



Undécimo período de sesiones
La Haya, 14 a 22 de noviembre de 2012**Informe de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos*****I. Introducción**

1. En el presente informe anual se informa al Comité de Presupuesto y Finanzas ("el Comité") del estado de la gestión de los recursos humanos en la Corte Penal Internacional ("la Corte"). Se hace una relación de los acontecimientos y las actividades en materia de contratación y dotación de personal, condiciones de servicio, bienestar del personal, gestión de la actuación profesional y aprendizaje y capacitación. La gestión de los recursos humanos de la Corte se rige por el Plan Estratégico de la Corte. De acuerdo con la Meta 3 del Plan, la Corte ha de ser un modelo de administración pública. El objetivo estratégico 10 establece que la Corte tratará de "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". La estrategia de recursos humanos de la Corte, que consta de nueve objetivos de recursos humanos, apoya el logro de la meta y el objetivo estratégicos antes mencionados.

2. Además, el informe responde a preguntas y recomendaciones específicas formuladas por el Comité en sus períodos de sesiones 16º y 17º con respecto a las cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos.

3. En su 16º período de sesiones, celebrado en agosto de 2011, el Comité:

a) Recomendó que la Corte presentara una relación exhaustiva de los costos, beneficios, problemas y previsiones relacionados con todos los tipos de actividades de contratación (concursos, misiones de contratación, etc.);¹

b) Recomendó que la Corte estableciera a modo de prueba una junta de confirmación integrada por un representante del Consejo del Personal como es costumbre en otras organizaciones internacionales;²

c) Invitó a la Corte a que proporcionara más detalles sobre la duración y los criterios utilizados para establecer la remuneración de los consultores en sus futuros informes y elaborara una política y unos criterios para la contratación de consultores;³

d) Recomendó que la Corte evaluara el número anual de funcionarios subalternos del cuadro orgánico que podía acomodar en sus locales, los gastos relacionados con las estaciones de trabajo adicionales, así como todos los gastos de administración relacionados con el programa;⁴

* Publicado anteriormente con la signatura CBF/18/7.

¹ *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, décimo período de sesiones, Nueva York, 12 a 21 de diciembre de 2011 (ICC-ASP/10/20)*, vol. II, parte B.1, párr. 59.

² *Ibid.*, párr. 60.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*, párr. 64.

e) Recomendó que la Corte revisara y mejorara con carácter prioritario todas las políticas y procedimientos relacionados con el personal a fin de simplificarlos, y para que fueran transparentes y pertinentes. Esas normas y procedimientos se deberían consolidar en un Manual para la gestión de los recursos humanos que constituyera la fuente principal de referencia para todos los programas que recurrieran a la asistencia temporaria general, consultores y otros;⁵

f) Pidió a la Corte que presentara un inventario de los gastos relacionados con los cambios de las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional que desempeñaban sus funciones en lugares de destino sobre el terreno, en el que se incluyera una explicación de la decisión de adoptar las condiciones aplicadas por los fondos y programas de las Naciones Unidas y planes para seguir el sistema de las Naciones Unidas una vez que las condiciones de los fondos y programas hubieran sido objeto de armonización con la Secretaría de las Naciones Unidas;⁶

g) Acogió con agrado que la Corte no hubiera solicitado ninguna reclasificación en el proyecto de presupuesto por programas para 2012 y que hubiera decidido que la cuestión de las reclasificaciones se examinaría con arreglo a un nuevo enfoque de los recursos humanos, que se presentaría al Comité para su examen en su 18º período de sesiones.⁷

4. En su 17º período de sesiones, celebrado en agosto de 2011, el Comité:

a) Recomendó que la Corte se asegurara de que disponía de las políticas necesarias para fortalecer la responsabilidad de gestión y reducir el riesgo de que las decisiones de la dirección pudieran derivarse en un aumento de los pagos por responsabilidad civil resultantes de las demandas de los funcionarios;⁸

b) Examinó la propuesta de creación de un plan de subsidios para el seguro médico de los jubilados y observó que la propuesta no contenía suficiente información, especialmente en relación con la práctica de otras organizaciones internacionales que habían introducido un subsidio del 50%. El Comité reiteró su petición de que la Corte revisara su propuesta y proporcionara información adicional, en particular sobre las organizaciones que aplicaban un plan de subsidios del 50%;⁹

c) Recomendó también que la Corte presentara planes y criterios de evaluación para el uso de consultores y proveedores de servicios por contrata.¹⁰

5. La Asamblea de los Estados Partes ("la Asamblea"), en su décimo período de sesiones, exhortó a la Corte a que examinara el sistema de evaluación, incluso mediante un examen de diferentes opciones para la evaluación del carácter satisfactorio de la actuación profesional, y los elementos discrecionales de los términos y las condiciones de servicio en el régimen común de las Naciones Unidas.¹¹

6. Las respuestas de la Corte a las recomendaciones y solicitudes anteriores se incorporan en las secciones pertinentes del presente informe. Se presentan al Comité informes por separado sobre el nuevo enfoque propuesto para las reclasificaciones y sobre el plan de subsidios para el seguro médico de los jubilados.

II. Contratación y dotación de personal

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

7. La contratación de personal variado de la más alta calidad siguió siendo una prioridad de las actividades de gestión de los recursos humanos de la Corte. En 2011, la

⁵ *Ibíd.*, párr. 65.

⁶ *Ibíd.*, párr. 66.

⁷ *Ibíd.*, párr. 70.

⁸ *Ibíd.*, parte B.2, párr. 33.

⁹ *Ibíd.*, párr. 42.

¹⁰ *Ibíd.*, párr. 81.

¹¹ *Ibíd.*, vol. I, parte III, Resolución ICC-ASP/10/Res.4, sección I.

Corte cubrió un total de 104 vacantes correspondientes a puestos de plantilla. De los puestos cubiertos, 71 (68%) fueron nombramientos externos, mientras que 33 (32%) fueron nombramientos internos.

8. Los funcionarios de la categoría de asistencia temporaria general que son seleccionados para ocupar un puesto de plantilla vacante se consideran nombramientos externos a los efectos de las estadísticas oficiales. El número total de funcionarios en la categoría de asistencia temporaria general que fueron nombrados para puestos permanentes en 2011 fue de 22. Si estos nombramientos se añadieran al número de funcionarios que pasaron de un puesto de plantilla a otro, el porcentaje total de movimientos internos sería de 55% o 53%, y solo 49 funcionarios (47%) serían verdaderamente nombramientos externos.

9. En 2011 un total de 65 funcionarios se separaron de la Corte, entre ellos 15 funcionarios cuyos contratos de personal de contratación nacional no se prorrogaron. Esto representa una tasa de movimiento del 9,3% y resulta en una tasa de retención del 90,7%. La Corte considera satisfactoria esta tasa de retención.

10. Como consecuencia de las colocaciones internas y los movimientos de personal, el aumento neto de personal al final de 2011 con respecto a 2010 fue de seis funcionarios. Por consiguiente, al 31 de diciembre de 2011, la Corte contaba con 702 funcionarios en puestos de plantilla. La tasa de vacantes del año fue del 8%.

11. Los cuadros 1 y 2 *infra* resumen los resultados de contratación, los nombramientos, la colocación interna y el movimiento de personal por programa principal al 31 de diciembre de 2011.

Cuadro 1: Resultados de contratación en 2011

	<i>Puestos presupuestados</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Tasa de vacantes</i>	<i>En curso de contratación</i>	<i>Separaciones del servicio (2011)</i>	<i>Separaciones del servicio (%)</i>	<i>Equilibrio de género (mujeres)</i>
CPI	761	702	8%	35	65	9,32%	46%
Judicatura	48	47	2%	0	1	2,22%	66%
Fiscalía	215	199	8%	12	21	10,65%	52%
Secretaría	477	439	8%	20	42	9,60%	41%

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 dimisiones en la Corte en 2011

	<i>Nombramientos externos</i>	<i>Nombramientos internos</i>	<i>Dimisiones</i>	<i>Paso a puestos de asistencia temporaria general</i>	<i>Contratos no renovados y despidos</i>	<i>Aumento neto</i>
Judicatura Programa principal I	3	0	1	0	0	2
Fiscalía Programa principal II	21	14	16	4	1	0
Secretaría Programa principal III	44	19	26	1	15	2
Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes Programa principal IV	1	0	1	0	0	0
Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas Programa principal VI	1	0	0	0	0	1
Oficina del Proyecto de Locales Permanentes Programa principal VII	1	0	0	0	0	1
Total Corte Penal Internacional	71*	33	44	5	16	6

* Incluye 22 funcionarios que pasaron de plazas financiadas con recursos de asistencia temporaria general a puestos de plantilla.

12. En su 18º período de sesiones, se presentará al Comité una actualización sobre la contratación de personal, la colocación interna y el movimiento de personal en relación con los puestos de plantilla durante el primer trimestre de 2012. También se facilitará al Comité información actualizada sobre la representación geográfica.

B. Costos y beneficios de las actividades de contratación

13. De acuerdo con la resolución ICC-ASP/1/Res.10, todas las vacantes en la Corte se deben publicar en el sitio de la Corte en la Internet, que es su medio principal de publicidad. Además, la Corte suministra información sobre los puestos vacantes a las embajadas de sus Estados Partes, así como a diversas organizaciones pertinentes, tales como colegios de abogados, organizaciones no gubernamentales y universidades.

14. El número de solicitudes recibidas por la Corte ha oscilado entre 15.000 y 25.000 por año. Si bien el número de solicitudes recibidas, en general, es más que suficiente, las solicitudes de las regiones países no representados o insuficientemente representados se mantienen en un nivel menos satisfactorio y la Corte, en consecuencia, ha realizado un examen de las actividades especiales de contratación para abordar esta cuestión.

1. Misiones de contratación de personal

15. En 2009, la Sección de Recursos Humanos se puso en contacto con las embajadas de los países insuficientemente representados de Europa oriental con respecto a la realización de misiones de contratación de personal. Un país respondió positivamente y se organizó una visita. En el país visitado hubo un interés considerable en la Corte y sus oportunidades de empleo, tanto en relación con los nombramientos de carrera y las pasantías como en relación con las oportunidades para profesionales visitantes. Los gastos directos para la misión (2 funcionarios durante dos días) fueron moderados (aproximadamente 2.000 euros). Los gastos indirectos, tanto para la Corte como para el país anfitrión, se destinaron al tiempo de preparación y organización de la logística. En términos de beneficios, cabe mencionar que el número de solicitudes recibidas del país visitado aumentó después de la misión. Sin embargo, posteriormente no se contrató a ningún nacional de ese país.

16. La Corte considera que las misiones de contratación o "sensibilización" son, en principio, una excelente manera de atraer solicitudes específicas de los países no representados o insuficientemente representados pertinentes. Los gastos directos de las misiones de contratación consisten en gastos de viaje y dietas, y se pueden estimar entre 4.000 y 4.500 euros para dos funcionarios de la Corte durante tres días. Sin embargo, también hay gastos indirectos importantes en términos de tiempo del personal, en particular con respecto a la preparación de la misión. Esto requiere una colaboración con la Embajada respectiva en La Haya y las organizaciones gubernamentales pertinentes en el país. Teniendo en cuenta las actuales limitaciones de la dotación de personal y la reducción de los presupuestos para viajes, la Corte considera que por el momento es improbable que las misiones de contratación sean eficaces en función de los costos y no tiene previsto realizar ninguna misión.

2. Concursos nacionales

17. La Secretaría de las Naciones Unidas celebra concursos nacionales anuales para profesionales jóvenes de los países participantes. La lista de países participantes varía de año en año. Los candidatos que aprueban los concursos nacionales se incluyen en una lista para puestos de categoría P-2 que puedan quedar vacantes en el futuro. Sin embargo, la aprobación del concurso nacional no garantiza la obtención de un puesto, y algunos candidatos aprobados tienen que esperar varios años antes de obtener empleo. El límite de edad para postularse es de 32 años.

18. Los concursos nacionales, que no son administrados por otras organizaciones de las Naciones Unidas, requieren un importante esfuerzo logístico y administrativo y también recursos financieros y humanos. Con el fin de justificar los costos en términos de los beneficios resultantes, la organización debe tener un número suficiente de puestos de categoría P-2 disponibles para colocar luego a los candidatos aprobados. La Corte no está

en esa situación, pues el número de puestos de categoría P-2 es relativamente limitado. Por lo tanto, la Corte estima que los concursos nacionales no son una actividad de contratación eficaz en función de los costos.

3. Campañas de publicidad

19. Desde su creación, la Corte ha anunciado los puestos vacantes en periódicos y revistas, y en sitios web especializados en empleos. La mayoría de los anuncios en publicaciones con una circulación de carácter mundial ha correspondido a puestos de nivel superior; las publicaciones locales se han utilizado para anunciar vacantes en el cuadro de servicios generales. Los puestos que requieren determinados conocimientos especializados, por ejemplo, transcripores o taquígrafos de audiencia, también se han anunciado en publicaciones y sitios web especializados. Muchos candidatos se han enterado de las vacantes mediante estos anuncios, que han tenido la ventaja adicional de hacer conocer mejor la labor de la Corte y atraer solicitudes para otros puestos anunciados en su sitio web.

20. Los gastos para publicitar diferentes puestos varían en función del tamaño del anuncio y la circulación de la publicación. Un anuncio de media página en un semanario económico importante puede costar alrededor de 25.000 euros; los anuncios más pequeños pueden costar alrededor de 6.000 euros. Los diarios de circulación mundial tienen costos similares.

21. Durante algunos años, la Corte también tuvo una suscripción con una empresa bien conocida de búsqueda de empleo en la Internet para dar a publicidad todas las vacantes de la Corte, especialmente en los países insuficientemente representados. La suscripción, que cuesta alrededor de 40.000 euros por año, se ha cancelado, ya que produjo muy pocos postulantes.

22. La Corte no ha hecho campañas de publicidad en medios de difusión generales para sus oportunidades de empleo. Sin embargo, se sugiere que la Corte invierta en esas campañas en el futuro, focalizadas en particular en los diarios de países no representados e insuficientemente representados.

23. Un nuevo medio publicitario que podría ser muy útil para anunciar las vacantes son los medios sociales, como Facebook y Twitter. Dado el alcance mundial de esos medios, también pueden tener un efecto positivo en las solicitudes de países no representados e insuficientemente representados.

4. Uso de las agencias de contratación

24. La experiencia de la Corte con los servicios de una agencia de contratación o 'cazatalentos' en 2008 no fue satisfactoria y desde entonces la Corte se ha abstenido de recurrir a esos servicios.

5. Participación en ferias de empleo

25. La Corte ha participado en ferias de empleo organizadas por dependencias gubernamentales o universidades. El propósito de este tipo de ferias es reunir a las organizaciones internacionales pertinentes y dar a conocer las oportunidades de empleo a los públicos interesados. Por cuanto estos eventos no se organizan exclusivamente para la Corte, sino también para otras organizaciones internacionales, el esfuerzo administrativo para organizar la participación de la Corte es mínimo y resulta un mecanismo relativamente eficaz en función de los costos para dar más publicidad a la Corte y sus oportunidades de empleo. Los gastos de la Corte se limitan, por lo tanto, a los viajes de los funcionarios. En general, se trata de una actividad eficaz en función de los costos.

6. Contratación por vía rápida de ciudadanos de Estados Partes no representados o insuficientemente representados

26. En su 16º período de sesiones, el Comité formuló una propuesta sobre la contratación por vía rápida de ciudadanos de Estados Partes no representados o

insuficientemente representados.¹² La Corte observa que ha establecido un proceso competitivo de contratación y selección con arreglo al cual la nacionalidad de un candidato no debe tener prioridad sobre sus calificaciones para el puesto. Es de presumir que la inobservancia de este principio ha de causar preocupación entre todos los interesados respecto de la transparencia y equidad del proceso de selección.

27. Al propio tiempo, la Corte concuerda en que se deben hacer otros esfuerzos, por un lado, para asegurar que se dé prioridad a los candidatos de países no representados o insuficientemente representados que reúnan los requisitos mínimos requeridos en la etapa de establecimiento de la lista breve para la fase inicial del proceso de selección y, por el otro, para solicitar la justificación específica por escrito a los encargados de la contratación cuando no se incluyan candidatos calificados de países no representados o insuficientemente representados. Se considera que se trata de una medida sin costo que puede tener beneficios positivos. La Corte, pues, tiene la intención de adoptar esta medida especial en el contexto del proyectado restablecimiento del comité de selección como se describe a continuación y presentará un informe al Comité sobre este asunto en su 20º período de sesiones.

7. Otras medidas

28. La Corte mantiene su compromiso de introducir las medidas de bajo costo sintetizadas en el informe del Comité sobre su 16º período de sesiones¹³ e informará al Comité en su 18º período de sesiones sobre los avances realizados en este sentido.

C. Mecanismo de selección y establecimiento de una junta de confirmación

29. En su 14º período de sesiones, el Comité recomendó que la Corte estudiara la posibilidad de establecer una junta de confirmación.¹⁴ La Corte informó al Comité en su 16º período de sesiones de que los jefes de los órganos no consideraban que una junta de confirmación fuera un mecanismo eficaz en función de los costos. Sin embargo, el Comité reiteró su recomendación en su 16º período de sesiones, observando que esa era la práctica en otras organizaciones internacionales y que dicha junta debería incluir a representantes del Consejo del Personal.¹⁵

30. En vista de las preocupaciones expresadas por el Comité en recientes períodos de sesiones, los jefes de los órganos han convenido en examinar el restablecimiento de un Comité de Selección. Uno de los aspectos principales de la función del Comité de Selección será asegurar la integridad del proceso de selección propiamente dicho, según lo estipulado en las Directrices de la Corte Penal Internacional sobre contratación y selección. El Comité de Selección no duplicará ni cuestionará la labor de los grupos de entrevistadores, cuya responsabilidad es determinar el candidato mejor calificado desde un punto de vista técnico y sustantivo, sobre la base de pruebas escritas, entrevistas telefónicas y presenciales y, según proceda, ejercicios en el centro de evaluación profesional. La Secretaría, en consulta con la Fiscalía, preparará el mandato del Comité.

31. En 2011, se realizó un segundo ejercicio en el centro de evaluación para un alto cargo, esta vez bajo los auspicios de la Asamblea. Las evaluaciones, realizadas por consultores externos especializados en la materia, proporcionan información útil sobre el perfil de competencia del candidato, incluida su capacidad directiva y de adopción de decisiones. La Corte considera valiosa esta actividad de selección. Sin embargo, dados los costos, que varían entre 40.000 y 60.000 euros, las evaluaciones tendrán que limitarse a los puestos de nivel superior.

D. Asistencia temporaria general

32. Al 31 de diciembre de 2011, la Corte empleaba 217 funcionarios financiados con cargo a la partida de asistencia temporaria general. De dichos funcionarios, solo nueve

¹² *Ibíd.*, vol. II, parte B.1, párrs. 58 f).

¹³ *Ibíd.*, apartados a) a e).

¹⁴ *Documentos Oficiales... noveno período de sesiones... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.1, párr. 55.

¹⁵ *Documentos Oficiales... décimo período de sesiones... 2011* (ICC-ASP/10/20), vol. II, parte B.1, párr. 60.

funcionarios desempeñaban funciones que no se habían previsto en el momento de preparar el presupuesto por programas para 2011. Se facilitará al Comité, en su 18º período de sesiones, una lista del personal que incluya todos los puestos de asistencia temporaria general "no aprobados" al 31 de marzo de 2012.

33. Se recuerda que el personal financiado con cargo a la partida de asistencia temporaria general son funcionarios de la Corte con nombramientos de plazo fijo, al igual que los funcionarios que ocupan puestos de plantilla. Sin embargo, la duración de estos nombramientos es limitada: si bien la duración máxima es de 12 meses cada vez (de enero a diciembre), muchos nombramientos de asistencia temporaria general son de más corta duración. No se puede hacer ningún nombramiento con cargo a la partida de asistencia temporaria general para después del 31 de diciembre del año en curso. Los principios para los nombramientos de asistencia temporaria general y las categorías de asistencia temporaria general se han presentado al Comité en varias ocasiones, incluso en su 16º período de sesiones.¹⁶

34. Para la organización, la modalidad de la asistencia temporaria general ofrece una herramienta imprescindible para atender con flexibilidad y rapidez las nuevas necesidades de personal y las necesidades de puestos temporarios. Para el personal contratado con cargo a la partida de asistencia temporaria general, los nombramientos son oportunidades útiles para ofrecer sus conocimientos y prestar servicios, con la posibilidad de competir con éxito para un puesto de plantilla en el futuro. (Como se señaló en los párrafos 6 y 7 *supra*, 22 de 104 (20%) de los puestos de plantilla vacantes en 2011 fueron llenados por funcionarios que ya estaban prestando servicio en la Corte en la modalidad de asistencia temporaria general.) Al propio tiempo, recientemente se han planteado algunos problemas, respecto de los cuales la Corte desea solicitar el asesoramiento y el apoyo del Comité.

35. El primer problema se refiere a la recomendación del Comité, posteriormente aprobada por la Asamblea,¹⁷ de que se aplique una tasa de vacantes del 8% a los puestos presupuestados en la partida de asistencia temporaria general del presupuesto por programas. La presupuestación de puestos de plantilla a tasas de vacantes es un instrumento de presupuestación plenamente justificado y establecido, dadas las tasas de movimiento del personal y la duración de los reemplazos. En el caso de los puestos de plantilla, la tasa de vacantes no incide en la duración de los contratos que la Corte puede otorgar.

36. Sin embargo, someter las necesidades de asistencia temporaria a los mismos métodos de presupuestación parece contradecir el propósito mismo de la asistencia temporaria, por cuanto ésta se debe obtener y asegurar siempre y cuando sea necesario. La aplicación de una tasa de vacantes del 8% a un puesto de asistencia temporaria general aprobado por nueve meses significa que, en realidad, las funciones del puesto de asistencia temporaria general solo se pueden desempeñar durante ocho meses y una semana, con el resultado de una insuficiencia de tres semanas de servicios. Cuando solicitan créditos para asistencia temporaria general en el presupuesto por programas por un plazo determinado, los directores basan su solicitud en estimaciones claramente definidas de la duración de la asistencia requerida. Una insuficiencia de tres semanas no se puede subsanar fácilmente. La situación es aún más grave en lo que respecta a los puestos de asistencia temporaria general aprobados por un plazo de 12 meses. La tasa de vacantes del 8% significa en efecto que los servicios solo se pueden contratar por 11 meses. Esa circunstancia también incide directamente en la duración de los contratos de la Corte puede otorgar y causa perjuicio al personal cualificado que se contrata para prestar servicios de carácter temporario.

37. Teniendo en cuenta estos problemas de gestión programática, financiera y de recursos humanos, la Corte tiene la intención de solicitar al Comité, en el contexto del presupuesto por programas para 2013, que elimine la aplicación de una tasa de vacantes a los créditos para asistencia temporaria general.

38. El segundo problema que se le ha planteado a la Corte se refiere a la conversión de plazas de asistencia temporaria general de larga data en puestos de plantilla. Si bien la modalidad de asistencia temporaria general existe con objeto de atender necesidades temporarias de personal, la experiencia ha demostrado que, en unos pocos casos, las

¹⁶ Véase ICC-ASP/10/9, párr. 24.

¹⁷ *Documentos Oficiales... décimo período de sesiones... 2011* (ICC-ASP/10/20), vol. I, parte III, anexo III, párr. 18.

necesidades temporarias previstas originalmente pasaron a ser permanentes. Para esos casos, la Corte solía proponer la conversión en puestos de plantilla y, hasta 2008, el Comité, en general, refrendó esas propuestas.

39. En años recientes, el Comité no ha considerado favorablemente las conversiones y ha rechazado esas propuestas. En consecuencia, los jefes de los órganos no aprobaron las propuestas de conversión en el presupuesto por programas para 2012. Solo se presentó una solicitud de conversión de un puesto de asistencia temporaria general en un puesto permanente, con el apoyo específico del Presidente de la Asamblea, para el programa principal IV, Secretaría de la Asamblea, y con la justificación de que la necesidad de asistencia temporaria general de larga data había pasado a ser permanente. La conversión fue aprobada. La misma justificación para una conversión que hizo la Secretaría de la Asamblea también se aplica a otras plazas de asistencia temporaria general a nivel de toda la Corte: estas plazas son de larga data, su necesidad en la estructura organizacional ha pasado a ser permanente y no temporaria y, en muchos casos, los titulares de estas plazas de asistencia temporaria general de larga data han desempeñado esas funciones durante muchos años, pero sin los beneficios de seguridad en el empleo de que disfrutaban los funcionarios en puestos de plantilla.

40. La Corte, por lo tanto, tiene intención de solicitar, en el contexto del presupuesto por programas para 2013, el apoyo del Comité y la aprobación de la Asamblea para la conversión de las plazas de larga data sufragadas con cargo a la partida de asistencia temporaria general cuya necesidad haya demostrado ser permanente y no temporaria. Como criterio de las solicitudes de conversión, la Corte propondrá una existencia mínima de estas plazas de asistencia temporaria general de tres años (es decir, desde 2010 o antes), la condición de que la descripción de las funciones del puesto se haya mantenido inalterada desde su establecimiento y una justificación completa de la razón por la cual las funciones siguen siendo necesarias. Además, los titulares actuales de una plaza sufragada con cargo a créditos para asistencia temporaria general deberán someterse a un proceso de contratación competitivo si fueron previamente seleccionados para la plaza sin el beneficio de ese proceso.

41. Al propio tiempo, la Corte desea hacer hincapié en que no tiene intención de proponer rutinariamente todos los años la conversión de plazas de asistencia temporaria general en puestos de plantilla. Por el contrario, la Corte considera que las plazas de asistencia temporaria general que existen de larga data y para las cuales tiene intención de solicitar una conversión son legado de los primeros años de funcionamiento de la Corte, cuando ésta estaba todavía en el proceso de establecer una estructura organizacional óptima. Con el surgimiento de una estructura a largo plazo más estable y mejorada, en el futuro tal vez no sea necesario convertir plazas de asistencia temporaria general en puestos de plantilla.

42. Con respecto a las consecuencias financieras de las solicitudes previstas de conversión de plazas de asistencia temporaria general en puestos de plantilla, la Corte observa que éstas no incidirían en el presupuesto anual si el requisito de la tasa de vacantes para los puestos de asistencia temporaria general sigue siendo del 8%. Sin embargo, si se eliminara ese requisito, como la Corte tiene intención de solicitar, la conversión en puestos de plantilla en realidad produciría economías presupuestarias.

E. Uso de consultores y contratistas individuales

43. Los consultores y contratistas individuales no son funcionarios de la Corte y no ocupan puestos de plantilla. La Corte contrata a los consultores y contratistas individuales en virtud de la modalidad sobre acuerdos de servicios especiales.

44. En su 17º período de sesiones, celebrado en agosto de 2011, el Comité observó con preocupación el considerable aumento del uso proyectado de consultores, con grandes aumentos en casi todos los programas principales.¹⁸ A ese respecto, cabe señalar que el aumento propuesto en la partida para consultores en el proyecto de presupuesto por programas para 2012, incluido el presupuesto suplementario, ascendía 0,4 millones de

¹⁸ *Ibíd.*, vol. II, parte B.2, párr. 80.

euros y representaba solo el 2% del incremento total propuesto para el ejercicio económico. De esta suma, se había propuesto un aumento de 0,1 millones de euros (25%) con el fin de prestar asistencia al programa principal VI para la realización de actividades con las víctimas y comunidades afectadas en el marco de la ejecución de las reparaciones, evaluación externa y auditoría de los programas existentes y para la identificación y evaluación de las víctimas, atendiendo a las instrucciones de la Corte. Análogamente, se propuso un aumento de 0,1 millones de euros para ayudar a preparar el Manual de Gestión de Recursos Humanos que había solicitado el Comité en su 16º período de sesiones.¹⁹

45. En la actualidad, se está ultimando una política sobre los acuerdos de servicios especiales, que se prevé promulgar en una instrucción administrativa en el primer semestre de 2012. La política establece criterios detallados para la utilización de consultores, así como una plantilla para la evaluación de los servicios prestados.

46. La información pormenorizada sobre el uso de consultores por la Corte en 2011 se presenta en un documento separado.

F. Introducción del Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico

47. 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.

48. El concepto y los principios subyacentes a la modalidad de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, que existe desde hace casi 50 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.²⁰ Los funcionarios subalternos del cuadro orgánico son profesionales jóvenes que pasan a ser funcionarios de la organización durante un período limitado (generalmente dos años). La contratación de funcionarios subalternos del cuadro orgánico se lleva a cabo y está enteramente financiada en el marco de 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 documento anterior, 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 deben participar en el concurso como cualquier otro candidato.

49. 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”.²¹ 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 se rigen por directrices sobre el personal proporcionado gratuitamente similares a las aplicables a la Corte. En consecuencia, el Comité, en general, apoyó la intención de la Corte de establecer ese programa²² y recomendó que la Corte preparara una propuesta especial sobre el programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico.

¹⁹ *Ibíd.*, parte B.1, párr. 65.

²⁰ ICC-ASP/9/8, párrs. 27 a 31.

²¹ *Documentos Oficiales... noveno período de sesiones... 2010* (ICC-ASP/9/20), vol. II, parte B.1, párr. 59.

²² *Ibíd.*, párr. 58.

50. La propuesta especial, que describía la ejecución propuesta del programa del programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, junto con un resumen de las directrices para la gestión del programa y un proyecto de memorando de entendimiento entre los Estados participantes y la Corte, se presentó al Comité en su 16º período de sesiones en abril de 2011.²³ La Corte solicitó al Comité que recomendara a la aprobación de la Asamblea el establecimiento del programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico en 2012. La Corte señaló que algunos Estados Partes le habían comunicado su interés en financiar plazas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico.

51. Sin embargo, el Comité no recomendó la aprobación y, en cambio, pidió a la Corte que evaluara el número anual de funcionarios subalternos del cuadro orgánico que podía acomodar en sus locales, los gastos relacionados con las estaciones de trabajo adicionales, así como todos los gastos de administración relacionados con el programa. El Comité observó también que los países patrocinadores deberían en principio reembolsar esos gastos.²⁴

52. La Corte desea confirmar que los gastos de administración del programa se recuperan de los países patrocinadores. Como es habitual en todas las organizaciones que tienen un programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, los países patrocinadores pagan un cargo en concepto de gastos generales por cada funcionario subalterno del cuadro orgánico. En principio, el porcentaje del cargo se determinaría mediante un acuerdo entre cada país patrocinador y la Corte; sin embargo, el cargo normal es de 12% o 13% por año. Los países patrocinadores también sufragan los viajes inicial y repatriación del funcionario subalterno del cuadro orgánico, las vacaciones en el país de origen, si procede, y conceden una prestación para algún tipo de formación durante la asignación. Los pagos en concepto de gastos generales se utilizan para sufragar todos los gastos de administración, incluido el costo de una estación de trabajo, que es de 3.500 euros por año.

53. La Corte podrá dar cabida como mínimo a 10 funcionarios subalternos del cuadro orgánico en un momento dado, ya sea en los locales provisionales o los permanentes. Por otra parte, se espera que el número de pasantes disminuya en los próximos años, ya que probablemente no se dispondrá de financiación para los estipendios de los pasantes en la misma medida que hasta ahora.

54. La Corte solicita ahora nuevamente, por un lado, que el Comité refrende la propuesta sobre el establecimiento del programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y, por el otro, que la Asamblea la considere favorablemente. De no haber una decisión favorable, la Corte tiene intención de suspender sus esfuerzos para introducir la modalidad de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de informar a los posibles países patrocinadores que la Corte no podrá ofrecer este programa a los profesionales jóvenes.

III. Condiciones de servicio

A. Elaboración de las políticas de recursos humanos

55. En 2011, la Corte promulgó varias políticas importantes recursos de humanos, a saber, las instrucciones administrativas sobre las medidas transitorias para la aplicación de condiciones de servicio para el personal de contratación internacional en lugares de destino sobre el terreno, el Código de Conducta, los derechos especiales de los funcionarios en lugares de destino designados, la licencia de perfeccionamiento del personal, el registro de asistencia y licencias, la licencia de enfermedad con certificado y la licencia de emergencia, el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles (que también estableció nuevas condiciones de servicio para el personal sobre el terreno de contratación internacional), así como las circulares informativas sobre los derechos en materia de condiciones de servicio en los lugares de destino sobre el terreno y la composición de los grupos de revisión de la evaluación del desempeño.

²³ ICC-ASP/10/9, párrs. 33 a 40.

²⁴ *Documentos Oficiales... décimo período de sesiones... 2011* (ICC-ASP/10/20), vol. II, parte B.1, párr. 64.

56. En 2012 se prevé promulgar una instrucción administrativa sobre los acuerdos de servicios especiales (contratación de consultores y contratistas individuales), el Sistema de evaluación de la actuación profesional y las nuevas medidas transitorias para el personal sobre el terreno de contratación internacional.

57. Desde 2010, la Corte ha promulgado nueve instrucciones administrativas y dos circulares informativas relacionadas con recursos humanos, un número considerablemente más elevado que en sus primeros años de funcionamiento. En la elaboración de estas políticas, la Corte ha tenido presente la necesidad de que en la máxima medida posible sean simples y transparentes, como recomendó el Comité en su 16º período de sesiones.²⁵ Sin embargo, el ritmo y el volumen de elaboración de las políticas sobre recursos humanos está lejos todavía de lo que sería deseable y necesario. Como la Corte señaló en su informe al 17º período de sesiones del Comité,²⁶ en sus primeros años de funcionamiento, la administración de la Corte dedicó intencionalmente pocos esfuerzos en la elaboración de instrucciones administrativas, mencionando su deseo de preservar su flexibilidad y evitar complejidades burocráticas. Sin embargo, el propósito de las políticas no es impartir un carácter inflexible y burocrático a una organización, sino mejorar la claridad, transparencia y coherencia y prevenir reclamaciones del personal. Si bien ahora se ha reconocido esta circunstancia y el personal directivo superior está sumamente interesado en fortalecer y acelerar el proceso de elaboración de las políticas de recursos humanos, se echa de ver que es perjudicial que la Corte no cuente con una capacidad profesional de recursos humanos centrada exclusivamente en la elaboración, aplicación e interpretación de políticas. Para que la elaboración y aplicación de políticas se pusiera realmente a la par de otras organizaciones internacionales en el futuro inmediato, se necesitaría una dependencia de elaboración de políticas compuesta de dos funcionarios del cuadro orgánico, incluido un abogado, y dos funcionarios del cuadro de servicios generales.

58. El Comité recomendó, en su 16º período de sesiones, que las normas y procedimientos relacionados con los recursos humanos deberían consolidarse en un Manual de Gestión de Recursos Humanos.²⁷ La Corte ha acogido esa recomendación con beneplácito. Dada la complejidad de la tarea y el tiempo y los recursos necesarios para preparar ese manual, la Corte incluyó en su proyecto de presupuesto por programas para 2012 una solicitud de crédito para sufragar los servicios de un consultor que prestara asistencia en este trabajo. El Comité no recomendó que se aprobara esa consultoría y la Asamblea posteriormente no la aprobó. En vista de las limitaciones antes indicadas, el proyecto de elaborar un amplio manual de gestión de recursos humanos solo se puede incluir en la lista de proyectos prioritarios de recursos humanos que sería deseable ejecutar en el futuro.

59. Entre tanto, la Corte ha decidido llevar adelante la recomendación del Comité y tomar algunas medidas que son actualmente viables para establecer un marco de política de recursos humanos mejor y más completo:

a) La compilación de un Manual de Gestión de Recursos Humanos que abarque todas las normas pertinentes requiere que se elaboren y promulguen todas las normas y políticas necesarias. Como primer paso, la Corte ha acordado, por lo tanto, una lista de prioridades de alrededor de 50 políticas que habría que formular.

b) Un segundo paso importante, que ya se ha hecho realidad, ha sido la publicación, en la intranet de la Corte, de un "Índice temático de publicaciones administrativas" relativas a recursos humanos, ordenadas por palabras clave y en orden alfabético. Este índice hace referencia a todas las normas del Reglamento y Estatuto del Personal, las Directivas Presidenciales, las instrucciones administrativas y circulares informativas. El índice, que ha recibido comentarios positivos de directivos y empleados, se puede consultar en la intranet de la Corte.

c) Se prevé que una vez que los trabajos de elaboración de políticas hayan avanzado más, el Índice servirá de base a una herramienta de Internet interactiva similar al "Manual de recursos humanos" de la Secretaría de las Naciones Unidas. Este Manual, que se puede consultar en Internet y, por lo tanto, también ofrece referencias e informaciones

²⁵ *Ibid.*, párr. 65.

²⁶ ICC-ASP/10/9, párr. 57.

²⁷ *Documentos Oficiales... décimo período de sesiones... 2011* (ICC-ASP/10/20), vol. II, parte B.1, párr. 65.

útiles a otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, es un compendio excelente y bien organizado y una herramienta de consulta que la Corte considera un modelo útil para su propio compendio, una vez que se haya avanzado más en la elaboración del marco normativo.

60. La Corte tendrá informado al Comité de los avances a este respecto. La Corte también volverá a consultar al Comité, en el contexto del presupuesto por programas de 2013, respecto de las necesidades de recursos para elaborar la parte correspondiente a los procedimientos sobre recursos humanos del Manual propuesto, ya que esa parte del proyecto no se podrá llevar adelante sin recursos adicionales en la forma de servicios de consultoría.

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

61. En 2010, la Corte aplicó condiciones de servicio mejoradas para los 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 Corte emplea entre 20 y 30 funcionarios de contratación internacional sobre el terreno. Las mejoras se aplicaban en particular a los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino no aptos para familias, es decir, los lugares de destino con condiciones de vida más difíciles. Al personal sobre el terreno de las operaciones de mantenimiento de la paz de la Secretaría de las Naciones Unidas se le ha aplicado un régimen diferente. 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.²⁸

62. Poco después de la introducción de las nuevas condiciones de servicio en la Corte, la Asamblea General de las Naciones Unidas, siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), decidió armonizar los métodos utilizados por la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos y programas de las Naciones Unidas. Para el personal de este último grupo de organizaciones, esto generalmente significó un deterioro, en diversos grados, dependiendo del lugar de destino y de que el funcionario tuviera o no familiares a cargo, en la remuneración y las prestaciones en comparación con el régimen anterior de operaciones especiales.

63. Un elemento importante de la armonización fue también un régimen armonizado de licencia y prestaciones de descanso y recuperación, que exhibía diferencias entre las organizaciones del régimen común que tenían una presencia sobre el terreno. La licencia de descanso y recuperación se concede al personal que presta servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Esos funcionarios tienen derecho a salir del lugar de destino a intervalos determinados (que van de cada 6 a 16 semanas). Si bien algunas organizaciones concedían tres días laborables de licencia para tales fines, las demás concedían cinco días; algunas organizaciones sufragaban los viajes y otras no lo hacían; algunas organizaciones pagaban una dieta y otras no lo hacían. El método armonizado prevé cinco días consecutivos de licencia de descanso y recuperación, la posibilidad del pago de una suma fija para sufragar el costo de alojamiento y el pago de los viajes en determinadas condiciones.

64. La CAPI recomendó y la Asamblea General aprobó que las nuevas condiciones de servicio inicialmente se aplicaran únicamente a los funcionarios recientemente contratados y que los funcionarios que ya prestaban servicio sobre el terreno se beneficiaran de un régimen de transición que permitiera una reducción gradual de las prestaciones y derechos actuales durante un período de cinco años. Las prestaciones y derechos actuales continuarán en su totalidad hasta el 30 de junio de 2012; a partir de entonces se pueden reducir gradualmente. Si bien las disposiciones de transición deben ser determinadas por cada organización, el régimen anterior quedará abolido para el 30 de junio de 2016.

65. Los jefes de los órganos de la Corte decidieron, en consonancia con la norma de la Corte de conformarse al régimen común de las Naciones Unidas con respecto a los sueldos,

²⁸ 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.

prestaciones y derechos, adoptar el nuevo método del régimen común de las Naciones Unidas. En 2011 se promulgó una instrucción administrativa al respecto.²⁹ En un principio, las nuevas condiciones de servicio se aplicarán únicamente a los funcionarios recientemente contratados. En la actualidad, la Corte está trabajando en la determinación del régimen de transición que se aplicará al personal ya contratado, y se espera que en el primer semestre de 2012 promulgue una instrucción administrativa que describa el régimen de transición en la Corte. La transición al nuevo régimen armonizado del régimen común de las Naciones Unidas producirá economías para la Corte en los próximos años en términos de gastos de personal en relación con los funcionarios de contratación internacional sobre el terreno.

66. La Corte, sin embargo, todavía no ha aplicado las nuevas disposiciones armonizadas para la licencia de descanso y recuperación. En la actualidad, la Corte no sufraga viajes y dietas, pues solo concede licencia de descanso y recuperación. Con el fin de conformarse plenamente a las nuevas disposiciones armonizadas adoptadas por el régimen común de las Naciones Unidas, que en general son más económicas, la Corte desea adaptar las disposiciones sobre licencia de descanso y recuperación al método establecido por las Naciones Unidas para la licencia de descanso y recuperación a partir del 1 de enero de 2013. Por cuanto representarían un pasivo financiero a largo plazo, las nuevas normas sobre licencia de descanso y recuperación requerirán la aprobación de la Asamblea, de conformidad con las estipulaciones hechas por el Comité y la Asamblea. Por lo tanto, en el proyecto de presupuesto por programas para 2013 se presentará una estimación de costos detallada de la nueva normativa sobre licencia de descanso y recuperación. No se espera que los gastos adicionales en concepto de licencia de descanso y recuperación compensen las economías producidas por la adopción del nuevo método de remuneración.

67. Con respecto a las consecuencias financieras pasadas y actuales de los métodos ya adoptados, sobre los cuales el Comité solicitó información adicional, la Corte observa que suministró al Comité en su 17º período de sesiones una respuesta por escrito en relación con los gastos adicionales derivados de la adopción, en 2010, del método entonces utilizado por los fondos y programas de las Naciones Unidas.

68. Las consecuencias en concepto de gastos fueron de 431.333 euros para 2010 y de 398.242 euros para 2011, y en el proyecto de presupuesto para 2012 se incluyó una partida de 400.000 euros para ese fin. La reducción de los gastos para 2011, en comparación con 2010, se debe al traslado de funcionarios de los lugares de destino no aptos para familias a lugares de destino aptos para familias y/o a dimisiones.

69. Posteriormente, se clausuró una de las oficinas sobre el terreno en un lugar de destino no apto para familias, el Chad, con el resultado una reducción de los gastos indirectos de alrededor de 66.400 euros por año.

70. La reducción de los gastos relacionados con las nuevas condiciones de servicio solo se hará plenamente realidad cuando todos los funcionarios estén abarcados por el nuevo régimen. La economía en concepto de gastos indirectos es de alrededor de 20.000 euros por funcionario y por año.

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

71. En el informe sobre la gestión de los recursos humanos presentado al Comité en su 14º período de sesiones, la Corte subrayó que era necesario mejorar varios aspectos de su paquete de seguros médicos.³⁰ En concreto, la Corte señaló la necesidad de establecer un sistema de subsidios para las primas de los seguros médicos de funcionarios con mucha antigüedad que se jubilan de la organización. La Corte observó que todas las organizaciones internacionales que no limitaban la duración del empleo proporcionaban ese tipo de subsidios, que también formaban parte integrante de los regímenes de seguridad social de las administraciones públicas nacionales. El Comité examinó la propuesta, pero no hizo ninguna observación al respecto en su informe.

²⁹ ICC/AI/2011/006, Prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

³⁰ ICC-ASP/9/8, párrs. 43 a 47.

72. En el 16º período de sesiones del Comité, la Corte proporcionó información adicional sobre el tema e hizo una presentación oral. El Comité, aunque no rechazó la propuesta, no recomendó su aprobación y, en cambio, solicitó que se presentara una propuesta más detallada por separado.³¹ Esa propuesta detallada por separado se presentó al Comité en su 17º período de sesiones.³² El Comité examinó la propuesta y reiteró su petición de que la Corte revisara su propuesta y proporcionara información adicional.³³

73. La Corte se complace en presentar al Comité esta información adicional, junto con un resumen de la información presentada anteriormente, en un documento separado sobre el plan de subsidios para el seguro médico de los jubilados.

IV. Bienestar del personal

74. En 2011, la Corte trató constantemente de mejorar los programas existentes y de elaborar nuevos programas en apoyo del bienestar del personal. 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 481 funcionarios. Estos eventos incluyeron talleres sobre el estrés y la traumatización secundaria, cursos introductorios sobre el desarrollo de la resiliencia, sesiones de relajación, dos presentaciones en la hora del almuerzo para todo el personal, apoyo de grupo y reuniones de información de grupos y otros talleres o sesiones psicosociales a solicitud de los interesados.

75. En el plano individual, el oficial de bienestar del personal de la Corte atendió 266 consultas para un total de 73 funcionarios. La recuperación y reintegración de los funcionarios en uso de licencia de enfermedad por razones como el agotamiento psicofísico, el estrés o los problemas en el lugar de trabajo recibieron un activo apoyo de los oficiales médico y de bienestar del personal.

76. Además, la Corte mejoró y amplió sus servicios médicos. Se recibieron 1.100 consultas individuales sobre una amplia gama de temas de salud ocupacional, actividades de gestión del riesgo de salud y seguridad, asesoramiento del personal directivo sobre la gestión de ausencias por enfermedad y la reintegración temprana al trabajo. En ese contexto, la Dependencia de Salud y Bienestar de la Corte también se puso en contacto con las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales y participó en las actividades de la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas (DCI) sobre el importante tema de la gestión de la licencia de enfermedad en el sistema de las Naciones Unidas. La Dependencia de Salud y Bienestar de la Corte participó en varias reuniones organizadas por las instituciones locales y la municipalidad de La Haya con los proveedores locales de servicios de atención de la salud con la mira de mejorar los servicios prestados a los expatriados en la zona.

77. Como en años anteriores, diversas actividades de la Corte relacionadas con la salud y el bienestar estuvieron dedicadas al personal que presta sus servicios sobre el terreno y al personal que realiza viajes en comisión de servicio. Las actividades de apoyo consistieron, entre otras cosas, en sesiones de información sanitaria antes de los viajes, profilaxis antipalúdica, botiquines de viaje, vacunas y certificados médicos de viaje para 297 funcionarios que viajaron a lugares sobre el terreno; el oficial de bienestar del personal impartió capacitación y ofreció consultas individuales en las oficinas sobre el terreno en la República Democrática del Congo (Bunia y Kinshasa) y en Bangui en la República Centroafricana.

78. El oficial médico participó en misiones de reconocimiento a Kenya y Côte d'Ivoire y realizó evaluaciones de los riesgos de salud en los países para los viajeros en misión y personal por desplegar y veló por asegurar el acceso adecuado a la atención médica de emergencia y a los servicios de evacuación médica.

³¹ *Documentos Oficiales... décimo período de sesiones... 2011* (ICC-ASP/10/20), vol. II, parte B.1, párr. 68.

³² CBF/17/4, Propuesta presentada por la Corte de creación de un plan de subsidios para el seguro médico de los jubilados.

³³ *Documentos Oficiales... décimo período de sesiones... 2011* (ICC-ASP/10/20), vol. II, parte B.2, párr. 42.

79. Como una nueva iniciativa, la Dependencia de Salud y Bienestar participó en tres videoconferencias, organizadas por el Consejo del Personal, con funcionarios de las oficinas sobre el terreno en Kinshasa, Kampala y Bangui, sobre cuestiones relacionadas con la salud y el bienestar.

80. A raíz del incidente crítico ocurrido en abril de 2011, cuando un funcionario sobre el terreno perdió la vida en el cumplimiento del deber, la Corte inició un grupo de trabajo con el objetivo de elaborar un manual sobre "El deceso de un funcionario". Se pidió a todas las secciones de la Corte que aportaran ideas, y ahora se está analizando la información recopilada. También se incluirán propuestas para conmemorar a los funcionarios que hayan perdido sus vidas al servicio de la Corte.

V. Gestión de la actuación profesional

81. Un marco de gestión de la actuación profesional sólido, considerado creíble y eficaz por los supervisores y el personal, debe ser el núcleo de los esfuerzos de gestión de los recursos humanos de cualquier organización. Desde 2008, la Corte ha hecho avances significativos en la institucionalización de su sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) y ha mantenido informado al Comité de las iniciativas y los esfuerzos en este sentido.

82. Como se señala en el párrafo 5 *supra*, la Asamblea, en su décimo período de sesiones, exhortó a la Corte a que examinara el sistema de evaluación, incluso mediante un examen de diferentes opciones para la evaluación del carácter satisfactorio de la actuación profesional.³⁴ La Corte observa que, en su deliberación sobre el examen del sistema de evaluación, la Asamblea también tuvo en cuenta la Regla 103.8 del Reglamento del Personal, titulada "Incrementos periódicos de sueldos", a tenor de la cual "Si un funcionario ejerce [sus] funciones... de manera satisfactoria, se beneficiará de un incremento periódico de sueldo...".

A. El sistema de evaluación de la actuación profesional de la Corte

83. El actual sistema de evaluación de la actuación profesional de la Corte fue aprobado por los jefes de los órganos y se estableció en 2004. En un principio, no fue utilizado por todas las partes de la Corte; desde 2008 su aplicación se ha institucionalizado paulatinamente y la evaluación de la actuación profesional ha pasado a ser un proceso anual.

84. Cabe señalar que, a diferencia de otras normas aplicables a las organizaciones del régimen común (por ejemplo, las normas de clasificación de puestos), en el régimen común de las Naciones Unidas no existe una herramienta común de evaluación de la actuación profesional. En cambio, cada una de las más de 40 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones que aplican el régimen común tiene su propia herramienta de evaluación. Dicho esto, las diferencias entre las herramientas utilizadas dentro del régimen común y por organizaciones internacionales similares no son demasiado significativas, por cuanto sus principales características son muy similares o incluso idénticas. Todas se basan en la definición de metas de la actuación profesional individual para el ciclo de evaluación (generalmente un año). Esas metas se pueden denominar objetivos, tareas principales, resultados principales, productos, expectativas, etc., pero todas tienen en común un acuerdo sobre la actuación profesional que se espera del funcionario. Esas metas deben estar en consonancia con los objetivos de la organización y la entidad organizacional correspondiente. Además de las tareas y/o resultados principales convenidos por el supervisor y el supervisado, también se establecen parámetros de comportamiento, generalmente en la forma de las llamadas competencias. La mayoría de las organizaciones realizan su cometido conforme a un marco de competencias definidas. Si hay una diferencia entre la actuación deseada y la real, también se determinan objetivos y actividades de desarrollo. Al final del período de actuación se procede a la evaluación y el supervisor comunica sus observaciones al supervisado y al superior del supervisor. La mayoría de las organizaciones asignan calificaciones numéricas a la actuación individual.

³⁴ ICC-ASP/10/Res.4, sección I.

85. El sistema de evaluación de la actuación profesional y el marco de competencias de la Corte están plenamente en consonancia con las normas descritas. El marco de competencias está integrado en el formulario de evaluación de la actuación profesional. La evaluación consta tanto de una parte cualitativa como de calificaciones numéricas. Hay seis calificaciones de la actuación profesional: Sobresaliente (6), muy buena (5), buena (4), promedio (3), inferior al promedio (2) y deficiente (1).

86. En 2011, la Corte comenzó a elaborar una instrucción administrativa que describe el proceso y la herramienta del PAS actual, incluida una mayor aclaración sobre la aplicación del sistema de calificaciones.

B. Examen del actual sistema de evaluación de la actuación profesional

87. Hay acuerdo general en que el formulario de evaluación, elaborado en 2003, al mismo tiempo que el marco de competencias, con el concurso de un gabinete de consultoría de gran experiencia, podría beneficiarse de una revisión de conformidad con las mejores prácticas aplicadas en otras organizaciones. La Corte, por lo tanto, acoge con beneplácito la recomendación de la Asamblea, y ya se ha embarcado en el proceso de revisión de su sistema de evaluación. Se espera que el procedimiento revisado de evaluación de la actuación profesional se podrá aplicar en el siguiente ciclo de evaluación.

88. La Corte está al tanto de la necesidad de abordar la revisión del PAS de la manera más eficaz en función de los costos. La experiencia ha demostrado que la elaboración e introducción de un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional lleva tiempo y por lo general requiere un gasto elevado, ya que debe incluir una evaluación del funcionamiento de la herramienta actual, el examen de los modelos existentes en otras organizaciones comparables, la plena participación de empleados y directivos en todos los niveles (es decir, consultas, grupos de reflexión, etc.) en el diseño de la nueva herramienta y, una vez adoptada, se debe complementar con un programa amplio de capacitación. La Comisión de Administración Pública Internacional, que ha investigado los sistemas de gestión de la actuación profesional en el régimen común de las Naciones Unidas durante varios años, preparó un útil informe con destino al 71º período de sesiones de la Comisión celebrado en 2010.³⁵ En el estudio de la Comisión se observó que la introducción de un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional "supone, una inversión considerable en el establecimiento de grupos de trabajo, la reunión de datos de referencia, la negociación con las partes interesadas, incluidas las asociaciones de funcionarios, y la determinación y creación de nuevos conjuntos de procesos y directrices. En algunos casos esto también ha supuesto la necesidad de realizar grandes cambios en los sistemas informáticos para la gestión de los recursos humanos y/o amplios programas de capacitación."

89. Teniendo en cuenta las investigaciones disponibles y la experiencia en otras organizaciones internacionales, la Corte examinará las opciones más eficaces en función de los costos para elaborar una herramienta nueva o revisada. En particular, la Corte pondrá a prueba un sistema más eficiente de evaluación de la actuación profesional y, en este contexto, también examinará los modelos existentes, por ejemplo el de la Secretaría de las Naciones Unidas, y estudiará si conviene adoptarlos en la Corte.

C. Sistema de evaluación de la actuación profesional y aumentos por escalón

90. En el estudio del sistema actual y la elaboración de opciones respecto de uno nuevo se tendrá plenamente en cuenta la solicitud de la Asamblea de que la Corte considere también diferentes opciones para lograr una actuación profesional satisfactoria. En el actual sistema de evaluación de la actuación profesional de la Corte, las calificaciones de 3 a 6 se consideran satisfactorias y las calificaciones de "inferior al promedio" o "deficiente" no se consideran satisfactorias.

91. Cabe señalar que, sea cual fuere el enfoque específico para la evaluación de la actuación profesional, todas las organizaciones del régimen común conceden un aumento

³⁵ ICSC/71/R.3, de fecha 2 de junio de 2010, "Marco de gestión de la actuación profesional".

por escalón al funcionario que tiene una actuación satisfactoria. Si la actuación no es satisfactoria, se puede denegar el aumento por escalón. El Reglamento del Personal de la Corte, como los de las demás organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, requieren que el funcionario reciba un aumento anual por escalón salvo cuando su actuación es insatisfactoria. Dado que el personal se contrata de conformidad con el Reglamento del Personal, el aumento anual también representa un derecho adquirido y la inobservancia del Reglamento del Personal puede tener consecuencias jurídicas.

92. Si bien es cierto que los aumentos anuales por escalón pueden acrecentar los gastos reales, la Corte estima que modificar la definición de lo que se considera actuación satisfactoria con el fin de evitar el pago de un aumento anual sería sumamente perjudicial para la moral y la motivación del personal. No se debe, para hacer economías, evaluar la actuación profesional de un funcionario de una manera más negativa que la justificada por su actuación profesional real. Además, se debe tener presente que los aumentos por escalón se compensan en cierta medida con disminuciones cuando un funcionario se separa de la Corte y su reemplazante puede ser contratado en un escalón inferior al titular anterior.

VI. Formación y capacitación

93. Desde 2009, la Corte ha ejecutado con éxito planes anuales de aprendizaje estratégico. La Corte presentó al Comité el plan y la metodología para determinar las necesidades de formación en su informe de 2010 sobre la gestión de los recursos humanos.³⁶ En 2011, 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;
- e) Bienestar del personal;
- f) Gestión de recursos humanos y financieros
- g) Orientación inicial y promoción de las perspectivas de carrera.

94. A fin de tener en cuenta las necesidades de aprendizaje identificadas mediante el proceso anual de gestión de la actuación profesional, que se lleva a cabo en un ciclo de marzo a febrero, el aprendizaje estratégico abarca el período de abril a marzo. La Corte proporcionará al Comité, en su 18º período de sesiones, una información actualizada sobre la aplicación del Plan para 2011.

95. En 2011 cabe destacar, en particular, el comienzo del primer Programa de liderazgo para el personal directivo superior de la Corte, en el que participaron 25 directivos superiores de toda la Corte.

96. La Corte ha observado que la Asamblea decidió reducir los fondos disponibles para formación en 50% en 2012. Por lo tanto, ya no se podrá brindar apoyo a la esfera estratégica d), idiomas.

VII. Otros asuntos

A. Reclasificaciones

97. En su informe sobre la gestión de los recursos humanos, presentado al Comité en su 14º período de sesiones, celebrado en mayo de 2010,³⁷ la Corte proporcionó información detallada sobre la justificación de las reclasificaciones y el enfoque y la metodología utilizados. Teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por el Comité y la Asamblea sobre el uso de las reclasificaciones en la Corte, así como las preocupaciones internas del

³⁶ICC-ASP/10/9, párrs. 69 a 81 y anexos II y III.

³⁷ICC-ASP/9/8.

personal directivo y los funcionarios, se acordó que la Corte elaboraría un nuevo enfoque de las clasificaciones y lo presentaría al Comité en su 18° período de sesiones. El nuevo enfoque se presenta en un documento separado, en el que se detallan el contexto y el nuevo enfoque.

B. Responsabilidad de la gestión y demandas de los funcionarios

98. En su 17° período de sesiones, el Comité recomendó que la Corte se asegurara de que disponía de las políticas necesarias para fortalecer la responsabilidad de gestión y reducir el riesgo de que las decisiones de la dirección pudieran derivarse en un aumento de los pagos por responsabilidad civil resultantes de las demandas de los funcionarios.³⁸ El Comité formuló su recomendación en el contexto de su preocupación por las sumas pagadas a exfuncionarios de resultados de las apelaciones y los procesos de reclamaciones.³⁹ Desde el establecimiento de la Corte, el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo ha dictado siete fallos en apelaciones interpuestas por funcionarios o exfuncionarios de la Corte. Tres de esos fallos fueron favorables a la Corte.

99. En años recientes, la Corte ha realizado esfuerzos para que el personal directivo preste atención a las garantías procesales y a la resolución interna de las reclamaciones. Cabe señalar, sin embargo, que las apelaciones de los funcionarios y los costos que conlleva asegurar que se atiendan y respondan esas apelaciones, incluidas las interpuestas ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, no son siempre y necesariamente consecuencia de la falta de una buena gestión. Cabe mencionar a ese respecto el caso de un exfuncionario cuyo contrato no se había renovado debido a una actuación insatisfactoria documentada. Se observaron estrictamente las garantías procesales y ello fue confirmado por la Junta de Apelaciones interna. Ello no obstante, el exfuncionario decidió interponer recurso ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, que confirmó la decisión de la Corte en 2011.

100. La mayoría de los recursos interpuestos por los funcionarios hasta ahora y probablemente los que se interpongan en el futuro tienen que ver con las siguientes cuestiones:

- a) Separaciones del servicio;
- b) No renovación de contratos;
- c) Diferencias sobre ciertas prestaciones y derechos;
- d) Impugnaciones de las evaluaciones de la actuación profesional;
- e) Diferencias relacionadas con la clasificación de puestos;
- f) Asuntos disciplinarios.

101. En lo que respecta a las separaciones del servicio y la no renovación de contratos, en años recientes la Corte ha observado la jurisprudencia y la normativa del Reglamento y Estatuto del Personal y tanto los directivos de recursos humanos como los asesores jurídicos vienen colaborando estrechamente con los directores de programas en los casos en que se ha decidido separar del servicio a un funcionario o no renovar su contrato. Particularmente en los casos de no renovación del contrato debido a una actuación insatisfactoria, se ha informado al personal directivo de los requisitos para documentar debidamente la evaluación de la actuación profesional y para ayudar al funcionario interesado a mejorar su actuación antes de adoptar una decisión de no renovar.

102. Las diferencias sobre ciertas prestaciones y derechos demuestran la importancia de un sólido marco normativo sobre los recursos humanos que ofrezca claridad y evite lagunas en la mayor medida posible. Como se ha señalado, la Corte está embarcada en formular esas políticas y asigna prioridad a esta tarea.

103. Con respecto a las diferencias relacionadas con la evaluación de la actuación profesional, la Corte ha establecido un mecanismo de impugnación que tiene por objeto resolver las diferencias internamente.

³⁸ *Documentos Oficiales... décimo período de sesiones... 2011* (ICC-ASP/10/20), vol. II, parte B.2, párr. 33.

³⁹ La Corte observa que la mayor parte de la suma mencionada por el Comité se pagó a solo un exfuncionario.

104. Una esfera que puede dar lugar a nuevas apelaciones son las reclasificaciones, en particular cuando el puesto se ha clasificado en una categoría superior, pero ese aumento de la categoría del puesto y, por lo tanto, de su titular no han sido aprobados en el presupuesto por programas. Además, un funcionario puede estar en desacuerdo con el resultado de la (re)clasificación de su puesto o aducir que hubo irregularidades en los procedimientos e interponer una apelación. Esta se examina con más detalle en otro documento de la Corte relativo a un nuevo enfoque de las clasificaciones y las reclasificaciones.

105. En las actuaciones disciplinarias se examina la presunta conducta insatisfactoria de los funcionarios o los supervisores. El Código de Conducta, promulgado en 2011, y una instrucción administrativa sobre las actuaciones disciplinarias han proporcionado un sólido marco tanto para la rendición de cuentas del personal directivo como para las garantías procesales.

C. Elementos discrecionales en el régimen común de las Naciones Unidas

106. La Corte aplica el régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas ("el régimen común"). La justificación para aplicar el régimen común y sus consecuencias se presentaron al Comité en su 13º periodo de sesiones en el documento titulado "Informe de la Corte sobre su marco salarial".⁴⁰ La Asamblea de los Estados Partes, en su décimo período de sesiones, pidió a la Corte que presentara al Comité un informe sobre los elementos discrecionales de los términos y las condiciones de servicio en el régimen común de las Naciones Unidas.⁴¹

107. El informe de la Corte tiene en cuenta lo siguiente:

a) El régimen común abarca sueldos, prestaciones y beneficios. Esos elementos se describen en el folleto titulado "Régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas", que se puede descargar del sitio virtual de la CAPI. Otros aspectos de los términos y condiciones de servicio, tales como la duración del contrato, los medios de evaluación de la actuación profesional, etc., no forman parte de este régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios, a pesar de que los marcos de esas cuestiones normativas puedan dimanar de la CAPI.

b) Dentro del régimen común, las escalas de sueldos y ciertas prestaciones y beneficios son diferentes para el cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales.

c) Desde un punto de vista jurídico, la distinción entre elementos no discrecionales y discrecionales se observa principalmente en el uso de términos imperativos o potestativos. Los reglamentos del personal de todas las organizaciones del régimen común utilizan términos imperativos para indicar una norma vinculante y una obligación y términos potestativos para indicar que el funcionario autorizado pertinente, por lo general el jefe de la organización, tiene un margen de discrecionalidad. Sin embargo, puede haber elementos que en principio sean no discrecionales, pero que sí lo sean en su aplicación. Un ejemplo es el derecho de licencia de enfermedad: la concesión de la licencia de enfermedad, como tal, es obligatoria para todas las organizaciones del régimen común; sin embargo, la duración de la licencia de enfermedad puede ser determinada por cada organización.

d) Cerca de 50 organizaciones aplican el régimen común de las Naciones Unidas, incluida la Corte. Mientras que los elementos no discrecionales de sueldos, prestaciones y beneficios deben ser observados por todas las organizaciones (por ejemplo, la escala de sueldos, el ajuste por lugar de destino, el subsidio de educación), los elementos discrecionales pueden variar según la organización de que se trate. La Corte ha basado su aplicación de la mayoría de los elementos discrecionales en las prácticas de la Secretaría de las Naciones Unidas, que es la entidad más grande del régimen común.

108. En los cuadros 3 y 4 del anexo se muestran los elementos no discrecionales y discrecionales aplicables a los funcionarios del cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales del régimen común y su aplicación en la Corte de conformidad con las normas pertinentes del Reglamento del Personal. La Corte observa que son pocos los elementos discrecionales en el régimen común y que la aplicación por la Corte de los elementos tanto

⁴⁰ ICC-ASP/8/32.

⁴¹ ICC-ASP/10/Res.4, sección I.

discrecionales como no discrecionales está plenamente en consonancia con las prácticas establecidas de las organizaciones del régimen común.

VIII. Resumen y conclusiones

109. En 2012, la Corte observará su décimo aniversario. Durante la pasada década, hemos sido testigos de la institucionalización de una nueva organización con un mandato singular. El pequeño grupo de dedicados profesionales que se reunieron en 2002 para formar el "Equipo de Avanzada" y establecer la nueva Corte ha pasado a ser una plantilla de más de 700 funcionarios, con el apoyo de alrededor de 150 funcionarios temporarios, así como de pasantes, profesionales visitantes, consultores y expertos. El personal de la Corte proviene actualmente de casi 80 países diferentes, y sus conocimientos y experiencias abarcan una amplia gama: desde abogados con experiencia en los diferentes sistemas jurídicos del mundo, hasta especialistas en la protección de víctimas y testigos, desde fiscales hasta abogados defensores, desde investigadores hasta expertos en cooperación, desde especialistas en tecnología de la información hasta especialistas en seguridad, desde taquígrafos y técnicos judiciales hasta intérpretes, traductores y transcritores competentes en los idiomas de trabajo y los idiomas poco comunes necesarios para incoar las actuaciones de la Corte y desde expertos en administración hasta especialistas en gestión de la Corte.

110. Es mucho lo que se ha logrado en materia de gestión de los recursos humanos en lo que respecta a crear esta fuerza de trabajo multicultural, polivalente y multilingüe. Se han adoptado el Reglamento y Estatuto del Personal y se ha elaborado y aplicado gradualmente una estrategia de recursos humanos, integrada en el Plan Estratégico de la Corte. Ha sido posible armonizar satisfactoriamente los beneficios y derechos del personal con el régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas, y se han simplificado y acelerado los procesos de contratación. Se ha adoptado un sistema de clasificación de puestos y se ha elaborado un sistema de evaluación de la actuación profesional, junto con un marco de competencias. Se han instituido programas de formación y aprendizaje y para apoyar al personal y la promoción de las perspectivas de carrera; por otra parte, las medidas y programas de salud y bienestar del personal se han integrado en las prioridades de recursos humanos y se han beneficiado de una amplia gama de iniciativas. En fecha más reciente, también se ha prestado atención prioritaria a la elaboración del marco normativo amplio de recursos humanos y formación para el desarrollo de las capacidades directivas.

111. Sin embargo, todavía se plantean desafíos. La Corte desea fortalecer sus esfuerzos para contratar nacionales de países no representados e insuficientemente representados. Tiene intención de hacer más hincapié en la elaboración de un marco normativo de recursos humanos. Tal vez se justifiquen un examen y revisión de su sistema de evaluación de la actuación profesional, que ha estado en vigor desde 2004. La Corte tiene intención de adoptar un nuevo enfoque de la clasificación de puestos y, además, tiene presente la importancia de instituir nuevas medidas para apoyar los programas tanto de promoción de las perspectivas de carrera como de bienestar del personal. Con respecto a las disposiciones de seguridad social, la Corte debe, como cuestión de prioridad, introducir mejoras con el fin de cumplir con las normas de administración pública internacionales y nacionales.

112. Al abordar estos desafíos, la Corte se guiará por la necesidad de lograr eficiencias siempre que sea posible y de obrar con prudencia en cuestiones financieras. La Corte asimismo se regirá por su pleno compromiso de lograr la meta 3 del Plan Estratégico de la Corte Penal Internacional: Ser un modelo de administración pública y 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.

Anexo

Cuadro 3: Sueldos, prestaciones y beneficios del régimen común: Cuadro orgánico

<i>Categoría</i>	<i>Elemento</i>	<i>Discrecional en el régimen común</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad</i>	<i>Discrecional en la Corte conforme al Reglamento y Estatuto del Personal</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad o ausencia de discrecionalidad en la Corte</i>
Sueldos y prestaciones conexas	Escala de sueldos, nivel de sueldos y ajustes por lugar de destino	No		No	Reglas 103.1, 103.3 y 103.4 y 103.5 y 103.5 del Reglamento del Personal
	Incrementos de sueldo basados en una actuación profesional satisfactoria	No		No	Regla 103.8
	Incentivo para el aprendizaje de idiomas: aumento de escalón acelerado basado en la competencia en un segundo idioma oficial	Sí	Las prácticas varían; al parecer algunas organizaciones que no tienen establecida una amplitud de distribución geográfica deseable pueden optar por no conceder aumentos de escalón acelerados al personal del cuadro orgánico	No	Los funcionarios del cuadro orgánico tienen derecho a un aumento de escalón acelerado debido a la competencia en un segundo idioma oficial; Regla 103.13 del Reglamento del Personal
	Subsidio de alquiler	En principio: no En la práctica: sí	Se pueden otorgar subsidios adicionales en unos pocos lugares de destino en los que los alquileres comerciales sean excesivamente elevados	No	La Corte no ha otorgado subsidios adicionales; Regla 103.3 f) del Reglamento del Personal
	Horas extraordinarias	En principio: no En la práctica: sí	Normalmente, no se pagan horas extraordinarias a los funcionarios del cuadro orgánico. En algunas organizaciones se pagan horas extraordinarias a los funcionarios del cuadro orgánico para fines específicos	En principio: no Excepcionalmente: sí	Se aplica la Regla 103.15 b) del Reglamento del Personal
	Subsidio por funciones especiales	Sí	Las organizaciones aplican diferentes enfoques para la concesión de un subsidio especial cuando se pide al personal que asuma funciones de nivel superior con carácter temporario	Sí/No: En principio, es discrecional; en la práctica se ha convertido en un elemento no discrecional	Regla 103.11 del Reglamento del Personal e instrucción administrativa
	Prestaciones por familiares a cargo	No		No	Regla 103.17 del Reglamento del Personal
	Subsidio de educación	No		No	Regla 103.18 del Reglamento del Personal

<i>Categoría</i>	<i>Elemento</i>	<i>Discrecional en el régimen común</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad</i>	<i>Discrecional en la Corte conforme al Reglamento y Estatuto del Personal</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad o ausencia de discrecionalidad en la Corte</i>
Viajes, reinstalación y movilidad	Prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza	No		No	Regla 103.14 del Reglamento del Personal e instrucción administrativa
	Prima por asignación	No		No	Regla 107.14 del Reglamento del Personal
	Gastos de mudanza	En principio: no En la práctica: sí	La prestación de asistencia financiera a los funcionarios para sufragar los gastos de mudanza con ocasión de la contratación inicial, la asignación a otro lugar de destino o la separación del servicio no es discrecional. Los montos que se paguen pueden ser discrecionales. Algunas organizaciones utilizan enfoques de sumas fijas.	No	Las Reglas 107.4, 107.5 y 107.6 del Reglamento del Personal disponen sobre la asistencia financiera y no se paga una prima de reinstalación.
	Vacaciones en el país de origen	No		No	Regla 105.6 del Reglamento del Personal
Licencia	Vacaciones anuales	No		No	Regla 105.2 del Reglamento del Personal
	Licencia de enfermedad	En principio: no En la práctica: sí	El elemento no discrecional se refiere a los límites de los derechos de licencia de enfermedad.	No	Reglas 106.4 y 106.5 del Reglamento del Personal e instrucción administrativa La aplicación en la Corte se conforma a la de la Secretaría de las Naciones Unidas y se aplica la regla pertinente del Reglamento del Personal
	Licencia de maternidad	No		No	Regla 106.6 del Reglamento del Personal
	Licencia de paternidad	No	En la resolución 59/268 de la Asamblea General se confirmó la recomendación de que la licencia de paternidad se aplicara en todo el régimen común	No	Regla 106.8 del Reglamento del Personal
	Licencia de adopción	Sí	La concesión de licencia de adopción es facultativa, aunque la mayoría de las organizaciones la conceden.	No	Regla 106.7 del Reglamento del Personal

<i>Categoría</i>	<i>Elemento</i>	<i>Discrecional en el régimen común</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad</i>	<i>Discrecional en la Corte conforme al Reglamento y Estatuto del Personal</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad o ausencia de discrecionalidad en la Corte</i>
	Licencias especiales	Sí	Se puede conceder licencia especial con o sin goce de sueldo en forma enteramente discrecional	Sí	Sujeta a la aprobación del Fiscal o el Secretario; Reglas 105.3 y 105.4 del Reglamento de Personal
	Feridos oficiales	Sí	Normalmente diez días, pero la oportunidad depende de las circunstancias locales	Sí	Regla 105.1 del Reglamento del Personal; normalmente diez días.
Pagos por separación del servicio	Compensación de días de vacaciones acumulados	Sí	Los días de vacaciones anuales acumulados se pueden convertir en una suma de dinero en caso de separación del servicio	No	Se aplica la Regla 109.7 del Reglamento del Personal
	Prima de repatriación	No		No	Regla 109.6 del Reglamento del Personal
	Indemnización por rescisión del nombramiento	No		No	Regla 109.2 g) del Reglamento del Personal
	Subsidio por fallecimiento	No		No	Regla 109.5 del Reglamento del Personal
Seguridad social	Seguro médico	En principio: no En la práctica: sí	La organización debe proveer la prestación de seguro médico, pero la selección del plan incumbe a la organización.	No	Regla 106.2 del Reglamento del Personal
	Seguro de vida	Sí		Sí	Regla 106.3 del Reglamento del Personal La Corte no ofrece seguro de vida

Cuadro 4: Sueldos, prestaciones y beneficios del régimen común: Cuadro de servicios generales

<i>Categoría</i>	<i>Elemento</i>	<i>Discrecional en el régimen común</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad</i>	<i>Discrecional en la Corte conforme al Reglamento y Estatuto del Personal</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad o ausencia de discrecionalidad en la Corte</i>
Sueldos y prestaciones conexas	Escala de sueldos, nivel de sueldos y ajustes por lugar de destino	No		No	Reglas 103.1, 103.2, 103.4, 103.5 y 103.5 del Reglamento del Personal
	Incrementos de sueldo basados en una actuación profesional satisfactoria	No		No	Regla 103.8
	Incentivo para el aprendizaje de idiomas basado en la competencia en un segundo idioma oficial	No		No	Regla 103.12 del Reglamento del Personal

<i>Categoría</i>	<i>Elemento</i>	<i>Discrecional en el régimen común</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad</i>	<i>Discrecional en la Corte conforme al Reglamento y Estatuto del Personal</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad o ausencia de discrecionalidad en la Corte</i>
	Horas extraordinarias	Sí	Los funcionarios pueden recibir pagos por horas extraordinarias o tiempo libre compensatorio	Sí	Regla 103.15 c) del Reglamento del Personal
	Subsidio por funciones especiales	Sí	Las organizaciones aplican diferentes enfoques para la concesión de un subsidio especial cuando se pide al personal que asuma funciones de nivel superior con carácter temporario	Sí/No En principio, es discrecional; en la práctica se ha convertido en un elemento no discrecional	Regla 103.11 del Reglamento del Personal e instrucción administrativa
	Prestaciones por familiares a cargo	No		No	Regla 103.17 del Reglamento del Personal
Licencia	Vacaciones anuales	No		No	Regla 105.2 del Reglamento del Personal
	Licencia de enfermedad	En principio: no En la práctica: sí	El elemento no discrecional se refiere a los límites de los derechos de licencia de enfermedad.	No	Reglas 106.4 y 106.5 del Reglamento del Personal e instrucción administrativa La aplicación en la Corte se conforma a la de la Secretaría de las Naciones Unidas y se aplica la regla pertinente del Reglamento del Personal
	Licencia de maternidad	No		No	Regla 106.6 del Reglamento del Personal
	Licencia de paternidad	Sí	En la resolución 59/268 de la Asamblea General se confirmó la recomendación de que la licencia de paternidad se aplicara en todo el régimen común	No	Regla 106.8 del Reglamento del Personal
	Licencia de adopción	Sí	La concesión de licencia de adopción es facultativa, aunque la mayoría de las organizaciones la conceden.	No	Regla 106.7 del Reglamento del Personal

<i>Categoría</i>	<i>Elemento</i>	<i>Discrecional en el régimen común</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad</i>	<i>Discrecional en la Corte conforme al Reglamento y Estatuto del Personal</i>	<i>Descripción de la discrecionalidad o ausencia de discrecionalidad en la Corte</i>
	Licencias especiales	Sí	Se puede conceder licencia especial con o sin goce de sueldo en forma enteramente discrecional	Sí	Sujeta a la aprobación del Fiscal o el Secretario; Reglas 105.3 y 105.4 del Reglamento de Personal
	Feriatos oficiales	Sí	Normalmente diez días, pero la oportunidad depende de las circunstancias locales	Sí	Regla 105.1 del Reglamento del Personal; normalmente diez días.
Pagos por separación del servicio	Compensación de días de vacaciones acumulados	Sí	Los días de vacaciones anuales acumulados se pueden convertir en una suma de dinero en caso de separación del servicio	No	Se aplica la Regla 109.7 del Reglamento del Personal
	Indemnización por rescisión del nombramiento	No		No	Regla 109.2 g) del Reglamento del Personal
	Subsidio por fallecimiento	No		No	Regla 109.5 del Reglamento del Personal
Seguridad social	Seguro médico	En principio: no En la práctica: sí	La organización debe proveer la prestación de seguro médico, pero la selección del plan incumbe a la organización.	En principio: no En la práctica: sí	Regla 106.2 del Reglamento del Personal
	Seguro de vida	Sí		Sí	Regla 106.3 del Reglamento del Personal La Corte no ofrece seguro de vida