



Asamblea General

Distr. general
10 de marzo de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo segundo período de sesiones

Temas 138 y 139 del programa

Financiación del Tribunal Penal Internacional para el enjuiciamiento de los presuntos responsables de genocidio y otras violaciones graves del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de Rwanda y de los ciudadanos rwandeses presuntamente responsables de genocidio y otras violaciones de esa naturaleza cometidas en el territorio de Estados vecinos entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1994

Financiación del Tribunal Internacional para el enjuiciamiento de los presuntos responsables de las violaciones graves del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de la ex Yugoslavia desde 1991

Propuesta general sobre incentivos apropiados para retener al personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

1. La Comisión Consultiva ha examinado el informe del Secretario General relativo a la propuesta general sobre incentivos apropiados para retener al personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia (A/62/681). La Comisión también tuvo a su disposición el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional para el año 2007 (A/62/30 y Corr.1). Cuando examinó los informes, la Comisión Consultiva se reunió con representantes de los Tribunales y del Secretario General, que le proporcionaron información adicional y aclaraciones.

2. El informe del Secretario General, presentado en cumplimiento de la resolución 61/274 de la Asamblea General, contiene datos actualizados de recursos humanos sobre la dotación de personal de los Tribunales, información sobre los



planes de reducción gradual de cada Tribunal, la justificación del posible pago de una prima de retención y los aspectos jurídicos de esos pagos, los incentivos y medidas de carácter no monetario y tres opciones para el cálculo del monto de la prima de retención. Los antecedentes de la propuesta de otorgar incentivos para retener al personal hasta que se complete la labor de los Tribunales figuran en los párrafos 1 a 8 del informe.

3. Como se indica en el párrafo 12 del informe, los presupuestos aprobados para el bienio 2008-2009 reflejan una redistribución de los puestos, en la que éstos se traspasarán del apoyo a los procesos en primera instancia al apoyo a las apelaciones, así como la eliminación progresiva de 349 puestos (33%) en el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y de 258 puestos (26%) en el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia, como resultado de la reducción prevista de la actividad de los procesos de primera instancia en el segundo semestre de 2009. Los Tribunales prevén también otra reducción considerable de los puestos a partir de comienzos de 2010, cuando, según se estima, todas las actuaciones habrán entrado en la etapa de apelación, excepto tres causas en el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia que se han de concluir en 2010. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia contemplaba la reducción de su personal incluso si las personas acusadas que todavía estaban prófugas eran aprehendidas y si se iniciaban nuevos juicios. En este sentido, la Comisión recuerda que en los calendarios de los juicios y en los presupuestos actuales no se tienen en cuenta los recursos que se necesitarían para el enjuiciamiento de esos fugitivos (véase A/62/578, párr. 10).

4. Los Tribunales han adoptado una serie de incentivos no monetarios a fin de retener a los funcionarios hasta que sus puestos ya no sean necesarios. La finalidad de esos incentivos es ampliar las oportunidades de empleo para los funcionarios cuando dejen de trabajar para los Tribunales, mejorar las condiciones de trabajo y ayudarlos a resolver problemas de residencia en los países anfitriones y cuestiones administrativas. Las medidas propiamente dichas, que se describen en los párrafos 20 a 29 del informe del Secretario General, incluyen oportunidades de capacitación; licencias de estudio con o sin sueldo; modalidades de trabajo flexibles; asignaciones por períodos breves a otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para ampliar los conocimientos y la experiencia; y asesoramiento sobre posibilidades de carrera y apoyo para iniciar una carrera nueva o trasladarse a otro lugar de residencia. Además, los Tribunales seguirán buscando activamente oportunidades para ubicar a sus funcionarios en otras entidades de las Naciones Unidas, así como en Europa y en África, y en mercados locales de trabajo.

5. En respuesta a sus preguntas, se indicó a la Comisión Consultiva que un total de 7 funcionarios del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y 22 funcionarios del Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia habían estado asignados temporalmente a otros destinos en 2007, la mayoría a operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales y al Tribunal Especial para Sierra Leona. De los 22 funcionarios del Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia que habían aprovechado esta medida, 3 no habían regresado al Tribunal.

6. La Comisión Consultiva observa que los contratos para todos los puestos ordinarios se han prorrogado hasta agosto o hasta octubre de 2009, después de consultar a la Sede. Los resultados de esa medida, sumados a los efectos de los distintos incentivos no monetarios que se han concedido, han sido que el número de

funcionarios que se han separado del servicio haya sido aceptable, a juicio de los Tribunales. Las tasas actuales de movimiento del personal en el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia son del 11 y el 14%, respectivamente, y se prevé que aumentarán al 20% a medida que se aproximen las fechas de terminación de los trabajos. Además de las medidas explicadas *supra*, los Tribunales están considerando qué posibilidades hay de conseguir personal adscrito de los Estados Miembros, las Naciones Unidas y otras organizaciones del régimen común para asignaciones temporales durante las etapas finales de las operaciones de los Tribunales, porque será difícil contratar personal con muy buenas cualificaciones por períodos breves.

7. La Comisión Consultiva encomia a los Tribunales por las medidas tomadas para retener al personal y prepararse para hacer frente a la posible falta de personal cuando se aproximen las fechas de terminación de los trabajos. Pide a los Tribunales que sigan considerando las opciones disponibles para otorgar incentivos no monetarios para que los funcionarios sigan prestando servicios a los Tribunales hasta el momento en que ya no se necesiten sus puestos, por ejemplo reconociéndoles la condición de candidatos internos a los fines de la contratación y la selección. En este sentido, la Comisión Consultiva destaca la recomendación hecha por la Comisión de Administración Pública Internacional de que la fecha de asunción de sus nuevos cargos por parte de los funcionarios de los Tribunales a quienes se ofrecen nombramientos en otra organización del régimen común se fije de modo que coincida con la terminación de sus funciones en los Tribunales (A/62/30, párr. 21 d)). La Comisión Consultiva también recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que siga apoyando los esfuerzos de los Tribunales y alienta a todas las oficinas de las Naciones Unidas y las misiones de mantenimiento de la paz a que cooperen con los Tribunales en lo relativo a las oportunidades de carrera y de capacitación para su personal.

8. La Asamblea General pidió al Secretario General que indicase cuáles serían los cargos clave en que podría plantearse el problema de la retención (resolución 61/274, párr. 9 a)). La Comisión Consultiva observa que los Tribunales no han identificado concretamente los puestos clave que se consideran indispensables para la tramitación eficaz de las causas. Los Tribunales destacaron, una vez más, que había funcionarios de todas las categorías y grupos ocupacionales que poseían aptitudes y conocimientos institucionales que los hacían esenciales para el funcionamiento cotidiano de los Tribunales y cuya partida podría causar trastornos y demoras en las actuaciones judiciales. En lugar de identificar determinados puestos, funciones o servicios técnicos necesarios para poner en práctica la estrategia de conclusión, el enfoque adoptado por los Tribunales es reducir el número total de puestos a medida que se van terminando las diferentes etapas de la estrategia (véase el párrafo 3, *supra*). La Comisión Consultiva observa que los sindicatos del personal consideran que la aplicación de la prima de retención a un número limitado de funcionarios sería una medida divisiva y tendría un efecto perjudicial para la moral del personal (véase A/62/681, párrs. 16 y 17). Por lo tanto, si se aprobase, la prima de retención se aplicaría a todo el personal cuya permanencia en los Tribunales fuera necesaria hasta el momento en que sus servicios y sus puestos ya no hicieran falta, según lo previsto en la estrategia de conclusión y los planes de reducción gradual de cada Tribunal.

9. El Secretario General propone tres modos distintos de calcular el monto de la prima de retención sobre la base de la aplicación de la indemnización por rescisión del nombramiento correspondiente a los funcionarios con nombramientos permanentes detallada en el anexo III del Estatuto del Personal. Las situaciones en las que la prima de retención no se pagaría se exponen en el párrafo 31 del informe.

10. Los tres modos posibles propuestos por el Secretario General son los siguientes:

- *Opción A.* La prima de retención se aplicaría a los funcionarios que reuniesen las condiciones estipuladas y que hubiesen completado por lo menos dos años de servicio en los Tribunales al momento en que correspondiera pagar la prima. Las consecuencias financieras de esta medida se calculan en 11,2 millones de dólares para el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y en 12,1 millones de dólares para el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia.
- *Opción B.* La prima de retención se aplicaría a los funcionarios que reuniesen las condiciones estipuladas y que hubiesen completado por lo menos cinco años de servicio en los Tribunales al momento en que correspondiera pagar la prima. Las consecuencias financieras de esta medida se calculan en 6,9 millones de dólares para el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y en 7,2 millones de dólares para el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia.
- *Opción C.* La prima de retención se aplicaría a los funcionarios que reuniesen las condiciones estipuladas y que hubiesen completado cinco años de servicio en los Tribunales y estaría sujeta a un límite máximo que establecería la Asamblea General, ya sea como un número fijo de meses de sueldo o como un pago de una prima fija.

11. En el párrafo 8 de su resolución 61/274, la Asamblea General pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que la asesorara acerca de la propuesta del Secretario General referente a un incentivo monetario de retención (A/61/824), en vista de sus posibles consecuencias para el régimen común de las Naciones Unidas, que no prevé pagos de esa índole. La Comisión de Administración Pública Internacional indicó que no consideraba que los incentivos financieros especiales de retención fueran apropiados porque su uso no estaba previsto en el régimen común y, por lo tanto, establecerían un precedente. En cambio, la Comisión recomendó que se utilizara el marco contractual existente para otorgar contratos que eliminaran la incertidumbre con respecto al empleo futuro, de la siguiente manera (A/62/30, párr. 21 b)):

a) A todos los funcionarios que ocuparan puestos clave, por ejemplo, fiscales, especialistas forenses e investigadores, se les deberían otorgar contratos a plazo fijo por la duración del mandato de los Tribunales. Si el movimiento normal del personal fuera insuficiente y hubiera que terminar los contratos de funcionarios antes del final del mandato porque sus especialidades ya no fueran necesarias, los funcionarios tendrían derecho a indemnizaciones por rescisión del nombramiento si cumplieran los requisitos establecidos.

b) Para el resto de los funcionarios, se deberían identificar las aptitudes necesarias para cada reducción de puestos prevista y se les deberían ofrecer contratos a plazo fijo, acordes con las fechas de las reducciones de puestos previstas.

12. Los Tribunales han subrayado en todo momento que hay funcionarios de todas las categorías que son indispensables para la marcha correcta de los juicios y que no es posible, como recomienda la Comisión de Administración Pública Internacional, limitar la aplicación de un incentivo de retención a un grupo definido de manera estrecha como “funcionarios clave”. Por consiguiente, si se aprobara la propuesta de la Comisión, es probable que los contratos de todos los funcionarios restantes se prorrogaran hasta el fin del mandato de los Tribunales. A partir de ese momento, cuando sus puestos se aboliesen, tendrían derecho al pago de la indemnización por rescisión del nombramiento, calculada de acuerdo con las normas aplicables al personal permanente.

13. Los Tribunales sostienen que un número elevado de separaciones del servicio podría impedir su funcionamiento correcto y daría lugar a costos considerables en concepto de contratación y capacitación de nuevos funcionarios. **La Comisión Consultiva reconoce la importancia crítica de retener a funcionarios altamente cualificados y especializados para terminar todas las actuaciones judiciales y alcanzar las metas indicadas en las estrategias de conclusión de los Tribunales. En vista de las consecuencias que tendría cualquier demora en la terminación del trabajo de los Tribunales, la Comisión Consultiva opina que los Tribunales deben emplear una variedad de medios para seguir contando con los servicios del personal todo el tiempo que sean necesarios.** La Comisión Consultiva observa que, según el Secretario General, para ser eficaces, esos medios deben incluir un incentivo monetario de retención combinado con las medidas no monetarias descritas en su informe.

14. **En vista de las consideraciones precedentes, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General autorice, a título excepcional, el pago de una prima de retención al personal que se necesita que siga trabajando en los Tribunales, hasta el momento en que sus servicios y puestos ya no sean necesarios, según lo establecido en los planes de reducción gradual de cada Tribunal, sobre la base de los criterios indicados en la opción C del informe del Secretario General, medida que sería aplicable a los funcionarios que tuviesen un mínimo de cinco años de servicio en los Tribunales. La Comisión Consultiva recomienda que el monto de la prima tenga un límite máximo de cinco meses de sueldo para todos los funcionarios, cualquiera que sea el número de los años de servicio en los Tribunales que excedan de cinco. En las circunstancias actuales, el pago de la prima de retención entraría en vigor a partir del bienio 2008-2009, empezando en una fecha que fijaría la Asamblea.**

15. La Comisión Consultiva toma nota de la observación de la Comisión de Administración Pública Internacional de que los incentivos financieros especiales de retención para el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia no son apropiados porque no están previstos en el régimen común y, por lo tanto, establecerían un precedente que debería evitarse. Por lo tanto, la Comisión Consultiva recomienda que, si la Asamblea General autoriza el pago de una prima de retención, las disposiciones administrativas para ese incentivo se basen únicamente en una decisión ad hoc de la Asamblea y no en una enmienda al Reglamento del Personal. La Comisión Consultiva subraya que la índole excepcional de esas disposiciones para los Tribunales impediría su aplicación en cualquier otro lugar del sistema de las Naciones Unidas.