

**Asamblea de los Estados Partes**

Distr.: general  
6 de mayo de 2009

ESPAÑOL  
Original: inglés

**Octavo período de sesiones**

La Haya

18 a 26 de noviembre de 2009

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

**A. Introducción**

1. En la gestión de los recursos humanos en el seno de la Corte se aplica una metodología común, si bien se respeta la independencia de los distintos órganos. Las consultas periódicas que celebran la Secretaria y el Fiscal constituyen un marco para la administración de todos los asuntos relacionados con los recursos humanos, entre ellos las publicaciones correspondientes a políticas de recursos humanos y al Reglamento y el Estatuto del Personal.

2. En su décimo período de sesiones, el Comité de Presupuesto y Finanzas (“el Comité”) “acogió favorablemente los informes de situación de la Corte sobre la contratación de personal y sobre la elaboración de una estrategia de recursos humanos, y manifestó que respaldaba la importancia atribuida en ellos a los objetivos específicos en materia de recursos humanos, en el marco de la aplicación del Plan Estratégico de la Corte.”<sup>1</sup> En este contexto, el Comité “tomó nota de que la Corte aplicaría alguna de las medidas y de que otras propuestas se perfeccionarían posteriormente y se remitirían, por conducto del Comité, al examen de la Asamblea, junto con indicaciones claras de todas las consecuencias para el presupuesto por programas. A este respecto el Comité, aun reconociendo las necesidades concretas de la Corte, insistió en que era aconsejable mantenerse en el marco del sistema común. Por consiguiente, respaldó una aplicación progresiva de los objetivos, que debía ser realista y compatible con los recursos y necesidades de la Corte. El Comité pidió que se le presentara un nuevo informe exhaustivo en su duodécimo período de sesiones.”<sup>2</sup>

3. También en su décimo período de sesiones, el Comité “recalcó la importancia de que una institución internacional de índole judicial dispusiera de un sistema deontológico. La Corte informó al Comité de que se había elaborado un código de conducta para los investigadores, y de que se estaba formulando un proyecto de código de conducta aplicable a toda la Corte, que en breve se pondría a disposición del personal. El Comité pidió a la Corte que, en su duodécimo período de sesiones, y en el marco del informe sobre recursos humanos, le presentara información actualizada sobre el proyecto de código de conducta, para tenerla en cuenta al hacer una revisión del sistema interno de justicia de la Corte.”<sup>3</sup>

\* Distribuido anteriormente con la signature ICC-ASP/8/CBF.1/6.

<sup>1</sup> Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su décimo período de sesiones (ICC-ASP/7/20, párrafo 41).

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> *Ibidem*, párrafo 48.

4. En su 11° período de sesiones, el Comité examinó el empleo en concepto de asistencia temporaria general y de puestos de plantilla, y recomendó “que el empleo en concepto de asistencia temporaria general en puestos que no estuvieran aprobados cesara antes del 31 de diciembre” de 2009.<sup>4</sup> El Comité “convino por tanto en continuar el examen de este asunto durante su siguiente período de sesiones, en el contexto de su consideración de los recursos humanos. Pidió a la Corte que presentara un informe en el que se reflejaran unos principios generales para determinar la base de financiación de los puestos, abordando en concreto la dotación de personal sobre el terreno y cualquier diferenciación entre los gastos básicos y los gastos situacionales. Por añadidura, el Comité esperaba que la Corte presentaría información suficiente sobre su política en cuanto a tipo y duración de los contratos como para permitir al Comité considerar la relación entre la base para la financiación y la duración de los contratos. El Comité deseaba considerar las repercusiones de estos asuntos sobre la contratación y la retención del personal.”<sup>5</sup> En parecido sentido, el Comité “recomendó que la Corte considerase qué pasos adicionales se podrían tomar para reducir la rotación del personal, con inclusión de la duración de los contratos y su previsibilidad.”<sup>6</sup> En el contexto de su examen del subprograma 3220 (Sección de Recursos Humanos), el Comité recomendó “que la Corte considerara la posibilidad de realizar misiones de contratación en países insuficientemente representados de todas las regiones.”<sup>7</sup>

5. En consonancia con las peticiones del Comité reseñadas arriba, el presente informe contiene información actualizada sobre la aplicación hasta la fecha de la estrategia de recursos humanos, así como sobre las actividades previstas para 2009 y 2010. También se incluye información sobre el código de conducta, la financiación de la asistencia temporaria general y consideraciones respecto de la relación entre los arreglos contractuales y la contratación y retención de personal.

## **B. La estrategia de recursos humanos**

6. Durante su décimo período de sesiones el Comité recibió un informe sobre el estado de la situación correspondiente al desarrollo de una estrategia de recursos humanos.<sup>8</sup> En él se recordaba que los objetivos en materia de recursos humanos se basaban en los siguientes objetivos estratégicos contenidos en el Plan Estratégico de la Corte:<sup>9</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.

---

<sup>4</sup> Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 11° período de sesiones (ICC-ASP/7/15, párrafo 45).

<sup>5</sup> *Ibidem*, párrafo 65.

<sup>6</sup> *Ibidem*, párrafo 60.

<sup>7</sup> *Ibidem*, párrafo 82.

<sup>8</sup> Informe de la Corte sobre recursos humanos – Desarrollo de una estrategia de recursos humanos: Informe sobre el estado de la situación (ICC-ASP/7/6).

<sup>9</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).

7. El marco para la estrategia de los recursos humanos abarca nueve objetivos específicos de recursos humanos, que se resumen en el cuadro 1.

**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
#14 <i>Contratación de personal</i>	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
#16 <i>Entorno propicio</i>	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
#17 <i>Promoción en el empleo del personal con buen desempeño</i>	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

### C. Aplicación de los objetivos de recursos humanos

8. Los objetivos estratégicos de recursos humanos abarcan una amplia gama de medidas. Tal como observó el Comité en su décimo período de sesiones, requieren una aplicación progresiva, que debe ser realista y compatible con los recursos y necesidades de la Corte. Al mismo tiempo, la Corte señala que se ha logrado un progreso considerable respecto de varios objetivos en el transcurso de 2008, y que se prevén progresos adicionales durante el curso de 2009 y 2010. En las secciones siguientes se describen los progresos alcanzados hasta la fecha y las actividades previstas para 2009-2010.

#### 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.

9. La contratación de personal continuó siendo el objeto principal de las actividades de la Corte en materia de recursos humanos durante el año 2008. Las colocaciones de funcionarios en vacantes disponibles siguen en aumento, ofreciendo al personal posibilidades de promoción de su carrera, mientras que las separaciones del servicio del personal de la organización inciden sobre la tasa de retención. Se han introducido, y se seguirán introduciendo, nuevas actividades en la esfera de la contratación del personal.

## **1.1 Contratación, colocación interna y tasas de renovación del personal**

10. En 2008, la Corte cubrió 195 vacantes de puestos de plantilla, un número sin precedentes. De éstos, 151 se correspondían a nombramientos de candidatos externos. El elevado número de nombramientos de candidatos externos se puede atribuir, por una parte, al atractivo continuado de la Corte como posible empleador, y por la otra a las medidas adoptadas durante el cuarto trimestre de 2007, que tenían por objeto agilizar los procesos de contratación de personal y aumentar la eficiencia de la Corte al respecto. Cabe observar en este sentido que las actividades de contratación de la Corte también cubren la contratación por concepto de asistencia temporaria general, que, en muchos aspectos, no varía mucho de la contratación para cubrir puestos de plantilla. La elevada tasa de contratación de personal se ha mantenido en los dos primeros meses de 2009. En el informe de ejecución que se presenta al Comité por separado se incluye información actualizada respecto de la contratación de personal durante los tres primeros meses de 2009. De las 195 vacantes cubiertas, 44 lo fueron por funcionarios de la Corte. Esto representa una proporción del 29% en términos de nombramientos internos respecto de los externos.

11. En 2008, dejaron la Corte 64 funcionarios en total. La tasa mensual de renovación del personal fluctúa entre el 7 y el 14 por ciento, y para el año 2008 la tasa anual representó un 12%. El promedio general para los sectores público y privado representa el 20 por ciento. Así, se considera que la tasa de renovación del personal de la Corte es saludable: a tenor de una encuesta realizada en 2008 por la Comisión de Administración Pública Internacional, la tasa media de renovación del personal para las organizaciones de las Naciones Unidas representa el 7,5%, porcentaje que en opinión de muchas organizaciones resulta insuficiente a la hora de asegurar tanto la entrada de nuevas destrezas y conocimientos como la promoción de las perspectivas de carrera de sus funcionarios. En este sentido, la Corte tiene presente que la retención de funcionarios cualificados es una prioridad clave, y las medidas destinadas a apoyar la retención de ese personal forman parte integrante de las actividades realizadas en las esferas estratégicas de crear un entorno propicio y de ofrecer oportunidades de promoción en el empleo del personal con buen desempeño. Entre estas medidas se incluyen un sistema de gestión del desempeño creíble y transparente, el acceso a oportunidades de formación y desarrollo y el suministro de estabilidad contractual y de sistemas de remuneración adecuados y competitivos, incluso programas de seguridad social, programas adecuados de salud, asistencia y prestaciones, así como oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera. El progreso logrado respecto de estas medidas se examina en las secciones B.2 y B.3 a continuación.

12. Teniendo en cuenta las colocaciones internas y la renovación del personal, el aumento neto en el número de funcionarios a finales de 2008 respecto de 2007 ascendió a 75 funcionarios adicionales. Por tanto, a 31 de diciembre de 2008 la Corte contaba con 587 funcionarios ocupando puestos de plantilla.

13. En los cuadros 2 y 3 se resumen los resultados de la contratación, los nombramientos, la colocación interna y la renovación de personal por programa principal a 31 de diciembre de 2008.

**Cuadro 2: Resultados de la contratación de personal**

	Puestos presupuestados	Recuento	Tasa de vacantes	Tasa de control al azar	Subcontratación	Separaciones del servicio (2008)	Separaciones (%)	Equilibrio de género (mujeres)
<b>Corte</b>	<b>679</b>	<b>590</b>	<b>16%</b>	<b>13%</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>N/D</b>	<b>48%</b>
Judicatura	43	37	16%	14%	5	4	N/D	73%
Fiscalía	206	194	10%	6%	7	24	N/D	51%
Secretaría	413	354	18%	14%	45	44	N/D	45%

*Las cifras anteriores incluyen cuatro puestos presupuestados para funcionarios elegidos (tres en la Fiscalía y uno en la Secretaría)*

**Cuadro 3: Nombramientos y renunciaciones en la Corte durante 2008**

	Nombramientos externos	Nombramientos internos	Renunciaciones	Paso a ATG	Adscripción	LESGS*	Despidos	Aumento neto
Judicatura								
Programa principal I	12	0	3	0	0	1	0	8
Fiscalía								
Programa principal II	54	28	19	5	0	0	0	30
Secretaría								
Programa principal III	83	16	38	3	2	0	1	39
Secretaría de la AEP								
Programa principal IV	0	0	2	0	0	0	0	-2
Secretaría del FFV								
Programa principal VI	1	0	2	0	0	0	0	-1
Oficina del Proyecto de Locales Permanentes								
Programa principal VII	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total Corte</b>	<b>151</b>	<b>44</b>	<b>64</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>75</b>

\* Licencia especial sin goce de sueldo

## 1.2 Nuevas actividades de contratación de personal

14. La Corte ha decidido ampliar su utilización de listas de candidatos. Estas listas incluyen aquellos candidatos cualificados para determinados puestos que hasta el momento no han sido seleccionados para un puesto específico. Los solicitantes pueden ser incluidos en una lista de candidatos, bien solicitando un puesto específico y siguiendo el proceso de selección sin ser el candidato final o bien solicitando puestos vacantes de las listas. Las listas de candidatos se han utilizado en el pasado para determinadas funciones genéricas, como son las de investigadores, personal de seguridad o auxiliares administrativos. Esta metodología se ampliará para cubrir otras esferas funcionales, y se alentará el empleo de listas de candidatos en todos los órganos.

15. La Sección de Recursos Humanos ha elaborado nuevas directrices en materia de contratación de personal, que en la actualidad están siendo objeto de consultas y estudios entre los órganos. Las directrices especifican los criterios de cualificación para las distintas categorías y niveles. Además del mayor empleo de listas de candidatos, las directrices proponen una aplicación más flexible de los criterios en materia de cualificación. Por ejemplo, para determinadas funciones del cuadro orgánico es posible renunciar al requisito actual de obtención de experiencia laboral pertinente tras la obtención del título universitario correspondiente. Dentro de la Fiscalía, se han introducido herramientas de evaluación adicionales con el fin de reforzar el proceso de contratación de funcionarios del cuadro orgánico.

16. En relación con las actividades de contratación de personal dirigidas a países sin representación o insuficientemente representados, la Corte realizó una visita a un país destacado en enero de 2009. La Corte recibe con regularidad visitas de alto nivel, incluso de ministros y delegaciones parlamentarias, y realiza visitas en el marco de sus responsabilidades en materia de relaciones exteriores. Siempre que en estas visitas participe un representante de un Estado insuficientemente representado en la plantilla de la Corte, ésta inicia una conversación respecto de posibles iniciativas destinadas a aumentar el número de candidatos adecuados para los puestos. La Fiscalía tiene previsto llevar a cabo un seminario de capacitación en los Estados Partes insuficientemente representados destinado a posibles candidatos originarios de distintas instituciones tanto jurídicas como de aplicación de la ley. Está previsto que la propuesta se ponga en ejecución en 2009.

17. Como alternativa a las visitas costosas por sus funcionarios, la Corte procurará durante 2009 realizar campañas de contratación virtual por medio de videoconferencias organizadas con universidades pertinentes, colegios de abogados y otras instituciones adecuadas. Entre las actividades de contratación adicionales se incluirán los acuerdos en materia de programas de pasantías, así como la consideración de la posible introducción de las categorías de funcionario subalterno del cuadro orgánico y de experto adjunto, de conformidad con los programas que existen en la práctica totalidad de la organizaciones del sistema común, incluidos los Tribunales *ad hoc* y la Corte Internacional de Justicia en La Haya.

18. Con objeto de dar apoyo adicional a una gestión más eficiente de la contratación de personal, se introducirá en 2009 la función de contratación electrónica del programa SAP de la Corte.

## **2. Un entorno propicio que valore la diversidad de todo el personal**

19. En el contexto de la estrategia en materia de recursos humanos, el concepto de un “entorno propicio”, reflejado en el objetivo estratégico 16 del Plan Estratégico de la Corte, se tradujo en tres objetivos específicos en materia de recursos humanos, correspondientes a las condiciones de servicio y los sistemas de remuneración, el bienestar del personal y los sistemas de justicia interna. A lo largo de 2008 y en la primera parte de 2009, la Corte sentó las bases para modificaciones y mejoras en cada una de las tres esferas.

### **2.2 Condiciones de servicio y sistemas de remuneración interesantes para todo el personal de la Corte tanto en la sede como en los lugares de destino sobre el terreno**

20. Respecto de las condiciones de servicio de la Corte, se han logrado o iniciado progresos dirigidos específicamente a las condiciones que rigen la remuneración y las prestaciones de los funcionarios que prestan servicio en lugares de destino sobre el terreno, el desarrollo de políticas en materia de recursos humanos y las disposiciones en materia de seguridad social. Se han obtenido destacados progresos respecto de la reducción del número de contratos de asistencia temporaria general que no estaban previstos en el presupuesto por programas. También está previsto realizar en 2009 un estudio de la duración de los contratos.

#### **2.2.1 Condiciones de servicio para el personal en los lugares de destino sobre el terreno**

21. En los lugares de destino sobre el terreno, la Corte emplea en la actualidad a funcionarios de los servicios generales de contratación local, funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional, y también a una categoría híbrida de funcionarios de los servicios generales “internacionalizados” que trabajan como personal de seguridad sobre el terreno.

22. Por lo que respecta a los servicios generales de contratación local, el conjunto general de remuneración y prestaciones, que se basa en el del sistema común, se considera adecuado para el personal de la Corte. Ello no obstante, en el pasado surgieron problemas debido a que los funcionarios de los servicios generales de las oficinas sobre el terreno habían sido contratados como asistencia temporaria general, y también debido al nivel de los puestos. Posteriormente, ambos problemas se han resuelto con éxito. La mayoría de los puestos correspondientes a asistencia temporaria general fueron aprobados por la Asamblea como puestos de plantilla en el presupuesto por programas para 2009 (el personal de limpieza sigue siendo contratado como asistencia temporaria general). A partir de diciembre de 2008, la Secretaría llevó a cabo concursos para la contratación de personal destinado a cubrir los 27 puestos nuevos de los servicios generales sobre el terreno (así como los siete puestos restantes aprobados como asistencia temporaria general). Todos estos puestos se habían cubierto a principios de febrero de 2009. Los puestos de auxiliares administrativos y chóferes fueron objeto de una revisión realizada por un experto externo en evaluación de puestos de trabajo, quedando reclasificados a un nivel superior, con lo cual en la actualidad sus categorías son comparables a las que se les aplican en otras organizaciones del sistema común.

23. Subsiste cierta preocupación respecto de la seguridad física del personal local de la Corte. Sin duda, su relación con las operaciones de la Corte en sus países de origen plantea riesgos distintos para el personal nacional que en el caso de las organizaciones humanitarias de Naciones Unidas. Por tanto, en 2009 la Corte revisará su política respecto de la aplicación de determinadas normas de seguridad residencial a este grupo de funcionarios.

24. Los funcionarios del cuadro orgánico que prestan sus servicios sobre el terreno son personal de contratación internacional. Su remuneración sigue el modelo de “nombramiento de misión” de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, lo cual significa que los funcionarios del cuadro orgánico que prestan sus servicios sobre el terreno solamente reciben el sueldo neto más las dietas por misión. No se añade el ajuste por lugar de destino. Desde el inicio de las operaciones de la Corte sobre el terreno en 2005, se ha puesto de manifiesto que este modelo no es ni competitivo (el nombramiento de misión solamente se emplea en otras organizaciones del sistema común para determinados funcionarios contratados a corto plazo para las operaciones de mantenimiento de la paz) ni justo, en el sentido de que resulta en que un funcionario de la categoría P-2 que trabaja en La Haya con unas condiciones de vida excelentes recibe un sueldo más elevado que un P-2 que trabaja sobre el terreno con unas condiciones de vida difíciles.

25. Un problema adicional que plantea para la Corte el despliegue sobre el terreno son las repercusiones financieras de la reasignación de funcionarios de los servicios generales a distintos emplazamientos sobre el terreno. Con el actual tipo de contratos, estos despliegues adicionales destinados a aportar flexibilidad a la hora de cubrir necesidades operacionales tienen como resultado unos costos más elevados para la institución.

26. Ya se han señalado anteriormente a la atención del Comité los problemas relacionados con el actual modelo. En su décimo período de sesiones, el Comité también examinó la comparación que le proporcionó la Corte con otras organizaciones que operaban con el planteamiento de operaciones especiales.<sup>10</sup> Tras un examen de las posibles opciones, el Secretario presentó al Fiscal una propuesta en la que se recogen ideas para un modelo de remuneración más competitivo, que incluiría el ajuste por lugar de destino pero no adoptaría el planteamiento de operaciones especiales, que no se considera un modelo factible para la Corte.

27. En paralelo con el examen interno realizado por la Corte, la Asamblea General de las Naciones Unidas examinó el modelo de nombramiento de la Secretaría para las misiones de sus operaciones de mantenimiento de la paz. El 23 de diciembre de 2009, la Asamblea General decidió abolir el modelo y conceder a los funcionarios que prestaran sus servicios sobre el terreno durante un período superior a tres meses los beneficios y prestaciones normales de la categoría del cuadro orgánico, a saber, ajuste por lugar de destino, prima por asignación, subsidio por envío de efectos personales, prestación por movilidad, plus por condiciones de vida difíciles y subsidio de alquiler. De ahora en adelante, sólo se pagarán dietas por misión a los funcionarios en “situación de viaje” con una duración máxima de tres meses. No se concederán al personal de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas dietas por operaciones especiales.<sup>11</sup>

28. La abolición del modelo de nombramiento de misión entró en vigor el 1º de enero de 2009. En la actualidad, por tanto, la Corte es la única organización de las que aplican el sistema común que continúa utilizando este modelo de remuneración. Teniendo presente la recomendación del Comité a efectos de que la Corte quede dentro del marco del sistema común, ésta está examinando las posibles ramificaciones de la transición al ajuste por lugar de destino, incluidos los arreglos transitorios para el ejercicio en curso.

29. La Secretaría ha propuesto al Fiscal, para el grupo de personal de seguridad que presta servicio como personal de los servicios generales “internacionalizado”, la introducción de la categoría de servicio sobre el terreno; este asunto está bajo consideración en la actualidad.

---

<sup>10</sup> Informe de la Corte sobre recursos humanos – Desarrollo de una estrategia de recursos humanos: Informe sobre el estado de la situación (ICC-ASP/7/6, anexo II).

<sup>11</sup> Resolución de la Asamblea General A/RES/63/250 de 24 de diciembre de 2008, titulada “Gestión de los recursos humanos”.

### **2.2.2 Desarrollo de una política de recursos humanos**

30. La ausencia de varias políticas y directrices clave en materia de recursos humanos ha resultado ser una fuente de ineficiencia, en tanto en cuanto las decisiones se han de adoptar bien caso por caso o bien por defecto, haciendo referencia a las políticas comparables del sistema común. Esta situación ha hecho a la Corte correr el riesgo de dar a casos y solicitudes similares un trato desigual, lo que a su vez, en algunos casos, se traduce en apelaciones y quejas por parte del personal. La Secretaria y el Fiscal han hecho hincapié en la necesidad de elaborar una base de política cabal para la gestión de los recursos humanos de la Corte. En 2008, la Corte publicó varias políticas relacionadas con la gestión de los recursos humanos, entre ellas las correspondientes a empleo a tiempo parcial, procedimientos disciplinarios, obligaciones jurídicas privadas y expedientes oficiales de situación. En la actualidad se están elaborando futuras políticas sobre acuerdos de servicios especiales, nombramientos a corto plazo, determinación de los incrementos dentro de la categoría, movilidad interna dentro de la organización, reclasificación, impugnación de la evaluación del desempeño, directrices para la contratación de personal y otras relacionadas con prestaciones y derechos específicos.

31. Reviste especial importancia en este sentido la elaboración del proyecto de código de conducta, que ha alcanzado su fase final, siendo presentado a la dirección para su examen y consideración en marzo de 2009.

### **2.2.3 Disposiciones en materia de seguridad social**

32. En enero de 2009, la Corte firmó un acuerdo con su proveedor de seguro médico colectivo por el que se permitirá a los funcionarios con derecho a ello, siempre que hayan llegado a la edad de jubilación y deseen jubilarse de la Corte, optar por continuar asegurados en su condición de jubilados. En la actualidad, los jubilados habrán de sufragar la totalidad de los costos del seguro, sin derivarse para la Corte costo alguno del seguro de salud posterior al tiempo de servicio.

33. En 2009 se ofrecerá al personal un programa de seguro de vida optativo, que cubrirá la enfermedad no profesional, los accidentes y la defunción, una vez más, sin costos para la organización.

### **2.2.4 Asistencia temporaria general**

34. El Comité también pidió a la Corte que elaborase principios generales para la determinación de la necesidad y la base de financiación para la asistencia temporaria general<sup>12</sup> y que regularizase su empleo. Los principios para la determinación de la necesidad de asistencia temporaria general se reflejan en el cuadro 4.

---

<sup>12</sup> Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas, septiembre de 2008; ICC-ASP/7/15.

**Cuadro 4: Asistencia temporaria general: categorías y descripciones**

<b>Categoría</b>	<b>Descripción</b>
<b>Función aprobada</b>	La asistencia temporaria general realiza una función aprobada por la Asamblea en el presupuesto. Se considera que la función es de índole temporal y que por tanto no justifica la creación de un puesto de plantilla.
<b>Función sustitutoria</b>	La asistencia temporaria general realiza las funciones de un puesto de plantilla: <ul style="list-style-type: none"> <li>• que se encuentra vacante,</li> <li>• cuyo titular está en situación de licencia prolongada sin goce de sueldo (por ejemplo, licencia especial sin goce de sueldo, adscripción o préstamo).</li> </ul>
<b>Función nueva/modificada</b>	La asistencia temporaria general realiza funciones en relación con una necesidad sobrevenida que no se había previsto en el presupuesto.
<b>Función específica</b>	Asistencia temporaria general que requiere la rendición de informes independientes, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en sustitución del Fondo para Contingencias,</li> <li>• para dar apoyo a proyectos de un fondo fiduciario u otras funciones financiadas por fuentes extra-presupuestarias.</li> </ul>

35. Respecto de la dotación de personal sobre el terreno, y como se indica anteriormente, la conversión de la mayoría de los puestos de los servicios generales contratados localmente de puestos de asistencia temporaria general a puestos de plantilla ha resuelto este aspecto específico de la solicitud del Comité.

36. Por lo que respecta a la solicitud por el Comité de una explicación para la diferenciación entre los gastos básicos y los gastos situacionales, la Corte confirma que esta diferenciación no incide sobre la decisión de crear un puesto de plantilla o un puesto de asistencia temporaria general. La diferenciación entre los gastos básicos y los gastos situacionales se refleja en las directrices presupuestarias de la Corte que se reproducen en el cuadro 5 a continuación.

**Cuadro 5: diferenciación entre los gastos básicos y los gastos situacionales**

<b>Gastos básicos</b>	Gastos necesarios para establecer y sostener a la Corte como organización con capacidad básica para estar en condiciones de reaccionar ante situaciones antes de que se inicie una investigación. Los gastos básicos comprenden los correspondientes a los magistrados, los funcionarios elegidos con su apoyo, los servicios esenciales para el mantenimiento de las funciones administrativas básicas de la Corte y sus locales, y la capacidad necesaria para llevar a cabo análisis iniciales, así como funciones investigativas, fiscales y judiciales antes del inicio de una investigación.
<b>Gastos situacionales</b>	Los gastos generados por las actividades resultantes de la decisión de iniciar una investigación de una situación (bien por el Fiscal en virtud del artículo 53 o por la Sala de Cuestiones Preliminares en virtud del párrafo 4 del artículo 15 del Estatuto de Roma).

37. Respecto de la recomendación del Comité a efectos de que el empleo en concepto de asistencia temporaria general en puestos que no estuvieran aprobados cesara antes del 31 de diciembre de 2008, la Corte confirma que esta recomendación se ha puesto en ejecución en la medida posible. Tras el séptimo período de sesiones de la Asamblea, la Secretaría realizó un estudio sistemático de toda la asistencia temporaria general en los programas principales I, III, IV, VI y VII. En unos pocos casos en los programas principales I, III, IV y VI, cuando se cubrieron puestos de plantilla con asistencia temporaria general mientras se llevaba a cabo un concurso de selección de personal para cubrir el puesto vacante, la Corte autorizó una ampliación hasta finales de febrero de 2009 como medida excepcional, con la condición de

que para entonces el concurso de selección habría de estar concluido y no se concederían ampliaciones adicionales. Como resultado, el número de instancias de asistencia temporaria general que no se especifican en el presupuesto se ha reducido drásticamente, y al mes de marzo de 2009 esta asistencia temporaria general únicamente se emplea en circunstancias muy excepcionales o para cubrir los puestos de funcionarios en licencia por maternidad u otra licencia prolongada. No obstante, incluso estas circunstancias excepcionales se someterán a un cuidadoso escrutinio. Dentro de la Secretaría, el número de instancias de asistencia temporaria general “sin aprobación”, que ascendía a 34 en septiembre de 2008, se ha reducido a 4 al mes de marzo de 2009.

38. Dentro de la Fiscalía, en diciembre de 2008 se realizó un estudio pormenorizado de todas las solicitudes de asistencia temporaria general, y se adoptó un procedimiento operativo normalizado para velar por el empleo adecuado en concepto de asistencia temporaria general de conformidad con las recomendaciones del Comité que hizo suya la Asamblea.<sup>13</sup>

39. Se presentará por separado información correspondiente a la situación en materia de asistencia temporaria general a 31 de marzo de 2009.

### **2.2.5 Tipos de contrato y duración de los mismos**

40. En su décimo período de sesiones, el Comité recibió información respecto de los tipos de contrato que la Corte ofrece en la actualidad.<sup>14</sup>

41. La Corte tiene intención de elaborar, como parte de sus actividades de desarrollo de políticas de recursos humanos, criterios correspondientes a la ampliación de los contratos y su duración. Este ejercicio se ocupará de las preocupaciones manifestadas por los funcionarios respecto de una falta de claridad acerca de la duración de las ampliaciones, que suele ser de entre uno y tres años. En casos excepcionales, relacionados principalmente con asuntos de desempeño, la Secretaria o el Fiscal, o los funcionarios en quienes deleguen su autoridad, pueden aprobar una duración inferior a un año.

42. Además de la determinación de los principios que rigen las ampliaciones de los contratos, la Corte ha iniciado un examen de la viabilidad de la introducción de contratos a más largo plazo, por ejemplo de cinco años de duración, así como de contratos de nombramiento continuo (de duración abierta). En este contexto, y al igual que en el caso de las condiciones de servicio para los funcionarios del cuadro orgánico sobre el terreno, las novedades más recientes del sistema común constituyen un importante aporte a las deliberaciones de la Corte respecto de su marco de arreglos contractuales.

43. En su informe anual correspondiente a 2006, la Comisión de Administración Pública Internacional recomendó a la Asamblea General la adopción de un amplio marco de arreglos contractuales.<sup>15</sup> Estos arreglos contractuales comprenderían tres tipos de nombramiento, a saber, temporario, de plazo fijo y continuo. Las organizaciones de sistema común dieron su acuerdo al marco, que fue aprobado oficialmente por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución A/RES/63/250.<sup>16</sup> La determinación de las modalidades del marco contractual será responsabilidad de cada organización del sistema común. No obstante, es probable que todas las organizaciones introduzcan o vuelvan a introducir la modalidad de

---

<sup>13</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, séptimo período de sesiones, La Haya, 14 a 22 de noviembre de 2008* (publicación de la Corte Penal Internacional, ICC-ASP/7/20), volumen I, párrafos 7 y 11.

<sup>14</sup> Véase el Informe de la Corte sobre recursos humanos – Desarrollo de una estrategia de recursos humanos: Informe sobre el estado de la situación (ICC-ASP/7/6, anexo III), que se reproduce en el anexo del presente documento para fines de referencia.

<sup>15</sup> Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2006 (A/63/221).

<sup>16</sup> Resolución de la Asamblea General A/RES/63/250 de 24 de diciembre de 2008, titulada “Gestión de los recursos humanos”.

nombramiento continuo. La Secretaría de Naciones Unidas prevé que los nombramientos continuos se podrán otorgar tras cinco años de servicio, y que estarán sujetos al cumplimiento de determinados criterios específicos, en particular en cuanto al desempeño.

44. Los nombramientos continuos son contratos sin fecha de terminación. No obstante, ello no implica que la organización no pueda rescindir un nombramiento continuo. Al igual que en el caso de los nombramientos de plazo fijo, los nombramientos continuos se pueden rescindir por causa de ejecución insatisfactoria, de resultados de la eliminación del puesto de plantilla que ocupa el titular, o cuando la rescisión fuera de interés para la organización por otro motivo. De hecho, tanto la experiencia como la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo han demostrado que la no ampliación de un contrato de plazo fijo está sujeta a los mismos requisitos que rigen la rescisión de los contratos.

45. El otorgamiento de nombramientos de más largo plazo, o de nombramientos continuos, aportaría varias y señaladas ventajas a la Corte. Si bien no se dispone de datos empíricos que establezcan una relación entre la tasa de renovación del personal de la Corte y la duración de sus contratos, cabe suponer sin miedo a equivocarse que los nombramientos a más largo plazo aportarían al personal una mayor medida de seguridad. Es sabido que la incertidumbre en cuanto a si se ampliará o no un contrato es motivo de ansiedad y preocupación para los funcionarios y sus familias, y por ende los contratos a más largo plazo aumentarían el bienestar de los funcionarios y podrían fomentar en ellos un mayor sentido de compromiso para con la organización. De igual manera, si bien no debería otorgarse inmediatamente un nombramiento de cinco años o continuo a un funcionario de reciente contratación, es probable que la perspectiva de alcanzar una situación de seguridad en el empleo a más largo plazo represente una motivación poderosa a la hora de establecer una relación contractual con la Corte. Por último, la introducción de nombramientos a más largo plazo o de nombramientos continuos aportaría considerable eficiencia administrativa, ya que las ampliaciones de los contratos exigen tiempo y esfuerzo de los supervisores que llevan a cabo la contratación, los jefes de los órganos o los funcionarios en quienes éstos delegan su autoridad y la Sección de Recursos Humanos. La duración de los contratos es de entre uno y dos años. Suponiendo una duración media del contrato de dos años, y suponiendo una dotación de personal de 1.000 funcionarios, la introducción de contratos de duración abierta podría traducirse en una reducción de hasta 500 ampliaciones al año.

46. En base a las consideraciones que se han expuesto, la Corte examinará la posibilidad de introducir nombramientos continuos o contratos de cinco años de duración, o ambos, a partir de 2010.

### **2.3 Bienestar del personal**

47. En 2008, la Corte continuó sus esfuerzos destinados a brindar asistencia a los funcionarios de nueva contratación mediante la prestación de servicios de apoyo, con el fin de ayudarles a establecerse en su nuevo entorno.

48. La Dependencia de Salud y Bienestar de la Sección de Recursos Humanos elaboró un nuevo conjunto de documentación con fines informativos para los cónyuges, las parejas y los familiares de los funcionarios, en el que se incluye información sobre las posibilidades de carrera, y que también tiene por objeto facilitar la integración mediante la creación de una nueva red social y de apoyo.

49. De resultados del incremento en las actividades sobre el terreno, incluida la sensibilización, las principales esferas de trabajo de la Dependencia de Salud y Bienestar son el apoyo a las misiones sobre el terreno y un entorno de trabajo sano. En la actualidad, un proyecto de apoyo médico sobre el terreno se encarga de prestar cuidados médicos de

urgencia y de velar por el acceso a los cuidados sanitarios sobre el terreno. Se han elaborado publicaciones de información sobre el país para los viajes en misión y el despliegue sobre el terreno, y pronto se pondrá en ejecución un nuevo proyecto a tenor del cual se organizarán sesiones individuales de intervención psicológica con anterioridad y con posterioridad a las misiones. Todo ello se suma al asesoramiento en materia de salud previo a los viajes, las vacunaciones y otras medidas preventivas ya existentes.

50. Como parte de una iniciativa de la Corte en su totalidad, el oficial de bienestar del personal dirige talleres de sensibilización en materia de traumatización secundaria para prestar apoyo a los funcionarios que trabajan con personas traumatizadas o con documentación con posible contenido difícil. Este programa de talleres tiene como fin sensibilizar a los funcionarios acerca de los riesgos de traumatización secundaria, y ayudarles a identificar sus síntomas y a elaborar mecanismos preventivos al respecto. Previa solicitud, y con una frecuencia regular, se organizan tanto talleres de sensibilización relativos al estrés como los correspondientes ejercicios en grupo.

51. Por lo que respecta a la normativa, durante el segundo trimestre de 2009 se publicará una instrucción administrativa sobre las disposiciones en materia de licencia de enfermedad. Se prevé para 2010 la elaboración de una política más completa en materia de conciliación entre la vida laboral y la personal.

#### **2.4 Administración de la justicia interna**

52. Los mecanismos formales para la administración de la justicia interna, que consisten en un consejo de apelaciones y un consejo consultivo disciplinario e incluyen el derecho de apelación externa ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, están sólidamente establecidos. En 2008 se publicó una nueva instrucción administrativa sobre procedimientos disciplinarios. La Asamblea también está considerando posibles medios para reforzar la capacidad de la Corte a la hora de investigar las faltas de conducta, en el contexto de la constitución de un mecanismo de supervisión independiente.

53. En 2009, el principal objetivo será el establecimiento de mecanismos oficiosos para gestionar los conflictos y proporcionar asistencia al personal en materia de resolución de conflictos y mediación. Si bien no se propone la creación de un puesto de mediador para ocuparse de la resolución oficiosa de conflictos y la mediación, se reconoce no obstante que muchas disputas y conflictos se podrían resolver a través de la mediación y el asesoramiento previos a la fase formal de apelaciones y procedimientos disciplinarios. Por tanto, se capacitará a miembros del personal con objeto de que asuman esas funciones internas de asesoramiento y mediación.

54. La Corte desea señalar la importante aportación realizada por el órgano representativo del personal en el contexto de la administración de la justicia interna. Los miembros de este órgano han prestado asistencia a muchos funcionarios en situaciones difíciles sin dejar de mantener un diálogo abierto y constructivo con la administración. El comité ejecutivo del órgano representativo del personal se reúne con frecuencia regular con los jefes de los órganos y de la Sección de Recursos Humanos.

### **3. Oportunidades de promoción en el empleo para el personal con buen desempeño**

55. En la estrategia de recursos humanos, el objetivo estratégico 17, de “promoción en el empleo”, se plasmó como tres objetivos específicos de recursos humanos, correspondientes a la gestión del desempeño, la formación y la capacitación y la gestión y promoción de la carrera.

### 3.1 Gestión del desempeño

56. Un sistema de gestión del desempeño creíble y transparente, y que funcione cabalmente, es la base para otros muchos programas y actividades de gestión de los recursos humanos. Si bien la Corte lleva cierto tiempo aplicando un sistema de evaluación del desempeño basado tanto en la competencia como en el logro de resultados, esta aplicación no ha sido sistemática en toda la Corte. Por añadidura, en muchos sectores de la organización sólo se evaluaba a los funcionarios en relación con una próxima ampliación de su contrato, es decir, en el caso de los contratos de más largo plazo, sólo una vez cada dos o tres años.

57. En 2008 se lograron considerables progresos respecto de una mejor aplicación por la Corte del sistema de gestión del desempeño. En agosto de 2008, la Secretaría propuso a todos los programas principales un plan para mejorar e institucionalizar plenamente el sistema. Entre otras, se introdujeron las siguientes medidas:

- a) Un ciclo anual y obligatorio correspondiente a la planificación del trabajo, tanto en los ámbitos de las divisiones, las secciones y las dependencias como a nivel individual;
- b) Un ciclo anual y armonizado correspondiente a las evaluaciones y revisiones semestrales del desempeño individual; y
- c) Un ciclo anual y armonizado correspondiente a la elaboración de planes de formación y desarrollo del personal, tanto individuales como para los órganos en su totalidad.

58. Con objeto de dar apoyo a la transición a un ciclo anual más riguroso en su aplicación y armonización, entre noviembre de 2008 y febrero de 2009 se elaboró y presentó dentro de la Secretaría un programa completo de capacitación, integrado por cuatro módulos:

- a) Introducción a la gestión del desempeño;
- b) Planificación del trabajo y constitución de objetivos;
- c) Comunicación; y
- d) Intercambio de información y aprendizaje y desarrollo.

Participaron los gestores y el personal con responsabilidades de supervisión, así como los miembros del órgano representativo del personal.

59. Entre las actividades adicionales previstas para 2009 en esta importante esfera se incluyen el perfeccionamiento del formulario de evaluación y el seguimiento del cumplimiento del ciclo anual. Para 2010 está previsto un estudio completo de la actual herramienta de evaluación, incluida la consideración de las mejores prácticas. En esa etapa, se debería considerar la introducción de incentivos basados en el desempeño, comprendidos los incentivos económicos.

60. En el seno de la Fiscalía, la estrategia de gestión del desempeño se ha centrado en aumentar el desarrollo, la comprensión y la divulgación de normas operativas claras. Está en curso la publicación del reglamento de la Fiscalía, y se está elaborando un manual de operaciones, en el que se detallan la función y la misión de cada funcionario y los procesos que éstos han de seguir en la ejecución de su mandato. Este nivel de claridad es necesario para velar por una evaluación adecuada del desempeño.

61. Las medidas relacionadas con la evaluación que se reseñan arriba constituyen un aspecto importante de la gestión del desempeño. Estas medidas, no obstante, examinan actividades ya pasadas. Las medidas que se centran en las actividades futuras y en el desarrollo revisten como mínimo igual importancia para una gestión cabal del desempeño. Así, la gestión del desempeño forma parte integrante de los programas de desarrollo de la carrera, y está estrechamente vinculada con la capacidad de la Corte a la hora de apoyar el desarrollo por medio de la formación y la capacitación.

### **3.2 Formación y capacitación**

62. El acceso a la formación y la capacitación es un elemento motivador importante a la hora de atraer y retener a un personal cualificado. Con el fin de controlar los incrementos presupuestarios, el presupuesto de la Corte para capacitación se ha mantenido invariable, a pesar del número creciente de funcionarios. Algunas actividades de capacitación se pueden realizar sin que varíe su costo, con independencia del número de participantes, mientras que otras requieren multiplicar el costo por el número de participantes. En 2008, aproximadamente la mitad del presupuesto de capacitación centralizado se invirtió en formación general de idiomas (español, francés e inglés) así como en algunas actividades de capacitación lingüística especializada (por ejemplo, capacidades de redacción en francés). Por añadidura, la Sección de Recursos Humanos elaboró e impartió capacitación correspondiente a gestión del desempeño (según se indica arriba), cohesión de equipos, capacidades de comunicación y formación de orientación. La Sección de Tecnologías de la Información y la Comunicación, junto con la Sección de Presupuesto y Finanzas, organizaron capacitación interna para los oficiales certificadores de SAP así como para el personal sobre el terreno. Se otorgan certificados de participación a los funcionarios que reciben capacitación de SAP y de idiomas. Las correspondientes secciones continuaron organizando capacitación técnica y especializada, por ejemplo, capacitación en materia de seguridad.

63. En mayo de 2008, la Fiscalía adoptó una nueva metodología para la identificación de las necesidades de sus funcionarios en materia de formación y capacitación. La Fiscalía y la Secretaría realizaron una evaluación global conjunta de las necesidades de capacitación de toda la Fiscalía, partiendo de sus dependencias. Las necesidades de capacitación se basaron en las disposiciones del Estatuto, el Reglamento y el reglamento de la Fiscalía, y se integraron con el Plan Estratégico de la Corte y la estrategia fiscal, tomando en consideración su viabilidad financiera.

64. Posteriormente, el Comité Ejecutivo de la Fiscalía examinó y aprobó una propuesta consolidada de capacitación, integrada por 26 cursos de capacitación diferentes. Dieciséis de estos cursos se habían impartido a finales de 2008; se prevé que el resto se impartan en 2009. La Secretaría adoptó una metodología similar para 2009, como resultado de las evaluaciones del desempeño del personal.

65. Desde 2009, la Judicatura está trabajando en colaboración con la Dependencia de Formación y Desarrollo de la Sección de Recursos Humanos con miras a establecer un método para la identificación de las necesidades de capacitación a nivel individual y de la división y su vinculación con el sistema de gestión del desempeño. La elaboración de este proceso continuará durante los próximos años.

66. La ejecución del programa de desarrollo de la capacidad de liderazgo, que había sido objeto de un ejercicio de licitación de la Corte en 2007, se congeló en 2008 debido a la falta de fondos. Siguiendo la recomendación del Comité, la Corte procurará identificar fondos para poner en ejecución este programa en 2010.

### **3.3 Gestión y promoción de la carrera**

67. Cada vez en mayor medida, se dan ejemplos de un planteamiento más sistemático en cuanto a la gestión de la carrera de los funcionarios de la Corte. En la Fiscalía, por ejemplo, se han establecido trayectorias profesionales para los funcionarios, cuyas categorías van desde los niveles subalternos (P-1/P-2) a los superiores (P-4/P-5). Hasta la fecha, 22 funcionarios se han beneficiado de una selección posterior para puestos de categorías superiores por medio de su participación en concursos para la contratación de personal. En la actualidad, la Fiscalía está considerando iniciativas de desarrollo para aquellos puestos donde no resulta tan factible este tipo de trayectoria profesional. Entre las opciones disponibles se cuentan las rotaciones flexibles o las reasignaciones dentro de la Fiscalía con el fin de brindar a los funcionarios la oportunidad de adquirir nuevas destrezas y de ampliar su experiencia profesional. Hasta la fecha, se han efectuado 10 transferencias laterales de funcionarios dentro de las Divisiones de Investigaciones y de Procesamiento, brindándoseles así la oportunidad de aprender nuevas destrezas profesionales y ampliar sus conocimientos.

68. En este contexto, la Fiscalía también puso en ejecución un programa de intercambio profesional, con el objeto de alentar el intercambio mutuo de conocimientos expertos entre su propio personal y el de otras organizaciones. La Fiscalía ha establecido recientemente una red de ejecución de la ley; se extendieron invitaciones a profesionales con experiencia provenientes de nueve jurisdicciones nacionales para participar en un seminario interactivo en diciembre de 2008, asignándoseles subsiguientemente a un programa de cuatro semanas en la Corte para trabajar en proyectos conjuntos con funcionarios de la Fiscalía.

69. El elevado número de colocaciones internas es una indicación alentadora en cuanto a las oportunidades de promoción de la carrera. Importa señalar en este contexto que la Corte prácticamente no impone límite alguno en cuanto a la promoción a un puesto superior en más de una categoría, ni a la transición de la categoría de los servicios generales al cuadro orgánico. En la Corte, un funcionario puede pasar de un puesto P-3 a un puesto P-5, o de un puesto G-5 a un puesto P-2, siempre y cuando cuente con las cualificaciones necesarias para el puesto de categoría superior o del cuadro orgánico.

70. En la medida en que se lo han permitido sus recursos, la Sección de Recursos Humanos ha ido aumentando el asesoramiento de carrera que proporciona a los funcionarios, incluido el apoyo para transiciones tanto temporales como permanentes.

71. Como se ha indicado, unas condiciones de servicio adecuadas, un buen sistema de gestión del desempeño y el acceso a la formación y a la capacitación son componentes esenciales a la hora de construir sistemas sólidos para la gestión y promoción de la carrera. Dado que éstos se encuentran en la fase de desarrollo, aún está por elaborar una metodología estratégica de la Corte para la planificación de la renovación del personal y la gestión del talento, ambas previstas en la estrategia de recursos humanos. La incorporación de procesos de evaluación de las competencias profesionales a sus actuales mecanismos de selección tampoco ha sido factible por el momento. Estos son retos que la Corte tiene la intención de encarar en las siguientes etapas de aplicación de su estrategia de recursos humanos.

#### **D. Resumen y conclusiones**

72. A marzo de 2009, son más de 650 los funcionarios que ocupan puestos de plantilla en la Corte. En la esfera de la gestión de los recursos humanos, la organización ha evolucionado desde la insistencia inicial en una contratación de personal rápida y de alta calidad, prestando atención a la representación de los hombres y las mujeres, de las diferentes regiones geográficas y de los distintos sistemas jurídicos (objetivo estratégico 14 del Plan Estratégico de la Corte) y la administración de los contratos y las prestaciones, llegando a convertirse en una organización que se dedica en la misma medida, si no en mayor, a fomentar un entorno propicio (objetivo estratégico 16) y ofrecer oportunidades de perfeccionamiento y promoción en el empleo al personal (meta estratégica 17).

73. Tanto en 2008 como durante la primera parte de 2009, la puesta en ejecución de la meta estratégica 16 ha comprendido el inicio de un examen de las condiciones de servicio para el personal sobre el terreno, la continuación del desarrollo de políticas relacionadas con la gestión de los recursos humanos y nuevos programas de apoyo al bienestar y la seguridad social de los funcionarios. En 2009 se llevará a cabo un examen de los criterios para la ampliación de los contratos y de la posibilidad de unos contratos de mayor duración, y también se impartirá formación en resolución de conflictos y mediación a coordinadores internos.

74. En cuanto a la meta estratégica 17, la Corte ha logrado considerables progresos a la hora de institucionalizar la gestión del desempeño en toda la Corte, incluida la capacitación en planificación del trabajo y destrezas de comunicación y de intercambio de información para los supervisores. Se han introducido planteamientos nuevos en lo que respecta al desarrollo de los planes de formación y capacitación de los funcionarios de la Corte, y el aumento en las actividades de contratación interna de personal para cubrir vacantes da fe de la creciente posibilidad de desarrollo en la carrera dentro de esta nueva institución permanente. En 2009 y 2010, la Corte tiene intención, entre otras cosas, de mejorar su sistema de evaluación del desempeño, poner en ejecución un programa de desarrollo de la capacidad de liderazgo y gestión y emprender acciones adicionales de apoyo a los funcionarios para el desarrollo en sus carreras.

## **Anexo**

### **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 de plantilla como en concepto de asistencia temporaria general. Estos se rigen por el Reglamento y el Estatuto del Personal de la Corte.

3. En el caso de los puestos de plantilla, 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 empleado en concepto de asistencia temporaria en general, la duración de los mismos viene determinada por el ciclo presupuestario. Como norma general, la aprobación de los puestos correspondientes al personal empleado en concepto de asistencia temporaria 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 - - -**