

## **Convenio colectivo sobre protección de la maternidad en la OIT**

### **La Dirección y el Sindicato del Personal de la OIT:**

1. Teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo en las áreas de la protección de la maternidad y el equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como la obligación de la OIT en su calidad de empleador de velar por la protección de la maternidad, y la salud y la seguridad de la madre y el niño;
2. Tomando nota del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
3. Teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, y su aplicación mediante un enfoque integrado y con perspectiva de género;
4. Considerando la función de coordinación y reglamentación de la Comisión de Administración Pública Internacional en el ámbito del derecho a licencias en relación con los elementos de las licencias que resultan fundamentales para mantener unos incentivos armonizados de contratación, facilitar la movilidad del personal y garantizar unas condiciones de empleo compatibles entre organizaciones;
5. Han convenido en las siguientes disposiciones del Convenio colectivo sobre protección de la maternidad en la OIT (en adelante el Convenio colectivo) .

### **Ámbito de aplicación**

6. El presente Convenio colectivo es aplicable a todas las funcionarias titulares o con contrato de duración determinada, de conformidad con la definición del artículo 2.1 del Estatuto del Personal.
7. Las funcionarias nombradas de conformidad con el Reglamento aplicable a las condiciones de empleo de los funcionarios con contrato de corta duración pueden tener derecho a la protección de la maternidad, en virtud de lo dispuesto en los párrafos 32 y 33 *infra*.

### **Protección de la salud en el trabajo**

8. En consonancia con lo dispuesto en el párrafo 1, c) del artículo 8.7 del Estatuto del Personal, con la presentación de un certificado, firmado por un médico calificado o una partera, que exprese la existencia del embarazo o el período de lactancia, toda funcionaria tiene derecho a ser trasladada temporalmente a otro trabajo si, en opinión del médico consejero, las tareas exigidas en su empleo pueden perjudicar su salud o la de su hijo.

### **Licencia de maternidad**

9. Las licencias de maternidad comenzarán seis semanas antes de la fecha prevista del parto, previa presentación de un certificado firmado por un médico calificado o una partera en que

se indique la fecha prevista del parto. La licencia de maternidad no terminará en ningún caso antes de transcurrir diez semanas desde la fecha efectiva del parto.

10. A petición de la funcionaria interesada, el Director General puede permitir que la licencia de maternidad comience dentro de las seis semanas, pero no menos de dos semanas antes de la fecha prevista del parto, previa presentación de un certificado firmado por un médico calificado o una partera en que se confirme que el desempeño de las tareas exigidas en su trabajo no perjudicará la salud de la funcionaria o la de su hijo.
11. En caso de que el parto tenga lugar antes de la fecha prevista, la duración de la licencia de maternidad no se modifica. En tales casos, el período prenatal de la licencia de maternidad se reduce y la licencia posterior al parto se prolonga por un período equivalente al transcurrido entre la fecha prevista y la fecha efectiva del parto.
12. En caso de que el parto tenga lugar después de la fecha prevista, el período prenatal de la licencia de maternidad se prolonga hasta la fecha efectiva del parto, y la licencia posterior al parto no se modifica.
13. En caso de mortinato después de la vigésima cuarta semana de embarazo, o de muerte del niño (o niños) en el parto, la duración de la licencia de maternidad no se modifica.
14. En caso de nacimientos múltiples, la duración de la licencia de maternidad se prolongará cuatro semanas en caso de nacimiento de gemelos, y seis semanas en caso de nacimiento de tres o más hijos.
15. En caso de enfermedad grave, lesión o discapacidad del hijo, el Director General puede conceder un período de licencia especial, previa presentación del certificado médico pertinente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.7 del Estatuto del Personal.
16. En caso de que surjan complicaciones antes o después del período de licencia de maternidad se otorgará, previa presentación del certificado médico pertinente, una licencia de enfermedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.6 del Estatuto del Personal.
17. A fin de ampliar el período de licencia, toda funcionaria tendrá derecho a utilizar una parte o la totalidad de las vacaciones anuales acumuladas, así como los días feriados no disfrutados durante el período de licencia de maternidad o por adopción, inmediatamente después de que termine dicho período. La intención de ejercer este derecho deberá comunicarse al jefe responsable y al Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos por lo menos cuatro (4) semanas antes de que finalice el período de licencia de maternidad o por adopción.

#### **Principios de la OIT sobre protección del empleo y no discriminación**

18. La maternidad y las responsabilidades familiares no constituirán una causa de discriminación en el empleo en la OIT, en particular con respecto al acceso al empleo, la terminación de la relación de trabajo, los ascensos, el desarrollo del personal, la movilidad, la antigüedad y cualquier otra prestación relacionada con el empleo.

19. La OIT no rescindirá ni se negará a renovar un contrato de trabajo por motivos relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia. Sin embargo, si por consideraciones ajenas al embarazo, el nacimiento del hijo, la lactancia o las responsabilidades familiares se decide no ofrecer a la funcionaria un nuevo contrato de duración determinada, y si el contrato en vigor expira dentro de las seis semanas anteriores a la fecha prevista del parto, el contrato se prorrogará de modo que abarque la duración total de la licencia. La carga de la prueba de que los motivos por los que no se renueva el contrato no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá a la Oficina.
20. Las funcionarias que se reincorporen al trabajo tras un período de licencia de maternidad tendrán derecho a ocupar el mismo cargo o un cargo equivalente, por lo menos en la misma categoría, en consonancia con sus competencias y calificaciones.

**Tipos de licencia relacionados y medidas de apoyo a las funcionarias y los funcionarios que se reincorporan a su trabajo tras un período de licencia de maternidad, paternidad o por adopción**

21. A fin de prestar apoyo a las funcionarias que se reincorporan al trabajo tras un período de licencia de maternidad (incluido cualquier posible período adicional de licencia previsto en los párrafos 15 y 17 *supra*), las Partes acuerdan las disposiciones siguientes:
- a. Toda funcionaria que vaya a reincorporarse al trabajo tras un período de licencia de maternidad tendrá derecho a una licencia especial sin goce de sueldo para ocuparse de su hijo (o hijos) durante un período de hasta 12 meses a partir del momento en que termina la licencia de maternidad, sin que exista la obligación de agotar los días correspondientes a sus vacaciones anuales. La funcionaria deberá comunicar su intención de ejercer este derecho al jefe responsable y al Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos por lo menos seis semanas (6) antes de que concluya el período de licencia de maternidad. El período de licencia especial sin goce de sueldo se administrará de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y de los demás reglamentos aplicables.
  - b. Toda funcionaria tendrá derecho a trabajar a tiempo parcial para cuidar de su hijo (o hijos) durante un período de hasta 12 meses a partir del momento en que termina la licencia de maternidad. La funcionaria deberá comunicar su intención de ejercer este derecho al jefe responsable y al Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos por lo menos seis semanas (6) antes de que concluya el período de licencia de maternidad. El período de trabajo a tiempo parcial se administrará de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y de los demás reglamentos aplicables.
  - c. Toda funcionaria tendrá derecho a trabajar con horarios de trabajo flexibles para cuidar de su hijo (o hijos) durante un período de hasta 12 meses a partir del momento en que termina la licencia de maternidad. La funcionaria deberá comunicar su intención de ejercer este derecho al jefe responsable y al Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos por lo menos dos semanas (2) antes de que concluya el período de licencia de maternidad. El período

correspondiente de trabajo con horarios flexibles se administrará de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y de los demás reglamentos aplicables.

- d. En caso de enfermedad grave o discapacidad del niño, los derechos indicados en los apartados a) a c) *supra* podrán prorrogarse otros 12 meses.

- 22. La Oficina responderá favorablemente a las solicitudes de licencia especial sin goce de sueldo o de trabajo a tiempo parcial o con horarios flexibles que presenten las funcionarias y funcionarios que se reincorporan tras un período de licencia por adopción, para un período de hasta 12 meses a partir del momento en que termina dicha licencia. El período correspondiente de licencia especial sin goce de sueldo o al trabajo a tiempo parcial o con horarios flexibles se administrará de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y de los demás reglamentos aplicables.
- 23. La Oficina responderá favorablemente a las solicitudes de licencia especial sin goce de sueldo o de trabajo a tiempo parcial o con horarios flexibles que presenten los funcionarios con derecho a la licencia de paternidad, para un período de hasta 12 meses a partir del nacimiento del niño. El período correspondiente de licencia especial sin goce de sueldo o al trabajo a tiempo parcial o con horarios flexibles se administrará de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y de los demás reglamentos aplicables.

#### **Recurso al teletrabajo**

- 24. La Oficina responderá favorablemente a las solicitudes de teletrabajo que presenten las funcionarias embarazadas durante el período de ocho semanas antes de la fecha prevista del parto, siempre y cuando se cumplan las condiciones de la normativa vigente. Durante el período de ocho semanas antes de la fecha prevista del parto, el teletrabajo puede representar hasta el 100 por ciento del tiempo de trabajo de la funcionaria, a reserva de la presentación de un certificado médico de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 10 del presente Convenio colectivo con respecto al desempeño de tareas a partir del comienzo de la sexta semana antes de la fecha prevista del parto.
- 25. La Oficina responderá favorablemente a las solicitudes de teletrabajo que presenten las funcionarias que se reincorporan tras un período de licencia de maternidad o por adopción, para un período de hasta 12 meses a partir del momento en que terminan dichas licencias, siempre y cuando se cumplan las condiciones de la normativa vigente.
- 26. La Oficina responderá favorablemente a las solicitudes de teletrabajo que presenten los funcionarios con derecho a la licencia de paternidad, para un período de hasta 12 meses a partir del nacimiento del niño, siempre y cuando se cumplan las condiciones de la normativa vigente.
- 27. El teletrabajo es una modalidad de trabajo flexible que tiene por objeto ayudar a las funcionarias y los funcionarios con responsabilidades familiares, pero que no sustituye las medidas para el cuidado de los hijos. El acuerdo de teletrabajo se administrará de

conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y de los demás reglamentos aplicables.

### **Interrupciones para la lactancia**

28. La Oficina prestará apoyo a las madres lactantes y responderá favorablemente a las solicitudes de horarios de trabajo compatibles con las necesidades de la madre lactante y su hijo.
29. Las madres lactantes tienen derecho a dos pausas diarias de treinta minutos para amamantar a su hijo. Además, tienen derecho a un período de tiempo razonable, de sesenta minutos al día como máximo, para desplazarse con el fin de amamantar a su hijo, hasta que éste alcance la edad de seis meses.

### **Instalaciones para la lactancia**

30. Deberían adoptarse disposiciones para permitir la lactancia o la extracción de leche en privado y cómodamente en los locales de la OIT. Cuando sea posible se asignará a tal efecto un local especial denominado “sala de lactancia”; en el caso de oficinas más pequeñas deberían preverse medidas adecuadas a tal efecto.
31. Cuando exista una sala de lactancia, ésta contará con lavabo, agua corriente, refrigerador, horno microondas (exclusivamente para calentar biberones) y material básico de limpieza. Dispondrá de una puerta con cerradura, un cubo de basura con tapa para tirar las toallas de papel usadas, y un teléfono para comunicarse con la seguridad/ centralita del edificio en caso de emergencia.

### **Disposiciones aplicables a las funcionarias nombradas de conformidad con el Reglamento aplicable a las condiciones de empleo de los funcionarios con contrato de corta duración**

32. Toda funcionaria tendrá derecho a la licencia de maternidad si al finalizar la decimoquinta semana antes de la fecha prevista del parto ha trabajado en la Organización durante al menos 26 semanas seguidas, siempre y cuando este derecho surja antes de que expire el contrato. El derecho a la licencia de maternidad no implicará en este caso ninguna obligación de renovar el contrato de corta duración.
33. Si el contrato termina durante el período de licencia de maternidad, la funcionaria tendrá derecho al pago de una suma global equivalente al 50 por ciento de su salario, así como de las prestaciones conexas que habría recibido si el contrato hubiera finalizado diez semanas después de la fecha del parto.

### **Disposiciones finales**

34. En caso de discrepancia entre los términos del presente Convenio colectivo y los del Estatuto del Personal, prevalecerá lo dispuesto en el Estatuto.

35. Las enmiendas propuestas al artículo 8.7.1 del Estatuto del Personal que figuran en el anexo se someterán al Consejo de Administración para su aprobación.

Firmado en Ginebra el 5 de febrero de 2015, en dos ejemplares, en inglés, por los representantes de las Partes debidamente habilitados para ello.

Por la Oficina : Greg Vines

Por el Sindicato : Catherine Comte-Tiberghien

## Anexo

Enmiendas a las disposiciones relativas a la licencia de maternidad del artículo 8.7 del Estatuto del Personal:

### Artículo 8.7

#### *Licencia parental*

#### *Licencia de maternidad*

1. a) Toda funcionaria tiene derecho a licencia de maternidad con sueldo íntegro, más los subsidios y las asignaciones, mediante la presentación de un certificado, suscrito por un médico calificado, que exprese que el alumbramiento tendrá lugar probablemente dentro de las seis semanas siguientes. A petición de la funcionaria interesada, el Director General puede permitir que la licencia de maternidad comience dentro de las seis semanas, pero no menos de dos semanas antes de la fecha probable del parto. La licencia de maternidad se prolongará durante un período de 16 semanas posteriores a la fecha en que sea concedida en caso de parto único, de 20 semanas en caso de parto de gemelos y de 22 semanas en caso de alumbramiento de tres o más hijos. La licencia de

maternidad pero no terminará en ningún caso ~~terminará~~ antes de transcurrir diez semanas desde la fecha efectiva del alumbramiento en caso de parto único, 14 semanas en caso de parto de gemelos y 16 semanas en caso de alumbramiento de tres o más hijos.

b) En caso de maternidad, la funcionaria tiene derecho al pago de los gastos de asistencia de un médico o de una partera, de acuerdo con una escala establecida por el Director General, previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación .

c) Con la presentación de un certificado, firmado por un médico calificado o una partera, que exprese la existencia del embarazo o el período de lactancia, toda funcionaria tiene derecho a ser trasladada temporalmente a otro trabajo si, en opinión del médico consejero, las tareas exigidas en su empleo pueden perjudicar su salud o la de su hijo.

d) Toda funcionaria tiene derecho a dos ~~períodos diarios de descanso~~ pausas diarias de treinta minutos para amamantar a su hijo. Además, tiene derecho a un período de tiempo razonable, de sesenta minutos al día como máximo, para desplazarse con el fin de amamantar a su hijo, hasta que este alcance la edad de seis meses.