



Asamblea General

Distr. general
28 de septiembre de 2012
Español
Original: inglés

Sexagésimo sexto período de sesiones

Temas 135 y 136 del programa

Gestión de los recursos humanos

Dependencia Común de Inspección

Gestión de las licencias de enfermedad en el sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2012/2).



Resumen

En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”, se examina la forma en que las organizaciones internacionales llevan a cabo el registro, la gestión y la elaboración de informes sobre las licencias de enfermedad, con el fin de proponer mejoras que permitan que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas aclaren, perfeccionen y armonicen, en todo el sistema, los reglamentos y las normas aplicables a las licencias de enfermedad, eviten los abusos y, lo que es más importante, cumplan su obligación de prestar atención a la salud y la seguridad de sus funcionarios.

En la presente nota se recogen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones que se hacen en el informe. Las opiniones se han consolidado tomando como base las aportaciones de las organizaciones miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que acogieron con beneplácito el informe y respaldaron algunas de sus conclusiones.

I. Introducción

1. En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Gestión de las licencias de enfermedad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”, se examina la forma en que las organizaciones internacionales llevan a cabo el registro, la gestión y la elaboración de informes sobre las licencias de enfermedad, con el fin de proponer mejoras que permitan que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas aclaren, perfeccionen y armonicen, en todo el sistema, los reglamentos y las normas aplicables a las licencias de enfermedad, eviten los abusos y, lo que es más importante, cumplan su obligación de prestar atención a la salud y la seguridad de sus funcionarios.

2. El examen reveló que la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no recopila estadísticas sobre las licencias de enfermedad y que, aun entre aquellas que sí lo hacen, los datos no son comparables debido a que utilizan metodologías diferentes y a que los costos indirectos no están considerados en sus cálculos. Además, las entidades no registran los datos sobre licencias de enfermedad de todos los funcionarios, incluidos los del personal temporario, los consultores y los contratistas independientes. Por consiguiente, la Dependencia Común de Inspección no pudo afirmar con certeza cual es el costo de las licencias de enfermedad para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

3. La Dependencia Común de Inspección recomienda que se exija a los servicios de salud en el trabajo recientemente creados que se centren en los aspectos médicos de la gestión de las licencias de enfermedad, como la compilación de estadísticas y análisis pertinentes. Recomienda además que los gestores y supervisores reciban capacitación sobre la forma de responder a las necesidades de los funcionarios con problemas médicos que puedan ser causa de ausencias prolongadas. Así, la Dependencia recomienda que los jefes ejecutivos formulen y pongan en práctica una política de reincorporación al trabajo para los funcionarios con licencias prolongadas por enfermedad.

II. Observaciones generales

4. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acogen con agrado el informe. Estiman que es informativo y útil, y respaldan sus conclusiones y recomendaciones, muchas de las cuales ya están incorporadas en la práctica actual de algunas de ellas. Las organizaciones observan además que en las conclusiones del informe, la Dependencia Común de Inspección reconoce que muchas organizaciones están buscando la forma de aumentar la utilización de modalidades de trabajo flexibles que beneficien al personal, en especial a las mujeres, al permitirles resolver problemas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

5. Las organizaciones observan, sin embargo, que es necesario aclarar más algunas partes del informe, como el párrafo 44, pues no ven la necesidad de contratar a otro médico más en las organizaciones de tamaño mediano o pequeño para que supervise, examine o apruebe las solicitudes de licencia de enfermedad desde un punto de vista puramente administrativo. En esas organizaciones, y en los raros casos en que la sospecha de que se ha abusado de la licencia de enfermedad exige una investigación, se puede obtener la opinión independiente de un médico del

servicio médico de otra organización del sistema de las Naciones Unidas, o del sector privado.

6. Las organizaciones ponen de relieve que si bien el informe y las recomendaciones son verdaderamente amplios, un aspecto en que se habría apreciado el análisis de la Dependencia Común de Inspección y sus recomendaciones es la cuestión de reducir el ausentismo. Aunque los inspectores de la Dependencia han abarcado las modalidades de trabajo flexibles y la gestión de la salud y la productividad como temas generales, habría sido útil que hicieran recomendaciones específicas sobre el ausentismo. Por otra parte, algunas entidades hicieron observaciones sobre errores de hecho que había en el informe. Por ejemplo, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se refirió al párrafo 45, en el que se dice erróneamente que las recomendaciones de la Oficina relativas al Servicio Médico y las licencias de enfermedad no se han aplicado.

III. Observaciones específicas sobre las recomendaciones

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los miembros de su personal que presentasen copias de todos los certificados o informes relacionados con licencias de enfermedad (según corresponda) a sus respectivos servicios médicos o de salud ocupacional.

7. Aunque las organizaciones en general apoyan esta recomendación, algunas observan que para lograr aplicarla cabalmente tal vez se deban tener en cuenta las necesidades operacionales. En particular, varias entidades observan que las oficinas en los países presentan dificultades que pueden impedir la plena aplicación de la recomendación. Otras señalan la necesidad de tener en cuenta las directrices de cada organización con respecto a los límites de días consecutivos o acumulativos por año que han sido establecidos para los períodos de licencia prolongada por enfermedad y que tienen por objeto evitar el exceso de trámites administrativos en relación con las licencias de enfermedad.

Recomendación 2

El Grupo de Trabajo de directores de los servicios médicos del sistema de las Naciones Unidas debería establecer un conjunto de requisitos comunes de información para incluirlo en los certificados e informes relacionados con las licencias de enfermedad.

8. Las organizaciones de las Naciones Unidas respaldan y acogen con agrado esta recomendación. Observan, sin embargo, que la factibilidad de normalizar esos requisitos de información en todo el sistema de las Naciones Unidas dependerá de las disposiciones legislativas nacionales pertinentes en cada lugar de destino.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar que los certificados e informes relacionados con las licencias de enfermedad del personal incluyeran los requisitos de información acordados por el Grupo de Trabajo de directores de los servicios médicos del sistema de las Naciones Unidas.

9. Las organizaciones de las Naciones Unidas apoyan y acogen con agrado esta recomendación.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con sus respectivos departamentos de recursos humanos y servicios médicos o de salud ocupacional, deberían elaborar y poner en práctica un módulo de gestión de las ausencias, en particular las ausencias por licencia de enfermedad, destinado a los funcionarios con responsabilidades de supervisión o gestión.

10. Si bien las organizaciones celebran el espíritu de esta recomendación, observan la necesidad de establecer previamente, en las directrices y reglamentos apropiados, los derechos y obligaciones de todas las partes (el personal, la administración y el Servicio Médico) que participan en el proceso de gestión de las licencias de enfermedad.

Recomendación 5

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que les proporcionaran informes exhaustivos anuales o bienales sobre las licencias de enfermedad, que incluyeran datos estadísticos y sobre los costos, y sobre las medidas adoptadas por la organización para reducir el ausentismo por licencia de enfermedad.

11. Aunque las organizaciones observan que esta recomendación está dirigida a los órganos legislativos, consideran que su aplicación está supeditada a la aplicación de la recomendación 4, que requiere un sistema de gestión de las licencias de enfermedad, y de la recomendación 6, en relación con la metodología para el cálculo de la carga financiera de las enfermedades/dolencias que habrá de elaborar el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Si bien las organizaciones están de acuerdo en que es necesario hacer un seguimiento de los datos estadísticos y sobre los costos y aplicar las medidas de mitigación que sean necesarias, cuestionan el papel de los órganos legislativos en este asunto y proponen que la recomendación se dirija a los jefes ejecutivos, pues ellos tienen la obligación y la responsabilidad de asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones, incluidos el bienestar y la salud del personal.

Recomendación 6

El Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos, mediante sus redes de recursos financieros, presupuestarios y humanos, debería elaborar una metodología para calcular la carga de las enfermedades o dolencias en las organizaciones.

12. Las organizaciones de las Naciones Unidas respaldan y acogen con agrado esta recomendación.

Recomendación 7

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con sus respectivos departamentos de recursos humanos y servicios médicos o de salud ocupacional, deberían formular y aplicar una política de reincorporación al trabajo para sus funcionarios.

13. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas respaldan y acogen con agrado esta recomendación. Observan que la función de hacer que los empleados con problemas médicos vuelvan al trabajo es un objetivo primordial de todo servicio de salud ocupacional, y apoyan la formulación y aplicación de una política de reincorporación al trabajo.
