la posible vuelta del ocupante del cargo, se consideró que un acuerdo de servicios especiales era la mejor opción para permitir a la Sección de Servicios de Asesoría Jurídica gestionar su ingente carga de trabajo.
Honorarios ASE	Contratista particular	ICC2010	3160	3190	<b>Total 32.249,32</b>	<p>Prestar el apoyo administrativo necesario a POPP y apoyar el contacto entre los usuarios de la Corte Penal Internacional y el arquitecto del proyecto de locales permanentes.</p> <p>Análisis de apoyo sobre el diseño arquitectónico.</p> <p>Recopilación y distribución de información sobre las necesidades de los usuarios.</p> <p>Realizar dibujos y planos para ilustrar las necesidades de los usuarios.</p> <p>Informar sobre los avances del diseño a los representantes de los grupos de usuarios.</p> <p>Prestar asistencia para facilitar la celebración de talleres entre partes interesadas a fin de informar sobre las necesidades de los usuarios y examinar los proyectos de diseño.</p> <p>Alimentar y mantener la base de datos que contiene las necesidades de los usuarios sobre los locales permanentes.</p>

Descripción corta	Grupo Matl.	Fondo	Fondos Cuenta		Precio neto en		Justificación
			Ctr	G/L	euros		
Servicios de limpieza	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>486,60</b>	Contratados a partir de un grupo cuya seguridad fue comprobada anteriormente durante períodos limitados de tiempo, a fin de cubrir licencias o licencias por enfermedad.
Servicios de limpieza	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>327,04</b>	
Servicios de limpieza	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>2.078,08</b>	
Servicios de limpieza	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>1.200,96</b>	
Servicios de chofer	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>1.860,78</b>	Contratados a partir de un grupo cuya seguridad fue comprobada anteriormente durante períodos limitados de tiempo, a fin de cubrir licencias o licencias por enfermedad, horas extraordinarias de los chóferes y/o insuficiencias de apoyo operacional. Chóferes con experiencia - contratados para cubrir insuficiencias operacionales hasta que se pudiera finalizar/completar debidamente el proceso de contratación.
Servicios de chofer	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>542,35</b>	
Servicios de chofer	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>542,35</b>	
Servicios de chofer	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>1.063,30</b>	
Servicios de chofer	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>2.689,28</b>	
Servicios de chofer	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>2.689,28</b>	
Servicios de chofer	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>8.126,22</b>	
Auxiliar administrativo	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>1.074,61</b>	Contratados para cubrir insuficiencias operacionales hasta que se pudiera finalizar/completar debidamente el proceso de contratación (cosa que sucedió).
Agente de mantenimiento ASE	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>489,72</b>	Limpiador temporal para sustituir al G-1 en licencia.
Auxiliar administrativo ASE	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>8.075,78</b>	Contratados para cubrir insuficiencias operacionales hasta que se finalice/complete debidamente el proceso de contratación.
Director interino de oficina sobre el terreno	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>282,00</b>	Contratado como director interino de oficina sobre el terreno a fin de cubrir insuficiencias operacionales y desempeñar el cargo del director de oficina sobre el terreno que se encuentra en licencia ampliada por enfermedad (aprobado por la Secretaria).
Contrato ASE	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>1.465,78</b>	Contratado a partir de un grupo cuya seguridad fue comprobada anteriormente durante un período limitado de tiempo a fin de suplir al personal en licencia.
ASE	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>3.823,82</b>	Para cubrir el puesto de un funcionario que renunció mientras se lleva a cabo el proceso de contratación.
ASE	Contratista particular	SRF2010	3180	3190	<b>Total</b>	<b>10.920,00</b>	Servicios extracontractuales.
Contrato de servicio	Contratista particular	SCSL	3210	3190	<b>Total</b>	<b>23.100,00</b>	Tribunal Especial para Sierra Leona.
Consultor para los recursos humanos	Contratista particular	ICC2010	3210	5910	<b>Total</b>	<b>4.830,80</b>	Servicios de consultoría para la clasificación/reclasificación de recursos humanos, con pago sujeto a la finalización satisfactoria de los servicios, en base a unidades reales de trabajos completados.



Descripción corta	Grupo Matl.	Fondos Cuenta			Precio neto en euros	Justificación
		Fondo	Ctr	G/L		
ASE para los RRHH y la Dependencia de Formación y Desarrollo	Consultor	ICC2010	3220	3410	<b>Total 37.893,44</b>	Prestación de apoyo y asistencia administrativos a las actividades de la Dependencia de Formación y Desarrollo
Contratista para la Dependencia de Administración del Personal	Consultor	ICC2010	3220	3410	<b>Total 2.145,00</b>	Prestación de apoyo y asistencia administrativos para proyectos internos de la Dependencia de Administración del Personal.
Contratista RRHH/Dependencia de Administración del Personal	Consultor	ICC2010	3220	3410	<b>Total 18.947,50</b>	Llevar a cabo actividades de recursos humanos y tecnologías de la información para la Dependencia de Administración del Personal.
Contratista pasantías	Contratista particular	T001-1001	3220	3190	<b>Total 16.731,00</b>	Este gasto adicional se debió a la petición de crear una red de ex pasantes, la petición fue realizada por nuestros donantes, a fin de evaluar el impacto de la efectividad del programa.
Consultor para los recursos humanos	Consultor	ICC2010	3220	3410	<b>Total 5.677,00</b>	Asesoramiento de expertos y prestación de asistencia en relación con el cambio de las condiciones de servicio para el personal de contratación internacional que presta sus servicios en lugares de destino sobre el terreno.
Contratista RRHH/Dependencia de Administración del Personal	Consultor	ICC2010	3220	3410	<b>Total 2.717,00</b>	Desempeño de las funciones de un auxiliar de recursos humanos hasta la llegada del candidato seleccionado.
Contrato de servicio Sra. M. Sanjaya	Contratista particular	ICC2010	3240	3190	<b>Total 23.100,00</b>	Realización de actividades de apoyo adicional relacionadas principalmente con la finalización del ejercicio, la presentación de informes al final del ejercicio, la preparación del Comité de Presupuesto y Finanzas, la preparación del Consejo de Coordinación y otras reuniones, los períodos con un número extraordinario de viajes, y cualesquiera otras actividades de apoyo.
ASE Daniel Dadon	Contratista particular	ICC2010	3250	3190	<b>Total 6.580,00</b>	Contratado para prestar apoyo necesario al servicio de asistencia a los usuarios de la Dependencia de Gestión de Instalaciones.
Aplicación SAP seguridad e higiene en el trabajo	Contratista particular	ICC2010	3260	5904	<b>Total 26.151,96</b>	Contratado para impartir conocimientos en relación con el proyecto de tecnologías de la información para el sistema electrónico de servicios médicos (SAP seguridad e higiene en el trabajo).
Contrato ASE	Contratista particular	ICC2010	3260	5904	<b>Total 5.228,10</b>	Prestación de asistencia con la instalación de una gran remesa de computadoras nuevas.
Contrato ASE	Contratista particular	ICC2010	3260	5904	8.295,88	Prestación de asistencia respecto de la mudanza de oficinas entre el edificio Arc y el edificio Haagse Veste, prestación de asistencia con la instalación del equipo de tecnologías de la información y las tareas de inventario del almacén de tecnologías de la información.
				3190	5.827,25	
					<b>Total 14.123,13</b>	
Consultor para una base de datos médicos electrónica	Contratista particular	ICC2010	3260	5904	<b>Total 25.000,00</b>	Para encargarse de la migración de datos precedentes (escaneo e introducción manual de datos) tras la aplicación del nuevo sistema de seguridad e higiene en el trabajo (el sistema electrónico de servicios médicos).
Contrato ASE	Contratista particular	ICC2010	3260	5904	<b>Total 39.585,00</b>	Contratado para trabajar en el proyecto del inventario de activos de tecnología de la información, la administración del gestor de la configuración central del sistema, la creación de imágenes de la Corte Penal Internacional para computadoras personales y la creación e instalación automática de los paquetes de software.

Descripción corta	Grupo Matl.	Fondos Cuenta			Precio neto en euros	Justificación
		Fondo	Ctr	G/L		
Proyecto del FFbv - Consultor FI/CO ASE	Contratista particular	ICC2010	3260	5904	<b>Total 6.875,00</b>	Actividades de programación y configuración específicas a fin de que el sistema del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas se adapte al sistema general SAP.
Proyecto sobre la migración de intranet	Contratista particular	ICC2010	3260	5904	<b>Total 19.305,00</b>	Para llevar a cabo pruebas funcionales y prestar apoyo de primer nivel a los usuarios mediante la realización de pruebas sobre portales informáticos.
Consultor sobre listas de expertos	Consultor	SRF2010	3310	3410	<b>Total 540,00</b>	Experto en recursos humanos contratado para verificar y comprobar las solicitudes para la lista de expertos de la Corte Penal Internacional.
Experto en congelación de activos	Consultor	SRF2010	3310	3410	<b>Total 3.360,00</b>	Experto en congelación de activos.
Nombres y convencionalismos sociales en la República Democrática del Congo	Consultor	SRF2010	3310	3410	<b>Total 8.127,00</b>	Nombres y convencionalismos sociales en la República Democrática del Congo.
Oficial jurídico auxiliar	Contratista particular	SRF2010	3310	3190	<b>Total 26.056,00</b>	Prestación de asistencia con el trabajo jurídico.
Capacitación sobre total eclipse en La Haya	Consultor	SRF2010	3320	5110	<b>Total 11.500,00</b>	Capacitar a todos los taquígrafos sobre la utilización de total eclipse.
Servicios de taquigrafía	Consultor	CON1001	3320	3410	1.693,90	Capacitar a los taquígrafos de lengua francesa y proporcionar servicios de consultoría sobre posibles mejoras de los métodos actuales de trabajo.
		ICC2010	3320	3410	3.264,00	
					<b>Total 4.957,90</b>	
Asistencia lingüística para 10_F033	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	768,27	Intérprete operacional/sobre el terreno contratado a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno para prestar servicios de interpretación y otros servicios lingüísticos en relación con la causa de Lubanga (interpretación del idioma lendu en la sala de audiencias) y la causa Katanga/Ngudjolo (proyecto especial).
		CON1001	3340	3190	15.877,58	
		CON1003	3340	3190	23.048,10	
					<b>Total 39.693,95</b>	
Asistencia lingüística para 10_F033	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total 1.111,22</b>	Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas - Bunia - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. interpretación de los idiomas swahili, lendu y alur.
Asistencia lingüística para 10_F046	Contratista particular	CON1001	3340	3190	<b>Total 1.190,59</b>	Solicitud de la Dependencia de Víctimas y Testigos - Bunia - familiarización de los testigos (lingala).
Asistencia lingüística para 10_F004	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total 5.880,28</b>	Sede - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. interpretación del idioma zaghawa.
Asistencia lingüística para 10_F032	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	2.816,99	Sede - familiarización de los testigos - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Idiomas de la República Democrática del Congo. Aplicación de las reglas 174/175 del Reglamento de la Secretaría.
		CON1001	3340	3190	7.426,61	
					<b>Total 10.243,60</b>	
Consultor para examinar a paraprofesionales	Consultor	SRF2010	3340	3410	<b>Total 528,00</b>	Contratación de un examinador externo de la ESIT para que formara parte del panel de examen para intérpretes paraprofesionales de Sango.
Asistencia lingüística para 10_F076 y 10_F077	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total 2.310,11</b>	Prestación de servicios lingüísticos sobre el terreno.

Descripción corta	Grupo Matl.	Fondos Cuenta			Precio neto en		Justificación
		Fondo	Ctr	G/L	euros		
Asistencia lingüística para 10_F039	Contratista particular	CON1001	3340	3190	<b>Total</b>	<b>714,35</b>	Intérprete operacional/sobre el terreno contratado a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno para prestar asistencia a la Dependencia de Víctimas y Testigos (lendu).
Asistencia lingüística para 10_F004	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total</b>	<b>10.500,50</b>	Sede, Kampala - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Árabe, zaghawa.
Experto en el idioma Sango	Consultor	CON1001	3340	3410	<b>Total</b>	<b>26.966,50</b>	Sede - Invitado a participar en un panel de expertos lingüistas multilingües para los idiomas utilizados en las situaciones y las causas de la Corte Penal Internacional pero de los cuales no se dispone de jurisprudencia alguna en organizaciones judiciales internacionales o existen pocas o ninguna fuente escrita que pudiera servir como base para recopilar terminología para fines de traducción o interpretación. Preparación de terminología en idioma sango para el juicio de Bemba. Seleccionado a partir de una lista de expertos autorizados de la Sección de Interpretación y Traducción de la Corte.
		SRF2010	3340	3410	<b>Total</b>	<b>735,45</b>	
Lingüista experto	Consultor	SRF2010	3340	3410	<b>Total</b>	<b>660,62</b>	Lingüista experto de la Secretaría para el idioma ngiti - testimonio experto en audiencia (causa Katanga/Ngudjolo).
Consultor para Swahili	Consultor	SRF2010	3340	3410	<b>Total</b>	<b>2.354,67</b>	Experto en idioma kiswahili estándar (idioma swahili para la situación/causa de Kenya).
Experto en idiomas	Consultor	SRF2010	3340	3410	<b>Total</b>	<b>2.354,67</b>	
Asistencia lingüística para 10_F049	Contratista particular	CON1001	3340	3190		79,37	Kinshasa - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Idiomas de la República Democrática del Congo.
		CON1003	3340	3190		308,70	
					<b>Total</b>	<b>388,07</b>	
Asistencia lingüística para 10F_062	Contratista particular	CON1001	3340	3190		79,48	Bunia - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Idiomas de la República Democrática del Congo.
		CON1003	3340	3190		1.466,98	
					<b>Total</b>	<b>1.546,46</b>	
Asistencia lingüística para 10_F047	Contratista particular	CON1001	3340	3190		1.508,08	Solicitud de la Dependencia de Víctimas y Testigos - Bunia - servicios de interpretación (alur, swahili).
		CON1003	3340	3190		1.576,92	
					<b>Total</b>	<b>3.085,00</b>	
Asistencia lingüística para 10_F032	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total</b>	<b>2.940,14</b>	Solicitud de la Dependencia de Víctimas y Testigos - Bunia - familiarización de los testigos (lingala).
Asistencia lingüística para 10_F001	Contratista particular	CON1001	3340	3190		612,69	Solicitud de la Oficina del Defensor Público para las Víctimas: distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno, intérprete de lengua sango.
		SRF2010	3340	3190		995,62	
					<b>Total</b>	<b>1.608,30</b>	
Asistencia lingüística para 10_F001	Contratista particular	CON1001	3340	3190	<b>Total</b>	<b>612,69</b>	Realización de pruebas de aptitud en la Sede para el programa de intérpretes paraprofesionales de lengua sango.
Asistencia lingüística para 10_F001	Contratista particular	CON1001	3340	3190		382,93	Solicitud de la Oficina del Defensor Público para las Víctimas: distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno, intérprete de lengua sango.
		SRF2010	3340	3190		765,86	
					<b>Total</b>	<b>1.148,79</b>	

Descripción corta	Grupo Matl.	Fondos Cuenta			Precio neto en euros	Justificación
		Fondo	Ctr	G/L		
Asistencia lingüística para 10_F010	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total 4.373,84</b>	Kenya - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Árabe.
Asistencia lingüística para 10_F073	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total 374,36</b>	Prestación de asistencia lingüística sobre el terreno.
Clases de idiomas	Consultor	SRF2010	3340	3410	<b>Total 3.520,00</b>	Clases de idiomas.
Asistencia lingüística para 10_F007	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total 12.381,33</b>	Sede - familiarización de los testigos - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Idiomas de la República Democrática del Congo. Sede - Aplicación de las reglas 174/175 del Reglamento de la Secretaría. Idiomas de la República Democrática del Congo. Bunia y Lubumbashi - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Idiomas de la República Democrática del Congo.
Asistencia lingüística para responder a varias solicitudes	Contratista particular	CON1001	3340	3190	<b>Total 46.800,00</b>	Sede - familiarización de los testigos - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Idiomas de la República Democrática del Congo. Aplicación de las reglas 174/175 del Reglamento de la Secretaría. Idiomas de la República Democrática del Congo.
Asistencia lingüística para 10_F002	Contratista particular	CON1001	3340	3190	31.146,60	Sede - familiarización de los testigos - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno. Idiomas de la República Democrática del Congo. Aplicación de las reglas 174/175 del Reglamento de la Secretaría. Idiomas de la República Democrática del Congo.
		CON1003	3340	3190	20.087,30	
					<b>Total 51.233,90</b>	
Asistencia lingüística para 10_F032	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total 3.990,19</b>	Distribución en Kinshasa de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno, solicitud de la Dependencia de víctimas y testigos.
Asistencia lingüística para 10_F064	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	<b>Total 840,04</b>	distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno - árabe.
Asistencia lingüística para 10_F001	Contratista particular	CON1001	3340	3190	<b>Total 612,69</b>	Realización de pruebas de aptitud en la Sede para el programa de intérpretes paraprofesionales de Sango.
Asistencia lingüística para 10_F001	Contratista particular	CON1001	3340	3190	612,69	Realización de pruebas de aptitud en la Sede para el programa de intérpretes paraprofesionales de sango.
		SRF2010	3340	3190	612,69	
					<b>Total 1.225,37</b>	
Asistencia lingüística para 10_F036	Contratista particular	SRF2010	3340	3190	634,98	Intérprete operacional/sobre el terreno contratado a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno para prestar servicios de interpretación y otros servicios lingüísticos en relación con la causa de Lubanga (interpretación del idioma lendu en la sala de audiencias) y la causa Katanga/Ngudjolo (proyecto especial).
		CON1001	3340	3190	10.358,96	
		CON1003	3340	3190	6.064,63	
					<b>Total 17.058,57</b>	
Asistencia lingüística para 10_F048	Contratista particular	CON1002	3340	3190	<b>Total 1.215,74</b>	Solicitud de la Sección de Documentación e Información Pública - distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno - intérprete de swahili.

Descripción corta	Grupo Matl.	Fondos Cuenta			Precio neto en euros	Justificación
		Fondo	Ctr	G/L		
Auxiliar administrativo para mayo	Contratista particular	CON1001	3340	3190	11.261,60	Coordinación de proyectos especiales de transcripción para la Sección - contratado a partir de una lista de auxiliares administrativos de la Sección de Recursos Humanos.
		CON1003	3340	3190	11.100,72	
<b>Total</b>					<b>22.362,32</b>	
Asistencia lingüística para F_048	Contratista particular	CON1002	3340	3190	<b>Total</b> 1.122,32	Solicitud de la Sección de Reparación y Participación de las Víctimas: distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno - intérprete de lengua swahili.
Asistencia lingüística para 10_F067	Contratista particular	CON1003	3340	3190	<b>Total</b> 536,10	Solicitud de la Oficina del Defensor Público para las Víctimas: distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno - sango y árabe.
Asistencia lingüística para 10_F066	Contratista particular	CON1003	3340	3190	<b>Total</b> 158,96	Solicitud de la Oficina del Defensor Público para las Víctimas: distribución de un intérprete sobre el terreno elegido a partir de una lista de intérpretes autorizados sobre el terreno - swahili.
Contrato ASE	Consultor	SRF2010	3350	3410	<b>Total</b> 6.552,00	Prestación de asistencia para responder a la carga de trabajo de la Dependencia de Víctimas y Testigos.
Consultor	Contratista particular	SRF2010	3350	5910	12.491,51	El particular seleccionado se encarga de llevar a cabo una amplia investigación sobre la preparación de los escritos y las audiencias así como de redactar los documentos y las notas para las intervenciones orales y vela por garantizar la cooperación dentro de la Secretaría. Diversos magistrados han solicitado con frecuencia que los informes de la Dependencia de Víctimas y Testigos sean enviados a la atención de la Sala. La participación de este particular consiste en garantizar que se aplique un enfoque coherente y consecuente a la hora de aplicar el mandato de la Dependencia. Con dos juicios en curso, la carga de trabajo del oficial jurídico adjunto, tanto durante los períodos de receso como durante las sesiones de audiencia, se ha visto aumentado hasta el punto que, a lo largo de todo el año, la Dependencia necesita personal jurídico en todo momento. Asimismo, la Dependencia de Víctimas y Testigos participa a nivel jurídico en la negociación del acuerdo de reubicación.
	Consultor	SRF2010	3350	3410	16.674,56	
<b>Total</b>					<b>29.166,07</b>	
44 días de trabajo posibles	Contratista particular	ICC2010	3420	3190	<b>Total</b> 5.943,52	Prestación de asistencia para suplir la ausencia del oficial de biblioteca adjunto que se encuentra en licencia especial sin derecho a sueldo.
ASE para los Servicios de Conferencias y Protocolo	Contratista particular	ICC2010	3440	3190	5.914,00	Prestación de apoyo a la Dependencia en tareas cotidianas como atender la recepción, recibir a grupos de visitantes y responder a solicitudes de visita.
		CON1001	3430	3190	6.236,00	
<b>Total</b>					<b>12.150,00</b>	
ASE 30 días 1-30 Sept	Contratista particular	ICC2010	3430	3190	<b>Total</b> 7.080,00	Prestación de asistencia para responder a la carga de trabajo adicional.
Máximo de 63 días laborables	Contratista particular	ICC2010	3430	3190	<b>Total</b> 9.660,00	Prestación de asistencia para responder a la carga de trabajo adicional.
Contratista particular para protocolo	Contratista particular	ICC2010	3430	3190	<b>Total</b> 10.868,00	Contratista particular temporal para ocupar durante el proceso de contratación del puesto de plantilla vacante de auxiliar de protocolo (10-INF-024-RF). 80 días laborables a tiempo completo.

Descripción corta	Grupo Matl.	Fondo	Fondos Cuenta		Precio neto en euros	Justificación
			Ctr	G/L		
Contratación de un ASE	Contratista particular	ICC2010	3440	3190	23.240,00	Debido a una enfermedad de larga duración del gestor del contenido web y a la necesaria repartición de tareas, se requería que un diseñador gráfico prestara asistencia con el diseño general y el formateo de las nuevas publicaciones de la Corte y otros documentos así como la actualización de publicaciones ya en proceso de elaboración. Se necesitaba especialmente asistencia para las versiones en árabe y para las ilustraciones realizadas a mano para acompañar al texto.
		ICC2010	3430	3190	4.186,00	
<b>Total</b>					<b>27.426,00</b>	
Refuerzo del equipo de la Sección de Documentación e Información Pública para Kampala	Contratista particular	SRF2010	3440	3190	<b>Total</b> 11.616,00	Para reforzar el equipo de la Sección de Documentación e Información Pública para la Conferencia de Revisión.
Contrato ASE	Contratista particular	T305-2010	3520	3190	4.147,00	Prestación de asistencia para la preparación del seminario de abogados y actualización de diversas bases de datos de la Sección.
		ICC2010	3520	3190	1.430,00	
<b>Total</b>					<b>5.577,00</b>	
TATAM 2010	Consultor	ICC2010	3530	3410	<b>Total</b> 2.700,00	Para trabajar en la finalización e instalación de la base de datos de víctimas de la Sección de Reparación y Participación de las Víctimas. Se trataba de un proyecto que él comenzó en la Sección en 2008.
CONTRATO RANDON	Contratista particular	SRF2010	3530	3190	<b>Total</b> 25.092,00	Prestación de asistencia urgente a la Sección en relación con la acumulación de solicitudes de víctimas que deben ser procesadas y presentadas a las Salas.
Contrato ASE	Contratista particular	SRF2010	3530	3190	<b>Total</b> 3.960,00	Prestación de asistencia para responder a la carga de trabajo adicional.
Contrato ASE	Contratista particular	SRF2010	3530	3190	<b>Total</b> 12.172,02	Prestación de asistencia urgente a la Sección en relación con la acumulación de solicitudes de víctimas que deben ser procesadas y presentadas a las Salas.
<b>Total general 921.764,99</b>						

### Resumen de los acuerdos de servicios especiales en 2010 - Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes

Descripción corta	Grupo Matl.	Fondo	Fondos Cuenta		precio neto en euros	Justificación
			Ctr	G/L		
ASE para los medios de comunicación	Consultor	ICC2010	4300	3410	<b>Total</b> 2.737,00	Conferencia de Revisión: entre otras responsabilidades relacionadas con los medios de comunicación, la función principal del contratista consistía en ocuparse de los comunicados de prensa en idioma árabe.
Oficial jurídico	Consultor	ICC2010	4100	3410	<b>Total</b> 17.365,00	Para prestar asistencia con trabajo jurídico, en particular el Comité de Supervisión de los locales permanentes.
ASE para los medios de comunicación	Consultor	ICC2010	4300	3410	<b>Total</b> 7.236,00	Conferencia de Revisión: las funciones principales de la contratista estaban relacionadas con la prensa y los medios de comunicación. La contratista se encargaba de liderar el establecimiento de la estrategia para los medios de comunicación y su aplicación.
<b>Total general 27.338,00</b>						

### Resumen de los acuerdos de servicios especiales en 2010 - Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas

<i>Descripción corta</i>	<i>Grupo Matl.</i>	<i>Fondo</i>	<i>Fondos Ctr</i>	<i>Cuenta G/L</i>	<i>Precio neto en euros</i>	<i>Justificación</i>
Contrato ASE	Contratista particular	SRF2010	6100	3190	<b>Total 33.000,00</b>	El contratista fue elegido por su experiencia laboral en el sector de la justicia y en el establecimiento de sistemas de investigación cualitativa y cuantitativa. Diseñó y lideró la elaboración del método de investigación para la investigación del impacto longitudinal sobre 2.000 víctimas en la República Democrática del Congo y Uganda que reciben asistencia por parte del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas.
SSA - Contratista particular	Contratista particular	SRF2010	6100	3190	<b>Total 500,00</b>	Grupo de contratistas locales contratados para introducir resultados de estudios en una base de datos. Se les pagará 1 euro por estudio según lo previsto por un acuerdo revisado y aprobado por la Secretaría. Una vez se haya acabado la tarea, cada contratista presentará el número total de estudios que haya introducido.
SSA - Contratista particular	Contratista particular	SRF2010	6100	3190	<b>Total 428,00</b>	
SSA - Contratista particular	Contratista particular	SRF2010	6100	3190	<b>Total 70,00</b>	
SSA - Contratista particular	Contratista particular	SRF2010	6100	3190	<b>Total 260,00</b>	
Cirujano para la República Democrática del Congo	Contratista particular	SRF2010	6100	3190	<b>Total 2.292,00</b>	El contratista fue contratado como cirujano por un período de 3 meses para llevar a cabo las siguientes tareas para el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas: a) Evaluar las lesiones y las intervenciones quirúrgicas necesarias de 500 víctimas identificadas en varios lugares del distrito de Ituri; b) Buscar centros médicos en Bunia e Ituri con capacidad para llevar a cabo las intervenciones quirúrgicas y el seguimiento médico de esas 500 víctimas.
ASE - Contratista particular	Contratista particular	SRF2010	6100	3190	<b>Total 5.400,00</b>	A falta de contar con un abogado que trabaje a tiempo completo para la Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas, la Secretaría contrato a la Sra. Wojtylak como contratista particular para ayudar en la redacción de documentos legales y la investigación sobre las reparaciones.
<b>Total general 41.950,00</b>						

### Resumen de los acuerdos de servicios especiales en 2010 - Oficina del Director del Proyecto

<i>Descripción corta</i>	<i>Grupo Matl.</i>	<i>Fondo</i>	<i>Fondos Ctr</i>	<i>Cuenta G/L</i>	<i>Precio neto en euros</i>	<i>Justificación</i>
Asistencia administrativa temporal – Archivos	Contratista particular	ICC2010	7100	3190	<b>Total 8.437,00</b>	Desarrollo del proyecto archivos de material visual
Proyecto sobre actividades de archivo					<b>Total 15.301,00</b>	
<b>Total general 23.738,00</b>						

## Anexo III

### **Modelo de memorando de entendimiento entre la Corte Penal Internacional y el país proveedor relativo a la prestación de servicios de funcionarios subalternos del cuadro orgánico**

#### **Artículo 1**

El país proveedor se compromete a proporcionar los servicios de funcionarios subalternos del cuadro orgánico para apoyar las actividades de la Corte Penal Internacional de conformidad con los principios siguientes:

- a) los funcionarios subalternos del cuadro orgánico serán proporcionados tras las peticiones específicas de la Corte Penal Internacional, y se encargarán de apoyar a los expertos de la Corte Penal Internacional;
- b) los funcionarios subalternos del cuadro orgánico no ocuparán ningún puesto de plantilla en la Sede de la Corte Penal Internacional ni en las oficinas sobre el terreno;
- c) la decisión final respecto de la misión de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico dependerá de la Corte Penal Internacional;
- d) mientras dure su misión, los funcionarios subalternos del cuadro orgánico estarán sujetos, en calidad de funcionarios internacionales, a las normas y reglamentos de la Corte Penal Internacional, como establecen sus cartas de nombramiento, que serán emitidas por la Corte Penal Internacional;
- e) el país proveedor sufragará todos los gastos identificables pertenecientes al empleo de cada funcionario subalterno del cuadro orgánico.

#### **Artículo 2**

La Corte Penal Internacional se compromete a presentar, al país proveedor, peticiones de servicios de funcionarios subalternos del cuadro orgánico para las cuales, a juicio de la Corte Penal Internacional, podrán encontrarse candidatos aptos en el país proveedor. Por lo general, las peticiones irán acompañadas de una descripción de las funciones, que deberá ser enviada a todos los países que participan en el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico.

#### **Artículo 3**

Si bien el país proveedor no está obligado a proveer los servicios de ningún número específico de funcionarios subalternos del cuadro orgánico durante un período determinado, se compromete a hacer todo lo posible para encontrar candidatos aptos para las peticiones presentadas de conformidad con el artículo 2 arriba mencionado, y a informar a la Corte Penal Internacional sobre los resultados de su búsqueda en un plazo de tiempo razonable.

#### **Artículo 4**

A cada funcionario subalterno del cuadro orgánico le será asignada una misión por un período inicial que no podrá exceder los 12 meses, pero la Corte Penal Internacional puede prolongar este período de servicio si así lo acuerda con el país proveedor.

#### **Artículo 5**

El país proveedor deberá poner a la disposición de la Corte Penal Internacional los fondos necesarios para sufragar todos los gastos identificables relativos al empleo de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico de conformidad con el presente memorando de entendimiento y depositará, anualmente, un monto para esos fines en una cuenta designada por la Corte Penal Internacional (*insertar número de cuenta*). Ese depósito deberá efectuarse en una moneda de libre convertibilidad. Antes de cualquier nombramiento de un funcionario subalterno del cuadro orgánico o de la prolongación de su misión, el país proveedor recibirá una estimación de los costos. No se procederá a ningún nombramiento hasta que el país proveedor no haya acusado recibo de la estimación y hasta que los costos estimados no estén cubiertos por el monto depositado por el país proveedor.



Todos los depósitos y extracciones realizados a la cuenta con divisas que no sean dólares americanos serán convertidos en base al tipo de cambio de la Corte Penal Internacional en vigor en el momento de la operación. Si el monto depositado anualmente por el país proveedor es superior al monto total de los gastos incurridos por la Organización durante un año determinado, se conservará el monto restante no utilizado para el año siguiente.

#### **Artículo 6**

La Corte Penal Internacional extraerá de esa cuenta el monto para sufragar todos los gastos relacionados con la prestación de servicios de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, es decir:

- a) los sueldos y las prestaciones;
- b) el transporte hacia los lugares de destino y desde ellos y los gastos y prestaciones conexos;
- c) los gastos de viaje dentro del país o región donde se prestan los servicios aprobados por el país proveedor;
- d) el transporte hacia los lugares de destino y desde ellos para personas a cargo y los gastos y prestaciones conexos;
- e) el seguro médico, de invalidez y de vida del funcionario subalterno del cuadro orgánico así como las contribuciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de la Corte Penal Internacional pagadera por la organización empleadora;
- f) cualquier otro gasto identificable pero no previsto de conformidad con las normas y reglamentos del personal de la Corte Penal Internacional y/o el contrato de empleo de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico;
- g) el 12% del total de los gastos identificables, o cualquier otro porcentaje más elevado sobre el que se llegue a un acuerdo, destinado a sufragar los gastos administrativos de la Corte Penal Internacional.

#### **Artículo 7**

Tan pronto como se hayan verificado las cuentas, y a más tardar el 31 de mayo de cada año, la Corte Penal Internacional remitirá al país proveedor un estado de situación financiera de la cuenta al 31 de diciembre del año anterior.

#### **Artículo 8**

Cuando expire el memorando de entendimiento, la Corte Penal Internacional reembolsará al país proveedor cualquier saldo positivo que permanezca en la cuenta; y el país proveedor depositará cualquier cantidad pendiente de pago con arreglo al artículo 6 arriba mencionado.

#### **Artículo 9**

El funcionario subalterno del cuadro orgánico recibirá una carta de nombramiento en la que la Corte Penal Internacional describirá de manera pormenorizada las condiciones de servicio.

#### **Artículo 10**

El presente memorando de entendimiento entrará en vigor en la fecha de su firma.

#### **Artículo 11**

El presente memorando de entendimiento permanecerá en vigor hasta que lo rescinda la Corte Penal Internacional o el país proveedor mediante una notificación por escrito. En tal caso, las obligaciones de la Corte Penal Internacional y del país proveedor seguirán en vigor hasta finalice la prestación de servicios de cualquier funcionario subalterno del cuadro orgánico cubierta por el presente memorando de entendimiento.

EN FE DE LO CUAL los respectivos representantes de la Corte Penal Internacional y del país proveedor firmaron el presente memorando de entendimiento el día de la firma.

PARA LA CORTE PENAL INTERNACIONAL

PARA EL PAÍS PROVEEDOR

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## **Anexo IV**

### **Resumen de las directrices para el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico en la Corte Penal Internacional**

#### **A. General**

Introducción

Finalidad del programa

Acuerdos entre la Corte Penal Internacional y el gobierno patrocinador

Administración del programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico en la Corte Penal Internacional

#### **B. Creación de puestos de funcionarios subalternos del cuadro orgánico**

Principios

Creación de puestos de funcionarios subalternos del cuadro orgánico

Financiación de los puestos de funcionarios subalternos del cuadro orgánico

Costo de un puesto de funcionario subalterno del cuadro orgánico

#### **C. Contratación de funcionarios subalternos del cuadro orgánico**

Requisitos mínimos

Proceso de solicitud y examen de candidaturas

Autorización médica

Visado

Ofertas de nombramiento

#### **D. Condiciones de servicio**

Estatus contractual

Derechos y prestaciones

Participación en el fondo de pensiones

Medidas disciplinarias

Separación

#### **E. Supervisión, orientación y capacitación**

Supervisión y evaluación del desempeño

Orientación

Capacitación

#### **F. Gestión financiera**

#### **G. Anexos**

Formularios y modelos

## Anexo V

### Plan de seguro médico después de la separación del servicio

1. La Corte solicitó al proveedor de seguro médico de la organización, Vanbreda Internacional (VBI), que realizara un estudio de las primas proyectadas futuras que se pagarían en el marco del plan de seguro médico y dental después de la separación del servicio.
2. Los funcionarios que se separan del servicio de la Corte pueden conservar el seguro si:
  - a) han llegado a la edad de jubilación normal o anticipada establecida por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (la "Caja") (62 o 55 años o más, respectivamente); y
  - b) han estado afiliados a un plan colectivo de seguro médico en una organización que aplica el régimen común durante diez años, con un mínimo de cinco años en la Corte Penal Internacional.
3. La prima que pagan los jubilados es un porcentaje del último sueldo del jubilado como funcionario en servicio activo y varía en función del número de personas a cargo cubiertas por el seguro.
4. VBI se basó en las estadísticas de familias aseguradas al fin de 2007 como punto de partida de las proyecciones. El estado civil, los hijos a cargo, la edad y la distribución por género y la diferencia de edad entre el empleado y su cónyuge se basaron en la población asegurada al fin de 2007. Otros supuestos, en cuanto a las tasas de mortalidad, jubilación y retiro se basaron en la cartera total de organizaciones internacionales de VBI y en los datos de la Caja, teniendo en cuenta el régimen de jubilación de la Corte.
5. Los parámetros para elaborar el modelo de proyección utilizado por VBI se pueden resumir de la siguiente manera:
  - a) Inflación de los gastos médicos: 5%. La inflación de los gastos médicos se proyecta sobre la base de la tendencia de la inflación en los pasados 36 meses y de la tasa media de inflación de los gastos médicos de organizaciones similares. La inflación de los gastos médicos es el factor principal de los aumentos de las primas;
  - b) La edad, el sexo, el estado civil y las personas a cargo: sobre la base de las relaciones de 2007 y la cartera de VBI;
  - c) La distribución de nuevos participantes por edad y género se toma del análisis de los nuevos participantes en 2007;
  - d) Un crecimiento inicial durante 6 años y a partir de entonces una población estable hasta 2027:

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Núm. de funcionarios en servicio activo	663	679	679	750	750	800	879	879

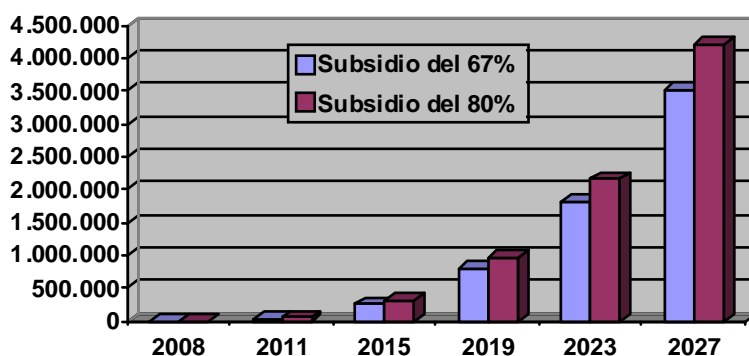
- e) Tasa de mortalidad: se tomó de la Caja;
- f) Tasas de jubilación: se tomaron de la Caja;
- g) Edad de jubilación: entre 55 y 65 años;
- h) Tasa de retiros: se tomó de la cartera total de VBI; y
- i) En un período de 20 años se incorporan 1.200 nuevos funcionarios en servicio activo.

6. El cuadro 1 y el gráfico 1 *infra* muestran los resultados del estudio de la posible evolución del gasto en concepto de subsidios en el período 2008-2027. Tras un período de 20 años, el subsidio anual del 67% podría ser del orden de aproximadamente 3 a 3,5 millones de euros.

**Cuadro 1: Resultados de la hipótesis básica de subsidio del seguro médico después de la separación del servicio (en euros)**

	2008	2011	2015	2019	2023	2027
Subsidio del 67%	1.340	35.510	250.580	789.260	1.802.970	3.510.800
Subsidio del 80%	1.600	42.400	299.200	942.400	2.152.800	4.912.000

**Gráfico 1: Resultados de la hipótesis básica de subsidio del seguro médico después de la separación del servicio (en euros)**



7. Cabe señalar que los supuestos usados por Vanbreda en el estudio actuarial representan la hipótesis menos favorable. Por ejemplo, se parte del supuesto de que la mayoría de los funcionarios prestarán servicio en la Corte hasta la fecha de jubilación o de que todos los jubilados elegibles escogerán el plan de seguro médico después de la separación del servicio. Obviamente no ocurre así en la realidad. Ya se ha demostrado que el número de jubilados elegibles ha sido inferior a la estimación proyectada.

8. La Corte seguirá examinando la evolución de los acontecimientos en relación con esos gastos, tales como la composición demográfica de su población, a intervalos regulares.

9. Todos los organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales ofrecen seguro médico subsidiado a los jubilados. Los niveles del subsidio oscilan entre el 80% y el 50%. En el anexo de este documento se presenta un resumen de la participación en los costos en concepto de primas en otras organizaciones.

## Anexo VI

### Análisis comparativo de la participación en los costos en concepto de primas: organizaciones internacionales del sistema de las Naciones Unidas y organizaciones coordinadas

<i>Participación en los costos (plan básico)</i>				
<i>Organización</i>	<i>Personal en servicio activo</i>	<i>Organización</i>	<i>Jubilados</i>	<i>Organización</i>
Naciones Unidas*	40	60	20	80
UNSMIS, Ginebra	50	50	33	67
PNUD	40	60	20	80
UNICEF	40	60	20	80
ACNUR	40	60	20	80
PMA	40	60	20	80
UNFPA	40	60	20	80
UNOPS	40	60	20	80
VNU	40	60	20	80
UNIFEM	40	60	20	80
Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia	50	50	20	80
Tribunal Internacional para Rwanda	50	50	20	80
OIT	50	50	33	67
FAO	50	50	50	50
UNESCO	50	50	50	50
OACI	P-65, G-50	P-35, G-50	50	50
OMS	33	67	33	67
UPU	50	50	50	50
UIT	50	50	33	67
OMM	50	50	33	67
OMI	33	67	25	75
OMPI	25 a 50	75 a 50	35	65
ONUDI	50	50	25	75
OIEA	50	50	50	50
Organizaciones coordinadas europeas**	33	67		
<b>CPI</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

\* Incluye a las comisiones regionales (CESPAP, CEPE, CEPAL y CEPA).

\*\* Incluye a la OTAN, el Consejo de Europa y la ESA.