



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
28 de julio de 2023

ESPAÑOL
Original: inglés

Vigésimo segundo período de sesiones
Nueva York, 4 a 14 de diciembre de 2023

Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 41^{er} período de sesiones

Índice

| | |
|---|----|
| Resumen ejecutivo | 4 |
| I. Apertura del 41 ^{er} período de sesiones..... | 6 |
| II. Taller | 6 |
| Postura propuesta en materia de plantilla | 6 |
| Mejora de la previsibilidad presupuestaria: posibles opciones para un sistema de previsión financiera..... | 6 |
| Mejoras en la presentación de las propuestas presupuestarias | 7 |
| III. Examen del programa del Comité..... | 7 |
| A. ESTADO DE LAS CONTRIBUCIONES, ESTADOS EN MORA Y LIQUIDEZ | 7 |
| Estado de las contribuciones | 7 |
| Estados en mora | 8 |
| Liquidez..... | 8 |
| B. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DEL PRESUPUESTO PARA 2022..... | 9 |
| Observaciones generales..... | 9 |
| Sueldos y derechos de los magistrados..... | 10 |
| Gastos de personal..... | 10 |
| Gastos no relacionados con el personal | 11 |
| Gastos de viaje..... | 11 |
| Atenciones sociales, formación y consultores..... | 11 |
| Asistencia letrada | 11 |
| Transferencia de fondos..... | 11 |
| C. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA AL 31 DE MARZO DE 2023 | 12 |
| Notificaciones del Fondo para Contingencias..... | 13 |
| Transferencia de fondos..... | 13 |
| D. OTRAS CUESTIONES FINANCIERAS..... | 13 |
| Reforma de la asistencia letrada..... | 13 |
| Información actualizada sobre el Fondo Fiduciario de la Fiscalía y el personal adscrito | 14 |
| Nuevo Fondo Fiduciario para personal adscrito..... | 15 |
| E. RESEÑA DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA 2024 | 15 |
| F. CUESTIONES DE RECURSOS HUMANOS | 16 |
| Informe anual sobre la gestión de los recursos humanos | 16 |
| Representación geográfica y equilibrio de género..... | 17 |
| Estrategia sobre la igualdad de género y la cultura del lugar de trabajo | 18 |
| El empleo de asistencia temporaria general no aprobada..... | 19 |
| Análisis del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas..... | 19 |
| Directrices sobre la introducción de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico y su implantación..... | 19 |
| Análisis comparativo de costos del puesto de paramédico sobre el terreno..... | 20 |
| Puesto de coordinador de asuntos externos..... | 20 |
| G. CUESTIONES DE AUDITORÍA | 20 |
| Plan de acción sobre la implantación de las recomendaciones sobre el personal temporario | 20 |
| H. CUESTIONES DE TI | 21 |
| Posible auditoría del rendimiento sobre la “Estrategia de TI/GI quinquenal” | 21 |
| I. RECOMENDACIONES DE LA REVISIÓN DE EXPERTOS INDEPENDIENTES..... | 22 |
| La estrategia de aprendizaje y desarrollo (R99) | 22 |
| Aprendizaje y desarrollo (R65 y R86)..... | 22 |
| Análisis de la licencia por enfermedad y encuesta sobre el compromiso del personal (R18 y R19) ... | 22 |
| Licencia por formación y licencia especial sin sueldo (R69)..... | 22 |
| Proceso de contratación, contrato flexible y movilidad | 22 |
| Política de tiempo de servicio (R105) | 23 |
| IV. Otras cuestiones institucionales | 25 |
| A. ASISTENCIA Y SERVICIOS EN EL 41 ^{ER} PERÍODO DE SESIONES | 25 |
| B. PARTICIPACIÓN DE OBSERVADORES | 25 |
| Anexo I: Programa de la reunión..... | 26 |
| 1. Apertura del período de sesiones | 26 |
| 2. Taller | 26 |
| 3. Cuestiones financieras y presupuestarias..... | 26 |

| | | |
|----|--|----|
| 4. | Cuestiones de recursos humanos | 26 |
| 5. | Cuestiones de auditoría..... | 26 |
| 6. | Cuestiones de TI..... | 26 |
| 7. | Recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes | 26 |
| 8. | Otras cuestiones | 26 |
| | Anexo II: Estado de las contribuciones al 31 de marzo de 2023 | 27 |
| | Anexo III: Representación geográfica | 30 |
| | Anexo IV: Equilibrio de género | 31 |
| | Anexo V: Ejecución del Fondo Fiduciario de la Fiscalía al 31 de diciembre de 2022 (en euros)*..... | 32 |
| | Anexo VI: Planes de costos de las esferas de prioridad del Fondo Fiduciario de la Fiscalía | 33 |
| | Anexo VII: Recomendaciones del Plan de acción del Auditor Externo..... | 34 |
| | Anexo VIII: Lista de documentos..... | 36 |

Lista de cuadros

| | | |
|--|--|----|
| | Cuadro 1: Análisis de la tendencia en las contribuciones pendientes de los diez últimos años..... | 8 |
| | Cuadro 2: Ejecución del presupuesto para 2022 por partidas de gastos (en miles de euros)..... | 9 |
| | Cuadro 3: Fondo Fiduciario de la Fiscalía – Cuantías prometidas frente a cuantías gastadas/comprometidas..... | 14 |

Lista de figuras

| | | |
|--|---|----|
| | Figura 1: Contribuciones pendientes de los diez últimos años (en miles de euros) | 8 |
| | Figura 2: Distribución del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por géneros y grados, al 31 de diciembre de 2022..... | 18 |

Resumen ejecutivo

1. El Comité de Presupuesto y Finanzas (el “Comité”) celebró su 41^{er} período de sesiones en La Haya del 8 al 12 de mayo de 2023. A lo largo del período de sesiones, el Comité examinó una serie de asuntos, tales como: a) la ejecución del presupuesto de 2022 y la utilización del Fondo para Contingencias (“FC”); b) cuestiones de recursos humanos, incluidas las propuestas sobre representación geográfica y equilibrio de género, capacidad y política de tiempo de servicio; c) la propuesta de reforma de la asistencia letrada; d) información actualizada sobre el Fondo Fiduciario de la Fiscalía y el personal adscrito; y e) asuntos clave a los que la Corte habrá de hacer frente en 2024.

2. En cuanto a la **ejecución del presupuesto de 2022**, el gasto total de la Corte excedió su presupuesto aprobado en 3 millones de euros, debido, en especial, a diversos incrementos en los sueldos del personal relacionados con el régimen común de las Naciones Unidas, la alta tasa de inflación y varias situaciones imprevistas. Solamente una parte de los gastos del FC pudo por tanto ser absorbido, lo que dejó el nivel del FC en únicamente 2,2 millones de euros al final del ejercicio. Su reposición hasta el nivel teórico de 7 millones de euros, siguiendo la recomendación del Comité, es, por tanto, fundamental para garantizar la independencia de las operaciones de la Corte.

3. Por lo que respecta a los **recursos humanos**, el Comité reiteró su solicitud de recibir, en su 44^o período de sesiones, en mayo de 2024, información actualizada sobre las distintas modalidades como parte del informe anual sobre la gestión de los recursos humanos, incluidos el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas y la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico. El Comité tomó nota de los esfuerzos desplegados en aras de obtener una mejor representación geográfica y un mayor equilibrio de género, en especial por lo que respecta a la puesta en marcha de la primera estrategia de la Corte sobre igualdad de género y cultura del lugar de trabajo, en la que se tienen en cuenta algunas de las necesidades identificadas en las encuestas sobre el compromiso del personal realizadas entre 2018 y 2021. El Comité solicitó que se le pusiera al corriente sobre esta cuestión en la información de la Sección de Recursos Humanos en su 44^o período de sesiones, en mayo de 2024. El Comité reconoció la situación vivida por la Corte en 2022, que afectó al proceso de contratación de personal, cuando, a finales de 2022, el total de puestos cubiertos era de 832, frente a los 972 que habían sido aprobados. Además, en el primer trimestre de 2023, el alto porcentaje de puestos vacantes se mantuvo y la Corte paralizó el proceso de contratación para los puestos de plantilla y de asistencia temporaria general, cubriendo únicamente los que tenían carácter urgente por medio de nombramientos de corta duración.

4. La Corte presentó propuestas sobre la **política de tiempo de servicio** y el modo en que se podría poner en práctica. El Consejo del Sindicato del Personal hizo llegar sus preocupaciones y reservas. El Comité se refirió a las diversas consideraciones que había formulado en informes anteriores, relativas, entre otras cosas, a las experiencias de otras organizaciones internacionales, los riesgos inevitables, las consecuencias desde el punto de vista financiero y de la productividad y los efectos en la representación geográfica. El objetivo principal de introducir ideas nuevas y mejorar la movilidad y la diversidad quizá sea más fácil de alcanzar por otros medios. El Comité recomendó a la Asamblea que, antes de adoptar una decisión final sobre la introducción de la política de tiempo de servicio, considerara seriamente todos los desafíos y riesgos financieros, jurídicos y administrativos.

5. Por lo que respecta a la **asistencia letrada**, el Comité recibió información actualizada sobre la intención de reformar y mejorar la asistencia letrada y la manera en que los equipos de la asistencia letrada serían remunerados. El Comité quedó a la espera de recibir un informe actualizado y pormenorizado con antelación a su 42^o período de sesiones, que incluyera una comparación del presupuesto para la asistencia letrada para el ejercicio de 2024 con arreglo a los sistemas de asistencia letrada actual y propuesto. El Comité recomendó a la Corte que, a la hora de elaborar la nueva política de asistencia letrada, tuviera en cuenta el resultado de la evaluación del funcionamiento del sistema de asistencia letrada vigente tras la finalización de la primera causa.

6. A la hora de presentar la **previsión** para 2024, el Secretario hizo mención, entre otras cosas, al empeoramiento de la situación de seguridad, el aumento de la presión inflacionaria y la falta de capacidad del personal. El Comité, al igual que la Corte, está preocupado por el aumento de los riesgos para la seguridad a

que hace frente la Corte y entiende la presión que la inflación ejercerá tanto en sus gastos fijos como en los no fijos. Además, tomó nota de la presión a la que se ve sometido el personal para obtener resultados con una tasa de vacantes en aumento (15 por ciento) y una cartera de trabajo en expansión. El Comité tomó conocimiento de todos estos desafíos y ha pedido a la Corte que estudie cómo podría gestionar esas presiones dentro de su dotación presupuestaria actual, mientras que los costos adicionales pueden ser repercutidos en el Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024.

7. El **Fondo Fiduciario de la Fiscalía** ha recibido una respuesta positiva de los Estados Partes por lo que respecta a las contribuciones y a la provisión de conocimientos técnicos por medio de adscripciones. Hasta este momento se han prometido más de 19 millones de euros (Estados y Unión Europea) al Fondo Fiduciario y, a la fecha de presentación de este informe, el Fondo Fiduciario ha gastado más de 3 millones de euros y ha comprometido otros 5 millones de euros. Además, en 2022 hubo 46 adscripciones que brindaron apoyo de expertos a la Fiscalía, cifra que ha aumentado hasta las 62 en la actualidad. El Comité pidió que se le informara, en su 42º período de sesiones, en septiembre de 2023, acerca de la incidencia del Fondo Fiduciario y el personal adscrito en el funcionamiento de la Fiscalía, y también sobre el modo en que sus costos a largo plazo repercutirían en el presupuesto ordinario de la Corte. El Comité fue puesto al corriente de la intención de la Corte de establecer un nuevo Fondo Fiduciario de la Fiscalía para financiar personal adscrito procedente de Estados en desarrollo. El Comité solicitó que se le informara, en su 42º período de sesiones, sobre el Fondo Fiduciario de la Fiscalía y el personal adscrito, así como sobre las medidas adoptadas en relación con el nuevo Fondo Fiduciario. El Comité recalcó que el Fondo Fiduciario y las adscripciones son finitos y no recurrentes. Siguiendo su recomendación anterior, la Corte debería tomar decisiones prudentes y abstenerse de aumentar su base de costos fijos más allá del final de la duración del apoyo voluntario.

8. La reunión comenzó con un **taller** que propició debates en profundidad con la Corte, centrados en los siguientes aspectos: a) la postura en materia de plantilla; b) la mejora de la previsibilidad presupuestaria; c) la relación entre el presupuesto ordinario y las actividades extrapresupuestarias (véanse los párrafos 54 a 59 del presente informe sobre el Fondo Fiduciario de la Fiscalía); y d) las mejoras en la presentación de las propuestas presupuestarias.

I. Apertura del 41^{er} período de sesiones

1. El 41^{er} período de sesiones del Comité de Presupuesto y Finanzas (el “Comité”), se celebró en La Haya del 8 al 12 de mayo de 2023, de conformidad con la decisión adoptada por la Asamblea de los Estados Partes (la “Asamblea”) en su vigésimo primer período de sesiones.¹ En el anexo I se proporciona más información sobre el programa del período de sesiones, mientras que los pormenores sobre la asistencia y participación de los observadores figuran en la sección “Otras cuestiones institucionales”.
2. El Presidente de la Corte Penal Internacional (la “Corte”), el magistrado Piotr Hofmański, pronunció las palabras de bienvenida en la apertura del período de sesiones.

II. Taller

3. El taller que tradicionalmente se celebra en el período de sesiones de primavera, y que propicia debates en profundidad con la Corte sobre diversos temas relacionados con el proceso presupuestario, se centró esta vez en los siguientes aspectos: a) la postura en materia de plantilla; b) la mejora de la previsibilidad presupuestaria; c) la relación entre el presupuesto ordinario y las actividades extrapresupuestarias (véanse los párrafos 54 a 59 del presente informe sobre el Fondo Fiduciario de la Fiscalía); y d) las mejoras en la presentación de las propuestas presupuestarias

Postura propuesta en materia de plantilla

4. La Corte informó brevemente al Comité sobre el estado de la plantilla propuesta,² centrándose en las iniciativas que promueven una mayor presencia de la Fiscalía sobre el terreno. Varios representantes de la Fiscalía comunicaron que, debido a las reducciones en la solicitud del presupuesto propuesto para la Fiscalía para 2023, la mayoría de los planes del Fiscal relativos a una presencia sobre el terreno más destacada habían sido aplazados, y que en el Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024 se incluiría la petición de contar con personal adicional y establecer oficinas de países en las cuatro nuevas situaciones.

Mejora de la previsibilidad presupuestaria: posibles opciones para un sistema de previsión financiera

5. En su 39^o período de sesiones,³ el Comité reconoció que el desarrollo y puesta en práctica de un sistema de previsión financiera llevaría tiempo y, por consiguiente, recomendó a la Corte que considerase la adopción de un proceso interno a comienzos del próximo año, y pidió ser informado de las novedades en su 41^{er} período de sesiones, en mayo de 2023.
6. En su vigésimo primer período de sesiones,⁴ la Asamblea tomó nota de la recomendación formulada por el Comité en su 39^o período de sesiones y solicitó a la Corte que considerara la adopción de un proceso interno para desarrollar y poner en práctica un sistema de previsión financiera con miras a mejorar la previsibilidad presupuestaria, y que informara al Comité en su 41^{er} período de sesiones y a la Asamblea en su vigésimo primer período de sesiones.
7. La Corte reiteró las dificultades a que hizo frente a la hora de proporcionar una previsión fiable en el Proyecto de Presupuesto por Programas,⁵ pero al mismo tiempo señaló que tenía intención de incluir algunos elementos que eran más estables, es decir, principalmente costos no relacionados con el personal, y, por tanto, más predecibles para el Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024. La partida de costos más complicada del presupuesto, que al mismo tiempo es la más grande, esto es, los gastos de personal, está siendo examinada detenidamente. Con ayuda del programa informático de contabilidad SAP sería posible también facilitar estimaciones de las perspectivas de costos no relacionados con el personal para quienes ya se hayan

¹ Documentos oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, vigésimo primer período de sesiones, La Haya, 6 a 11 de diciembre de 2021 (ICC-ASP/20/20), vol. I, parte I, sección B, párr. 49; ICC-ASP/21/Res.2, anexo I, párr. 19 a).

² Informe de la Corte sobre la postura propuesta en materia de plantilla (CBF/39/11).

³ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 39^o período de sesiones, ICC-ASP/21/15, párr. 238.

⁴ ICC-ASP/21/Res.1 (versión anticipada), sección L, párr. 9.

⁵ Ámbito y principios para el empleo de una previsión presupuestaria evolutiva en la Corte Penal Internacional (CBF/39/18).

incorporado en el futuro. La cuestión de cómo hacer frente a la evolución futura desconocida de los gastos de personal sigue siendo objeto de estudio. El Comité valoró positivamente la intención de continuar desarrollando herramientas de previsión y quedó a la espera de seguir debatiendo sobre este asunto.

Mejoras en la presentación de las propuestas presupuestarias

8. En su vigésimo primer período de sesiones,⁶ la Asamblea agradeció las recomendaciones del Comité relativas a la presentación de las propuestas presupuestarias y los esfuerzos desplegados por la Corte en este sentido, lo animó a seguir mejorando y tomó nota de que el Comité recibiría información actualizada con antelación a su 40º período de sesiones sobre las medidas adoptadas por la Corte y formularía observaciones en sus informes para la Asamblea.

9. La Corte informó a la reunión de que no habría cambios significativos en la presentación del presupuesto en el Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024, pero comunicó que se intentaría reducir el número de repeticiones y aligerar los anexos. Además, en el Proyecto de Presupuesto por Programas se incluirían conexiones con la evaluación de riesgos de la Corte y, cuando fuera posible, la previsión de costos.

10. Con el taller de su 44º período de sesiones en el horizonte, el Comité vio una gran oportunidad para buscar un proceso presupuestario más eficiente y una presentación del presupuesto transparente, en aras de fomentar la confianza entre los agentes clave del proceso presupuestario.

RECOMENDACIÓN

11. El Comité alentó a la Corte a que desarrollara propuestas de presentación del presupuesto transparentes, para debatirlas en el taller de su 44º período de sesiones, en mayo de 2024.

III. Examen del programa del Comité

A. Estado de las contribuciones, Estados en mora y liquidez

Estado de las contribuciones

12. El Comité examinó el estado de las contribuciones al 31 de marzo de 2023 (véanse los pormenores en el anexo I). El Comité tomó nota de que quedaban pendientes de pago contribuciones ordinarias por importe de 56.824.327 euros (un 33 por ciento) por las cuotas del presupuesto aprobado para 2023 de 173.234.300 euros⁷ (incluido el préstamo del Estado anfitrión de 3.585.100 euros). El Comité observó que solo 48 de los 123 Estados Partes habían abonado íntegramente sus contribuciones al 31 de marzo de 2023.

13. Las contribuciones pendientes de ejercicios anteriores y del ejercicio en curso ascendían a 82.091.792 euros, incluido el préstamo del Estado anfitrión (1.570.913 euros).

14. A partir de la información proporcionada en el informe de situación financiera mensual al 31 de diciembre de 2022, el Comité tomó nota de que la situación de liquidez de la Corte seguía siendo complicada. Al término de los ejercicios anteriores, la Corte había tenido que depender de la voluntad de algunos Estados Partes para que pagaran sus contribuciones correspondientes a las cuotas de 2023 a principios de noviembre o diciembre de 2022. Gracias a esos pagos anticipados, la Corte evitó tener que acudir al Fondo de Operaciones a finales de 2022. Sin esos pagos, la Corte se habría enfrentado a un déficit de liquidez de aproximadamente 17 millones de euros.

15. El Comité agradeció los importantes pagos efectuados por un Estado Parte en mora en el primer trimestre de 2023, que aliviaron la situación de liquidez de la Corte. En su informe de situación financiera mensual al 30 de abril de 2023, la Corte llegó a la conclusión de que, si se concretaran las tendencias en los pagos, para finales de 2023 el déficit de liquidez ascendería a unos 1,5 millones de euros, que serían cubiertos

⁶ ICC-ASP/21/Res.1, sección K, párr. 7.

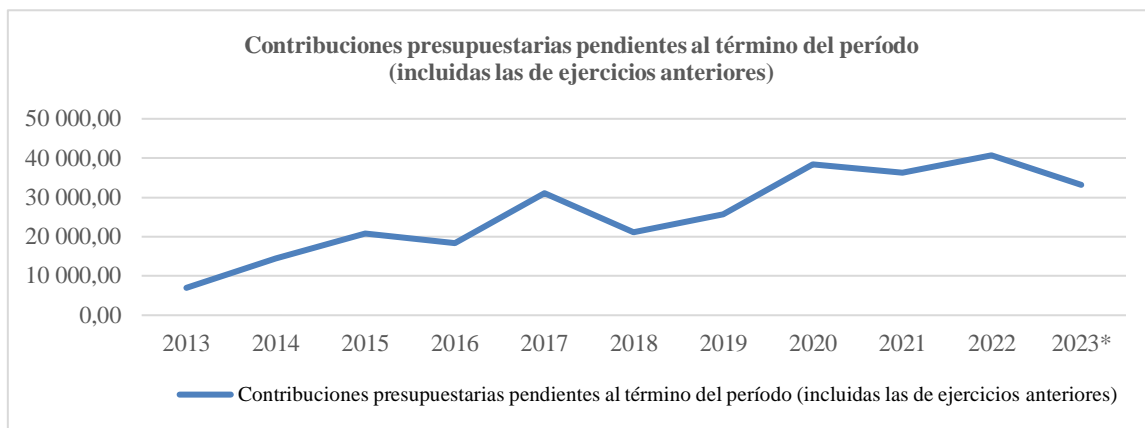
⁷ Documentos oficiales ... vigésimo período de sesiones, 2021 (ICC-ASP/20/Res.1), sección A, párr. 3.

por el Fondo de Operaciones. En el cuadro 1 y en la figura 1 a continuación se muestra la tendencia en las contribuciones pendientes de los diez últimos años.

Cuadro 1: Análisis de la tendencia en las contribuciones pendientes de los diez últimos años

| | Presupuesto por programas | Final del período – Contribuciones presupuestarias pendientes (incluidas las de ejercicios anteriores) | Contribuciones pendientes (en porcentaje) |
|-------|---------------------------|--|---|
| 2013 | 115.120,30 | 6.980,20 | 6,06% |
| 2014 | 121.656,20 | 14.489,30 | 11,91% |
| 2015 | 130.665,60 | 20.785,70 | 15,91% |
| 2016 | 139.590,60 | 18.405,00 | 13,18% |
| 2017 | 144.587,30 | 31.047,90 | 21,47% |
| 2018 | 147.431,50 | 21.121,90 | 14,33% |
| 2019 | 148.135,10 | 25.771,70 | 17,40% |
| 2020 | 149.205,60 | 38.401,70 | 25,74% |
| 2021 | 148.259,00 | 36.266,70 | 24,46% |
| 2022 | 154.855,00 | 40.707,50 | 26,29% |
| 2023* | 173.234,30 | 33.190,40 | 19,16% |

Figura 1: Contribuciones pendientes de los diez últimos años (en miles de euros)



* La previsión para 2023 se basa en las tendencias de las contribuciones recibidas en 2022. Al 31 de marzo de 2023, el total de las contribuciones pendientes ascendía a 82.085,25 miles de euros.

Estados en mora

16. El Comité tomó nota de que muchos Estados Partes seguían en mora y ninguno de ellos había aprovechado la posibilidad de acordar un plan de pagos con la Corte.

RECOMENDACIÓN

17. El Comité siguió alentando a todos los Estados Partes a que abonaran sus contribuciones a la Corte de manera íntegra y oportuna. Asimismo, el Comité siguió instando a los Estados Partes con contribuciones pendientes a que liquidaran sus cantidades adeudadas a la Corte lo antes posible y, de ser necesario, acordasen un plan de pagos con la Corte.

Liquidez

18. En 2022, el Comité tomó nota de que la Corte había tenido que recurrir al Fondo para Contingencias (FC) ante situaciones imprevistas, que los costos podían ser absorbidos solo parcialmente por el presupuesto ordinario y que 3 millones de euros tendrían que ser cargados al FC. En consecuencia, el FC se redujo de 5,2 millones de euros a 2,2 millones de euros. Para evitar el riesgo de que el nivel del FC sea insuficiente para cubrir actividades imprevistas, el Comité siguió instando a los Estados Partes a que repusieran el FC.

RECOMENDACIÓN

19. El Comité reiteró la necesidad de que la Asamblea repusiera el Fondo para Contingencias hasta su nivel teórico de 7 millones de euros.

B. Ejecución de los programas del presupuesto para 2022*Observaciones generales*

20. El Comité examinó el “Informe sobre las actividades y la ejecución de los programas de la Corte Penal Internacional correspondientes al ejercicio de 2022”, que se basó en cifras preliminares sin auditar. El Comité tomó nota de que el gasto real de la Corte en 2022, incluido el FC, había ascendido a 157,9 millones de euros, lo que arrojaba una tasa de ejecución del 102,0 por ciento frente al presupuesto aprobado para 2022 de 154,86 millones de euros y hacía necesario recurrir al FC por una suma de 3,04 millones de euros.

21. La tasa de ejecución del presupuesto ordinario para 2022 fue del 99,3 por ciento, es decir, un total de 153,83 millones de euros, en comparación con el presupuesto aprobado de 154,86 millones de euros.

22. Cinco notificaciones del FC sobre situaciones imprevistas fueron presentadas al Comité, para las cuales eran necesarios 4,07 millones de euros: véase el cuadro 2 sobre la ejecución del presupuesto para 2022 por partidas de gastos. Una cuantía de 1,03 millones de euros fue absorbida dentro del presupuesto aprobado para 2022, mientras que 3,04 millones de euros fueron cubiertos por los recursos del FC, lo que redujo el saldo restante del FC a la suma de 2,2 millones de euros al término del ejercicio.⁸

Cuadro 2: Ejecución del presupuesto para 2022 por partidas de gastos (en miles de euros)⁹

| <i>Partidas</i> | <i>Presupuesto aprobado para 2022</i> | <i>Total Fondo para Contingencias (FC)</i> | <i>Total presupuesto consolidado y FC para 2022</i> | <i>Gasto real* en 2022</i> | <i>Gasto real* del FC en 2022</i> | <i>Total del gasto real,* incluido el FC, en 2022</i> | <i>Total de la tasa de ejecución real, incluido el FC, en 2022 en comparación con el presupuesto aprobado, en %</i> |
|---|---------------------------------------|--|---|----------------------------|-----------------------------------|---|---|
| | [1] | [2] | [3]=[1]+[2] | [4] | [5] | [6]=[4]+[5] | [7]=[6]/[1] |
| Sueldos de los magistrados | 5.076,1 | - | 5.076,1 | 5.261,8 | - | 5.261,8 | 103,7 |
| Cuadro Orgánico | 65.576,2 | - | 65.576,2 | - | - | - | - |
| Servicios Generales | 25.438,0 | - | 25.438,0 | - | - | - | - |
| Subtotal de gastos de personal | 91.014,2 | - | 91.014,2 | 97.568,8 | - | 97.568,8 | 107,2 |
| Asistencia temporaria general | 21.806,1 | 1.669,3 | 23.475,4 | 17.579,9 | 1.163,4 | 18.743,3 | 86,0 |
| Asistencia temporaria para reuniones | 894,9 | 269,5 | 1.164,4 | 1.622,9 | 274,8 | 1.897,7 | 212,1 |
| Horas extraordinarias | 343,7 | 9,5 | 353,2 | 217,9 | 6,5 | 224,4 | 65,3 |
| Subtotal de otros gastos de personal | 23.044,7 | 1.948,3 | 24.993,0 | 19.420,7 | 1.444,7 | 20.865,4 | 90,5 |
| Gastos de viaje | 4.119,4 | 656,6 | 4.776,0 | 3.042,5 | 389,0 | 3.431,5 | 83,3 |
| Atenciones sociales | 28,0 | - | 28,0 | 14,3 | - | 14,3 | 51,0 |
| Servicios por contrata | 3.324,3 | 428,2 | 3.752,5 | 2.553,3 | 532,4 | 3.085,6 | 92,8 |
| Formación | 659,1 | 4,9 | 664,0 | 294,4 | - | 294,4 | 44,7 |
| Consultores | 720,7 | 134,5 | 855,2 | 761,4 | 106,0 | 867,4 | 120,4 |
| Abogados de la defensa | 5.196,7 | 588,1 | 5.784,8 | 4.221,4 | 423,3 | 4.644,7 | 89,4 |
| Abogados de las víctimas | 1.906,6 | 135,7 | 2.042,3 | 1.719,2 | - | 1.719,2 | 90,2 |
| Gastos generales de funcionamiento | 14.280,9 | 951,0 | 15.231,9 | 13.818,0 | 956,5 | 14.774,5 | 103,5 |
| Suministros y materiales | 1.097,2 | 87,7 | 1.184,9 | 784,4 | 97,9 | 882,3 | 80,4 |
| Mobiliario y equipo | 802,0 | 187,2 | 989,2 | 783,7 | 119,1 | 902,9 | 112,6 |
| Subtotal de gastos no relacionados con el personal | 32.134,9 | 3.173,9 | 35.308,8 | 27.992,7 | 2.624,0 | 30.616,7 | 95,3 |
| Total | 151.269,9 | 5.122,2 | 156.392,1 | 150.244,0 | 4.068,7 | 154.312,7 | 102,0 |
| Préstamo del Estado anfitrión | 3.585,1 | - | 3.585,1 | 3.585,1 | - | 3.585,1 | 100,0 |
| Total, incluido el Préstamo del Estado anfitrión | 154.855,0 | 5.122,2 | 159.977,2 | 153.829,1 | 4.068,7 | 157.897,8 | 102,0 |

* El gasto para 2022 se basa en cifras preliminares sin auditar, que son susceptibles de variación.

⁸ Al 1 de enero de 2022, el nivel del FC era de 5.241,4 miles de euros. El saldo restante sin gastar tras la retirada de 3.012,6 miles de euros era de 2.228,8 miles de euros.

⁹ CBF/41/14: Informe sobre las actividades y la ejecución de los programas de la Corte Penal Internacional correspondientes al ejercicio de 2022, cuadro 11: Ejecución del presupuesto consolidado de la Corte en 2022, por partidas de gastos (importes en miles de euros).

23. El Comité observó con preocupación que el nivel real del FC al término del ejercicio, de 2,2 millones de euros, dejaría sin margen de maniobra a la Corte en el caso de que se produjeran acontecimientos imprevistos en 2023, y reiteró su recomendación anterior relativa a la necesidad de reponer el FC hasta su nivel teórico de 7 millones de euros.¹⁰

24. El Comité tomó nota de que en el informe común de la Corte sobre la ejecución de los programas en 2022 no figuraba ninguna exposición de la ejecución de los programas y las actividades del Programa Principal VII-5.

RECOMENDACIÓN

25. Teniendo presente el principio de “Corte única”, el Comité solicitó que el formato del Programa Principal VII-5 se ajustara al de todos los programas principales.

26. El Comité observó que el presupuesto aprobado para 2022 se había utilizado íntegramente debido al incremento imprevisto de los gastos de personal, la elevada inflación y la absorción parcial de las notificaciones del FC. La aplicación de las escalas de sueldos revisadas del régimen común de las Naciones Unidas se había traducido en aumentos salariales considerables, esto es, un incremento en los sueldos en la categoría de Servicios Generales del 2,5 por ciento en agosto de 2022 y un aumento del ajuste por lugar de destino en la categoría del Cuadro Orgánico del 11,9 por ciento en febrero y agosto de 2022.

Sueldos y derechos de los magistrados

27. El Comité tomó nota de que la tasa de ejecución del presupuesto asignado a los sueldos de los magistrados era del 103,7 por ciento (es decir, 5,26 millones de euros frente al presupuesto aprobado de 5,08 millones de euros), lo que arrojaba un sobregasto de 185,7 miles de euros. Las condiciones de empleo y remuneración enmendadas de los magistrados de la Corte entraron en vigor en 2021; por consiguiente, la escala de sueldos revisada del régimen común de las Naciones Unidas se aplicó también a las remuneraciones de los magistrados, lo que repercutió en esta partida presupuestaria.

Gastos de personal

28. El Comité observó que los costos para los puestos de plantilla excedían el presupuesto aprobado en 6,55 millones de euros (91.014,2 miles de euros del presupuesto aprobado, en comparación con los 97.568,8 miles de euros de gasto real). Con el fin de atenuar los efectos de la escala de sueldos revisada del régimen común de las Naciones Unidas, la Corte aplicó diversas medidas, tales como la reprogramación de las actividades de contratación, el aplazamiento de la fecha de entrada en servicio, la paralización de las contrataciones entre septiembre y diciembre de 2022 y las actividades de reclasificación de prioridades. Esta estrategia de atenuación se tradujo en un aumento de la tasa de vacantes de hasta el 15 por ciento.¹¹ El Comité observó que muchos puestos vacantes se habían cubierto con nombramientos de corta duración, en aras de garantizar la continuidad de las operaciones.

29. En asistencia temporaria general (ATG) se gastaron 4,23 millones de euros menos de los previstos. La baja tasa de ejecución obedeció a la demora en la contratación de personal y a la aplicación de diversas medidas por parte de la Corte para financiar la sobreejecución relativa a los puestos de plantilla y la asistencia temporaria para reuniones.

30. La tasa de ejecución para la asistencia temporaria para reuniones fue del 181,3 por ciento (1,62 millones de euros, en comparación con el presupuesto aprobado de 0,89 millones de euros). El sobregasto estuvo vinculado directamente al aumento de las actividades judiciales y la consiguiente necesidad de recursos adicionales.

31. El Comité observó que la tasa de ejecución general de los gastos de personal de la Corte era del 102,6 por ciento, lo que representaba un sobregasto de esta partida presupuestaria por importe de 2,93 millones de

¹⁰ Véase el párr. 18 sobre el problema de la liquidez.

¹¹ Al 31 de diciembre de 2022, de un total de 972 puestos aprobados había 133 vacantes sin anunciar y 831 puestos cubiertos.

euros, y agradeció los esfuerzos de la Corte para cubrir el saldo del sobregasto mediante el ahorro en los gastos no relacionados con el personal.

RECOMENDACIÓN

32. El Comité observó que la Corte era capaz de llevar a cabo las actividades presupuestadas y las imprevistas valiéndose de un menor número de puestos de plantilla y de ATG. El Comité recomendó realizar una evaluación rigurosa de la necesidad de contar con todos los puestos existentes (cubiertos y vacantes en 2022) y considerar el número real de puestos que serían necesarios a la hora de elaborar el Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024.

Gastos no relacionados con el personal

33. El Comité tomó nota de que en todas las categorías presupuestarias de gastos no relacionados con el personal se había gastado menos de lo previsto, con excepción de la partida para consultores, en la que se dio un sobregasto de 40,7 miles de euros.

Gastos de viaje

34. El presupuesto para gastos de viaje se ejecutó a una tasa del 83,3 por ciento, incluidas las notificaciones del FC (3,04 millones de euros frente al presupuesto aprobado de 4,12 millones de euros), por lo que se generó un ahorro de 1.076,9 miles de euros. El ahorro en los gastos de viaje obedeció a las restricciones a los viajes que seguían en vigor al comienzo del año debido a la COVID-19. La utilización de nuevos métodos de trabajo puestos en práctica en toda la Corte también contribuyó al ahorro en esta partida.

Atenciones sociales, formación y consultores

35. Se generó un ahorro importante en atenciones sociales, formación y el suministro de materiales como resultado de las medidas adoptadas por la Corte para cubrir el sobregasto en los gastos de personal y atenuar el déficit de liquidez.

Asistencia letrada

36. La asistencia letrada general para la defensa y para las víctimas se ejecutó a una tasa del 83,6¹² por ciento, excluido el FC (gasto real de 5,9 millones de euros frente al presupuesto aprobado de 7,1 millones de euros; el saldo restante fue de 1,2 millones de euros). Los gastos inferiores a los previstos de 0,98 millones de euros se dieron principalmente en el presupuesto de asistencia letrada para la defensa, que registró una tasa de ejecución del 81,2 por ciento debido a la desviación entre las previsiones y el gasto real. En las causas en que se realizaron menos actividades de las esperadas disminuyeron los pagos de asistencia letrada; además, la asistencia letrada en una causa concluyó debido al fallecimiento de la persona acusada. Por lo que respecta a la asistencia letrada para las víctimas, la diferencia entre los costos presupuestados y la utilización real ascendió a 0,19 millones de euros, debido a la desviación entre las previsiones en el momento en que se presentó el presupuesto y el gasto real.

RECOMENDACIÓN

37. El Comité alentó a la Corte a que tuviera en cuenta las enseñanzas extraídas de la utilización de los gastos no relacionados con el personal en 2022, principalmente la aplicación de nuevos métodos de trabajo y tecnología avanzados.

Transferencia de fondos

38. El Comité observó que, en 2022, dos programas principales habían excedido la dotación presupuestaria aprobada (la Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas, en 3,3 miles de euros o un 100,1 por ciento, y la Oficina de Auditoría Interna, en 6,7 miles de euros o un 100,9 por ciento).

¹² Tasa de ejecución general (83,6 por ciento) sin el FC = Gasto real para los abogados de la defensa (4.221,4 miles de euros) más los abogados para las víctimas (1.719,2 euros) dividido entre el presupuesto aprobado para los abogados para la defensa (5.196,7 miles de euros) más el presupuesto aprobado para los abogados para las víctimas (1.906,6 euros). Véase el cuadro 2.

El Comité tomó nota de que la transferencia de fondos entre los programas principales había sido aprobada por la Asamblea,¹³ ya que estos programas principales no tenían capacidad para absorber los costos adicionales relativos a los ajustes salariales notificados por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) mientras otros programas principales generaban menos gastos de los previstos.

39. El Comité observó que en 2022 se habían producido tres transferencias de fondos por cantidades superiores a 200,0 miles de euros dentro del mismo programa principal:

- 1) en el Programa Principal III se transfirió la suma de 416.000 de los gastos generales de funcionamiento a los gastos de personal dentro de la Sección de Servicios de Gestión de la Información (SSGI), para cubrir el déficit en los gastos de personal generado por el ajuste por lugar de destino para el personal del Cuadro Orgánico en febrero y agosto de 2022, así como el incremento del 2,5 por ciento en los sueldos del personal de Servicios Generales en agosto de 2022;
- 2) en el Programa Principal II se transfirió la suma de 600.000 de la ATG a los gastos de personal dentro de la Sección de Equipos Unificados del Pilar de Procesamiento B2 de la Fiscalía, para hacer frente al pago de las nóminas del mes de octubre de 2022; y
- 3) en el Programa Principal II se transfirió la suma de 900,0 miles de euros de los gastos de personal de la Sección de Equipos Unificados del Pilar de Procesamiento B1 de la Fiscalía a la misma Sección del Pilar B2, para hacer frente al pago de las nóminas del mes de octubre de 2022.

C. Ejecución presupuestaria al 31 de marzo de 2023

40. El Comité examinó el “Informe sobre la ejecución presupuestaria de la Corte Penal Internacional al 31 de marzo de 2023” y tomó nota de que, al término del primer trimestre de 2023, la Corte había alcanzado una tasa de ejecución del 28,2 por ciento, es decir, un total de 47,88 millones de euros en comparación con el presupuesto aprobado de 169,65 millones de euros, excluidos los intereses y reembolsos de capital sobre los locales de la Corte, de 3,59 millones de euros. Con la inclusión de esos intereses y reembolsos de capital, la tasa de ejecución fue del 29,7 por ciento, es decir, un total de 51,47 millones de euros en comparación con el presupuesto aprobado de 173,23 millones de euros.

41. La tasa de implantación para los gastos de personal generales de la Corte en su conjunto, al 31 de marzo de 2023, fue del 23,4 por ciento (es decir, 30.557,5 miles de euros). El Comité había sido informado de la alta tasa de vacantes de la Corte a comienzos del primer trimestre de 2023, que obedecía a las medidas adoptadas en 2022 para retrasar y paralizar las contrataciones.

42. El Comité tomó nota de la alta tasa de ejecución para la partida de gastos no relacionados con el personal, del 47,0 por ciento (o 15.794,8 miles de euros). Según la Corte, esta alta tasa de ejecución obedeció principalmente a las diversas obligaciones contraídas a principios del ejercicio para cubrir los contratos y servicios anuales en apoyo de las actividades judiciales de la Corte, tales como los servicios de seguridad externalizados en las oficinas de país, los contratos de mantenimiento y servicios relativos a los locales, los servicios y suscripciones de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y el alquiler de celdas de detención.

RECOMENDACIÓN

43. El Comité recomendó a la Corte que adoptara un enfoque prudente en cuanto a la utilización de los recursos para los gastos no relacionados con el personal, con el fin de no exceder la dotación presupuestaria.

¹³ ICC-ASP/21/Res.1, sección H, párr. 2.

Notificaciones del Fondo para Contingencias

44. El Comité tomó nota de que en el primer trimestre de 2023 no se había presentado ninguna notificación del FC, aunque sí se había presentado una carta en la que se informaba al Comité de que la Corte podría tener que recurrir al FC en 2023 para hacer frente a gastos imprevistos e inevitables en la situación de Ucrania.

Transferencia de fondos

45. El Comité observó que se había realizado una transferencia de fondos por un importe superior a los 200,0 miles de euros en el primer trimestre de 2023, por la suma de 221.628 euros, de la partida de ATG a la de contratistas individuales, para servicios de interpretación dentro de la Sección de Administración de la Corte con los que cubrir personal contratado mediante acuerdos de servicios especiales. La utilización de la partida presupuestaria de contratistas individuales ofrece más ventajas para la Corte que la de ATG y, además, se traducirá en un ahorro por lo que respecta a los recursos financieros.

D. Otras cuestiones financieras

Reforma de la asistencia letrada

46. El Comité agradeció la presentación llevada a cabo en el transcurso del período de sesiones bajo el título “Información actualizada sobre la propuesta de reforma ajustada del sistema de asistencia letrada de la Corte”, y observó que, tras su 39º período de sesiones, la Secretaría había proseguido el debate sobre la reforma de dicho sistema con los Estados Partes y los profesionales jurídicos, a partir de las observaciones formuladas por todas las partes interesadas en este asunto. En su 41º período de sesiones, sin embargo, la Secretaría no se hallaba en disposición de informar al Comité sobre el resultado de estas deliberaciones, ya que seguían en curso.

47. El Comité reiteró la nota de cautela de la resolución de la Asamblea, en el sentido de que la reforma jurídica había de prestar plena atención a la situación de los miembros de los equipos de la defensa y de las víctimas, con el fin de abordar sus condiciones de servicio, teniendo en cuenta la realidad económica vigente.

RECOMENDACIÓN

48. El Comité quedó a la espera de recibir un informe actualizado y pormenorizado con antelación a su 42º período de sesiones que incluyera una comparación presupuestaria del presupuesto para la asistencia letrada para el ejercicio correspondiente a 2024 con arreglo a los sistemas de asistencia letrada actual y propuesto.

49. El Comité tomó nota de la recomendación formulada por la Asamblea,¹⁴ en la que solicitaba a la Corte que considerara la adopción de medidas provisionales con los recursos existentes en el presupuesto para la asistencia letrada para 2023, en beneficio de los miembros de los equipos de la defensa y de las víctimas.

50. El Comité fue informado de que se había concedido a todos los miembros de los equipos externos de la defensa y de las víctimas un aumento del diez por ciento en su remuneración, y, en el caso de un miembro del equipo que iba a acogerse a una licencia parental, la posibilidad de solicitar una indemnización durante la ausencia de dicha persona.

RECOMENDACIÓN

51. El Comité recordó la recomendación de la Asamblea e hizo hincapié en la necesidad de absorber el incremento del diez por ciento dentro de la dotación presupuestaria aprobada para la asistencia letrada para el ejercicio de 2023.

¹⁴ ICC-ASP/21/Res.2, sección K, párr. 92.

52. El Comité tomó nota de que estaba previsto que la causa *Katanga* finalizase a comienzos de 2023. En este sentido, el Comité recordó la resolución de la Asamblea ICC-ASP/14/Res.4, sobre la obligación de reevaluar el funcionamiento del sistema de asistencia letrada al término del primer ciclo judicial completo.

RECOMENDACIÓN

53. El Comité recomendó a la Corte que, a la hora de elaborar la nueva política de asistencia letrada, tuviera en cuenta el resultado de la evaluación del funcionamiento del sistema de asistencia letrada al término de la primera causa.

Información actualizada sobre el Fondo Fiduciario de la Fiscalía y el personal adscrito

a. Fondo Fiduciario de la Fiscalía

54. El Comité tomó nota de que 27 Estados Partes habían prometido contribuciones financieras¹⁵ al Fondo Fiduciario por importe de 12,05 millones de euros, que se sumaban a la contribución de 7,25 millones de euros de la Comisión Europea para efectuar mejoras en las herramientas tecnológicas utilizadas por la Fiscalía para la recopilación, tratamiento y almacenamiento de material probatorio. Las contribuciones prometidas ascendían a 19,30 millones de euros, mientras que 3,7 millones de euros ya se habían gastado y 5,05 millones de euros estaban comprometidos.¹⁶

Cuadro 3: Fondo Fiduciario de la Fiscalía – Cuantías prometidas frente a cuantías gastadas/comprometidas

| Fondo Fiduciario de la Fiscalía | Cuantía (en miles de euros) |
|---|--------------------------------|
| Cuantía total prometida ^{a)} | 19.301,0 |
| Cuantía total recibida a finales de marzo de 2023 ^{b)} | 15.768,5 |
| Cuantía disponible para ser asignada ^{c)} | 12.282,6 |
| Cuantía total asignada a finales de marzo de 2023 ^{d)} | 10.628,1 |
| Cuantía comprometida y gastada a finales de marzo de 2023 | 3.748,2 |
| Cuantía comprometida ^{e)} | 5.051,8 |

a) La cuantía total prometida incluye 12,05 millones de euros prometidos por los Estados Partes y 7,25 millones de euros prometidos por la Unión Europea.

b) Fondos recibidos de los donantes en la cuenta bancaria de la Corte para el Fondo Fiduciario de la Fiscalía.

c) Fondos confirmados como disponibles para ser utilizados mediante correspondencia oficial entre los donantes y la Fiscalía.

d) Fondos asignados (disponibles) a partidas presupuestarias para fomentar los planes de costos compartidos con la Sección de Finanzas.

e) Partidas de gastos en los planes de costos incluidas en el plan de adquisiciones al final de marzo de 2023.

55. El Comité tomó nota de que más de la mitad del Fondo Fiduciario de la Fiscalía sería asignado a la adquisición de tecnología avanzada, con un 14 por ciento asignado a apoyo psicosocial y un 24,5 por ciento a cuestiones relacionadas con los crímenes sexuales y por razón de género y los crímenes contra los niños y que afectan a los niños, mientras que un 6,5 por ciento se utilizaría para gastos de apoyo a los programas. El Comité recibió información acerca de los avances en la ejecución del Fondo Fiduciario, incluido el cierre de una adquisición importante relacionada con las herramientas de tecnología avanzada: 1) sobre *Relativity One*, que supuso una inversión importante para la Fiscalía y recibió el apoyo del Consejo de Gestión de la Información por tratarse de una nueva solución técnica de gestión de material probatorio principal y *eDiscovery*; y 2) sobre Microsoft Azure, Power BI, SOC Monitoring y otras suscripciones en línea.

¹⁵ El Fondo Fiduciario de la Fiscalía fue constituido el 24 de marzo de 2022 con una cuantía estimada de 15,0 millones de euros y una duración anticipada de tres años. Las contribuciones se utilizan para brindar apoyo a la labor de la Fiscalía en las siguientes esferas de prioridad: i) la utilización de herramientas tecnológicas y equipo nuevos y avanzados para la recopilación, análisis y tratamiento lingüístico del material probatorio; ii) la prestación de un mayor apoyo psicosocial a testigos y supervivientes, así como la adopción de medidas adicionales de protección y apoyo de testigos más amplias; y iii) la mejora de la capacidad específica y especializada por lo que respecta a las investigaciones de los crímenes sexuales y por razón de género y los crímenes contra los niños.

¹⁶ 2,2 millones de euros en 2022.

b. Personal adscrito

56. En respuesta a la invitación del Fiscal, los Estados Partes proporcionaron expertos nacionales para que prestaran una rápida asistencia en la gestión del aumento de la carga de trabajo. El Comité fue informado de que, en 2022, la Fiscalía había recibido como personal adscrito a 46 expertos nacionales procedentes de 21 Estados Partes, de los cuales, un 37 por ciento eran investigadores, un 20 por ciento abogados y un 18 por ciento analistas. En el primer semestre de 2023, la Fiscalía recibirá a otros 33 expertos nacionales adscritos, lo que elevará el número total de expertos nacionales a 79, procedentes de 26 Estados Partes. A día de hoy se han incorporado un total de 62.

c. Observaciones

57. Teniendo debidamente en cuenta los problemas relativos a la capacidad que se están dando en toda la Corte, la Fiscalía debería ser consciente de que, a medida que se acelere el uso de los fondos y de las adscripciones, tendrá que colaborar estrechamente con la Secretaría para asegurarse de que la Corte en su conjunto sea capaz de establecer una prioridad de solicitudes eficaz y gestionar dichas solicitudes de manera sostenible y eficiente. En este sentido, la Secretaría debería explorar las posibilidades de acceder a los costos de apoyo a los programas habituales, que deberían mejorar de forma temporal sus servicios auxiliares.

58. El Comité tomó nota de que el Fondo Fiduciario era finito y no recurrente. Con anterioridad había aconsejado a la Corte que tomara decisiones prudentes para garantizar, dentro de lo razonablemente posible, que restringía y se abstenía de aumentar su base de costos fija más allá de la duración del Fondo Fiduciario. La Fiscalía debería ser consciente del hecho de que este aumento de recursos tiene carácter temporal y no proporciona automáticamente una base para seguir elevando el nivel de recursos.

RECOMENDACIÓN

59. **El Comité solicitó que se le informara, en su 42º período de sesiones, en septiembre de 2023, sobre la incidencia del Fondo Fiduciario de la Fiscalía y el personal adscrito en su funcionamiento, y sobre la manera en que su costo a largo plazo repercutiría en el presupuesto ordinario de la Corte.**

Nuevo Fondo Fiduciario para personal adscrito

60. El Comité tomó nota de que la Corte iba a establecer un nuevo fondo fiduciario para brindar apoyo financiero a las adscripciones de expertos por los Estados Partes de economías en desarrollo o en transición. El Comité recordó a la Corte que se debería llevar a cabo una consulta en toda la Corte sobre las medidas adoptadas en relación con el fondo fiduciario, ya que podrían tener repercusión en otros órganos de la Corte.

RECOMENDACIÓN

61. **El Comité solicitó que se le informara sobre las novedades en relación con el Fondo Fiduciario de la Fiscalía para personal adscrito, así como sobre las disposiciones relativas al nuevo Fondo Fiduciario, en su 42º período de sesiones, en septiembre de 2023.**

E. Reseña del Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024

62. El Comité agradeció el informe del Secretario en el que se resaltaba la posibilidad de tener que hacer frente a presiones en el futuro. En especial, el Secretario declaró que la Corte estaba reevaluando su postura por lo que respecta a la seguridad tras una serie de recientes amenazas, incluidas a la ciberseguridad y a personas que trabajaban para la Corte. El resultado de este examen podría traducirse en la adición de costos adicionales centrados en la seguridad en el Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024.

63. El Secretario informó al Comité de que las funciones de apoyo de la Corte se habían visto sometidas a una presión considerable en los últimos 12 meses. De ese modo, el Secretario y la Fiscalía expusieron sus previsiones actuales, en el sentido de que, para hacer frente a estos problemas de capacidad que afectaban a los recursos humanos, tratarían de abordarlos en el Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024. El Comité también tomó nota de que, dado que la nueva postura de la Fiscalía en materia de plantilla no se

habían materializado aún, la propuesta de poner en práctica nuevas estrategias, así como la apertura de cinco nuevas oficinas de país, agravarían aún más los problemas de capacidad en toda la Corte.

64. El Comité tomó nota, además, de que los gastos de personal también podrían seguir aumentando, en consonancia con los cambios en el régimen común de las Naciones Unidas.

RECOMENDACIÓN

65. La Corte debería tratar de demostrar cómo daría prioridad a las presiones concurrentes y a cualquier medida de seguridad dentro de su actual dotación presupuestaria y presentar un plan claro y viable para su 42º período de sesiones, en septiembre de 2023.

F. Cuestiones de recursos humanos

Informe anual sobre la gestión de los recursos humanos

66. En la continuación de su 38º período de sesiones,¹⁷ el Comité recomendó a la Corte que gestionara todas las iniciativas de recursos humanos nuevas y en curso mediante el empleo de los principios de gobernanza de los recursos humanos, para garantizar la coherencia y eficiencia por lo que atañe a la implantación de la política de recursos humanos de la Corte, y que presentara un informe al respecto al Comité en su 41º período de sesiones, en la primavera de 2023.

67. El Comité examinó el informe de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos y fue informado sobre las prioridades y los objetivos estratégicos establecidos en los próximos planes estratégicos de la Secretaría y de la Corte en su conjunto para el período 2023-2025.

68. El Comité tomó nota de las medidas adoptadas por la Corte sobre la contratación de personal y los nombramientos con objeto de hacer frente a los retos presupuestarios, y tomó nota además de que la prioridad principal de la Sección de Recursos Humanos para 2023 era garantizar la capacidad disponible para gestionar el calendario de contrataciones de la Corte en su conjunto. Además, el Comité examinó la planificación estratégica de la plantilla, así como los procesos de contratación, en consonancia con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes.

69. El Comité fue informado de los resultados de la encuesta sobre el compromiso del personal de la Corte, dirigida a recopilar nuevos datos sobre los niveles actuales de compromiso del personal en apoyo del bienestar físico y psicológico de todo el personal por medio de canales abiertos, y quedó a la espera de contar con un plan de acción para hacer frente a esos retos.

70. El Comité tomó nota de los esfuerzos desplegados por la Corte para encontrar nuevos donantes y financiación para que los candidatos de Estados Partes no representados e infrarrepresentados participaran en el Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico así como en el Programa de pasantes y profesionales visitantes.

71. El Comité tomó nota de que la Corte estaba tratando de avanzar y explorar una serie de iniciativas con miras a obtener una mejor configuración de su plantilla con la que satisfacer diferentes necesidades en todo el proceso judicial, por ejemplo con una mayor movilidad de la plantilla y la utilización de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico, así como el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas. Sobre la base de los documentos presentados y de diversas exposiciones realizadas por funcionarios de la Corte, el Comité reiteró la necesidad de que todas estas iniciativas contaran con un enfoque de la gestión de los recursos humanos global.

¹⁷ CBF/38R/5, párr. 70.

RECOMENDACIÓN

72. El Comité reiteró la solicitud de recibir información actualizada sobre todas las disposiciones adoptadas como parte del informe anual sobre la gestión de los recursos humanos, incluidos el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas y la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico, en su 44º período de sesiones, en mayo de 2024.

Representación geográfica y equilibrio de género**a. Representación geográfica**

73. La Corte presentó su informe sobre la gestión de los recursos humanos el 28 de abril de 2023, el cual vino precedido de las estadísticas estándar de los recursos humanos, publicado el 13 de abril, y que contenía información sobre el estado de la representación geográfica y el equilibrio de género al 31 de marzo de 2023.

74. La Corte declaró que había adoptado diversas medidas con objeto de lograr una representación geográfica y un equilibrio de género más equitativos, tales como los anuncios de vacantes publicados en plataformas y redes sociales y en otras redes internacionales. Además, el personal de la Sección de Recursos Humanos de la Corte participó *ex officio* en todos los procesos de contratación para asegurarse de que se tuviera en cuenta la diversidad en todas las fases del ciclo de contratación. Como consecuencia de lo anterior se produjo un aumento en el conocimiento de las vacantes del 6 por ciento, mientras que las solicitudes procedentes de candidatas aumentaron un 22,5 por ciento, y las procedentes de países infrarrepresentados y no representados, un 14,2 por ciento. Las solicitudes para todas las vacantes se incrementaron un 23 por ciento.

75. La Corte mostró que el número de países en situación de equilibrio había fluctuado durante los seis últimos años (2017-2022) y en 2022 era de 22, frente a los 25 de 2021, lo que representaba una disminución del 12 por ciento. El número de países sobrerrepresentados se había reducido considerablemente durante ese período, pasando de 27 a 19 en 2022; por el contrario, el número de países infrarrepresentados había aumentado durante el mismo período, de 21 a 29 en 2022, mientras que la cifra de países no representados había sufrido una reducción insignificante, de 55 en 2017 a 53 en 2022, y el número de países no ratificados se mantenía en 24 en 2022, la misma cifra que en 2017.

76. La plantilla total de la Corte era de 1.418 personas al 31 de marzo de 2023. El número de empleados en puestos de plantilla, sin contar los funcionarios elegidos, era de 835, con un total de 95 nacionalidades representadas en la Corte. En el informe sobre los recursos humanos se mostraba que el número de empleados de la Corte pertenecientes al Cuadro Orgánico era de 439, excluidos los funcionarios elegidos y 35 miembros del personal lingüístico.

77. Los cuadros de estadísticas dejaron ver claros desequilibrios en la distribución regional del personal del Cuadro Orgánico al 31 de marzo de 2023. Los empleados procedentes de África representaban el 16,2 por ciento de dicho personal; los de Asia, el 8 por ciento; de Europa oriental, el 11,6 por ciento; del Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC), el 7,5 por ciento; y del Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados (WEOG), el 56,7 por ciento. De igual modo, existían desequilibrios entre los titulares de los puestos de las categorías superiores, en especial, las de D-1, P-5 y P-4: el personal procedente de África representaba el 16 por ciento de esos puestos; el de Asia, el 7 por ciento; de Europa oriental, el 8 por ciento; del GRULAC, el 5 por ciento; y del WEOG, el 64 por ciento.

RECOMENDACIÓN

78. El Comité tomó nota de los esfuerzos desplegados con miras a obtener una mejor representación geográfica y un mayor equilibrio de género, en especial la puesta en marcha de la primera estrategia sobre igualdad de género y cultura del lugar de trabajo, en la que se tienen en cuenta algunas de las necesidades identificadas en las encuestas sobre el compromiso del personal realizadas entre 2018 y 2021, y solicitó que se le pusiera al corriente sobre esta cuestión en la información de la Sección de Recursos Humanos en su 44º período de sesiones, en mayo de 2024.

b. Equilibrio de género

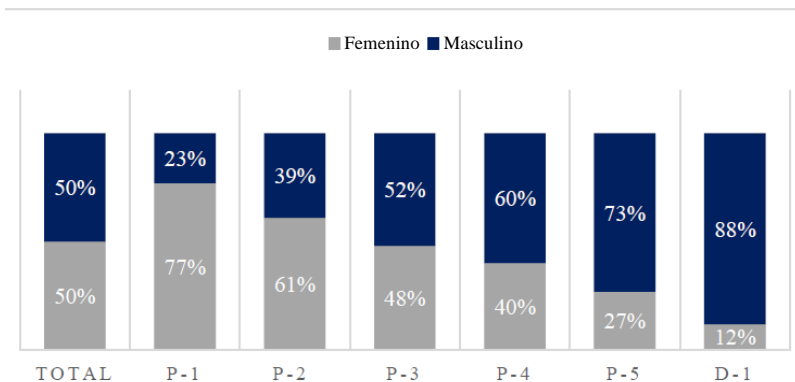
79. El informe de la gestión de los recursos humanos proporcionó estadísticas del personal del Cuadro Orgánico clasificadas por programas principales y por géneros, al 31 de marzo de 2023. El desglose por géneros para todo el personal arrojó un 48 por ciento de personal femenino y un 52 por ciento de personal masculino, mientras que, para el Cuadro Orgánico y categorías superiores, la situación era de equilibrio, con un 50 por ciento para cada grupo.

80. El personal empleado en la Judicatura al 31 de diciembre de 2022 era femenino en un 63 por ciento y masculino en un 37 por ciento; en la Fiscalía, el 48 por ciento era personal femenino y el 52 por ciento, masculino; en la Secretaría, el personal estaba en situación de equilibrio, al 50 por ciento cada uno de los grupos; por lo que respecta al resto de los programas, contaban con un número pequeño de empleados.

81. La cuota femenina entre el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores al 31 de diciembre de 2022 era del 12 por ciento, el 27 por ciento y el 40 por ciento, respectivamente, en las categorías D-1, P-5 y P-4. En cuanto a las categorías P-3, P-2 y P-1, el porcentaje de personal femenino era, respectivamente, del 48 por ciento, el 61 por ciento y el 77 por ciento.

82. El Comité también observó que el informe sobre la gestión de los recursos humanos dejaba ver que las mujeres seguían estando infrarrepresentadas en los puestos de la alta dirección.

Figura 2: Distribución del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por géneros y grados, al 31 de diciembre de 2022



83. El Comité tomó nota de que, en determinados órganos de la Corte, la ausencia de mujeres resultaba notable; por ejemplo, al 31 de marzo de 2023, no había mujeres en la categoría P-5 en la Judicatura, ni tampoco en la categoría D-1 en la Fiscalía, ni en la Secretaría.

RECOMENDACIÓN

84. El Comité recomendó a la Corte que prosiguiera en su empeño por reparar los desequilibrios geográficos y de género, por ejemplo mediante actividades de divulgación específica, para lograr un mayor equilibrio de género en los puestos de liderazgo, y que prestara especial atención a las próximas contrataciones para puestos de P-5 y D-1.

Estrategia sobre la igualdad de género y la cultura del lugar de trabajo

85. El Comité observó que la Corte había puesto en marcha una nueva estrategia sobre igualdad de género y cultura del lugar de trabajo el 8 de diciembre de 2022. La estrategia incluye una lista de comprobación de la ejecución y será supervisada periódicamente por conducto del coordinador de la Corte en cuestiones de género y por el Comité sobre el Bienestar y el Compromiso del Personal de la Corte. El Comité tomó nota de las medidas iniciales que se habían adoptado como parte de la puesta en práctica de la estrategia, tales como la campaña sobre el sexismo cotidiano, los cambios en la licencia parental y el nuevo diseño de los anuncios de vacantes.

RECOMENDACIÓN

86. **El Comité recomendó a la Corte que difundiera ampliamente la estrategia sobre igualdad de género y cultura del lugar de trabajo en toda la institución, incluida la integración de su lenguaje, y que garantizase que todos los órganos trabajaban en su implantación.**

El empleo de asistencia temporaria general no aprobada

87. El Comité examinó detenidamente la lista de puestos de ATG no aprobados y la duración de cada puesto al 31 de marzo de 2023, y observó un aumento del número de puestos de ATG no aprobados. Diez de esos puestos fueron utilizados en la Corte en su conjunto (esto es, cinco en la Fiscalía y cinco en la Secretaría), lo que representa un incremento de tres puestos en comparación con la situación en la continuación de su 38º período de sesiones, en mayo de 2022).

88. El Comité recalcó que el empleo por la Corte de ATG no aprobada, en especial cuando se prolonga más allá del ejercicio presupuestado, e incluso aunque la redistribución de recursos se haya hecho de conformidad con la regla 104.3 del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada, socava la disciplina presupuestaria y la competencia de la Asamblea, siguiendo el consejo del Comité tras su minucioso examen de las previsiones y la carga de trabajo.

89. El Comité también tomó nota de la auditoría del rendimiento sobre el personal temporario, realizada por el Auditor Externo, la cual recomendó a la Corte, entre otras cosas, que presentara un plan a la Asamblea y al Comité para dejar de emplear ATG no aprobada; que se abstuviera de la práctica de crear ATG no aprobada, o de seguir valiéndose de ella, y utilizara en su lugar nombramientos de corta duración; y que pusiera en práctica la reforma de la política de ATG.

RECOMENDACIÓN

90. **El Comité recomendó a la Corte que dejara de emplear asistencia temporaria general no aprobada y utilizara la opción de los “nombramientos de corta duración”, en consonancia con la recomendación formulada por el Auditor Externo, y solicitó a la Corte que lo informara de los avances al respecto en su 44º período de sesiones, en mayo de 2024.**

Análisis del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas

91. El Comité tomó nota de que la Corte estaba evaluando la manera de integrar los voluntarios de las Naciones Unidas como parte de los recursos humanos y si sería necesario introducir alguna enmienda en el Estatuto y el Reglamento del Personal y en el marco jurídico de la Corte en general. La Corte comunicó que presentaría una propuesta oficial al Comité en su 42º período de sesiones.

Directrices sobre la introducción de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico y su implantación

92. La categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico fue introducida en el Estatuto y el Reglamento del Personal de la Corte, que fueron revisados y entraron en vigor el 1 de enero de 2022. En la continuación de su 38º período de sesiones, el Comité recomendó a la Corte que elaborara directrices en relación con la introducción de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico y que lo mantuviera informado al respecto, y también sobre la implantación de dichas directrices, en su 41º período de sesiones, en la primavera de 2023.

93. En la actualidad, la Corte está elaborando las directrices, que abordan, entre otros aspectos, el carácter temporario de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico, las condiciones de empleo y el proceso de contratación. La Corte necesitaba seguir trabajando durante más tiempo, a lo largo de 2023 y, probablemente, más allá, para que las directrices estuvieran listas.

RECOMENDACIÓN

94. El Comité tomó nota de que la Corte ya había implantado la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico antes de haber ultimado las directrices prescritas y antes de que fueran aprobadas por la Asamblea. Por consiguiente, el Comité recomendó a la Corte que finalizase las directrices y las presentara al Comité con vistas a su 42º período de sesiones, en septiembre de 2023.

Análisis comparativo de costos del puesto de paramédico sobre el terreno

95. El Comité fue informado del análisis comparativo efectuado entre la existencia de un puesto en la Sede y la disposición de servicios de consultoría locales para cada una de las oficinas de país. Además, el Comité fue informado acerca de los cometidos y las responsabilidades del paramédico sobre el terreno.

RECOMENDACIÓN

96. El Comité tomó nota de que, si bien se habían tenido en cuenta la confidencialidad y cuestiones específicas relativas a los cometidos del paramédico sobre el terreno, se hacía necesario contar con un análisis más en profundidad sobre aspectos tales como la rentabilidad, la sostenibilidad y la posibilidad de externalizar servicios, y solicitó a la Corte que le proporcionara esta información en su 42º período de sesiones, en septiembre de 2023.

Puesto de coordinador de asuntos externos

97. El Comité tomó nota del informe actualizado sobre la situación actual del puesto de coordinador de asuntos externos y valoró positivamente las medidas adoptadas para abordar este asunto.

RECOMENDACIÓN

98. El Comité recomendó a la Corte que garantizase la designación de todos los puestos sobre el terreno para trabajar en las oficinas de país.

G. Cuestiones de auditoría*Plan de acción sobre la implantación de las recomendaciones sobre el personal temporario*

99. El Comité examinó el “Plan de acción relativo a las recomendaciones formuladas tras la auditoría del rendimiento externa sobre el personal temporario”.

100. El Comité recordó que la auditoría del rendimiento había sido llevada a cabo por el Auditor Externo de la Junta de Auditoría e Inspección de la República de Corea, y que el informe final había sido publicado en julio de 2022. El objetivo de la auditoría era evaluar la eficacia, eficiencia y economía de los procesos administrativos relativos al empleo de personal temporario en todos los órganos de la Corte. Como resultado de la auditoría, el Auditor Externo formuló nueve recomendaciones (véase el anexo VII). Todas las recomendaciones fueron aceptadas por la Corte, que, previa solicitud del Comité, fijó los plazos y la entidad responsable para su implantación.

101. El Comité observó con satisfacción que las recomendaciones (5) y (7) habían sido aplicadas y tomó nota de que la recomendación (3) lo sería en julio de 2023, en el marco del Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024, mediante la adición de una partida presupuestaria separada para contratistas individuales. El Comité tomó nota también de que el plazo para la aplicación de las recomendaciones (8) y (9 (b)) se había fijado para marzo de 2024, ya que la recomendación (9 (a)) ya había sido aplicada.

102. El plazo para la aplicación de las recomendaciones (1) y (2) se fijó para julio de 2024. El Comité recordó que la presentación del informe del Auditor Externo había tenido lugar en julio de 2022 y tomó nota de que el período de dos años para aplicar las recomendaciones (1) y (2) tenía por objeto efectuar un análisis en profundidad sobre los puestos de ATG que llevaban mucho tiempo vacantes. Asimismo, el Comité constató con preocupación la falta de un plazo para la aplicación de las recomendaciones (4) y (6), relativas a la revisión de

las categorías B y C de ATG existentes, la implantación de las políticas sobre la ATG y la promulgación de la instrucción administrativa.

RECOMENDACIÓN

103. El Comité recomendó a la Corte que hiciera todo lo posible por acortar el plazo para la aplicación de las recomendaciones (1) y (2) sobre el personal temporario, y, al mismo tiempo, que se sirviera del resultado del análisis en profundidad sobre la utilización de la categoría de ATG para aplicar las recomendaciones (4) y (6). El Comité quedó a la espera de recibir un informe sobre todas las recomendaciones para su 44º período de sesiones, en mayo de 2024.

H. Cuestiones de TI

Posible auditoría del rendimiento sobre la “Estrategia de TI/GI quinquenal”

104. Durante la implantación de la Estrategia de TI/GI quinquenal de la Corte, el Comité ha sugerido en una serie de ocasiones¹⁸ el empleo de auditores, ya fueran internos o externos, para llevar a cabo una auditoría del proyecto. Hasta la fecha se han elaborado tres informes de auditoría interna, que se centraron en aspectos relativos al cumplimiento de los proyectos de TI implantados como parte de la estrategia quinquenal y en los que se aseguró a los Estados Partes que el desarrollo formal del proyecto había sido satisfactorio.

105. El informe de auditoría interna más reciente sobre la Plataforma Judicial se centró en la participación del usuario durante la implantación de la estrategia quinquenal. Las conclusiones de la auditoría demostraron que la participación del usuario se diseñaba sistemáticamente pero no siempre se implantaba de manera ideal. Esto se había debido, en parte, a la crisis de la COVID-19 durante la fase de implantación activa de la Estrategia. El Auditor Interno formuló recomendaciones muy importantes sobre el modo de lograr una mayor participación del usuario, de forma que las personas que en su momento sean responsables de aportar valor a esos desarrollos y aplicaciones informáticos se encarguen de dirigir la fase de desarrollo de la aplicación de TI. El Comité tomó nota de que, dado que la Plataforma Judicial aún no funcionaba al 100 por ciento y eran necesarias continuas mejoras, estas recomendaciones resultaban muy importantes y oportunas.

106. En su 35º período de sesiones,¹⁹ el Comité también solicitó la realización de una auditoría del rendimiento de la estrategia quinquenal, en la que los objetivos iniciales de la Estrategia sean sometidos a prueba y se comparen con los resultados reales. Dado que la implantación de la Estrategia fue prorrogada y en este momento no todos sus elementos están en pleno funcionamiento, podría ser demasiado pronto para realizar la citada auditoría, y sería mejor planificar su puesta en marcha en colaboración con el Secretario y el Auditor Externo en el futuro.

RECOMENDACIÓN

107. El Comité recomendó al Auditor Externo que llevara a cabo una auditoría del desempeño sobre la implantación de la Estrategia de TI/GI quinquenal una vez que la mayoría de los proyectos, incluida la Plataforma Judicial, estuvieran ultimados y las funciones previstas de tales proyectos o aplicaciones entraran en servicio, pero no antes del mes de mayo de 2025.

¹⁸ *Documentos oficiales ... decimoséptimo período de sesiones ... 2018* (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 101; *Documentos oficiales ... decimonoveno período de sesiones ... 2020* (ICC-ASP/19/20), vol. II, parte B.2, párrs. 79 y 80.

¹⁹ *Ibid.*

I. Recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes

108. El Comité mantuvo intensos debates con la Corte sobre el estado de la aplicación de las recomendaciones:

La estrategia de aprendizaje y desarrollo (R99)

109. El Comité tomó nota del “Informe de la Corte sobre su estrategia de aprendizaje y desarrollo en relación con la Revisión de Expertos Independientes (99)” por lo que respecta al fortalecimiento de la función de formación y desarrollo de la Corte y su centralización en la Secretaría.

110. La aplicación de esta recomendación está en curso.

Aprendizaje y desarrollo (R65 y R86)

111. El Comité tomó nota del “Informe de la Corte sobre el aprendizaje y el desarrollo en relación con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes (R65 y R86)”. Por lo que respecta a la R65, en el plan actual de desarrollo del aprendizaje se ha incluido la formación inicial en toda la Corte; en cuanto a la R86, también se están poniendo a disposición del personal en las oficinas de país oportunidades ofrecidas por la institución para el desarrollo profesional y personal del personal en La Haya (a través de la plataforma de gestión del aprendizaje *My Learning*).

112. Ambas recomendaciones, por tanto, se pueden considerar aplicadas.

Análisis de la licencia por enfermedad y encuesta sobre el compromiso del personal (R18 y R19)

113. El Comité tomó nota del “Informe de la Corte sobre el análisis de la licencia por enfermedad y la encuesta sobre el compromiso del personal en relación con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes (R18 y R19)”. Se ha elaborado un tablero de datos sobre la licencia por enfermedad que proporciona información comparable.

114. Las principales actividades abordadas por las recomendaciones han sido puestas en práctica; el fortalecimiento de la cultura y el entorno de trabajo de la Corte sigue siendo un proceso en curso.

Licencia por formación y licencia especial sin sueldo (R69)

115. El Comité tomó nota del “Informe de la Corte sobre la licencia por formación y la licencia especial sin sueldo en relación con la recomendación de la Revisión de Expertos Independientes (R69)”. El portal de la intranet de la Corte “HR Site”, a disposición de todo el personal, contiene información sobre todos los derechos y ventajas contractuales, y proporciona respuestas a preguntas habituales así como enlaces a documentos, incluidos los relacionados con la licencia por formación y la licencia especial sin sueldo. Las decisiones sobre esta última son competencia del Secretario o el Fiscal.

116. Esta recomendación se puede considerar aplicada.

Proceso de contratación, contrato flexible y movilidad

117. El Comité examinó el “Informe de la Corte sobre el proceso de contratación, el contrato flexible y la movilidad en relación con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes (R16, R83, R85, R88, R89, R91, R92a, R92b, R93, R94, R95, R100, R101, R102, R103 y R298)”. La Corte ha dividido las 16 recomendaciones en dos categorías: “proceso de contratación” y “contrato flexible y movilidad”:

1. Proceso de contratación (R16, R83, R85, R88, R89, R91, R92a, R92b, R93 y R100)

118. La Corte contrató una empresa de consultoría externa para que examinara los procesos de contratación vigentes y formulara recomendaciones tendientes a lograr una mayor diversidad, un aumento de la eficiencia y un fomento del compromiso del personal. Las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes y del examen de la contratación abordan esferas parecidas y han sido divididas en tres grupos, a saber, liderazgo y estrategia; optimización de procesos y herramientas; y planificación de la plantilla. Según la opinión técnica del consultor, la aplicación de las recomendaciones tendrá su incidencia más importante en las prioridades del proceso de contratación de la Corte.

119. La Corte espera ultimar la implantación de las competencias de liderazgo en los procesos de contratación (R16) mediante la realización de actividades de formación obligatorias para los responsables de la contratación y los miembros de los grupos de selección en 2023.

120. La Corte prosigue su labor con miras a garantizar la igualdad de género (R88), también en los puestos directivos. Se están llevando a cabo consultas acerca de una nueva instrucción administrativa sobre el sistema de selección del personal.

121. En consonancia con la R85 y la R92, ha comenzado la labor sobre la agrupación de las familias de empleos, que propicia asignaciones flexibles dentro de la misma familia de empleos y permite la contratación para listas genéricas y movimientos laterales.

122. Se está abordando la cuestión relativa al conocimiento de los idiomas oficiales de la Corte y de los idiomas y cultura locales (R83 y R110), por ejemplo mediante grupos de selección adecuados.

123. La coordinación entre la oficina de Recursos Humanos de la Fiscalía y la Sección de Recursos Humanos de la Secretaría (R89) con el fin de aumentar las sinergias entre ambas está siendo tratada por la Corte, que refrenda además la necesidad de contar con recursos de personal adicionales.

2. Contrato flexible y movilidad (R94, R95, R101, R102, R103 y R298)

124. En relación con la R94 y la R95, ya se han puesto en práctica distintos modelos de recursos humanos (esto es, para nombramientos de corta duración, consultores y contratistas individuales). Además, se ha establecido la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico, pero aún es necesario elaborar directrices precisas.

125. El Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada ya han sido adoptados por la Asamblea para permitir la movilidad entre órganos (R101).

126. La Corte cuenta con una regla en vigor que faculta al personal para acogerse a una licencia especial sin sueldo con el fin de buscar un empleo temporario con otras instituciones judiciales internacionales. Con todo, las limitaciones por lo que respecta a los recursos se han traducido en un planteamiento más restrictivo de esos acuerdos. En 2019, la Corte se incorporó al Acuerdo interorganizacional sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, que permite una mayor movilidad entre estas organizaciones (R102 y R103). Desde 2022 se cuenta con personal adscrito y, además, en la actualidad se está trabajando en las directrices sobre el personal proporcionado gratuitamente (R103).

127. Se está debatiendo con los miembros del personal, el Consejo del Sindicato del Personal y otras partes interesadas la mayor presencia sobre el terreno, por ejemplo a través de despliegues a largo plazo sobre el terreno y la utilización de contratos con lugares de destino flexibles. Los debates sobre las políticas y los procesos están en curso y se prevé que hayan finalizado en 2023 (R298).

128. La Corte considera aplicadas las recomendaciones R83, R93, R100 y R101, y está en curso la aplicación de las recomendaciones R16, R85, R88, R89, R91, R92a, R92b, R94, R95, R102, R103 y R298 (como se expone en la matriz).

Política de tiempo de servicio (R105)

129. El Comité tuvo ante sí la “Propuesta de la Corte sobre la recomendación de la Revisión de Expertos Independientes R105, relativa a la política de tiempo de servicio”, de fecha 16 de marzo de 2023, e información adicional sobre las prórrogas del tiempo de servicio con carácter excepcional, de fecha 7 de marzo de 2023. El Consejo del Sindicato del Personal hizo pública su postura sobre la política de tiempo de servicio el 3 de marzo de 2023.

130. En su informe, la Corte hizo un resumen de los retos financieros, jurídicos y administrativos, junto con los riesgos identificados en informes anteriores por la Corte y el Comité.

131. La Corte propuso un tiempo de servicio de siete años limitado a las categorías P-5 y D-1, que se adjuntará al contrato de cada uno de estos puestos. En virtud de ciertas reglas especiales, los titulares de

puestos de las categorías P-5 y D-1 sometidos a la política de tiempo de servicio podrían solicitar otros puestos de esas mismas categorías, y determinados puestos sujetos a la política de tiempo de servicio se podrían prorrogar más allá de los siete años. Por lo que respecta a la transición, la política de tiempo de servicio se aplicaría a puestos de las categorías P-5 y D-1 que pasaran a estar vacantes por una vía natural (es decir, por dimisión o jubilación del personal), así como a los titulares de esos puestos en el momento de renovar sus contratos. Antes de poner en práctica la nueva política será necesario introducir amplias modificaciones de carácter jurídico.

132. De acuerdo con la Corte, el promedio neto real de los costos directos anuales de esta propuesta sería de unos 480.000 euros. Los costos indirectos anuales, como resultado del aumento de las contrataciones, se calculan en 440.000 euros.

133. El Comité hizo referencia a las diversas consideraciones que había planteado en informes anteriores, relativas, entre otros aspectos, a las experiencias de otras organizaciones internacionales, los riesgos inevitables, las implicaciones desde el punto de vista financiero y de la productividad, y los efectos en la representación geográfica. En este contexto, las preguntas que figuran a continuación parecen ser de importancia:

- *¿Se puede lograr el objetivo primordial de introducir nuevas ideas, mejorar la movilidad y lograr una mayor diversidad?*

134. Al Comité le preocupa el hecho de que quizá este objetivo sea difícil de lograr. En primer lugar, el impacto que los nuevos líderes puedan tener se verá diluido en el largo tiempo que será necesario para implantar plenamente esta política (veinte años si no se aplica al personal actual). En segundo lugar, el hecho de que el tiempo de servicio se vincule a los puestos y no al personal, lo que permite a los titulares de dichos puestos de P-5 y D-1 solicitarlos de nuevo una vez transcurridos los siete años, contradice la idea de buscar un cambio con el que introducir nuevas ideas.

135. La movilidad laboral es importante, como subrayan diversas recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes, pero se puede alcanzar por otros medios, por ejemplo mejorando la movilidad interna de la Corte o utilizando todas y cada una de las posibilidades que ofrece el servicio de movilidad de las Naciones Unidas. Y si el fin último de la política de tiempo de servicio era propiciar cambios en la cultura del lugar de trabajo, se aborda de manera más apropiada en una serie de recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes, tales como la R94, R95, R101, R102, R103 y R298, junto con otras vías para mejorarla. Los puestos de esta categoría representan menos del 5 por ciento del total del personal de la Corte y su posible incidencia, por tanto, solo puede ser mínima.

RECOMENDACIÓN

136. El Comité recomendó a la Asamblea que, antes de adoptar una decisión final sobre la introducción de la política de tiempo de servicio, considerase seriamente todos los desafíos y riesgos desde el punto de vista financiero, jurídico y administrativo.

3. Sistema de justicia interna (R116, R117 y R120)

137. El Comité tuvo ante sí el “Informe de la Corte sobre el sistema de justicia interna” y el “Documento de opciones sobre las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes R116, R117 y R120”, así como el documento del Consejo del Sindicato del Personal titulado “Presentaciones sobre procedimientos de reclamaciones internas”.

138. La Revisión de Expertos Independientes recomendó la disolución de la Junta de Apelaciones y el Consejo Consultivo Disciplinario, para que fueran sustituidos por un juez de primera instancia, y valerse del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (TANU) en lugar del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT). Tal vez sea necesaria la creación de un grupo de magistrados independientes como mecanismo de apelación para los funcionarios elegidos, ya que la labor del TANU se limita a los miembros del personal.

139. El sistema vigente de procedimientos de reclamaciones en la Corte (Junta de Apelaciones, Consejo Consultivo Disciplinario, funciones del Mecanismo de Supervisión Independiente, el Secretario y el Fiscal, mediación *ad hoc*) parece estar funcionando bien. La aprobación de un consultor externo como “oficial defensor del pueblo” fue una mejora adicional del sistema interno.

140. Si bien la Junta de Apelaciones y el Consejo Consultivo Disciplinario actuales están integrados por miembros del personal que ejercen sus funciones de manera voluntaria y deben llevar a cabo sus cometidos habituales, valerse del TANU obligaría a profesionalizar el sistema de justicia interna. Haría necesarias amplias modificaciones en el marco jurídico administrativo de la Corte, así como la contratación de un juez de primera instancia. El hecho de que el TANU no abarque a los funcionarios elegidos quizá obligue también a crear un grupo *ad hoc* de tres magistrados. Los costos del TANU y el TAOIT pueden ser comparables; no obstante, recurrir al TANU obligaría a introducir cambios en profundidad en el sistema interno, lo que llevaría aparejadas repercusiones presupuestarias.

RECOMENDACIONES

141. **Habida cuenta de las experiencias actuales, los retos administrativos y los costos que implicaría hacer un cambio esencial en el sistema de justicia interna, el Comité recomienda mantener el sistema informal en vigor, con la posibilidad de valerse del TAOIT.**

142. **No obstante, de producirse una evaluación positiva, el Comité recomendaría a la Corte que valorara de manera concreta los retos y los costos relativos a la contratación de un juez de primera instancia y a la provisión de un grupo de apelaciones *ad hoc* para los funcionarios elegidos.**

143. **En el caso de una evaluación negativa, la Corte podría valorar la posible necesidad de mejorar el funcionamiento del sistema interno con la Junta de Apelaciones y el Consejo Consultivo Disciplinario.**

IV. Otras cuestiones institucionales

A. Asistencia y servicios en el 41^{er} período de sesiones

144. Los siguientes miembros asistieron al 41^{er} período de sesiones del Comité:

1. Sra. Sanyu Awori (Kenya);
2. Sra. Jasleen Chaona Chirembo (Malawi);
3. Sr. Werner Druml (Austria);
4. Sr. Fawzi A. Gharaibeh (Jordania);
5. Sra. Yukiko Harimoto (Japón);
6. Sr. Urmet Lee (Estonia);
7. Sr. Daniel McDonnell (Reino Unido);
8. Sra. Mónica Sánchez Izquierdo (Ecuador);
9. Sra. Elena Sopková (Eslovaquia);
10. Sr. Klaus Stein (Alemania);
11. Sr. Pascual Tomás Hernández (España); y
12. Sra. Ana Patricia Villalobos Arrieta (Costa Rica).

145. El Secretario Ejecutivo del Comité de Presupuesto y Finanzas, Sr. Fakhri Dajani, actuó como Secretario del Comité y, junto con su equipo, prestó el apoyo sustantivo y logístico necesario al Comité.

B. Participación de observadores

146. Representantes de la Presidencia, la Fiscalía, la Secretaría, el Consejo del Sindicato del Personal y la Coalición para la Corte Penal Internacional se dirigieron al Comité y participaron en el período de sesiones. El Comité, por su parte, agradeció a los observadores sus contribuciones a los debates.

Anexo I: Programa de la reunión

En su primera reunión, el Comité aprobó el siguiente programa²⁰ para el 41^{er} período de sesiones:

1. *Apertura del período de sesiones*

- a) Aprobación del programa y organización de los trabajos
- b) Participación de los observadores
- c) Palabras de bienvenida del Presidente de la Corte

2. *Taller*

- a) Postura propuesta en materia de plantilla
- b) Mejora de la previsibilidad presupuestaria: posibles opciones para un sistema de previsión financiera
- c) Relación entre el presupuesto ordinario y las actividades extrapresupuestarias
- d) Mejoras en la presentación de las propuestas presupuestarias

3. *Cuestiones financieras y presupuestarias*

- a) Estado de las contribuciones
- b) Estados en mora
- c) Ejecución de los programas del presupuesto para 2022 y para el primer trimestre de 2023
- d) Rendimiento del sistema de asistencia letrada de la Corte en 2022
- e) Reforma de la asistencia letrada
- f) Información actualizada sobre el Fondo Fiduciario de la Fiscalía y el personal adscrito
- g) Reseña del Proyecto de Presupuesto por Programas para 2024

4. *Cuestiones de recursos humanos*

- a) Informe anual sobre la gestión de los recursos humanos
- b) Representación geográfica y equilibrio de género
- c) El empleo de asistencia temporaria general no aprobada
- d) Análisis del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas
- e) Directrices sobre la introducción de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico y su implantación
- f) Seguimiento de los puestos del Proyecto de Presupuesto por Programas para 2023:
 - 1. Análisis comparativo de costos del puesto de paramédico sobre el terreno
 - 2. Puesto de coordinador de asuntos externos

5. *Cuestiones de auditoría*

- a) Plan de acción sobre la implantación de las recomendaciones sobre el personal temporario

6. *Cuestiones de TI*

- a) Posible auditoría del rendimiento sobre la “Estrategia de TI/GI quinquenal”
- b) Informe de auditoría interna sobre la Plataforma Judicial

7. *Recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes*

- a) R18 y R19 – Análisis de la licencia por enfermedad y encuesta sobre el compromiso del personal
- b) R65 y R86 – Aprendizaje y desarrollo
- c) R69 – Licencia por formación y licencia especial sin sueldo
- d) R99 – Estrategia de aprendizaje y desarrollo
- e) R105 – Política de tiempo de servicio
- f) R116, R117 y R120 – Sistema de justicia interna
- g) Proceso de contratación, contrato flexible y movilidad

8. *Otras cuestiones*

²⁰ CBF/41/1.

Anexo II: Estado de las contribuciones al 31 de marzo de 2023²¹

| Contribuciones pendientes ¹ | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|---------------------------|--------------------------------|-------------------|
| | Estado Parte | Fondo de Operaciones | Fondo General | | | | Otros fondos ² | Total general/todos los fondos | Período pendiente |
| | | | Años anteriores | | Año 2023 | | | | |
| | | | Préstamo del Estado anfitrión | Presupuesto, excluido el préstamo del Estado anfitrión | Préstamo del Estado anfitrión | Presupuesto, excluido el préstamo del Estado anfitrión | | | |
| 1 | Afganistán | - | 1.412 | 29.594 | 706 | 16.965 | - | 48.677 | 2021-2023 |
| 2 | Albania | - | - | - | - | 25.956 | - | 25.956 | 2023 |
| 3 | Alemania | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 4 | Andorra | - | - | - | - | 16.286 | - | 16.286 | 2023 |
| 5 | Antigua y Barbuda | - | 930 | 38.398 | 186 | 6.447 | - | 45.961 | 2015-2023 |
| 6 | Argentina | - | - | 3.538.314 | - | 2.336.918 | - | 5.875.232 | 2021-2023 |
| 7 | Australia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8 | Austria | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 9 | Bangladesh | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 10 | Barbados | - | - | - | - | 25.956 | - | 25.956 | 2023 |
| 11 | Bélgica | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 12 | Belice | - | 429 | 8.091 | 143 | 3.223 | - | 11.886 | 2020-2023 |
| 13 | Benin | - | - | - | 430 | 16.286 | - | 16.716 | 2023 |
| 14 | Bolivia (Estado Plurinacional de) | - | - | 55.062 | - | 61.752 | - | 116.814 | 2022-2023 |
| 15 | Bosnia y Herzegovina | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 16 | Botswana | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 17 | Brasil | - | 416.882 | 5.903.187 | 416.882 | 6.542.521 | - | 13.279.472 | 2021-2023 |
| 18 | Bulgaria | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 19 | Burkina Faso | - | - | - | - | 7.508 | - | 7.508 | 2023 |
| 20 | Cabo Verde | - | 143 | 2.874 | 143 | 3.223 | - | 6.383 | 2022-2023 |
| 21 | Camboya | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 22 | Canadá | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 23 | Chad | - | 308 | 19.183 | 154 | 9.670 | - | 29.315 | 2021-2023 |
| 24 | Chequia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 25 | Chile | - | - | - | - | 1.364.997 | - | 1.364.997 | 2023 |
| 26 | Chipre | - | - | - | - | 117.058 | - | 117.058 | 2023 |
| 27 | Colombia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 28 | Comoras | 8 | 943 | 32.277 | 143 | 3.223 | 46 | 36.640 | 2007-2023 |
| 29 | Congo | 335 | 4.656 | 138.238 | 706 | 16.286 | 73 | 160.294 | 2012-2023 |
| 30 | Costa Rica | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 31 | Côte d'Ivoire | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 32 | Croacia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 33 | Dinamarca | - | - | - | - | 1.795.467 | - | 1.795.467 | 2023 |
| 34 | Djibouti | - | - | - | 143 | 3.223 | - | 3.366 | 2023 |
| 35 | Dominica | - | 286 | 5.478 | 143 | 3.223 | - | 9.130 | 2021-2023 |
| 36 | Ecuador | - | - | 11.759 | - | 250.233 | - | 261.992 | 2022-2023 |
| 37 | El Salvador | - | - | - | - | 42.243 | 5.084 | 47.327 | 2023 |
| 38 | Eslovaquia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 39 | Eslovenia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 40 | España | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 41 | Estado de Palestina | - | - | - | 706 | 35.796 | - | 36.502 | 2023 |
| 42 | Estonia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 43 | Fiji | - | - | - | 430 | 13.063 | - | 13.493 | 2023 |
| 44 | Finlandia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 45 | Francia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 46 | Gabón | - | 5.379 | 117.365 | 1.793 | 42.243 | - | 166.780 | 2020-2023 |
| 47 | Gambia | - | 143 | 2.874 | 143 | 3.223 | - | 6.383 | 2022-2023 |
| 48 | Georgia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 49 | Ghana | - | - | 691 | 1.986 | 78.039 | - | 80.716 | 2022-2023 |
| 50 | Granada | - | - | - | 143 | 3.223 | - | 3.366 | 2023 |
| 51 | Grecia | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 52 | Guatemala | - | - | 9.320 | 3.836 | 133.175 | - | 146.331 | 2022-2023 |
| 53 | Guinea | 134 | 943 | 56.681 | 143 | 9.670 | 84 | 67.655 | 2011-2023 |
| 54 | Guyana | - | - | - | 143 | 13.063 | - | 13.206 | 2023 |
| 55 | Honduras | - | - | 20.235 | 1.136 | 29.180 | - | 50.551 | 2022-2023 |
| 56 | Hungría | - | - | - | - | - | - | - | - |

²¹ Según el informe de situación financiera mensual elaborado por la Corte.

Contribuciones pendientes¹

| | Estado Parte | Fondo de Operaciones | Fondo General | | | | Otros fondos ² | Total general/todos los fondos | Período pendiente |
|-----|---------------------------------|----------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|---------------------------|--------------------------------|-------------------|
| | | | Años anteriores | | Año 2023 | | | | |
| | | | Préstamo del Estado anfitrión | Presupuesto, excluido el préstamo del Estado anfitrión | Préstamo del Estado anfitrión | Presupuesto, excluido el préstamo del Estado anfitrión | | | |
| 57 | Irlanda | - | - | - | - | - | - | - | |
| 58 | Islandia | - | - | - | - | - | - | - | |
| 59 | Islas Cook | - | - | - | - | - | - | - | |
| 60 | Islas Marshall | - | - | - | - | - | - | - | |
| 61 | Italia | - | - | - | - | - | - | - | |
| 62 | Japón | - | - | - | 17.890.505 | - | 17.890.505 | 2023 | |
| 63 | Jordania | - | - | - | 71.422 | - | 71.422 | 2023 | |
| 64 | Kenya | - | - | 1.850 | 97.548 | - | 99.398 | 2023 | |
| 65 | Kiribati | - | 2.874 | - | 3.223 | 770 | 6.867 | 2022-2023 | |
| 66 | Lesotho | - | - | 143 | 3.223 | - | 3.366 | 2023 | |
| 67 | Letonia | - | - | - | - | - | - | - | |
| 68 | Liberia | - | 834 | 15.690 | 143 | 3.223 | 19.890 | 2016-2023 | |
| 69 | Liechtenstein | - | - | - | - | - | - | - | |
| 70 | Lituania | - | - | - | - | - | - | - | |
| 71 | Luxemburgo | - | - | - | - | - | - | - | |
| 72 | Macedonia del Norte | - | - | 1.136 | 22.733 | - | 23.869 | 2023 | |
| 73 | Madagascar | - | 430 | 11.648 | 430 | 13.063 | 25.571 | 2022-2023 | |
| 74 | Malawi | - | - | 287 | 6.447 | - | 6.734 | 2023 | |
| 75 | Maldivas | - | - | - | - | - | - | - | |
| 76 | Malí | - | 574 | 14.522 | 574 | 16.286 | 31.956 | 2022-2023 | |
| 77 | Malta | - | - | - | 61.752 | - | 61.752 | 2023 | |
| 78 | Mauricio | - | - | - | - | - | - | - | |
| 79 | México | - | - | - | 3.968.434 | - | 3.968.434 | 2023 | |
| 80 | Mongolia | - | - | - | - | - | - | - | |
| 81 | Montenegro | - | - | - | 13.063 | - | 13.063 | 2023 | |
| 82 | Namibia | - | 49.889 | - | 29.180 | - | 79.069 | 2021-2023 | |
| 83 | Nauru | - | - | 143 | 3.223 | - | 3.366 | 2023 | |
| 84 | Níger | - | - | 231 | 9.670 | - | 9.901 | 2023 | |
| 85 | Nigeria | - | - | - | 114.731 | - | 114.731 | 2023 | |
| 86 | Noruega | - | - | - | - | - | - | - | |
| 87 | Nueva Zelanda | - | - | - | - | - | - | - | |
| 88 | Países Bajos | - | - | - | - | - | - | - | |
| 89 | Panamá | - | 108.658 | 749 | 292.475 | - | 401.882 | 2022-2023 | |
| 90 | Paraguay | - | 2.109 | 1.423 | 84.485 | - | 88.017 | 2022-2023 | |
| 91 | Perú | - | - | - | 54.911 | - | 54.911 | 2023 | |
| 92 | Polonia | - | - | - | - | - | - | - | |
| 93 | Portugal | - | - | - | - | - | - | - | |
| 94 | Reino Unido | - | - | - | 14.219.317 | - | 14.219.317 | 2023 | |
| 95 | República Centroafricana | 8 | 915 | 18.662 | 143 | 3.223 | 22.951 | 2015-2023 | |
| 96 | República de Corea | - | - | - | 1.147.617 | - | 1.147.617 | 2023 | |
| 97 | República de Moldova | - | - | - | 16.286 | - | 16.286 | 2023 | |
| 98 | República Democrática del Congo | - | 64 | 29.594 | 32 | 16.965 | 46.655 | 2021-2023 | |
| 99 | República Dominicana | - | - | 229 | 6.392 | 217.830 | 224.451 | 2022-2023 | |
| 100 | República Unida de Tanzania | - | - | - | 893 | 16.965 | 17.858 | 2023 | |
| 101 | Rumanía | - | - | - | - | - | - | - | |
| 102 | Saint Kitts y Nevis | - | - | - | - | - | - | - | |
| 103 | Samoa | - | - | - | 3.205 | - | 3.205 | 2023 | |
| 104 | San Marino | - | - | - | - | - | - | - | |
| 105 | San Vicente y las Granadinas | - | - | - | 143 | 3.223 | 3.366 | 2023 | |
| 106 | Santa Lucía | - | - | - | - | - | - | - | |
| 107 | Senegal | - | 850 | 15.583 | 850 | 16.965 | 34.248 | 2021-2023 | |
| 108 | Serbia | - | - | - | - | - | - | - | |
| 109 | Seychelles | - | 143 | 5.748 | 143 | 6.447 | 12.481 | 2022-2023 | |
| 110 | Sierra Leona | - | - | - | - | - | - | - | |
| 111 | Sudáfrica | - | - | - | - | - | - | - | |
| 112 | Suecia | - | - | - | - | - | - | - | |
| 113 | Suiza | - | - | - | 185.629 | - | 185.629 | 2023 | |
| 114 | Suriname | - | - | 441 | 9.670 | - | 10.111 | 2023 | |
| 115 | Tayikistán | - | - | - | - | - | - | - | |

Contribuciones pendientes¹

| | Estado Parte | Fondo de Operaciones | Fondo General | | | | Otros fondos ² | Total general/todos los fondos | Período pendiente |
|-----|--------------------------------------|----------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|---------------------------|--------------------------------|-------------------|
| | | | Años anteriores | | Año 2023 | | | | |
| | | | Préstamo del Estado anfitrión | Presupuesto, excluido el préstamo del Estado anfitrión | Préstamo del Estado anfitrión | Presupuesto, excluido el préstamo del Estado anfitrión | | | |
| 116 | Timor-Leste | - | - | - | 3.222 | - | 3.222 | 2023 | |
| 117 | Trinidad y Tobago | - | - | - | - | - | - | - | |
| 118 | Túnez | - | - | - | - | - | - | - | |
| 119 | Uganda | - | 4.361 | 850 | 16.965 | - | 22.176 | 2022-2023 | |
| 120 | Uruguay | - | - | - | 299.092 | - | 299.092 | 2023 | |
| 121 | Vanuatu | - | 143 | 2.874 | 143 | 3.223 | 6.383 | 2022-2023 | |
| 122 | Venezuela (República Bolivariana de) | - | 587.379 | 12.825.912 | 89.087 | 568.834 | 14.071.212 | 2014-2023 | |
| 123 | Zambia | - | 4.250 | 86.012 | 850 | 16.965 | 108.077 | 2017-2023 | |
| | Total | 485 | 1.028.036 | 23.183.986 | 537.314 | 52.560.579 | 6.057 | 77.316.457 | |

Notas:

Todas las cuantías se expresan en euros.

1) Las cuantías de las contribuciones pendientes al final del mes no representan necesariamente el importe íntegro de las cuotas para el año actual o los años anteriores, pues es posible que los Estados Partes hayan efectuado pagos parciales.

Para obtener más información, sírvase consultar: <https://iccxtranet.sharepoint.com/sites/AssessedContributions>

2) Cuantías pendientes de las cuotas por lo que respecta: i) al Fondo para Contingencias; y ii) a los locales permanentes de la Corte por los nuevos Estados Partes que se adhirieron a la Corte con posterioridad a 2015.

Anexo III: Representación geográfica

1) Distribución de los Estados Partes al 31 de marzo de 2023

| | Números en 2016 | | Números en 2023 | | Variación | | | |
|----------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------|----------|---------|----------|
| | Estados | Personal | Estados | Personal | Números | | % | |
| | | | | | Estados | Personal | Estados | Personal |
| Sobrerrepresentados | 19 | 163 | 21 | 202 | 2 | 39 | 10,5 | 23,9 |
| En equilibrio | 16 | 38 | 19 | 101 | 3 | 63 | 18,8 | 165,8 |
| Infrarrepresentados | 29 | 90 | 29 | 76 | 0 | -14 | 0 | -15,6 |
| No representados | 60 | 0 | 54 | 0 | -6 | 0 | -10,0 | 0 |
| No ratificados | 21 | 40 | 26 | 60 | 5 | 20 | 23,8 | 50,0 |

En rojo: tendencia negativa.

2) Distribución del personal de plantilla del Cuadro Orgánico por grupo regional, al 31 de marzo de 2023²²

| | 2016 | | 2023 | | Variación | |
|--|------------------------------|------------|------------------------------|------------|------------------------------|-------------|
| | N.º de miembros del personal | % | N.º de miembros del personal | % | N.º de miembros del personal | % |
| Procedentes de África | 56 | 16,9 | 71 | 16,2 | 15 | 26,8 |
| Procedentes de Asia | 23 | 6,9 | 35 | 8,0 | 12 | 52,2 |
| Procedentes de Europa oriental | 28 | 8,5 | 51 | 11,6 | 23 | 82,1 |
| Procedentes del GRULAC | 26 | 7,9 | 33 | 7,5 | 7 | 26,9 |
| Procedentes del WEOG | 198 | 59,8 | 249 | 56,7 | 51 | 25,8 |
| Total, n.º de miembros del personal | 331 | 100 | 439 | 100 | 108 | 32,6 |

3) Distribución del personal del Cuadro Orgánico de categorías superiores por grupo regional, al 31 de marzo de 2023

| | Procedentes de África | | Procedentes de Asia | | Procedentes de Europa oriental | | Procedentes del GRULAC | | Procedentes del WEOG | | Total Por grado |
|--------------|-----------------------|-------------|---------------------|------------|--------------------------------|------------|------------------------|------------|----------------------|-------------|--------------------|
| | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | |
| D-1 | 0 | 0 | 1 | 14,3 | 0 | 0 | 1 | 14,3 | 5 | 71,4 | 7 |
| P-5 | 7 | 18,4 | 1 | 2,6 | 3 | 7,9 | 1 | 2,6 | 26 | 68,4 | 38 |
| P-4 | 11 | 16,2 | 6 | 8,8 | 6 | 8,8 | 4 | 5,9 | 41 | 60,3 | 68 |
| Total | 18 | 15,9 | 8 | 7,1 | 9 | 8,0 | 6 | 5,3 | 72 | 63,7 | 113 |

²² GRULAC: Grupo de Países de América Latina y el Caribe; WEOG: Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados.

Anexo IV: Equilibrio de género

1) Distribución de todas las categorías del Cuadro Orgánico por programa principal, al 31 de marzo de 2023*

| | 2016 | | | | | 2023 | | | | | Diferencia | | Variación | |
|------------------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|-----------|-------------|-------------|
| | F | M | Total | F | M | F | M | Total | F | M | F | M | F | M |
| | N.º | N.º | N.º | % | % | N.º | N.º | N.º | % | % | N.º | N.º | % | % |
| Judicatura | 16 | 17 | 33 | 9,2 | 8,8 | 24 | 14 | 38 | 9,9 | 5,9 | 8 | -3 | 50,0 | -17,6 |
| Fiscalía | 63 | 81 | 144 | 36,4 | 41,7 | 99 | 109 | 208 | 40,7 | 46,4 | 36 | 28 | 57,1 | 34,6 |
| Secretaría | 89 | 89 | 178 | 51,4 | 45,9 | 108 | 104 | 212 | 44,4 | 44,3 | 19 | 15 | 21,3 | 16,9 |
| Otros programas | 5 | 7 | 12 | 3,0 | 3,6 | 12 | 8 | 20 | 5,0 | 3,4 | 7 | 1 | 140,0 | 14,3 |
| Total general | 173 | 194 | 367 | 100,0 | 100,0 | 243 | 235 | 478 | 100,0 | 100,0 | 70 | 41 | 40,5 | 21,1 |

*Excluidos los funcionarios elegidos.

En rojo: tendencia negativa.

2) Distribución por categorías superiores, al 31 de marzo de 2023*

| | 2016 ²³ | | | | | 2023 | | | | | Diferencia | | Variación | |
|---------------------|--------------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|-----------|-------------|-------------|
| | F | M | Total | F | M | F | M | Total | F | M | F | M | F | M |
| | N.º | N.º | N.º | % | % | N.º | N.º | N.º | % | % | N.º | N.º | % | % |
| D-1 | 1 | 10 | 11 | 0,6 | 5,2 | 1 | 6 | 7 | 0,5 | 2,6 | 0 | -4 | 0 | -40,0 |
| P-5 | 13 | 20 | 33 | 7,5 | 10,3 | 12 | 26 | 38 | 4,9 | 11,2 | -1 | 6 | -7,7 | 30,0 |
| P-4 | 24 | 47 | 71 | 13,9 | 24,2 | 29 | 47 | 76 | 12,0 | 20,3 | 5 | 0 | 20,8 | 0 |
| Otros grados | 135 | 117 | 252 | 78,0 | 60,3 | 200 | 153 | 353 | 82,6 | 65,9 | 65 | 36 | 48,1 | 30,8 |
| Total | 173 | 194 | 367 | 100,0 | 100,0 | 242 | 232 | 474 | 100,0 | 100,0 | 69 | 38 | 39,9 | 19,6 |

* Excluidos los funcionarios elegidos.

En rojo: tendencia negativa.

²³ Datos recopilados al 31 de julio de 2016.

Anexo V: Ejecución del Fondo Fiduciario de la Fiscalía al 31 de diciembre de 2022 (en euros)*

| Fondo Fiduciario | Donantes | Saldos transferidos | Ingresos | Gastos | Reembolsos a los donantes | Activos fijos | Saldo arrastrado |
|---|---|---------------------|------------------|----------------|---------------------------|----------------|------------------|
| Tecnología avanzada y capacidad especializada | Alemania | - | 1.000.000 | 100.761 | - | - | 899.239 |
| | Australia | - | 675.000 | 68.014 | - | - | 606.986 |
| | Austria | - | 200.000 | 20.152 | - | - | 179.848 |
| | Bélgica | - | 500.000 | 50.381 | - | - | 449.619 |
| | Bulgaria | - | 50.000 | 5.038 | - | - | 44.962 |
| | Chequia | - | 20.195 | 2.035 | - | - | 18.160 |
| | Chipre | - | 60.000 | 6.046 | - | - | 53.954 |
| | Dinamarca (fondos para fines específicos) | - | 94.124 | - | - | - | 94.124 |
| | Eslovenia | - | 50.000 | 5.038 | - | - | 44.962 |
| | Finlandia (fondos para fines específicos) | - | 300.000 | - | - | - | 300.000 |
| | Francia | - | 500.000 | 50.381 | - | - | 449.619 |
| | Grecia | - | 70.000 | 7.053 | - | - | 62.947 |
| | Irlanda | - | 1.000.000 | 100.761 | - | - | 899.239 |
| | Islandia | - | 100.000 | 10.076 | - | - | 89.924 |
| | Letonia | - | 100.000 | 10.076 | - | - | 89.924 |
| | Lituania | - | 100.000 | 10.076 | - | - | 89.924 |
| | Malta | - | 25.000 | 2.519 | - | - | 22.481 |
| | Nueva Zelandia | - | 427.070 | 43.032 | - | - | 384.038 |
| | Rumanía | - | 100.000 | 10.076 | - | - | 89.924 |
| | Suecia | - | 184.156 | 18.556 | - | - | 165.600 |
| | Microsoft (contribución en especie) | | 428.299 | 26.768 | - | 401.531 | 401.531 |
| | Ingresos por intereses | - | 1.002 | - | - | - | 1.002 |
| Subtotal | | - | 5.984.846 | 546.839 | - | 401.531 | 5.438.007 |

* El gasto para 2022 se basa en cifras preliminares sin auditar, que son susceptibles de variación.

Anexo VI: Planes de costos de las esferas de prioridad del Fondo Fiduciario de la Fiscalía (en miles de euros)

| | Esfera de prioridad 1: tecnología avanzada | Esfera de prioridad 2: apoyo psicosocial | Esfera de prioridad 3: crímenes sexuales y por razón de género y crímenes contra los niños y que afectan a los niños | Costos de apoyo a los proyectos | Total Fondo Fiduciario |
|--------------------------------------|--|--|--|---------------------------------|------------------------|
| Porcentaje de asignación | 55,0% | 14,0% | 24,5% | 6,5% | 100% |
| Fondos asignados | 10.608 | 2.707 | 4.731 | 1.255 | 19.301 |
| Personal | 4.319 | 1.904 | 2.472 | 1.255 | 9.949 |
| Consultoría y servicios por contrata | 1.281 | 0 | 541 | 0 | 1.822 |
| Formación | 332 | 461 | 557 | 0 | 1.350 |
| Gastos de viaje | 0 | 200 | 800 | 0 | 1.000 |
| Gastos generales de funcionamiento | 200 | 0 | 0 | 0 | 200 |
| Equipos | 4.476 | 37 | 0 | 0 | 4.513 |
| <i>Pendiente de asignación</i> | <i>0</i> | <i>105</i> | <i>362</i> | <i>0</i> | <i>467</i> |

Anexo VII: Recomendaciones del Plan de acción del Auditor Externo

| | Recomendaciones | Plazo |
|---|--|---|
| 1 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que lleve a cabo un estudio para dar mayor relevancia y transparencia al presupuesto de la ATG, el cual incluiría la revisión de la necesidad de cubrir puestos de ATG vacantes desde hace mucho tiempo, sin limitar la capacidad de la Corte para hacer frente a las necesidades cambiantes de personal. | Julio de 2024 |
| 2 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que determine si sería necesario aplicar tasas de vacantes estándar a los puestos de ATG que se han prorrogado más allá del año civil, como el Comité recomendó en 2014, para garantizar que el nivel de financiación para la ATG refleja fielmente las necesidades de personal. | |
| 3 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que introduzca una partida presupuestaria separada para contratistas individuales. | Julio de 2023 |
| 4 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que: <ul style="list-style-type: none"> a) diseñe un plan ya sea para incluir los puestos de ATG existentes de las categorías “B” y “C” en el Proyecto de Presupuesto por Programas o para eliminarlos tras revisar sus necesidades operacionales; y presente dicho plan al Comité y a la Asamblea para su aprobación, al tiempo que informa cada año a ambos órganos sobre los progresos realizados; y b) se abstenga de la práctica de crear o dar continuidad a puestos de ATG “no aprobados” (categorías “B” y “C”) en el futuro y utilice en su lugar nombramientos de corta duración para hacer frente a las necesidades de personal de menos de un año civil de duración que no se hayan podido prever al presentar el proyecto de presupuesto. | Por determinar |
| 6 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que ejecute la reforma de la política de ATG propuesta en 2015 y 2017, y que promulgue una instrucción administrativa sobre la duración y prórroga de los nombramientos a plazo fijo financiados con cargo a la ATG. | |
| 5 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que lleve a cabo una revisión general de los puestos de ATG existentes para determinar cuáles de esos puestos han de ser convertidos a puestos de plantilla, que deberían sustituir de forma gradual los puestos de plantilla que ya no son necesarios y deberían ser suprimidos. | N/A (aplicada) |
| 7 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que: <ul style="list-style-type: none"> a) informe anualmente al Comité sobre la lista de puestos vacantes cubiertos por nombramientos de corta duración, para asegurarse de que estos puestos de corta duración no se mantienen más allá de la duración requerida para cubrir los puestos vacantes o sustituir al personal en licencia prolongada; b) informe al Comité acerca de la lista de nombramientos de corta duración que hayan sido prorrogados con carácter excepcional más allá de un año; y c) se abstenga de la práctica de prorrogar nombramientos de corta duración más allá de un año sin que existan razones justificadas para ello establecidas en la instrucción administrativa sobre los nombramientos de corta duración. | a) y b) Mayo de 2023 c) N/A (aplicada) |

| | | |
|---|---|---|
| 8 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que incluya al personal del Cuadro Orgánico en los puestos de ATG aprobados a la hora de fijar objetivos de representación geográfica, y que informe a la Asamblea sobre los progresos a realizar en el marco de la representación geográfica a partir de la comparación con los objetivos que existen cuando los puestos de ATG se disponen para un período de servicio plurianual, como es el caso en la actualidad. | 8) Marzo de 2024 9 a) N/A (aplicada) |
| 9 | El Auditor Externo recomienda a la Corte que: a) forme un grupo de selección que busque la diversidad de regiones, siempre que sea posible; y b) se esfuerce por alcanzar resultados valiosos con miras a la representación geográfica equitativa mediante la utilización de diversos métodos, por ejemplo el establecimiento de normas para que los responsables de contratación den prioridad a candidatos de Estados Partes no representados e infrarrepresentados en el proceso de recomendación, en respuesta a las solicitudes de nombramiento de candidatos de las listas genéricas. | 9 b) Marzo de 2024 |

Anexo VIII: Lista de documentos

| Título |
|--|
| Programa provisional |
| Informe de la Corte sobre el aprendizaje y el desarrollo en relación con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes (R65 y R86) |
| Informe de la Corte sobre su estrategia de aprendizaje y desarrollo en relación con la recomendación de la Revisión de Expertos Independientes (R99) |
| Informe de la Corte sobre el análisis de la licencia por enfermedad y la encuesta sobre el compromiso del personal en relación con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes (R18 y R19) |
| Informe de la Corte sobre la licencia por formación y la licencia especial sin sueldo en relación con la recomendación de la Revisión de Expertos Independientes (R69) |
| Propuesta de la Corte sobre la recomendación R105 de la Revisión de Expertos Independientes – Política de tiempo de servicio |
| Informe de la Corte sobre el estado del puesto de coordinador de asuntos externos |
| Plan de acción relativo a las recomendaciones formuladas tras la auditoría del rendimiento externa sobre el personal temporario |
| Informe actualizado de la Secretaría para el Comité de Presupuesto y Finanzas sobre la reforma del sistema de asistencia letrada de la Corte |
| Informe de la Corte sobre el rendimiento del sistema de asistencia letrada de la Corte en 2022 |
| Informe de la Corte sobre el proceso de contratación, el contrato flexible y la movilidad en relación con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes (R16, R83, R85, R88, R89, R91, R92a, R92b, R93, R94, R95, R100, R101, R102, R103 y R298) |
| Informe de la Corte sobre el análisis de costos comparativos para los servicios paramédicos |
| Informe sobre las actividades y la ejecución de los programas de la Corte Penal Internacional correspondientes al ejercicio de 2022 |
| Informe de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos |
| Informe sobre la ejecución presupuestaria de la Corte Penal Internacional al 31 de marzo de 2023 |