

**Asamblea de los Estados Partes**Distr.: general  
26 de mayo de 2008ESPAÑOL  
Original: inglés**Séptimo período de sesiones**

La Haya

14 a 22 de noviembre de 2008

**Informe de la Corte sobre recursos humanos  
Desarrollo de una estrategia de recursos humanos:  
Informe sobre el estado de la situación\*****Introducción**

1. Durante su octavo período de sesiones, celebrado en abril de 2007, el Comité de Presupuesto y Finanzas (el “Comité”) pidió a la Corte que “elaborase un informe exhaustivo sobre el tema de recursos humanos a fin de poder examinarlo en su décimo período de sesiones, en abril de 2008”<sup>1</sup>. El informe debía proporcionar información actualizada sobre la política seguida respecto de diversos temas relacionados con los recursos humanos, entre ellos “la posibilidad de fusionar categorías (sistemas de bandas anchas de paga); las medidas para velar por la eficacia y justicia del sistema de evaluación del desempeño; la posibilidad de vincular el desempeño a la remuneración y demás incentivos; y las medidas destinadas a fomentar la promoción y asistencia profesionales”<sup>2</sup>. El informe también debía incluir información sobre los tipos de contratos que ofrece la Corte y su duración.

2. La Corte examinó los puntos mencionados por el Comité, junto con una variedad de temas pertinentes de los recursos humanos, en el contexto de la ejecución del Plan Estratégico. El objetivo consiste en adoptar un enfoque completo para abordar las prioridades actuales y futuras en materia de recursos humanos. El presente informe proporciona una visión general del estado de esta situación y presenta un primer esbozo del planteamiento estratégico propuesto para la gestión del activo más esencial de la Corte, sus recursos humanos<sup>3</sup>. Está previsto que, tras un proceso interno de revisión y consulta, el informe sobre el desarrollo de una estrategia de recursos humanos se finalizará durante el transcurso del segundo trimestre de 2008, y se pondrá a disposición del Comité durante su undécimo período de sesiones, en septiembre de 2008.

---

\* Distribuido anteriormente con la signatura ICC-ASP/7/CBF.1/5.

<sup>1</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, sexto período de sesiones, Nueva York, 30 de noviembre a 14 de diciembre de 2007* (publicación de la Corte Penal Internacional, ICC-ASP/6/20), vol. II, parte B.1.II.D, párrafo 63.

<sup>2</sup> *Ibid.*, párrafo 60.

<sup>3</sup> El Comité también pidió que el informe incluyese datos pertinentes sobre la integración de la plantilla y los consultores. Estos datos se incluyen en un informe independiente.

**A. Justificación de un planteamiento estratégico para la gestión de los recursos humanos**

3. A medida que la Corte Penal Internacional ha ido creciendo, las funciones y responsabilidades correspondientes a la gestión de sus recursos humanos se han ampliado considerablemente, y la Corte puede complacerse en los considerables logros alcanzados en esta esfera durante los cinco primeros años de sus operaciones.

4. Las expectativas iniciales respecto de la eficacia de la función de recursos humanos se centraron principalmente en la rápida contratación de candidatos calificados externos, el procesamiento sin trabas tanto de sus contratos como de sus subsidios y prestaciones y la elaboración de políticas y directrices clave en materia de recursos humanos, entre ellas el Reglamento y el Estatuto del Personal de la Corte.

5. A medida que la Corte se adentra en la segunda mitad de su primer decenio, las funciones de gestión de los recursos humanos de la Corte se han seguido desarrollado a tenor de las demandas de las partes interesadas, tanto internas como externas. Entre ellas se incluyen los Estados Partes, la dirección superior, el órgano representativo del personal y los funcionarios en general. Entre los ejemplos cabe mencionar el Plan Estratégico, los informes recientes del Comité, los resultados de una encuesta del personal y el presupuesto por programas para 2008. Todos ellos requieren que la Corte mire más allá de las funciones “básicas” de los recursos humanos de la organización y que empiece a explorar un conjunto más dinámico y complejo de prácticas de gestión de los recursos humanos para dar respuesta a dichas demandas, al tiempo que asegura el cumplimiento de sus requisitos estatutarios.

6. A la luz de lo que antecede, la Corte ha dado prioridad al desarrollo de un planteamiento estratégico para la gestión de sus recursos humanos, que se derivará del Plan Estratégico de la Corte Penal Internacional (el “Plan Estratégico”) y se armonizará plenamente con él. Por consiguiente, la estrategia que se propone en materia de recursos humanos se basa en los siguientes objetivos estratégicos según se declaran en el Plan Estratégico<sup>4</sup>:

- a) Objetivo Estratégico 14: Contratar personal con el máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad, prestando atención a la representación de los hombres y las mujeres, de las diferentes regiones geográficas y a los distintos sistemas jurídicos;
- b) Objetivo Estratégico 16: Fomentar un entorno propicio que valore la diversidad de todo el personal;
- c) Objetivo Estratégico 17: Ofrecer oportunidades de perfeccionamiento y promoción en el empleo al personal con buen desempeño.

Sería necesario establecer a nivel interno, como parte de la estrategia general en materia de recursos humanos, unos indicadores de desempeño pertinentes para medir el éxito de la ejecución de cada objetivo.

**B. Proceso y metodología**

7. En el proceso de desarrollo de la estrategia de recursos humanos, que se inició en agosto de 2007 participaron representantes de la Presidencia, la Fiscalía y la Secretaría. Resulta esencial que la dirección superior proporcione orientaciones a lo largo del proceso de

---

<sup>4</sup> Los otros objetivos declarados en el Plan Estratégico que guardan relación directa o indirecta con la gestión de los recursos humanos son los objetivos estratégicos 15 (que trata de la seguridad y seguridad física para todo el personal), 18 (que trata del desarrollo de una cultura común) y 19 (que trata de normas de comportamiento ético claras para todo el personal).

desarrollo, y también que se celebren consultas con las principales partes interesadas, tales como el consejo de personal.

8. Con vistas a desarrollar unos objetivos específicos consecuentes en materia de recursos humanos que sean compatibles con los tres objetivos principales en materia de recursos humanos del Plan Estratégico de la Corte, ésta creó un grupo de trabajo de recursos humanos integrado por los representantes de órganos pertinentes, cuyo grupo propuso el siguiente enfoque, que consta de cuatro etapas:

- a) Analizar los contenidos de cada objetivo estratégico e identificar los aspectos clave de cara a la intervención;
- b) Identificar los objetivos específicos relacionados con los aspectos clave que se determinan en el inciso i) al igual que las acciones que se requieren para cada objetivo específico;
- c) Asignar prioridades a los objetivos específicos y las respectivas acciones; y
- d) Llevar a cabo un análisis en profundidad para cada acción prioritaria de conformidad con el patrón que se suministra en la hoja de ruta de la Aplicación del Plan Estratégico (análisis de desfases, partes interesadas clave, acciones detalladas, viabilidad financiera y riesgos).

9. La actual propuesta incorpora las recomendaciones iniciales correspondientes a las etapas a) y b). El establecimiento de prioridades a tenor de la etapa c) y los análisis previstos en la etapa d) se llevarán a cabo, mediante consultas internas, a lo largo de 2008.

### C. Análisis de los Objetivos Estratégicos relacionados con los recursos humanos

10. La metodología descrita *supra* arrojó tres objetivos específicos para los recursos humanos por cada objetivo estratégico, resultando en nueve objetivos específicos para los recursos humanos, que se describen en las secciones siguientes. En el cuadro 1 aparece un breve resumen; en el anexo I se incluye un resumen más pormenorizado que comprende las actividades propuestas.

**Cuadro 1: Visión general de los temas estratégicos de recursos humanos y los objetivos específicos clave**

Objetivo del plan estratégico	Temas clave identificados	Objetivos específicos de recursos humanos
<b>#14</b> <b>Contratación de personal</b>	Procesos de selección	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)
	Capacidades de contratación de personal	Reforzar las capacidades de los funcionarios con responsabilidades en materia de contratación
	Sensibilización	Aumentar la sensibilización externa respecto de las oportunidades de empleo por la Corte
<b>#16</b> <b>Entorno propicio</b>	Condiciones de servicio y sistemas de remuneración	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
	Bienestar del personal	Aumentar el bienestar del personal reforzando los programas de apoyo existentes y desarrollando otros nuevos

	Sistemas de justicia interna	Reforzar y seguir desarrollando la administración de los sistemas de justicia interna
<b>#17 Promoción en el empleo del personal con buen desempeño</b>	Evaluación del desempeño	Institucionalizar un sistema de evaluación del desempeño que funcione debidamente y que incluya incentivos basados en el desempeño
	Formación y desarrollo	Proporcionar oportunidades para la formación y la capacitación que contribuyan al logro de los objetivos de la Corte y cubran las necesidades individuales de desarrollo
	Gestión y promoción de la carrera	Desarrollar y ejecutar planteamientos y sistemas para la gestión y promoción de las carreras del personal

11. Muchos de estos objetivos específicos están relacionados entre sí, y en algunos casos pueden constituir un requisito previo para el logro de otro objetivo estratégico. Los enlaces e interacciones más importantes se resaltan en consecuencia.

**1. Contratar personal con el máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad, prestando atención a la representación de los hombres y las mujeres, de las diferentes regiones geográficas y a los distintos sistemas jurídicos**

12. El Objetivo 14 del Plan Estratégico constituye una reafirmación de los principios por los que se han guiado las actividades de selección y contratación de personal de la Corte desde el inicio. Se ha implantado toda una gama de sistemas, directrices y procesos destinados a asegurar el cumplimiento de este objetivo. Por tanto, a la hora de definir objetivos adecuados para este aspecto principal de la gestión de los recursos humanos, se hizo hincapié en la revisión y depuración de los procesos existentes en tres zonas específicas<sup>5</sup>, a saber:

- a) Procesos de selección;
- b) Capacidades de contratación; y
- c) Sensibilización respecto de las oportunidades de empleo.

13. Concretamente, se identificaron los tres siguientes objetivos específicos de recursos humanos con sus actividades correspondientes:

*Objetivo específico de recursos humanos 1: Definir y aplicar un proceso de selección sistemático, justo y transparente*

*Actividades propuestas*

- a) Examinar, revisar, y cuando sea necesario elaborar un conjunto consecuente de políticas y sistemas de contratación de personal para su aplicación;
- b) Definir y aplicar al proceso de selección un enfoque sistemático basado en las competencias; y
- c) Mejorar los sistemas de presentación de informes relacionados con los recursos humanos.

---

<sup>5</sup> Se ha de observar que una de las prioridades clave, si bien a corto plazo, en la esfera de la contratación de personal, como es la de cubrir sin demora el elevado número de puestos permanentes que se encuentran vacantes, ha sido objeto de una estrategia interna independiente, por lo que no se contempla en esta propuesta de estrategia de recursos humanos a más largo plazo.

*Justificación*

- a) El proceso de selección de candidatos de la máxima calidad para cubrir las vacantes es un aspecto clave de la gestión de los recursos humanos. Cada vez en mayor medida, las vacantes en la Corte no se cubren mediante la contratación de candidatos externos sino mediante la asignación de funcionarios que ya trabajan en la organización. Por ejemplo, en los últimos 12 meses el 22 por ciento de los puestos vacantes fueron cubiertos por funcionarios internos que ya ocupaban puestos permanentes, y otro 29 por ciento por miembros del personal que ya estaban contratados como personal supernumerario en general. Es necesario mantener bajo examen permanentemente las políticas de contratación de personal y los mecanismos para su aplicación para asegurar la integridad del proceso de contratación de personal y también dar la debida consideración a la distribución geográfica y la representación tanto de hombres y mujeres como de los principales sistemas jurídicos del mundo, de conformidad con el Estatuto;
- b) La Corte desarrolló un marco de competencias principales en 2005, en el que se resumen en particular las competencias básicas correspondientes a actitudes y capacidades de comportamiento. Si bien los actuales procesos de selección las tienen en cuenta en cierta medida, para mejorar el proceso de selección se podrían elaborar competencias más precisas en relación con las funciones de los puestos específicos; y
- c) Con el fin de dar apoyo a este primer objetivo específico de recursos humanos, será necesaria, como parte integrante de las medidas implantadas, una mejor comunicación de las políticas y los procesos de contratación del personal de la Corte, así como de las oportunidades de empleo y las posibilidades de desarrollo en la carrera, comunicación que se habrá de dar a nivel tanto interno como externo y específicamente mediante un mayor uso de los sitios de la Corte en la intranet y en la Internet.

*Objetivo específico de recursos humanos 2: Reforzar las capacidades de los funcionarios con responsabilidades en materia de contratación*

*Actividades propuestas*

Aumentar el apoyo a los directivos con responsabilidades en materia de contratación mediante actividades de capacitación y de formación.

*Justificación*

Es de la máxima importancia que el proceso de contratación de personal para cubrir puestos vacantes se planifique y diseñe cuidadosa y sistemáticamente. Este proceso conlleva la redacción de descripciones claras de las funciones, la preparación de pruebas escritas y la elaboración de preguntas para las entrevistas, así como una buena evaluación de los candidatos. Por consiguiente, los directivos con responsabilidades en materia de contratación podrían beneficiarse de la capacitación pertinente tanto para reforzar sus aptitudes para las entrevistas como para aumentar sus capacidades a la hora de integrar la interpretación de distintos planteamientos culturales en sus consideraciones en materia de selección y evaluación.

*Objetivo específico de recursos humanos 3: Aumentar la sensibilización externa respecto de las oportunidades de empleo por la Corte*

*Actividades propuestas*

- a) Desarrollar e implantar una estrategia de colaboración más estrecha con los Estados Partes, las organizaciones no gubernamentales, las universidades y cualquier otro posible asociado, con el fin de aumentar la sensibilización respecto de las oportunidades de empleo por la Corte, entre ellas las pasantías. También cabe realizar esfuerzos para dirigirse a socios no tradicionales, comprendido el sector comercial;
- b) Participar en ferias de empleo y organizar misiones de contratación de personal dirigidas a grupos específicos;
- c) Publicar y distribuir folletos de la Corte sobre oportunidades de empleo; y
- d) Colaborar con las oficinas exteriores de la Corte para fines de reconocimiento e intercambio de contactos.

*Justificación*

Si bien la Corte recibe una cantidad extraordinariamente elevada de solicitudes de empleo (22.000 en 2007; más de 3.000 sólo en el mes de enero de 2008), persiste la necesidad de sensibilizar al público respecto de las oportunidades de empleo por la Corte, especialmente en lo que respecta a los posibles candidatos de regiones y países insuficientemente representados. Se ha de realizar esfuerzo especial en el caso de los Estados Partes de reciente incorporación, y también en lo que respecta a la captación proactiva de un mayor número de candidatas a los puestos de categorías superiores.

**2. Fomentar un entorno propicio que valore la diversidad de todo el personal**

14. El concepto de un “entorno propicio” planteado en el objetivo estratégico 16 del Plan Estratégico es un concepto complejo, por lo que su traducción en objetivos específicos requiere definición y precisión. Para los fines de la estrategia de recursos humanos, las tres esferas clave de intervención que se proponen con el fin de fomentar un entorno propicio son las siguientes:

- a) Condiciones de servicio y sistemas de remuneración;
- b) Bienestar de los funcionarios; y
- c) Sistemas de justicia interna.

15. Se identificaron concretamente los tres objetivos específicos de recursos humanos y actividades correspondientes que aparecen a continuación:

*Objetivo específico de recursos humanos 4: Asegurar unas condiciones de servicio y unos sistemas de remuneración interesantes para todos los funcionarios de la Corte tanto en la sede como en los lugares de destino sobre el terreno*

*Actividades propuestas<sup>6</sup>*

- a) Estudiar las alternativas que ofrece el sistema común para la remuneración trabajo de la Corte;
- b) Lo anterior es de especial aplicación a los sistemas de remuneración de la

---

<sup>6</sup> Las propuestas respecto de salarios e incentivos basados en el desempeño, si bien son pertinentes en relación con este objetivo de recursos humanos, se estudian bajo el objetivo 9, correspondiente a la promoción de la carrera.

- Corte para los funcionarios de contratación internacional que prestan servicio en lugares de destino sobre el terreno;
- c) Ampliar las categorías de funcionarios para incluir al personal de categoría profesional de contratación nacional (“oficiales nacionales”) y al personal de servicios generales de contratación internacional (“nivel de servicio móvil”), de conformidad con las disposiciones del sistema común de las Naciones Unidas;
  - d) Elaborar y mantener para toda la organización un sistema de perfiles claramente definidos respecto de las funciones y clasificaciones de los puestos, para velar por que los puestos se clasifiquen, y reclasifiquen cuando proceda, de manera oportuna, justa y transparente;
  - e) Estudiar remuneraciones adecuadas por concepto de lugar de destino difícil o peligroso para el personal de la sede que viaje a destinos sobre el terreno;
  - f) Examinar y revisar el conjunto de prestaciones de seguridad social de la Corte; y
  - g) Elaborar y revisar políticas y directrices sobre las condiciones de servicio pertinentes y preparar un conjunto de material informativo sobre las condiciones de servicio tanto para el personal potencial como para el personal ya existente. Este material incluirá información sobre los tipos de contratos que la Corte extiende para su personal, y su duración.

#### *Justificación*

- a) El Reglamento del Personal estipula que los salarios e incentivos de la Corte guardarán conformidad con las normas del sistema común de las Naciones Unidas<sup>7</sup>. En materia de revisión, las escalas de sueldos de la Corte están bajo la autoridad de la Comisión de Administración Pública Internacional; las aprueba la Asamblea General. Si bien las escalas de sueldos se aplican de manera uniforme en las organizaciones del sistema común, existen no obstante distintos planteamientos respecto de otros aspectos de la remuneración<sup>8</sup>. Está en curso un estudio de distintos planteamientos;
- b) Se considera particularmente oportuna e importante una revisión de la situación, en este sentido, del personal sobre el terreno de la Corte. En el caso de sus oficinas exteriores, la Corte sigue el planteamiento en materia de remuneración que aplica sólo una parte del sistema de las Naciones Unidas, a saber, el modelo utilizado por el departamento de operaciones de mantenimiento de la paz para sus funcionarios en misión. Este modelo, cuya concepción se basó en el supuesto de que los funcionarios en misión son asignados por breves períodos a una operación de mantenimiento de la paz, no incluye provisiones respecto de varias prestaciones de las que disfruta el personal sobre el terreno en otras organizaciones. En el anexo II se incluye un breve resumen de los dos modelos diferentes que se utilizan para el personal sobre el terreno;
- c) De igual manera, la Corte se limita en la actualidad a dos de las cuatro categorías de personal que existen en el sistema común de las Naciones Unidas para los emplazamientos sobre el terreno. Las posibilidades de contratar personal de servicios generales con prestaciones por expatriación y personal de la categoría profesional con las prestaciones correspondientes a la contratación local ofrecen considerables posibilidades en beneficio tanto de la eficacia y eficiencia de las operaciones de la Corte sobre el terreno como del

---

<sup>7</sup> Artículo III, sobre salarios y subsidios, párrafo 3.1, Reglamento y Estatuto del Personal de la Corte.

<sup>8</sup> Por ejemplo, algunas organizaciones conceden al personal profesional un escalón o incremento acelerado dentro de la categoría transcurridos diez meses, en lugar de los doce meses habituales, cuando estos funcionarios aprueban el examen de competencia lingüística en una segunda lengua oficial. En otras organizaciones este incremento acelerado sólo se le concede al personal de servicios generales.

- personal en cuestión;
- d) Se recomienda que para la clasificación de puestos de categoría profesional la Corte introduzca las nuevas normas maestras para la evaluación de los puestos de trabajo promulgadas recientemente por la Comisión de Administración Pública Internacional;
  - e) En algunos aspectos, el conjunto de prestaciones de seguridad social de la Corte no sale airoso de una comparación con el de otras organizaciones internacionales en las que no se aplica la permanencia en el cargo. Por ejemplo, en la actualidad la Corte no ofrece a su personal la participación en un plan de seguro de vida colectivo. En consecuencia, se recomienda mejorar el conjunto de prestaciones de seguridad social; y
  - f) Por añadidura, se propone que la Corte también estudie algunos otros aspectos de sus políticas en materia de condiciones de servicio, entre ellos los tipos de contratos de la Corte y la duración de éstos. En el anexo III se incluye un breve resumen de los contratos en uso.

*Objetivo específico de recursos humanos 5: Aumentar el bienestar de los funcionarios reforzando los programas de apoyo existentes y desarrollando otros nuevos*

*Actividades propuestas*

- a) Proporcionar al personal apoyo adecuado para el traslado a su nuevo lugar de destino y la integración en el mismo, incluido el apoyo a sus cónyuges o parejas y a sus familias tanto en la sede como sobre el terreno;
- b) Asegurar un entorno laboral sano y fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, incluso mediante programas de trabajo flexible cuando exista esa posibilidad;
- c) Velar por la disponibilidad de asistencia adecuada para asuntos relacionados con el agotamiento del personal y la gestión del estrés, en particular para los funcionarios expuestos a zonas de conflicto, etc.; y
- d) Proponer mecanismos adecuados para evaluar el ambiente general y el bienestar del personal. Para estos fines, se podrían realizar encuestas de personal, estudios del índice de rotación del personal, entrevistas finales, etc.

*Justificación*

- a) A su llegada a La Haya o a los emplazamientos de la Corte sobre el terreno, el personal nuevamente contratado necesita asistencia para ayudarles a instalarse y a integrarse en su nuevo entorno. Si bien la Corte ya está prestando este tipo de asistencia, cabe la introducción de unos mecanismos más sistemáticos destinados a evaluar las necesidades de los funcionarios recién llegados o trasladados; y
- b) La salud de los funcionarios también es un tema de gran importancia que repercute sobre el desempeño y la productividad de la organización; por consiguiente, sería deseable proporcionar recursos y programas adecuados para fomentar la salud del personal.

*Objetivo específico de recursos humanos 6: Reforzar y seguir desarrollando la administración de un sistema de justicia interna general, accesible, transparente, justo y razonable*

*Actividades propuestas*

- a) Elaborar e implantar una política integrada para la gestión tanto formal como oficiosa de los conflictos y desacuerdos que incluya mecanismos para informar respecto de percepciones de injusticia o de conducta indebida; y
- b) Establecer una capacidad (interna, externa o ambas) de asesoría para prestar asesoramiento sobre asuntos relacionados con la justicia interna.

*Justificación*

- a) La gestión justa, transparente y oportuna de las quejas, disputas, reclamaciones, apelaciones y asuntos disciplinarios reviste una importancia esencial en una organización que procura fomentar un entorno propicio y ser un modelo de administración pública. En sus primeros cinco años de existencia, la Corte ya ha obtenido grandes logros mediante la creación de todos los elementos básicos necesarios para un sistema formal de justicia interna, específicamente mediante la constitución de un consejo consultivo disciplinario y un consejo de apelaciones y la publicación de una instrucción administrativa sobre procedimientos disciplinarios; y
- b) Por consiguiente, el robustecimiento de las políticas existentes en materia de gestión formal de la justicia mediante la inclusión de los aspectos oficiosos en una política integrada supondría una continuación de los logros de las medidas anteriormente mencionadas; también se incluiría el planteamiento de la organización respecto de cómo encarar los informes sobre percepciones de injusticia o conducta indebida.

**3. Ofrecer posibilidades de desarrollo profesional y promoción en el empleo a los funcionarios con buen desempeño**

16. El objetivo estratégico 17 del Plan Estratégico también se conoce como el objetivo de “desarrollo de carrera” del Plan. Contiene tres componentes distintos que se proponen como parte de la estrategia de recursos humanos de la Corte:

- a) Evaluación del desempeño, que incluye los incentivos basados en el desempeño;
- b) Formación y desarrollo; y
- c) Gestión y promoción de la carrera.

17. En concreto, se identificaron los tres objetivos específicos de recursos humanos siguientes, junto con las correspondientes actividades:

*Objetivo específico 7: Institucionalizar un sistema de evaluación del desempeño con buen funcionamiento*

*Actividades propuestas*

- a) Elaborar los perfiles de las funciones y competencias que se requieren para cada puesto (vínculos a los objetivos de contratación de personal);
- b) Examinar, revisándolo cuando fuera necesario, el sistema actual de evaluación del desempeño, también con vistas a la incorporación de sistemas de reacción de resultados mediante calificaciones múltiples; objetivos de

- desarrollo y carrera, asegurando oportunidades adecuadas para la formación, la capacitación y la promoción en la carrera; y
- c) Explorar las posibilidades de vincular la remuneración al desempeño, con o sin fusión (sistema de bandas anchas de pagas) de las categorías actuales, y desarrollar varios sistemas de premios y sanciones, tales como escalones o incrementos anuales acelerados dentro de la categoría o retención de los incrementos dentro de la categoría (para los casos de desempeño insuficiente).

#### *Justificación*

- a) Un sistema de evaluación del desempeño que sea eficiente, justo y convincente constituye el núcleo de la buena gestión de los recursos humanos y proporciona la base para el logro de otros muchos objetivos de recursos humanos. En la actualidad, el sistema de evaluación del desempeño no se utiliza sistemáticamente en toda la Corte, y sería necesario introducir medidas para reparar esta situación;
- b) La elaboración de perfiles de funciones y competencias se considera como un primer paso hacia un sistema más sistemático de evaluación del desempeño. En la actualidad, la Corte opera sobre la base de “estudios de trabajo” que se utilizan para clasificar los puestos. Estos estudios de trabajo no reflejan adecuadamente los objetivos necesarios ni las competencias deseables para cada función. La elaboración de perfiles de funciones sentaría las bases para la mejora generalizada del sistema de evaluación del desempeño y sería pertinente para otros temas de recursos humanos, tales como la contratación de personal, la formación y el desarrollo profesional y la promoción en el empleo; y
- c) Es necesario establecer un sistema de evaluación del desempeño eficiente y justo antes de poder considerar otras iniciativas, como pueden ser vincular la remuneración al desempeño o consolidar las categorías. El Comité había pedido a la Corte que examinara las posibilidades que existen en este sentido. Un sistema de evaluación del desempeño bien establecido también haría posible la consideración de otros incentivos tales como los escalones o incrementos anuales acelerados dentro de la categoría o los ascensos por mérito.

*Objetivo específico de recursos humanos 8: Proporcionar oportunidades para la formación y la capacitación que contribuyan al logro de los objetivos de la Corte y cubran las necesidades individuales de desarrollo*

#### *Actividades propuestas*

- a) Identificación de las necesidades de formación y de desarrollo del personal mediante un análisis de los desfases entre las capacidades deseadas y las reales (vinculada a la evaluación del desempeño);
- b) Desarrollo de unos programas de formación que encaren los desfases identificados y se correspondan a las prioridades de la organización, incluso un programa revisado de instalación en el puesto para los funcionarios recién contratados;
- c) Mejora de la capacidad de la Corte para medir el efecto de los programas de formación tanto sobre el desempeño del individuo como sobre el de la organización; y
- d) Mejora en las prácticas de gestión y liderazgo mediante programas de desarrollo de la capacidad de liderazgo y entrenamiento individual del personal directivo.

*Justificación*

- a) Para el desarrollo de las actividades principales de la Corte, es de la máxima importancia asegurar que su personal cuente con las competencias profesionales pertinentes. Se ha asignado la correspondiente gestión a la Dependencia de Formación y Desarrollo de la Sección de recursos humanos, en consulta con los distintos Órganos de la Corte; y
- b) Determinar cuáles son los desfases en el desempeño (el sistema de evaluación del desempeño será una herramienta importante en este sentido) y encaminar los programas de formación y capacitación de la organización hacia una mejor resolución de estos desfases también contribuirá al logro de los objetivos estratégicos generales de la Corte.

*Objetivo específico de recursos humanos 9: Desarrollar y ejecutar planteamientos y sistemas para la gestión y promoción de las carreras del personal*

*Actividades propuestas*

- a) Desarrollar y seguir planteamientos estratégicos respecto de la planificación de la sucesión y la gestión del talento;
- b) Proporcionar al personal asesoramiento en materia de posibilidades de carrera, incluso apoyo para cambios temporales y permanentes de carrera;
- c) Elaborar y mantener un proceso que sea sensible desde el punto de vista cultural para evaluar los recursos de talento, tanto potenciales como actuales, con fines de selección y desarrollo (vinculada a los objetivos de contratación de personal); y
- d) Comunicar con claridad las prácticas en materia de gestión de la carrera profesional a los funcionarios tanto potenciales como actuales, incluso mediante el establecimiento de un sitio de la Corte en la Internet para la gestión de la carrera.

*Justificación*

- a) La Corte se compone de funcionarios que ocupan puestos de distintos niveles (subalternos, intermedios y superiores) con distintas expectativas y objetivos de carrera. Este hecho debería gestionarse en consecuencia para velar por que se brinden oportunidades al personal para el desarrollo de sus trayectorias profesionales y para que los funcionarios mantengan sus posibilidades de colocación en sus ámbitos profesionales. Especialmente en el caso de las funciones muy especializadas (como es el caso de los investigadores), donde las oportunidades de carrera podrían ser limitadas, vienen al caso medidas tales como el apoyo para el cambio de carrera o la creación de trayectorias profesionales internas dentro de la Corte;
- b) A tenor de lo anterior, se propone que la Corte aumente su capacidad para desarrollar el análisis del personal, la planificación de la sucesión y la gestión del talento. Las asignaciones internas de personal, que incluyen el paso de la categoría de servicios generales a la profesional, las transferencias laterales y la rotación de puestos, ya ejercen un papel importante en la Corte, y se podrían seguir desarrollando;
- c) Las herramientas para la evaluación de competencias y aptitudes, tales como las evaluaciones psicométricas y calificaciones múltiples, no solo son pertinentes en el contexto de la selección de personal y la evaluación del desempeño sino que revisten igual importancia para fines de gestión de la carrera y el desarrollo profesional; y

- d) Una comunicación clara al personal y a los candidatos potenciales de las prácticas de la Corte en materia de gestión de la carrera profesional resulta esencial a la hora de gestionar las expectativas y asegurar la transparencia.

#### **D. Resumen y pasos siguientes**

18. La estrategia propuesta para la gestión de los recursos humanos en la Corte Penal Internacional es plenamente consistente con el Plan Estratégico general, en particular con los tres objetivos estratégicos clave correspondientes a la contratación de personal (objetivo estratégico 14), al fomento de un entorno propicio (objetivo estratégico 16) y al suministro de oportunidades de desarrollo y promoción en el empleo de los funcionarios con buen desempeño (objetivo estratégico 17); este último también se conoce como el objetivo de “desarrollo de carrera”.

19. La estrategia de recursos humanos propuesta, que se basa en estos tres objetivos estratégicos, se podría desglosar en nueve ámbitos de intervención y concentración:

##### *Contratación de personal*

- 1) Procesos de selección;
- 2) Capacidades de contratación;
- 3) Sensibilización;

##### *Entorno propicio*

- 4) Condiciones de servicio y sistemas de remuneración;
- 5) Bienestar del personal;
- 6) Sistemas de justicia interna;

##### *Desarrollo de carrera*

- 7) Evaluación del desempeño e incentivos para el desempeño;
- 8) Formación y desarrollo; y
- 9) Gestión y promoción de la carrera.

20. Se han elaborado objetivos específicos para cada uno de estos nueve ámbitos clave, y se han propuesto actividades para lograr los objetivos. Siguiendo las orientaciones de la dirección superior, se iniciarán consultas con las partes interesadas tales como el órgano representativo del personal con el fin de centrar la atención en el establecimiento de prioridades para los objetivos específicos (a corto, medio y largo plazo), el análisis de los desfases y la viabilidad de los recursos, y posteriormente se implantarán los objetivos pertinentes.

21. Algunas de las actividades propuestas están en curso (entre ellas la elaboración de políticas, el asesoramiento en materia de posibilidades de carrera y la asistencia al personal en materia de bienestar, formación y capacitación) y podrían tener que ser reforzadas. Otras se pueden poner en ejecución rápidamente y sin costos o con costos limitados (entre ellas la introducción del cumplimiento obligatorio del sistema de evaluación del desempeño y la depuración del marco de competencias de la Corte).

22. No obstante, se recomienda que las posibilidades de rápida implantación que presentan estos “frutos maduros” y opciones sin costo o de bajo costo no distraigan de la necesidad de considerar también aquellas prioridades que podrían requerir una cantidad considerable de tiempo y recursos adicionales para su implantación a corto plazo. Los recursos humanos de la Corte son su principal activo, pero también el más esencial; y la calidad, la dedicación, el desarrollo permanente y el bienestar de sus recursos humanos, tanto a los niveles directivos como a los de apoyo, seguirán conformando el éxito de las operaciones de la Corte en esta segunda mitad de su primer decenio.

## Anexo I

### Propuesta para una estrategia de gestión de recursos humanos en la Corte

Objetivo específico de recursos humanos	Actividades
1. Definir y aplicar un proceso de selección sistemático, justo y transparente para asegurar la máxima calidad de contratación (externa) y asignación (interna)	Examinar, revisar, y cuando sea necesario elaborar un conjunto consecuente de políticas y sistemas de contratación de personal para su aplicación
	Definir y aplicar al proceso de selección un enfoque sistemático basado en las competencias
	Mejorar las herramientas de comunicación y los sistemas de presentación de informes relacionados con los recursos humanos y desarrollar otros nuevos
2. Reforzar las capacidades de los funcionarios con responsabilidades en materia de contratación	Aumentar el apoyo a los directivos con responsabilidades en materia de contratación
	Elaborar un conjunto de material informativo correspondiente a la contratación de personal
3. Aumentar la sensibilización externa respecto de las oportunidades de empleo por la Corte	Desarrollar e implantar una estrategia de colaboración más estrecha con los Estados Partes, las ONG, las universidades y cualquier otro posible asociado, comprendido el sector comercial con el fin de aumentar la sensibilización respecto de las oportunidades de empleo por la Corte, entre ellas las pasantías. También cabe realizar esfuerzos para dirigirse a socios no tradicionales. Servirse de “cazatalentos” para puestos específicos
	Participar en ferias de empleo y organizar misiones de contratación de personal dirigidas a grupos específicos
	Publicar un folleto de la Corte sobre oportunidades de empleo
	Colaborar con las oficinas exteriores de la Corte para fines de reconocimiento e intercambio de contactos
4. Asegurar unas condiciones de servicio y unos sistemas de remuneración interesantes para todos los funcionarios de la Corte tanto en la sede como en los lugares de destino sobre el terreno	Estudiar las alternativas que ofrece el sistema común para la remuneración del personal, con vistas a la identificación de los modelos más adecuados al trabajo de la Corte, y de forma especial respecto de los sistemas de remuneración de la Corte para el personal de contratación internacional que presta servicio en lugares de destino sobre el terreno
	Ampliar las categorías de personal para incluir al personal de categoría profesional de contratación nacional (“oficiales nacionales”) y al personal de servicios generales de contratación internacional (“nivel de servicio móvil”)
	Elaborar y mantener para toda la organización un sistema de perfiles claramente definidos respecto de las funciones y clasificaciones de los puestos, para velar por que los puestos se clasifiquen, y reclasifiquen cuando proceda, de manera oportuna, justa y transparente
	Examinar, revisándolo si fuera necesario, el sistema de prestaciones de seguridad social de la Corte
	Elaborar y revisar políticas y directrices sobre las condiciones de servicio pertinentes y preparar un conjunto de material informativo sobre las condiciones de servicio tanto para el personal potencial como para el personal ya existente. Este material incluirá información sobre los tipos de contratos que la Corte extiende para su personal, y su duración
5. Aumentar el bienestar de los funcionarios reforzando los programas de apoyo existentes y desarrollando otros nuevos	Proporcionar al personal apoyo adecuado para el traslado a su nuevo lugar de destino y la integración en el mismo
	Asegurar el apoyo a los cónyuges o parejas y a las familias tanto en la sede como sobre el terreno
	Asegurar un entorno laboral sano y fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, incluso mediante programas de trabajo flexible cuando exista esa posibilidad

Objetivo específico de recursos humanos	Actividades
	Realizar estudios periódicos de personal (“de ambiente”) para identificar los temas menos tangibles que podrían aumentar el bienestar del personal, e iniciar acciones de seguimiento apropiadas
6. Reforzar y seguir desarrollando la administración de un sistema de justicia interna general, accesible, transparente, justo y razonable	Elaborar e implantar una política integrada para la gestión tanto formal como oficiosa de los conflictos y desacuerdos que incluya mecanismos para informar respecto de percepciones de injusticia
	Estudiar la posibilidad de crear un puesto de Mediador
	Establecer una capacidad (interna, externa o ambas) de asesoría para prestar asesoramiento sobre asuntos relacionados con la justicia interna
	Capacitar a funcionarios de enlace para que realicen funciones de mediación oficiosa
7. Institucionalizar un sistema de evaluación del desempeño que funcione debidamente	<p>Elaborar perfiles de las funciones y competencias que describan los rendimientos, resultados, relaciones y comportamientos que se requieren para cada puesto</p> <p>Examinar, revisándolo cuando fuera necesario, el sistema actual de evaluación del desempeño, también con vistas a la incorporación de sistemas de reacción de resultados mediante calificaciones múltiples</p> <p>Como parte del sistema revisado de evaluación del desempeño, identificar y consignar los objetivos de carrera (vincular con la formación y capacitación y la promoción en la carrera)</p> <p>Explorar las posibilidades de vincular la remuneración al desempeño, con o sin fusión (sistema de bandas anchas de pagas) de las categorías actuales, y de desarrollar varios sistemas de premios y sanciones, escalones o incrementos anuales acelerados dentro de la categoría, ascensos por mérito y el uso más riguroso del período de prueba para el personal de nueva contratación</p>
8. Proporcionar oportunidades para la formación y la capacitación que contribuyan al logro de los objetivos de la Corte y cubran las necesidades individuales de desarrollo	<p>Identificar las necesidades de formación y de desarrollo del personal mediante un análisis de los desfases entre las capacidades deseadas y las reales</p> <p>Desarrollar programas de formación que encaren los desfases identificados y se correspondan a las prioridades de la organización, incluso un programa revisado de instalación en el puesto para los funcionarios recién contratados</p> <p>Mejorar la capacidad de la Corte para medir el efecto de los programas de formación tanto sobre el desempeño del individuo como sobre el de la organización</p> <p>Mejorar las prácticas de gestión y liderazgo mediante programas de desarrollo de la capacidad de liderazgo y entrenamiento individual del personal directivo</p> <p>Examinar, y si es posible aumentar, la capacidad de la Corte para invertir en la formación y el desarrollo de sus recursos humanos</p>
9. Desarrollar y ejecutar planteamientos de sistemas para la gestión y promoción de las carreras del personal	<p>Desarrollar y seguir planteamientos estratégicos respecto de la planificación de la sucesión y la gestión del talento</p> <p>Proporcionar al personal asesoramiento en materia de posibilidades de carrera, incluso apoyo para cambios temporales y permanentes de carrera</p> <p>Elaborar y mantener un proceso que sea sensible desde el punto de vista cultural para evaluar los recursos de talento, tanto potenciales como actuales, con fines de selección y desarrollo</p> <p>Comunicar con claridad las prácticas de la Corte en materia de gestión de la carrera profesional a los funcionarios tanto potenciales como actuales</p>

## Anexo II

### **Dieta por misión y subsidio para gastos de subsistencia por operaciones especiales: dos modos de compensar al personal sobre el terreno**

#### **I. Introducción**

1. En la actualidad, la compensación para los funcionarios de categoría profesional de contratación internacional que trabajan en las oficinas exteriores de la Corte Penal Internacional se plantea como una dieta por misión. Este mismo planteamiento lo aplica la Secretaría de las Naciones Unidas para su personal de operaciones de mantenimiento de la paz. En su mayoría, las otras organizaciones del sistema común aplican el subsidio para gastos de subsistencia por operaciones especiales para compensar a sus funcionarios que trabajan en lugares de destino no familiares. La breve descripción que sigue describe ambos planteamientos y su pertinencia para el personal de la Corte que presta sus servicios en emplazamientos sobre el terreno.

#### **II. Dieta por misión: el planteamiento correspondiente al mantenimiento de la paz**

2. La dieta por misión es el planteamiento de compensación que se aplica para el personal de Naciones Unidas que presta servicios en misiones y operaciones tanto de mantenimiento o consolidación de la paz como políticas. Todas estas misiones reciben la consideración de lugares de destino no familiares; es decir, los funcionarios asignados a estas misiones no pueden ir acompañados de su cónyuge o pareja, de sus hijos ni de las personas secundarias a su cargo<sup>1</sup>.

3. La dieta por misión como planteamiento de compensación se basaba en el concepto de que las misiones especiales de mantenimiento de la paz se establecieron con muy poco plazo de preaviso y se planificaron y presupuestaron para breves intervalos de tiempo; cuando se da esa situación no resulta rentable instalar personal en un nuevo lugar de destino oficial y asignar a dicho personal las prestaciones ordinarias de un destino normal. En este contexto, la instalación significa que los funcionarios reciben un subsidio por asignación así como un subsidio por traslado para el pago del transporte total o parcial de sus enseres domésticos tanto a la ida desde su lugar de origen al nuevo lugar de destino oficial como al regreso, o como alternativa una suma a tanto alzado por concepto de prima por reinstalación. Entre las prestaciones ordinarias de los destinos normales se incluyen el ajuste por lugar de destino, el subsidio por lugar de destino difícil o por movilidad y el subsidio de alquiler; estos dos últimos sólo se conceden si se dan las condiciones necesarias.

4. Existen dos tipos de nombramientos para las misiones: por una parte, el nombramiento de funcionarios que prestarán sus servicios exclusivamente para la misión (en la actualidad la mayoría del personal de misión se corresponde a esta categoría) y el de los funcionarios asignados temporalmente a una misión especial desde otro lugar de destino permanente. Los funcionarios nombrados exclusivamente para prestar servicios de misión

---

<sup>1</sup> Es de observar que también existen cinco misiones de mantenimiento de la paz permanentes (es decir, no especiales) que son lugares de destino familiares. Los funcionarios asignados a estas misiones permanentes reciben el mismo trato que cualquier otro funcionario del sistema común que presta servicios en una oficina permanente, es decir, reciben todas las prestaciones ordinarias y sus familias pueden acompañarlos.

perciben la dieta por misión en lugar del ajuste por lugar de destino, el subsidio por lugar de destino difícil o por movilidad y el subsidio por asignación. Los funcionarios asignados temporalmente a una misión especial desde otro lugar de destino permanente siguen recibiendo las prestaciones de su lugar de destino de origen, y al mismo tiempo reciben la dieta por misión correspondiente al emplazamiento de la misión.

5. Las cuantías de la dieta por misión se determinan a partir de los gastos correspondientes al alojamiento a largo plazo, los alimentos y los gastos varios en el emplazamiento. Para fijar las cuantías de la dieta, los especialistas de las Naciones Unidas en materia de remuneraciones llevan a cabo estudios sobre el terreno. Se elabora una valoración pormenorizada de los costos en que incurren los funcionarios debido a su asignación o nombramiento para una misión especial. Bajo el concepto de gastos varios se tienen en cuenta los gastos que se consideran necesarios para mantener unas condiciones de vida razonables en la zona de la misión. Estos costos suelen incluir gastos incidentales (por ejemplo, llamadas telefónicas) y compras iniciales necesarias, tales como calentadores, generadores u otros equipos. Se presta atención a los costos indirectos que podrían derivarse de la ausencia de servicios públicos, o de su destrucción o interrupción, así como a otros costos adicionales que se acumulan a largo plazo en relación con la ausencia de instalaciones esenciales, productos básicos, bienes, servicios e infraestructura. Por otra parte, las dietas ordinarias están pensadas para los funcionarios de Naciones Unidas que viajan en misión oficial, y se basan en el suministro comercial de alojamiento y alimentos en un entorno que no se halla en situación de emergencia.

6. La desventaja del planteamiento basado en la dieta por misión se hizo aparente cuando muchas misiones especiales resultaron no ser tan temporales como se había supuesto en un principio; los funcionarios que prestaban servicios en una misión permanecían varios años – en lugar de los seis meses de duración normal de los contratos en la actualidad – en el lugar de destino. Si bien una asignación de corta duración en un lugar de destino no familiar puede ser aceptable para un funcionario con familia, las asignaciones de larga duración crean dificultades considerables cuando suponen una separación geográfica importante de la familia, a las que se añaden las posibles dificultades legales respecto de las condiciones de residencia en el país donde reside la familia. Por consiguiente, está bajo consideración una propuesta de abandonar el planteamiento basado en la dieta por misión a favor de otro planteamiento que utilizan otras organizaciones del sistema común.

### **III. El planteamiento correspondiente a las operaciones especiales**

7. Muchas organizaciones del sistema común de Naciones Unidas que operan en lugares de destino no familiares se sirven del planteamiento correspondiente a las operaciones especiales. Este planteamiento procura fomentar y facilitar la asignación de funcionarios calificados y con experiencia a lugares de destino no familiares. Además de las prestaciones ordinarias, se concede un subsidio para gastos de subsistencia por operaciones especiales como consideración de la necesidad de mantener dos hogares. Este arreglo permite a las organizaciones que lo aplican atraer y retener un mayor número de funcionarios con experiencia y de elevado desempeño para prestar sus servicios en lugares de destino difíciles y peligrosos.

8. El planteamiento correspondiente a las operaciones especiales se elaboró para dar respuesta a las necesidades de las organizaciones de destinar a sus funcionarios a un número creciente de lugares de destino no familiares. Las crecientes dificultades a la hora de lograr atraer a personal para trasladarse a esos lugares de destino resultaron en la necesidad imperiosa de que las organizaciones con operaciones orientadas al trabajo sobre el terreno encarasen este problema. El planteamiento tradicional de asignar a un funcionario a un lugar de destino no familiar no incluía la responsabilidad de la organización a la hora de colaborar en el cuidado de la familia del funcionario. Esta situación planteaba dificultades particulares

cuando la familia de un funcionario perdía su derecho de residencia legal en el anterior lugar de destino. Los miembros de su familia no tenían más opción que volver a un lugar donde pudieran residir y trabajar legalmente, generalmente el lugar de nacionalidad del funcionario o su cónyuge. La consecuencia en estos casos era una gran separación geográfica de las familias, y un mayor elemento de disuasión para la movilidad de los funcionarios precisamente a aquellos emplazamientos donde más necesario era su talento.

9. Como resultado de lo que antecede, las organizaciones orientadas al trabajo sobre el terreno han modificado su planteamiento a la hora de asignar funcionarios a lugares de destino no familiares. En lugar de asignar un funcionario a un lugar de destino no familiar donde prestará sus servicios, asignan al funcionario a un lugar de destino próximo que cuenta con una infraestructura familiar adecuada respecto de instalaciones escolares, médicas, de comunicaciones y de suministros. De ese modo, la familia puede instalarse en este emplazamiento, que se conoce como el lugar de destino administrativo. En algunos casos, la familia del funcionario también se puede instalar en el país de origen o en el anterior lugar de destino oficial, de ser ello posible legalmente. Los beneficios y prestaciones del funcionario correspondientes al emplazamiento (el ajuste por lugar de destino, por ejemplo) se basan en este lugar de destino administrativo, con la excepción de la licencia para visitar el país de origen y la licencia familiar. El lugar de destino administrativo también sirve como base para los viajes ocasionales del funcionario para fines de descanso y recuperación. Según este planteamiento, el funcionario también recibe unas dietas que en la actualidad se basan bien en la dieta por misión, donde esta existe, o bien en la dieta normal.

#### **IV. El planteamiento de la Corte Penal Internacional**

10. Cuando la Corte estableció sus primeras oficinas sobre el terreno, se suponía que serían oficinas más bien temporales. Por tanto, se decidió que los funcionarios de categoría profesional contratados internacionalmente que prestaran sus servicios en los emplazamientos sobre el terreno de la Corte recibirían compensación a tenor del planteamiento correspondiente a la dieta por misión para las misiones especiales de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Se utiliza el modelo de funcionarios asignados para prestar sus servicios exclusivamente a una misión especial. Por tanto, el personal asignado a las oficinas exteriores de la Corte recibe el sueldo básico neto más una dieta diaria por misión, y no recibe el subsidio por asignación. No se hace provisión para la instalación de las familias en un lugar de destino familiar próximo.

11. Al igual que las misiones especiales de las operaciones de mantenimiento de la paz de Naciones Unidas, las operaciones de la Corte sobre el terreno en Uganda, la República Democrática del Congo, Chad y la República Centroafricana ya no son necesariamente operaciones temporales. Las consideraciones respecto de la capacidad de la Corte a la hora de atraer y retener el personal altamente calificado necesario para prestar servicio en los emplazamientos de la Corte sobre el terreno son oportunas e importantes. Por consiguiente, la Estrategia de Recursos Humanos que se propone incluye la sugerencia de revisar el modelo de remuneración actual para los funcionarios que prestan sus servicios en emplazamientos sobre el terreno.

## **Anexo III**

### **Visión general de los contratos que se utilizan en la actualidad**

#### **Tipos de contratos y duración de los mismos**

1. La Corte Penal Internacional ofrece dos tipos de contrato a su personal: contratos de plazo fijo y contratos de corto plazo. Además de los contratos de personal, la Corte ofrece acuerdos sobre la prestación de servicios especiales tanto a los consultores como a los contratistas individuales.

#### **Contratos de plazo fijo**

2. Los contratos de plazo fijo se ofrecen a los funcionarios contratados tanto para cubrir puestos permanentes como en concepto de personal supernumerario en general. Estos se rigen por el Reglamento y el Estatuto del Personal de la Corte.

3. En el caso de los puestos permanentes, la duración de los contratos de plazo fijo suele ser de entre uno y tres años. La decisión respecto de si el aviso de vacante correspondiente a un puesto dado hará referencia a un contrato de tres años o a una duración inferior la adopta el supervisor responsable del puesto basándose en un análisis de las necesidades funcionales. Ha de existir la probabilidad de que el puesto en cuestión sea necesario durante un mínimo de tres años.

4. En cuanto a los contratos de plazo fijo correspondientes al personal supernumerario en general, la duración de los mismos viene determinada por el ciclo presupuestario. Como norma general, la aprobación de los puestos correspondientes al personal supernumerario en general sólo contempla una duración máxima de un año.

5. En el caso de los contratos de plazo fijo con una duración inferior a un año, ciertos subsidios y prestaciones (el subsidio por asignación, por ejemplo) se prorratean.

6. Para los nombramientos de plazo fijo de tres años de duración, el aviso de terminación de contrato se ha de efectuar con 60 días de antelación. En el caso de los contratos con una duración de entre seis meses y menos de tres años, el aviso de terminación se ha de efectuar con 30 días de antelación, mientras que para los contratos con una duración inferior a seis meses se ha de dar aviso de terminación con 15 días de antelación.

#### **Contratos de corto plazo**

7. Los contratos de corto plazo se ofrecen con una duración máxima de un mes, y se utilizan principalmente para el personal de idiomas (los intérpretes de conferencia, por ejemplo), los empleados de sala de reuniones o los ayudantes administrativos cuyos servicios sólo se necesitan para breves periodos. Las personas contratadas en virtud de contratos de corto plazo tienen la condición de personal de la Corte, pero ciertos beneficios y prestaciones no les son de aplicación. Para los contratos de corto plazo, el aviso de terminación se ha de dar con 7 días de antelación.

#### **Acuerdos sobre la prestación de servicios especiales**

8. Los acuerdos sobre la prestación de servicios especiales se ofrecen a los consultores que trabajan como contratistas individuales. Los contratistas individuales no tienen la

condición de personal de la Corte, y por tanto no les corresponden ni beneficios ni prestaciones, aparte de la remuneración convenida en el acuerdo.

9. En la actualidad la Corte no ofrece contratos continuos o permanentes.

--- 0 ---