



Quincuagésimo segundo período de sesiones
Tema 153 del programa
Gestión de los recursos humanos

Programa de licencias familiares

Informe del Secretario General

I. Introducción

1. La Asamblea General, en el párrafo 3 de la sección C de la parte III de su resolución 51/226, de 3 de abril de 1997, pidió al Secretario General que elaborase un programa de licencias familiares para los funcionarios de las Naciones Unidas, sin crear derechos suplementarios de licencia, y que le presentara un informe al respecto a la mayor brevedad posible. Este informe se presenta en respuesta a esa petición.

II. Antecedentes

2. Los cambios demográficos de la fuerza de trabajo y las nuevas tendencias sociales han hecho que tanto los empleados del sector público como los del sector privado introduzcan prácticas de licencias familiares y den primacía entre las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos a las consideraciones relacionadas con la familia y la calidad del trabajo. La conciencia cada vez mayor de la importancia de las licencias familiares está relacionada con las actividades continuas encaminadas a mejorar la condición de la mujer, garantizar la aplicación del principio de igualdad entre el hombre y la mujer y ayudar a compatibilizar las obligaciones laborales y familiares, aumentando de ese modo el interés y la motivación del personal y mejorando con ello su desempeño. Los empleadores reconocen cada vez más que ayudar a sus empleados a atender sus necesidades personales es

fundamental para mantener la productividad, reducir al mínimo las ausencias y los movimientos del personal, disminuir los conflictos y las tensiones y mejorar el desempeño general.

III. Evolución de la situación fuera de la Secretaría de las Naciones Unidas

3. Las licencias por razones de familia, con goce de sueldo o sin él, tienen por objeto permitir a los funcionarios atender equilibradamente a sus obligaciones familiares y laborales. En consecuencia, la licencia se relaciona por lo común con casos de emergencia de corta duración, el nacimiento de un hijo, el cuidado de niños o ancianos a cargo y otras obligaciones familiares. En muchos países, incluidos los Estados Unidos, cuya administración pública federal se utiliza en la comparación, las licencias familiares están previstas en la legislación o en acuerdos colectivos.

4. En 1994, con arreglo a la Ley pública 103-388, la administración pública utilizada en la comparación adoptó un régimen especial para afrontar los casos de emergencia imprevistos relacionados con la familia, y la Oficina de Gestión de Personal dio a conocer nuevas normas en virtud de las cuales la mayor parte de los empleados federales de uno u otro sexo tenían derecho a un máximo de 13 días anuales de licencia de enfermedad para cuidar a familiares (el cónyuge, el padre o la madre del cónyuge, los hijos, los

padres, los hermanos y sus respectivos cónyuges y otras personas cuya relación estrecha fuera equivalente a la que existe con los familiares). En virtud de esa misma ley, el padre puede tomar licencia de enfermedad con motivo del nacimiento de un hijo o de actividades relacionadas con la adopción de un hijo¹.

5. El Banco Mundial se ha situado a la vanguardia del sistema de las Naciones Unidas al establecer, además de los equivalentes de las licencias que otorgan las Naciones Unidas, un programa de licencias familiares, que incluye licencias familiares breves para atender necesidades imprevistas relacionadas con la enfermedad de un familiar, licencias familiares prolongadas sin sueldo para atender durante períodos prolongados a un familiar directo gravemente enfermo, licencias de paternidad, licencias prolongadas sin sueldo para cuidar de los hijos y licencias para casos de emergencia.

IV. El régimen común de las Naciones Unidas

6. Las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas han reconocido que las políticas favorables a la familia ofrecen varias ventajas a largo plazo, ya que tienen en cuenta las exigencias conflictivas que se plantean a los empleados respecto del uso de su tiempo y reducen las ausencias, la fatiga, las tensiones y las enfermedades conexas. Hay pruebas empíricas cada vez más amplias que ponen de relieve los vínculos fundamentales entre las políticas favorables a la familia y las evaluaciones de la relación costo-beneficio en la ejecución de los programas. Por esas razones, se han hecho varios intentos de armonizar las prácticas relacionadas con la familia y el trabajo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

7. En el informe que presentó en 1992 a la Asamblea General, la Comisión de Administración Pública Internacional examinó varias cuestiones relacionadas con el trabajo y la familia, incluidas, entre otras, las disposiciones relativas al cuidado de los hijos y a las licencias, y recomendó a la Asamblea General que las organizaciones: a) examinaran la posibilidad de modificar los estatutos, reglamentos y prácticas de personal para incluir la atención de los hijos entre las causas de concesión de licencia especial; y b) que examinaran la posibilidad de adoptar disposiciones flexibles en materia de licencia de maternidad dentro del marco de los derechos existentes².

8. En consecuencia, el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas abordó algunas cuestiones relativas a las

licencias familiares breves y reconoció que había razones suficientes para conceder licencias especiales con sueldo completo para que los funcionarios pudieran atender necesidades familiares imprevistas. En su último período de sesiones, celebrado en mayo de 1997, el Comité Consultivo convino en incorporar a las normas de las organizaciones, según correspondiera, un texto del tenor siguiente:

“En el marco de las disposiciones vigentes de licencia de enfermedad sin certificar, los funcionarios pueden tomar ese tipo de licencias para atender casos de emergencia relacionados con la familia.

Los funcionarios nombrados por períodos de menos de un año (o sujetos a remuneración mensual) también podrán tomar diligencias para atender casos de emergencia relacionados con la familia dentro de los límites que les permite el número de días de licencia de enfermedad sin certificar a que da derecho su nombramiento y en forma proporcional a esos límites.”³

V. Derechos vigentes de licencia de enfermedad sin certificar

9. Conforme con la recomendación del Comité Consultivo, las Naciones Unidas han examinado la posibilidad de establecer un programa de licencias familiares dentro de los límites establecidos por los derechos vigentes de licencia de enfermedad sin certificar.

10. En virtud de las disposiciones vigentes, los funcionarios nombrados con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal tienen derecho a un máximo de siete días anuales de licencia de enfermedad sin certificar. Los funcionarios nombrados con arreglo a la serie 300 tienen derecho a un máximo de tres días de licencia de enfermedad sin certificar por cada período de seis meses de servicio ininterrumpido. Los funcionarios contratados con arreglo a la serie 200 no tienen derecho a tomar licencias de enfermedad sin certificar.

11. Aunque los derechos vigentes en materia de licencias familiares incluyen diversas necesidades familiares, es preciso adoptar a título excepcional o según las circunstancias determinadas disposiciones relacionadas con la familia. Entre ellas se cuentan los casos de la licencia sin sueldo por nacimiento de un hijo, que permite a los padres participar en la primera etapa de la crianza de sus hijos y así establecer unidades familiares más sólidas; la licencia de paternidad, que permite al padre dar apoyo a la familia al nacer un hijo; la licencia familiar para casos de emergencia, que se otorga en situaciones imprevistas (enfermedad leve de un hijo o cónyuge, visita médica de un hijo); la licencia familiar para

cuidar a hijos, padres o familiares directos enfermos —incluidos los hermanos— y quizás a otras personas que viven bajo el mismo techo.

VI. Conclusiones

12. Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas anteriormente, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, en su 21º período de sesiones, celebrado en junio de 1997, recomendó al Secretario General la aplicación de un programa de licencia familiar en el marco de los derechos vigentes. El Secretario General ha hecho suya la propuesta, cuyas disposiciones prevén lo siguiente:

a) Permitir a los funcionarios que reúnan las condiciones necesarias utilizar las licencias de enfermedad sin certificar, con arreglo a las disposiciones vigentes —es decir, por un máximo de siete días— para atender casos de emergencia relacionados con la familia o como licencias de paternidad en caso de nacimiento o adopción de un hijo;

b) Autorizar la conversión parcial de la licencia de maternidad a licencia de paternidad en las familias en que ambos cónyuges sean funcionarios de la Secretaría; otra posibilidad sería la de mantener la práctica vigente de contabilizar las licencias de paternidad como días de vacaciones anuales. Habría que procurar que los funcionarios directivos permitieran al personal utilizar los días de vacaciones anuales que hubieran acumulado o tomar días de vacaciones anuales por anticipado (con arreglo a las disposiciones vigentes) para sus licencias de paternidad;

c) Incluir en la regla 105.2 del Reglamento del Personal una disposición en virtud de la cual se autorice una licencia especial sin sueldo de dos años como máximo, tras el nacimiento de un hijo, con la posibilidad de prorrogarla otros dos años en circunstancias excepcionales y ofreciendo al funcionario plenas garantías de reincorporación al servicio;

d) Incluir en la regla 105.2 del Reglamento del Personal una disposición que permita a los funcionarios tomar licencias especiales sin sueldo, incluido el tiempo de viaje, con motivo de la muerte de un familiar directo y en un caso de emergencia grave relacionado con la familia.

13. Las disposiciones de este programa de licencias familiares se ajustan estrictamente a los parámetros de los derechos vigentes, conforme a lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 51/226. Cabe señalar que las disposiciones relativas a las licencias familiares no se aplicarían a los funcionarios nombrados con arreglo a la serie 200, que no tienen derecho a tomar licencias de enfermedad sin certificar.

14. Para introducir el programa de licencias familiares habrá que enmendar el Reglamento del Personal. Se presentará por separado a la Asamblea General el texto correspondiente en el contexto del informe del Secretario General sobre las enmiendas al Reglamento del Personal.

Notas

¹ Federal Employees News Digest, vol. 46, No. 46, 30 de junio de 1997.

² Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/47/30), párr. 296 i).

³ ACC/1997/13, párrs. 19 y 20.