

**Vigésimo tercer período de sesiones**

La Haya, 2 a 7 de diciembre de 2024

**Informe del Mecanismo de Examen presentado de conformidad con ICC-ASP/22/Res.6, párrafo 12****I. Introducción**

1. El presente informe del Mecanismo de Examen (el “Mecanismo”) se presenta de conformidad con la resolución ICC-ASP/22/Res.6<sup>1</sup> y con arreglo al Informe del Mecanismo sobre el progreso general de su trabajo<sup>2</sup> que abarcó las reuniones celebradas durante el primer semestre de 2024.

**II. Mandato del Mecanismo de Examen**

2. El mandato original del Mecanismo se establece en la resolución ICC-ASP/20/Res.3, con plazos específicos para la conclusión de cada etapa de su mandato.<sup>3</sup> Durante 2024, el Mecanismo de Examen y los facilitadores ejecutaron el mandato establecido en la resolución ICC-ASP/22/Res.6. El estado de las respectivas evaluaciones se refleja en la Matriz: “Progreso en la evaluación de las recomendaciones de la Evaluación de Expertos Independientes (IER)”,<sup>4</sup> que es un documento vivo que se podrá actualizar periódicamente para reflejar la fase de aplicación de las recomendaciones de la IER.

3. Mediante la resolución ICC-ASP/22/Res.7,<sup>5</sup> la Asamblea decidió también aplicar una política sobre duración en el cargo en la Corte Penal Internacional a partir del 1 de enero de 2025, y decidió también seguir examinando la propuesta de la Corte sobre la forma de aplicar la política sobre duración en el cargo. La Asamblea pidió al Mecanismo de Examen que facilitara esta labor e informara a la Asamblea al respecto antes de su vigésimo tercer período de sesiones.<sup>6</sup>

\* Reemitido por razones técnicas.

<sup>1</sup> “12. *Solicita* al Mecanismo de Examen, en estrecha coordinación con los Coordinadores de la Corte y los Mandatos de la Asamblea relevantes, que facilite actualizaciones periódicas a todos los Estados Partes a través de los grupos de trabajo de la Mesa sobre el proceso de revisión, incluyendo sobre cualquier obstáculo al progreso identificado, que informe a la Asamblea por escrito sobre el progreso general de su trabajo antes del 30 de junio de 2024 y que presente un informe completo a la Asamblea sobre el proceso de revisión con la suficiente antelación a su vigésimo tercer período de sesiones, sobre:

- El progreso en la evaluación de y posibles medidas ulteriores sobre las recomendaciones de los Expertos Independientes y medidas para la aplicación del proceso de revisión;
- El progreso en el trabajo de los Mandatos de la Asamblea relevantes sobre los asuntos a los que se refieren los párrafos 18 y 19 de la resolución ICC-ASP/18/Res.7; y
- Cualquier otro progreso en el proceso de revisión.”

<sup>2</sup> [https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp\\_docs/RM-report-overall-progress-2023.pdf](https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp_docs/RM-report-overall-progress-2023.pdf).

<sup>3</sup> ICC-ASP/20/Res.3, párr. 9 y 11.

<sup>4</sup> Véase el anexo V.

<sup>5</sup> Titulada “Resolución de la Asamblea de los Estados Partes acerca de la implementación de la política sobre duración en el cargo”.

<sup>6</sup> ICC-ASP/22/Res.7, párr. 3.

4. Además de su mandato de facilitar el trabajo en la política sobre duración en el cargo, el Mecanismo de Examen también examinó una propuesta de un grupo de Estados para la introducción de una moratoria a la contratación de personal procedente de Estados que no son Partes. Por último, el Mecanismo de Examen celebró una mesa redonda dedicada a la “Cultura en el lugar de trabajo”, tema prioritario del que se había responsabilizado en el plan de acción integral.<sup>7</sup>

5. El Mecanismo de Examen celebró una mesa redonda sobre Cultura en el lugar de trabajo el 30 de septiembre de 2024.

### III. Reuniones del Mecanismo de Examen en 2024

#### 1. Introducción de una política sobre duración en el cargo

6. Durante 2024, el Mecanismo de Examen examinó la introducción de una política sobre duración en el cargo en la Corte Penal Internacional aplicable al personal de las categorías P-5 y de director, a partir del 1 de enero de 2025. El Mecanismo de Examen celebró siete reuniones dedicadas a este tema. A excepción de la reunión del 12 de febrero de 2024, a petición de un Estado Parte, todas las reuniones sobre la introducción de una política sobre duración en el cargo y la introducción de una moratoria (véase la sección 2) estuvieron abiertas únicamente a los Estados Partes. Las reuniones a puerta cerrada se celebraron con arreglo al artículo 42 (3) del Reglamento de la Asamblea de los Estados Partes y a la decisión de la Mesa del 18 de octubre de 2017, a través de la cual se adoptó el “Acuerdo sobre la participación de los Estados observadores en reuniones de la Asamblea de los Estados Partes”, que permite la celebración de reuniones a puerta cerrada. Esto se apartaba de la práctica establecida del Mecanismo de Examen que, desde el inicio de su trabajo en 2021, había celebrado reuniones abiertas en cumplimiento de los principios de transparencia y apertura.

7. En su reunión del 12 de febrero, los Estados examinaron una propuesta presentada conjuntamente por Canadá, Estonia, Sudáfrica y Suecia (la “propuesta conjunta”), que se basaba en una propuesta presentada inicialmente por Suecia en la reunión del 22 de noviembre de 2023. Esta propuesta se refería a la aplicación de la política sobre duración en el cargo a la persona, no al puesto. Esta última formulación había sido propuesta por la Corte en 2023. Dado que los Estados Parte preferían vincular la política sobre duración en el cargo a la persona y no al puesto, la propuesta conjunta recibió un amplio apoyo. La Secretaría se comprometió a estudiar las modificaciones del marco jurídico de la Corte que requería la propuesta conjunta. La Secretaría constató que la propuesta conjunta requeriría enmiendas al Estatuto y el Reglamento del Personal de la Corte Penal Internacional, a fin de permitir a la Corte aplicar de forma eficaz la política sobre duración en el cargo, así como de garantizar su eficiencia operativa y la moral del personal.

8. Las reuniones del Mecanismo de Examen del 14 de marzo, 22 de abril, 13 de junio, 11 de septiembre y 22 de octubre prosiguieron los debates sobre la duración en el cargo.

9. En las reuniones también se examinó la excepción de movilidad introducida por un Estado Parte, es decir, la posibilidad de que el personal en puestos fijos ascienda o descienda. Estos elementos se reflejan en la nueva regla 104.5*bis* (Duración máxima total de servicio) redactada por la Secretaría. La nueva regla del Reglamento del personal prevé la posibilidad de que el Fiscal o el Secretario, según proceda, puedan conceder con carácter excepcional una prórroga más allá de la duración máxima total de servicio, por un período no superior al estrictamente necesario, a fin de satisfacer necesidades operativas imperativas en relación con actuaciones judiciales en curso.

10. Otra cuestión importante que se planteó fue si el permiso parental debía incluirse en el cálculo del periodo de siete años de duración en el cargo. Tras celebrar consultas exhaustivas, incluso con la Coordinadora de Igualdad de Género y el órgano representativo del personal, que apoyaron la propuesta, los Estados Partes decidieron que el permiso parental no se incluiría en este cálculo. Esta decisión se tomó para garantizar la preservación de la igualdad entre hombres y mujeres, permitiendo que no se vea afectada la progresión

<sup>7</sup> <https://asp.icc-cpi.int/Review-Court/Action-Plan>.

profesional, en particular de las mujeres. El Mecanismo de Examen consideró que este enfoque contribuiría a fomentar un entorno laboral más integrador y solidario.

11. El 16 de julio de 2024, los Estados Partes aprobaron las enmiendas revisadas al Estatuto y el Reglamento del Personal preparadas por la Secretaría mediante el procedimiento de acuerdo tácito.<sup>8</sup> Estas enmiendas contienen todas las modificaciones necesarias para la introducción de una política sobre duración en el cargo para el personal de los niveles P-5 y de director, e incluyen texto sobre el tratamiento de la movilidad descendente y sobre el permiso parental. Un elemento importante de la revisión del Estatuto y el Reglamento del Personal es la posibilidad de hacer una excepción al mandato de siete años, en virtud de la cual “el Secretario o el Fiscal, según proceda, podrán conceder con carácter excepcional una prórroga al nombramiento de un funcionario más allá de la duración máxima total de servicio pertinente, por un período no superior al estrictamente necesario, a fin de satisfacer necesidades operativas imperativas en relación con actuaciones judiciales en curso”.

12. Sobre la base de los debates mantenidos a lo largo del año y teniendo en cuenta las opiniones jurídicas de la Corte sobre las propuestas, el Mecanismo de Examen presentó un proyecto de resolución sobre la introducción de una política sobre duración en el cargo en la reunión del 22 de octubre. Sobre la base de las observaciones formuladas por los Estados Partes en la reunión y de las propuestas de redacción que se presentaron con posterioridad, el Mecanismo de Examen revisó el texto del proyecto de resolución. Este texto fue acordado ad referendum en la reunión del Mecanismo de Examen celebrada el 18 de noviembre y figura en el anexo II del presente informe.

## **2. Introducción de una moratoria a la contratación de nacionales de Estados que no son Partes**

13. Durante 2024, el Mecanismo de Examen examinó una propuesta del grupo de Estados Africanos sobre la introducción de una moratoria a la contratación de personal de Estados que no son Partes a partir del 1 de enero de 2025. La propuesta se presentó por primera vez en octubre de 2023 con el fin de abordar un desequilibrio en la representación geográfica del personal de los Estados Partes, y el 12 de febrero de 2024 se publicó una propuesta suplementaria. La Corte proporcionó respuestas a las preguntas formuladas por la región de África sobre, entre otras cosas, estadísticas sobre el número de funcionarios por categoría y por región; la nacionalidad del personal de Estados que no son Partes en los puestos del cuadro orgánico; la responsabilidad fiscal del personal de Estados que no son Partes; los diversos tipos de contratos en uso por la Corte, incluidos contratistas, consultores y personal proporcionado gratuitamente, y el número de funcionarios a los que se aplicaban.

14. El 3 de junio se presentó una propuesta revisada de la región de África sobre una moratoria a la contratación de personal de Estados que no son Partes, sobre la base de consultas con los Estados Partes y teniendo en cuenta las opiniones de la Corte sobre las implicaciones jurídicas. Por petición del Mecanismo de Examen, la Corte presentó sus observaciones sobre la propuesta revisada el 10 de junio de 2024. Esas opiniones se referían al alcance y la aplicación de la moratoria y a las exclusiones de la aplicación de la moratoria. El 5 de julio, el grupo africano presentó un texto de moratoria negociado informalmente, que se debatió en la reunión del 11 de septiembre del Mecanismo de Examen.

15. El Mecanismo de Examen tuvo en cuenta las opiniones expresadas por los Estados Partes sobre el texto oficioso, tanto en la reunión del 11 de septiembre como en los debates oficiosos entre los Estados Partes y las consultas de la Presidencia con las delegaciones interesadas, así como las opiniones de la Corte sobre las implicaciones jurídicas de las propuestas incluidas en ese texto.

16. El proyecto de texto negociado de la moratoria fue aprobado por los Estados Partes mediante el procedimiento de acuerdo tácito el 16 de octubre de 2024. Teniendo en cuenta todas las opiniones expresadas y a la luz de la adopción del proyecto de texto sobre una moratoria, el Mecanismo de Examen presentó un proyecto de resolución sobre la introducción de una moratoria en la reunión del 22 de octubre. Basándose en las observaciones formuladas en la reunión y en las propuestas de redacción presentadas

<sup>8</sup> Véanse los apéndices al proyecto de resolución sobre “duración en el cargo” que figuran en el anexo II.

posteriormente por los Estados Partes, el Mecanismo de Examen revisó el texto del proyecto de resolución. Este texto fue acordado ad referendum en la reunión del Mecanismo de Examen celebrada el 18 de noviembre y figura en el anexo III del presente informe.

17. En cuanto a las enmiendas requeridas a las resoluciones de la Asamblea, el Mecanismo de Examen señaló que esta propuesta requeriría la enmienda de las resoluciones de la Asamblea ICC-ASP/1/Res.10 (Selección del personal de la Corte Penal Internacional) e ICC-ASP/2/Res.3 (Estatuto del Personal de la Corte Penal Internacional), ambas de las cuales establecen que “también podrán tenerse en cuenta las solicitudes que presenten los nacionales de Estados que no sean partes en el Estatuto”. Los Estados decidieron que la aplicación de esta disposición quedaría suspendida mientras durase la moratoria.

18. Otra característica clave de la propuesta es la posibilidad de que el Fiscal o el Secretario, según proceda y como medida extraordinaria, apruebe la contratación de personas de nacionalidad de Estados que no son Partes para satisfacer necesidades operativas excepcionales. La duración de la moratoria es de ocho (8) años, y se llevará a cabo una revisión a mitad de período, es decir, a los cuatro (4) años, cuyos resultados se comunicarán en el vigésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea.

19. Estas enmiendas a las mencionadas resoluciones de la Asamblea figuran en el anexo I y en el anexo II del proyecto de resolución incluido en el anexo III del presente informe.

### **3. Mesa redonda sobre la Cultura de trabajo**

20. En el segundo semestre, el Mecanismo de Examen celebró una mesa redonda sobre la “Cultura de trabajo”, el 30 de septiembre de 2024, en la que se abordaron los retos y avances actuales relacionados con la cultura de trabajo en la Corte Penal Internacional, centrándose en las recomendaciones R14, R15, R87, R29 y R130 de la IER. Entre las cuestiones clave destacadas figuran la preocupación persistente por el hostigamiento, la discriminación, el acoso, el bienestar del personal y la eficacia del liderazgo. La Secretaría presentó los resultados de la Encuesta de Satisfacción del Personal 2023, que indicaban una baja confianza en el liderazgo, denuncias de mala conducta y una importante carga de estrés para el personal. La Secretaría informó a los Estados de que la Corte estaba abordando estas cuestiones a través de diversas iniciativas, como formación obligatoria, desarrollo del liderazgo, paquetes de herramientas contra el acoso y una ampliación de las oportunidades de aprendizaje.

21. La Fiscalía reconoció los avances, pero hizo hincapié en la necesidad de lograr un mayor impacto, perfeccionando los planes de acción e introduciendo nuevas iniciativas, como una evaluación integral y formación sobre el sesgo inconsciente. El órgano representativo del personal planteó su preocupación por los continuos problemas de estrés, carga de trabajo y salud mental, y propuso (1) la creación de una función interna e independiente, como un coordinador sobre cultura en el lugar de trabajo, a fin de priorizar y supervisar las mejoras culturales; y (2) una supervisión externa sostenida por parte de los Estados Partes para garantizar que la cultura de trabajo siga siendo una cuestión prioritaria en las reuniones de la Asamblea y de la Mesa. Hicieron hincapié en que una plantilla motivada y saludable era esencial para que la Corte cumpliera su mandato e instaron a los Estados Partes a mantener su compromiso para abordar estas cuestiones críticas.

22. La Coordinadora de Igualdad de Género habló de los esfuerzos para avanzar en materia de la igualdad de género, mientras que el Defensor del Pueblo subrayó la importancia de la resolución de conflictos y de los valores compartidos para fomentar un entorno de trabajo positivo. El Mecanismo de Supervisión Independiente observó mejoras en el conocimiento por parte del personal de los mecanismos de denuncia, pero puso de relieve una laguna en la denuncia formal debido al temor a represalias.

23. Los Estados pidieron un mayor compromiso de los líderes y mayor transparencia a la hora de abordar estas cuestiones, haciendo hincapié en centrarse en la cultura del lugar de trabajo, incluso después de que concluya el mandato del Mecanismo de Examen.

24. El Mecanismo de Examen acogió con satisfacción la participación del Presidente del Grupo de Expertos Independientes, el Sr. Richard Goldstone, en la mesa redonda sobre Cultura del lugar de trabajo, que participó a título personal. Los Estados Partes acogieron con satisfacción y agradecieron sus ideas y sus útiles contribuciones.

La cultura del lugar de trabajo es una cuestión clave destacada por los Expertos de la IER, el Mecanismo de Examen, los Estados Partes, los principales dirigentes de la Corte, el órgano representativo del personal y otras partes interesadas. El Mecanismo de Examen reconoció que este tema requiere una atención y un seguimiento continuos en el futuro.

#### **IV. Mecanismo de Examen: camino a seguir**

25. El Mecanismo de Examen ha preparado un proyecto de resolución titulado “Revisión de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma” (véase el anexo IV). Mediante esta resolución, entre otras cosas, la Asamblea subrayaría la necesidad de observar y salvaguardar de forma constante la independencia judicial y fiscal de la Corte y la integridad del Estatuto de Roma, así como la necesidad de garantizar un control de gestión adecuado, un buen gobierno y responsabilidad administrativa a través de las actividades judiciales y fiscales, y de tener en cuenta de forma continua el mandato identificado por los Expertos Independientes para cada una de las recomendaciones en el proceso de revisión.

26. La Asamblea también decidiría concluir el mandato del Mecanismo de Examen, en vista de la finalización de la evaluación de todas salvo una de las 384 recomendaciones de la Evaluación de Expertos Independientes, a saber, la R140.

27. Es importante destacar que, en lo que respecta al futuro trabajos sobre la evaluación, la Asamblea pide a la Mesa que, a través de sus grupos de trabajo, siga supervisando las medidas ulteriores y la aplicación de las recomendaciones que se hayan evaluado positivamente o positivamente con modificaciones. La resolución también otorga mandatos a los titulares de mandatos de la Asamblea y a la Corte para el trabajo de seguimiento sobre la supervisión de la aplicación de las recomendaciones de la IER.

28. En cuanto al trabajo futuro sobre algunas cuestiones que el Mecanismo de Revisión ha identificado como prioritarias, la Asamblea pediría a la Mesa que determine el foro adecuado para supervisar la aplicación de las recomendaciones sobre los temas de los que se responsabilizó el Mecanismo de Revisión, en particular “Cultura de trabajo”, “Relaciones con la sociedad civil y los medios de comunicación”, “Política sobre duración en el cargo”, “Una moratoria a la contratación de personal de Estados que no son Partes” y “el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas”. El Mecanismo opina que será necesario supervisar la evolución de estas cuestiones de forma constante.

29. La Asamblea también solicitaría a la Secretaría que mantenga actualizada la “Matriz sobre el Progreso en la evaluación de las recomendaciones de la Evaluación de Expertos Independientes” y que la distribuya antes de cada período de sesiones anual. El Mecanismo señala que el título de la Matriz cambiará al haber finalizado la fase de evaluación, y que la Asamblea supervisará la aplicación de las recomendaciones que hayan sido evaluadas positivamente o con modificaciones. Como el Mecanismo de Examen ha mencionado anteriormente, la Matriz es un documento vivo que se actualizaría para reflejar el estado de aplicación de las respectivas recomendaciones de la IER.

30. Por lo tanto, el Mecanismo de Examen ha concluido su trabajo, habiendo completado los mandatos asignados por las respectivas resoluciones de la Asamblea ICC-ASP/19/Res.7, ICC-ASP/20/Res.4, ICC-ASP/21/Res.4 e ICC-ASP/22/Res.6.

#### **V. Recomendaciones del Mecanismo de Examen**

1. El Mecanismo de Examen recomienda la adopción de las siguientes resoluciones en el vigésimo tercer período de sesiones de la Asamblea de los Estados Partes:

- a) Proyecto de resolución de la Asamblea de los Estados Partes acerca de la implementación de la política sobre duración en el cargo (anexo II);
- b) Resolución sobre la introducción de una moratoria a la contratación por la Corte Penal Internacional de personal de nacionalidad de Estados que no son Partes (anexo III);
- c) Proyecto de resolución acerca del Mecanismo de Examen de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma (anexo IV).

### *Agradecimientos*

1. Los representantes del Estado Parte (Copresidentes) del Mecanismo de Examen desean, en primer lugar, expresar su profundo agradecimiento a los representantes de los coordinadores *ad país*, Sra. Monica Mosammat Shahanara, Sra. Nawrid Sharmin y Sr. Nasir Uddin (Bangladesh), al Embajador Jaime Moscoso y el Sr. José Juan Hernández (Chile), y la Sra. Paulina Dudzik y el Sr. Władysław Manteuffel, a quienes sucedió la Sra. Katarzyna Padlo-Pekala (Polonia), por su papel de apoyo y sus valiosísimas aportaciones a la labor del Mecanismo.
2. Los miembros del Mecanismo de Examen también desean expresar su gratitud a los tres coordinadores de la Corte, el Sr. Hiram Abtahi, Jefe de Gabinete de la Presidencia, el Sr. Mamadou-Racine Ly, Asesor del Fiscal, Gabinete del Fiscal, y la Sra. Antônia Pereira de Sousa, Jefa de oficina de la Secretaría, por su colaboración y alto sentido de compromiso en la labor del Mecanismo de Examen. Sus contribuciones y evaluaciones jurídicas fueron de gran utilidad para el Mecanismo de Examen en su mandato de 2024.
3. El Mecanismo también agradece el apoyo y el asesoramiento de la Presidenta de la Asamblea, la Sra. Päivi Kaukoranta, y de una Vicepresidenta, la Embajadora Margareta Kassangana (Polonia). El Mecanismo se siente profundamente agradecido con la Secretaría de la Asamblea, en particular con la Sra. Gaile Ramoutar y el Sr. Aaron Matta, por su asistencia constante, eficiente y receptiva durante todo el trabajo del Mecanismo.

## Anexos

### Anexo I

#### Informe del Mecanismo de Examen sobre el progreso general de su trabajo

Disponible en:

[https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp\\_docs/RM-report-overall-progress-2024.pdf](https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp_docs/RM-report-overall-progress-2024.pdf)

### Anexo II

#### Proyecto de resolución de la Asamblea de los Estados Partes acerca de la implementación de la política sobre duración en el cargo

*La Asamblea de los Estados Partes,*

*Tomando nota* de la recomendación R105 sobre duración en el cargo del Grupo de Expertos Independientes, *que establece que* “a fin de alentar nuevas ideas y aportar mayor dinamismo a la Corte, esta debería adoptar un sistema de duración en el cargo, aplicable a todos los puestos de la categoría P5 y superiores. El sistema debería estipular una duración máxima en los cargos de esas categorías de cinco a nueve años y debería admitir pocas excepciones o ninguna. Por razones de justicia en el procedimiento, las limitaciones no deberían aplicarse a los titulares actuales de esos cargos y únicamente serían aplicables a los que fueran designados por primera vez para ellos. En todo caso, cabría alentar a los funcionarios que ocupen cargos a nivel de director o de categoría P-5 desde hace mucho tiempo a que se jubilasen por anticipado para que se pueda establecer el nuevo sistema a la brevedad posible”;<sup>1</sup>

*Recordando* que, en su vigésimo primer período de sesiones,<sup>2</sup> la Asamblea *aprobó* la evaluación positiva de la recomendación R105 sobre duración en el cargo, para la cual el Mecanismo de Examen había servido de plataforma de evaluación, y que *invitó* a la Corte a que, por conducto de la Secretaría y en estrecha consulta con la Mesa, elaborase una propuesta detallada de política de duración en el cargo que abordase también las consecuencias financieras, para su introducción a partir del 1 de enero de 2024 y su aprobación por la Asamblea en su vigésimo segundo período de sesiones;

*Recordando* su resolución ICC-ASP/22/Res.7 por la que, entre otras cosas, decidió aplicar una política sobre duración en el cargo a partir del 1 de enero de 2025,

1. *Reitera su decisión* de aplicar, a partir del 1 de enero de 2025, una política sobre duración en el cargo en la Corte Penal Internacional de siete años, aplicable a las categorías P-5 y de director;
2. *Adopta* las enmiendas al Estatuto y el Reglamento del Personal que figuran en los apéndices a la presente resolución, necesarias para dar efecto jurídico a la política sobre duración en el cargo;
3. *Decide* revisar la aplicación de la política sobre duración en el cargo en un plazo de ocho años y, posteriormente, cada tres años y *pide* a la Mesa que, a través del Grupo de Trabajo de La Haya, informe en el trigésimo segundo período de sesiones de la Asamblea de los Estados Partes en 2033 sobre la primera revisión;

---

<sup>1</sup> ICC-ASP/19/16, párr. 253.

<sup>2</sup> ICC-ASP/21/Res.4, párr. 9.

4. *Pide también* a la Corte que presente un informe anual acerca de la aplicación de la política sobre duración en el cargo a la Asamblea de los Estados Partes, incluido el uso de las exenciones establecidas en la regla 104.5*bis* del Reglamento del Personal.



## Apéndice I

### Enmiendas al Estatuto del Personal

**1. En la cláusula 4.5, insértese un nuevo párrafo (c):**

(c) En lo que respecta a los nombramientos con arreglo a la cláusula 4.5(a) del Estatuto del Personal, la duración máxima total de servicio del nombramiento de un funcionario de la categoría P-5 o de director no excederá de un período de siete años, con arreglo a las condiciones establecidas por el Secretario, en consulta con el Fiscal.

## Apéndice II

### Enmiendas al Reglamento del Personal

**1. En la regla 104.1 (Contrato de trabajo), insértese una nueva subregla (b)(vi):**

(b)(vi) Si el nombramiento para el puesto está sujeto a la duración máxima total de servicio establecida en la cláusula 4.5(c) del Estatuto del Personal y en la regla 104.5*bis* del Reglamento del Personal.

**2. En la regla 104.2 (Carta de nombramiento), insértese un nuevo subpárrafo (a)(vii):**

(a)(vii) Si el nombramiento para el puesto está sujeto a la duración máxima total de servicio establecida en la cláusula 4.5(c) del Estatuto del Personal y en la regla 104.5*bis* del Reglamento del Personal.

**3. Insértese una nueva regla 104.5*bis* (Duración máxima total de servicio):**

#### Regla 104.5*bis*

(a) En lo que respecta a los nombramientos con arreglo a la cláusula 4.5(a) del Estatuto del Personal, la duración máxima total de servicio del nombramiento de un funcionario de la categoría P-5 o de director no excederá de un período de siete años, con arreglo a lo siguiente:

- (i) El Secretario o el Fiscal, según proceda, podrá conceder con carácter excepcional, según proceda, una prórroga del nombramiento de un funcionario más allá de la duración máxima total de servicio correspondiente, por un período no superior al estrictamente necesario, a fin de satisfacer necesidades operativas imperativas en relación con actuaciones judiciales en curso;
- (ii) Un funcionario puede ser contratado para un puesto de grado o categoría superior, en cuyo caso se aplicará una nueva duración máxima total de servicio de siete años, de conformidad con la cláusula 4.5(c) del Estatuto del Personal;
- (iii) Un funcionario tiene derecho a ocupar un puesto de grado o categoría inferior al último que ocupó, durante el tiempo restante de la duración máxima total de servicio correspondiente; y
- (iv) A los funcionarios nombrados para un puesto de categoría P-5 o de director antes del 1 de enero de 2025 se les aplicarán las disposiciones de la regla 104.5*bis* del Reglamento del Personal a partir de:
  - a) la primera prórroga de sus nombramientos a partir del 1 de enero de 2025; o
  - b) la fecha de inicio de su nombramiento en otro puesto de categoría P-5 o de director a partir del 1 de enero de 2025, lo que ocurra primero.

- (b) Para el cálculo de la antigüedad máxima total se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes periodos de servicio:
- (i) Los períodos de servicio de los funcionarios nombrados para ocupar un puesto de categoría P-5 o de director en la Corte mientras se encuentran en adscripción o préstamo en otra organización o entidad se computarán a efectos de la duración máxima total de servicio correspondiente;
  - (ii) Los períodos de servicio del personal adscrito o prestado por otra organización o entidad a la Corte para ocupar un puesto de categoría P-5 o de director se computarán a los efectos de la duración máxima total de servicio correspondiente cuando, al término de la adscripción o el préstamo, dicho personal sea nombrado para ocupar el mismo puesto o cualquier otro puesto de categoría P-5 o de director, de conformidad con la cláusula 4.5(a) del Estatuto del Personal; y
  - (iii) Cuando un funcionario nombrado para un puesto de categoría P-5 o de director sea destinado temporalmente a otro puesto de la Corte, el período de servicio durante la cesión, independientemente de la categoría, se computará a efectos de la duración máxima total de servicio correspondiente.
- (c) Los períodos de excedencia, excluido el permiso parental, concedidos o disfrutados por un funcionario nombrado para un puesto de categoría P-5 o de director se computarán a efectos de la duración máxima total de servicio correspondiente.

**4. En la regla 104.6 (Reemplazo y reposición), insértense los nuevos subpárrafos (d) y (e):**

(d) En caso de que no se haya alcanzado la duración máxima total mencionada en la cláusula 4.5(c) del Estatuto del Personal, el ex funcionario podrá volver a ser contratado i) en un puesto o puestos de la misma categoría, o de una categoría inferior al último puesto que ocupó, durante el resto del período; y ii) en un puesto o puestos de una categoría superior, a los que se aplicará una nueva duración máxima total de siete años, de conformidad con la cláusula 4.5(c) del Estatuto del Personal.

(e) Una vez que se alcance la duración máxima total de servicio establecida en la cláusula 4.5(c) del Estatuto del Personal, incluyendo cualquier prórroga excepcional conforme a la regla 104.5*bis* del Reglamento del Personal, un ex funcionario podrá volver a ser contratado para un puesto de la misma categoría o de una categoría inferior al último que ocupó. No obstante lo anterior, dicho ex funcionario podrá volver a ser contratado para un puesto o puestos de una categoría superior, a los que se aplicará una nueva duración máxima total de servicio de siete años, de conformidad con la cláusula 4.5(c) del Estatuto del Personal.

## Anexo III

### Proyecto de resolución

#### **Introducción de una moratoria a la contratación por la Corte Penal Internacional de personal de nacionalidad de Estados que no son Partes**

*La Asamblea de los Estados Partes,*

*Tomando nota* con preocupación de la situación de la contratación por la Corte Penal Internacional de personal de nacionalidad de Estados no Partes y de las estadísticas relativas a dicha contratación;

*Determinada* a abordar el desequilibrio en la representación geográfica del personal de los Estados Partes subrepresentados y no representados;

*Teniendo presente* que los Estados Partes han acordado mediante amplias consultas que la moratoria no comprometería el espíritu de universalidad del Estatuto de Roma, sino que lo promovería al eximir a nacionales de Estados que no sean partes en el Estatuto que hayan manifestado de forma explícita su intención de ratificar el Estatuto de Roma;

1. *Decide* que, a partir del 1 de enero de 2025, entrará en vigor una moratoria a la contratación de personas de nacionalidad de Estados que no son Partes para la categoría de puestos del cuadro orgánico en los niveles P-1 a P-5 y de director;
2. *Decide además* que se aplicarán las siguientes condiciones a la moratoria:
  - a) La moratoria se aplica a los candidatos externos y no prohíbe al personal actualmente empleado de nacionalidad de Estados que no son Partes solicitar puestos de la misma categoría, o puestos superiores o inferiores.
  - b) La moratoria no se aplica a:
    - (i) la contratación de personal de servicios generales y funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico;
    - (ii) la contratación de categorías no estatutarias, a saber, pasantes, profesionales visitantes, contratistas individuales, consultores y personal gratuito;
    - (iii) la contratación de puestos de servicios lingüísticos en la categoría estatutaria.
  - c) Como medida extraordinaria, el Fiscal o el Secretario, según proceda, podrá aprobar la contratación de personas de nacionalidad de Estados no Partes para atender necesidades operacionales excepcionales;
  - d) El Fiscal o el Secretario, según proceda, presentará un informe anual a la Asamblea de los Estados Partes por conducto de la Mesa sobre todos los usos de la exención a que se hace referencia en el apartado (c);
  - e) La moratoria no se aplica a la contratación de nacionales de Estados que no sean partes en el Estatuto que hayan expresado en un documento oficial y públicamente verificable su intención de ratificar el Estatuto de Roma;
  - f) La duración de la moratoria es de ocho (8) años, y se llevará a cabo una revisión a mitad de período, es decir, transcurridos cuatro (4) años;
  - g) Los resultados de la revisión mencionada en el apartado (f) se comunicarán en el vigésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea.
3. *Decide* enmendar las resoluciones ICC-ASP/1/Res.10 titulada “Selección del personal de la Corte Penal Internacional” e ICC-ASP/2/Res.2 titulada “Estatuto del Personal de la Corte Penal Internacional”, tal como figura en el anexo.

## **Apéndice I**

### **Enmienda a la resolución ICC-ASP/1/Res.10**

#### **Selección del personal de la Corte Penal Internacional**

En el párrafo 4 del anexo a la resolución, añádase la frase siguiente al final del párrafo:

“La aplicación de la frase ‘; no obstante, también podrán tenerse en cuenta las solicitudes que presenten los nacionales de Estados que no sean partes en el Estatuto’ quedará suspendida mientras dure la moratoria.”

## **Apéndice II**

### **Enmienda a la resolución ICC-ASP/2/Res.2**

#### **Estatuto del Personal de la Corte Penal Internacional**

En el párrafo 4 del anexo a la resolución, añádase la frase siguiente al final del párrafo:

“La aplicación de la frase ‘; no obstante, también podrán tenerse en cuenta las solicitudes que presenten los nacionales de Estados que no sean partes en el Estatuto’ quedará suspendida mientras dure la moratoria.”

## Anexo IV

### Proyecto de resolución

#### Revisión de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma

*La Asamblea de los Estados Partes,*

*Reconociendo* el papel central y los logros de la Corte en la lucha contra la impunidad a nivel internacional, como única Corte Penal Internacional permanente, basada en el principio de complementariedad;

*Reiterando* la necesidad de mejora continua del rendimiento, la eficiencia y la eficacia de las operaciones de la Corte y celebrando los esfuerzos de la Corte a este respecto;

*Recordando* sus resoluciones ICC-ASP/19/Res.7 del 6 de diciembre de 2019, ICC-ASP/19/Res.7 del 18 de diciembre de 2020, ICC-ASP/20/Res.3 del 9 de diciembre de 2021, ICC-ASP/21/Res.4 del 9 de diciembre de 2022 e ICC-ASP/22/Res.6 del 14 de diciembre de 2023 y *reiterando* su compromiso de aplicar un proceso transparente e inclusivo, impulsado por los Estados Partes, para la aplicación de medidas de refuerzo de la Corte y mejora de su desempeño, y *poniendo de relieve* que para que este proceso tenga éxito debe implicar a todos los Estados Partes, la Corte y otras partes interesadas relevantes;

*Celebrando* la predisposición de los Expertos Independientes de ayudar en el proceso de revisión continuo, proporcionando información adicional de referencia sobre sus conclusiones y recomendaciones, según corresponda y sea factible;

*Tomando nota* de la continuación del examen activo por la Corte o en los grupos de trabajo de la Mesa, las facilitaciones y otros foros (en lo sucesivo “titulares de mandatos de la Asamblea”) de las cuestiones identificadas por el Grupo de Expertos Independientes, con la participación y las aportaciones de otras partes interesadas, *subrayando* que esa labor debe continuar centrándose en la aplicación, según proceda;

*Agradeciendo* el compromiso de la Corte y de sus coordinadores en la planificación, coordinación, seguimiento y presentación de informes sobre la evaluación y aplicación de las recomendaciones que fueron evaluadas positivamente o positivamente con modificaciones, contenidas en el Informe del Grupo de Expertos Independientes;

*Recalcando* los mandatos reglamentarios de los Órganos de la Corte y de la Asamblea de los Estados Partes, y *tomando nota* con apreciación de que dichos mandatos independientes deberían informar de la evaluación de las recomendaciones del Grupo de Expertos Independientes y de posibles medidas ulteriores, según corresponda, por parte de la Corte, de la Asamblea o de ambas, en función de la naturaleza y el propósito de las recomendaciones individuales y de la entidad identificada como responsable de la ejecución;

*Alentando* el compromiso constante de los Estados Partes, la Corte y otras partes interesadas relevantes con el proceso de revisión, de forma eficiente y orientada al logro de resultados;

*Reconociendo* la importancia de la decisión de la Mesa de 31 de mayo de 2021, que acogió con satisfacción los esfuerzos del Mecanismo de Examen por ser incluyente y transparente en el ejercicio de su mandato dentro del proceso impulsado por los Estados Partes, así como su reafirmación de que los Estados Partes participarían en los debates sobre la evaluación y la aplicación de las recomendaciones, independientemente de que se hubieran asignado a la Corte o a la Asamblea, respetando los mandatos existentes y la independencia judicial y procesal; y decidió aprobar la “Categorización de las recomendaciones y los asuntos pendientes”, de fecha 30 de abril de 2021, presentada por el Mecanismo de Examen, de conformidad con el párrafo 4(a) de la resolución ICC-ASP/19/Res.7 de la Asamblea;

1. *Encomienda* al Mecanismo de Examen que concluya con éxito su mandato en 2024, tal como se establece en la resolución ICC-ASP/19/Res.7, y expresa su agradecimiento a todos los Estados Partes, los coordinadores de la Corte, la Corte, las ONG, el Grupo de

Expertos Independientes y todas las demás partes interesadas por sus valiosas aportaciones y su apoyo inquebrantable a la labor del Mecanismo de Examen desde su creación;

2. *Una vez más, acoge con beneplácito* el informe y las recomendaciones de la Evaluación de Expertos Independientes incluidas en el documento titulado “Revisión de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma - Informe final”<sup>3</sup>, de fecha de 30 de septiembre de 2020, y *toma nota* de la diversidad, exhaustividad y amplitud de las recomendaciones de los Expertos y de la necesidad de abordarlas de un modo estructurado, holístico y orientado al logro de resultados, así como del Anexo I al informe final, en el que se identifica una serie de propuestas de prioridades;

3. *Una vez más, acoge con beneplácito* la adopción por parte de la Mesa de la categorización de recomendaciones<sup>4</sup> y del plan de acción integral<sup>5</sup> al que se hace referencia en el párrafo 4 de la resolución ICC-ASP/19/Res.7, basándose en las propuestas del Mecanismo de Examen;<sup>6</sup>

4. *También celebra* la labor de la Corte, el Mecanismo de Examen, los grupos de trabajo de la Mesa y los titulares de mandatos de la Asamblea en el proceso de revisión y *toma nota con reconocimiento* de los importantes progresos que se han logrado en la evaluación de las recomendaciones de los Expertos Independientes y la adopción de nuevas medidas al respecto;

5. *Toma nota*, de nuevo, de la respuesta general de la Corte<sup>7</sup> al informe de la Evaluación de Expertos Independientes presentado con arreglo a la resolución ICC-ASP/19/Res.7;

6. *Subraya* la necesidad de observar y salvaguardar de forma constante la independencia judicial y fiscal de la Corte y la integridad del Estatuto de Roma, así como la necesidad de garantizar un control de gestión adecuado, un buen gobierno y responsabilidad administrativa a través de las actividades judiciales y fiscales, y de tener en cuenta de forma continua el mandato identificado por los Expertos Independientes para cada una de las recomendaciones en el proceso de revisión;

7. *Decide* dar por concluido el mandato del Mecanismo de Examen, en vista de la finalización de la evaluación de las 384 recomendaciones de la Evaluación de Expertos Independientes y del examen en curso del estado de aplicación de las recomendaciones que fueron evaluadas positivamente o evaluadas positivamente con modificaciones;

8. *Solicita* a la Mesa de la Asamblea que, a través de sus grupos de trabajo, siga supervisando la adopción de nuevas medidas y la aplicación, según proceda, de las recomendaciones que han sido evaluadas positivamente o evaluadas positivamente con modificaciones;

*Solicita* a la Mesa que determine el foro adecuado para supervisar la aplicación de las recomendaciones sobre los temas de los que se responsabilizó el Mecanismo de Examen, en particular “Cultura de trabajo”, “Relaciones con la sociedad civil y los medios de comunicación”, “Política de duración en el cargo”, “Implementación de una moratoria a la contratación de personal de Estados que no son Partes” y “Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas”;

9. *Solicita* a la Mesa que, a través de los titulares de mandatos pertinentes de la Asamblea designados como responsables de adoptar posibles medidas ulteriores, según proceda, sobre las recomendaciones pertinentes, siga supervisando la aplicación de las recomendaciones e informe en el vigésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea sobre el resultado de su examen, incluidas las medidas ya adoptadas y las propuestas para las próximas medidas;

10. *Solicita* a la Corte que, a través de sus coordinadores, facilite periódicamente información actualizada a los grupos de trabajo de la Mesa, a través de los titulares de mandatos de la Asamblea, y a otras partes interesadas pertinentes, sobre los progresos

<sup>3</sup> [https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp\\_docs/ASP19/ICC-ASP-19-16-ENG-IER-Report-9nov20-1800.pdf](https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp_docs/ASP19/ICC-ASP-19-16-ENG-IER-Report-9nov20-1800.pdf)

<sup>4</sup> [https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp\\_docs/ASP19/ICC-ASP-19-16-ENG-IER-Report-9nov20-1800.pdf](https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp_docs/ASP19/ICC-ASP-19-16-ENG-IER-Report-9nov20-1800.pdf)

<sup>5</sup> [https://asp.icc-cpi.int/EN\\_Menus/asp/review-court/pages/action-plan.aspx](https://asp.icc-cpi.int/EN_Menus/asp/review-court/pages/action-plan.aspx)

<sup>6</sup> Véase: Informe del Mecanismo de Examen presentado de conformidad con ICC-ASP/20/Res.3, anexo I.

<sup>7</sup> [https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp\\_docs/ASP20/Overall%20Response%20of%20the%20ICC%20to%20the%20IER%20Final%20Report%20-%20ENG%20-%202014April21.pdf](https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP20/Overall%20Response%20of%20the%20ICC%20to%20the%20IER%20Final%20Report%20-%20ENG%20-%202014April21.pdf)

realizados en la aplicación de las recomendaciones del Grupo de Expertos Independientes, incluido sobre cualquier obstáculo a la aplicación;

11. *Solicita* a la Secretaría de la AEP que mantenga actualizada la Matriz sobre “Progreso en la evaluación de las recomendaciones de la Evaluación de Expertos Independientes” y que la distribuya antes de cada período de sesiones anual.

## **Anexo V**

### **Matriz**

#### **Progreso en la evaluación de las recomendaciones de la Evaluación de Expertos Independientes**

[ver ICC-ASP/23/14/Add.1]

---