

18 de abril de 2002  
Español  
Original: francés

---

**Comisión Preparatoria de la Corte Penal Internacional**  
**Grupo de Trabajo sobre un proyecto de presupuesto**  
**para el primer ejercicio financiero de la Corte**  
Nueva York  
8 a 19 de abril de 2002  
1° a 12 de julio de 2002

**Propuesta presentada por Francia en relación con la tasa de vacantes del primer ejercicio financiero**

**Sustitúyase el texto de la nota de pie de cuadro (cuadro 2, párr. 115, del documento PCNICC/2002/WGFYB/L.1) por el siguiente:**

<sup>a</sup> Se parte del supuesto de que, en el período comprendido entre septiembre y diciembre de 2002, se autorizarán un total de 64 puestos, y en el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2003, un total de 195.

Se supone que se contratará al personal por etapas y se prevé que la tasa de vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores sea del 20% en diciembre de 2003 y la de los demás cuadros y categorías, del 16%.

Por lo que respecta al ejercicio financiero en su conjunto, se prevé que la tasa media de vacantes sea, respectivamente, del 45% y el 40%.



## Anexo I

1. Se prevé que la tasa de vacantes de la Corte Penal Internacional correspondiente a diciembre de 2003 sea del 20%, en el caso del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, y del 16%, en el de los demás cuadros y categorías (Servicio de Seguridad y cuadro de servicios generales).
2. Cabe citar, a efectos de comparación, que el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia tenía, en enero de 1999 (es decir, varios años después de que hubiera entrado en funcionamiento), una tasa de vacantes del 23,6%, en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores, y del 19,3%, en el de los demás cuadros y categorías.
3. Asimismo, las Naciones Unidas estiman que los puestos de creación reciente registran una tasa media de vacantes del 60% en el primer año (es decir, permanecen 7,2 meses vacantes en ese año), en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores, y del 50% en el de los demás cuadros y categorías (es decir, permanecen vacantes seis meses). Por tanto, las hipótesis que se barajan para la Corte Penal Internacional son bastante optimistas.
4. El ritmo de contratación de los funcionarios pertenecientes a los demás cuadros y categorías podría ser bastante fluido, habida cuenta de que tanto en el país anfitrión como en los países limítrofes hay personal bien formado; así pues, podrían contratarse funcionarios durante todo el año.
5. En cambio, a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se los contrataría en varias etapas, conforme al plan siguiente:
  - Una primera etapa, que comprendería de septiembre de 2002 a principios de 2003 y exigiría una importante labor de definición de los procedimientos de contratación y de descripción de los puestos. Esas contrataciones serían, probablemente, más lentas que las demás;
  - Una segunda etapa, que abarcaría marzo y mayo de 2003 y empezaría una vez que se hubiera elegido a los magistrados, al Secretario y al Fiscal. Sería importante que, una vez elegidos, esos órganos pudieran contratar a sus colaboradores principales. Si se cubrieran todos los puestos antes de que se eligieran los órganos principales de la Corte, se menoscabaría el funcionamiento de ésta, y
  - Una tercera etapa de contratación, que se extendería de septiembre a noviembre de 2003 y empezaría después de las vacaciones de verano anuales, que son tradicionalmente un período importante de contratación y de toma de posesión.
6. En el cuadro y los gráficos que se ofrecen más adelante se ilustra la evolución de la dotación de funcionarios (véase el anexo II).
7. Por consiguiente, la tasa media (que permitirá pasar del 100% de puestos vacantes en agosto de 2002 al 20% y el 16% respectivamente en diciembre de 2003) será del orden del 45%, en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores, y del 40%, en el de los demás cuadros y categorías. A partir de lo anterior, cabe calcular que, durante el segundo ejercicio financiero, la tasa media de vacantes será inferior al 20% en todos los cuadros y categorías de personal.

