

Convenio colectivo sobre protección de la maternidad y licencia parental en la OIT

La Dirección y el Sindicato del Personal de la OIT

1. Teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo en los ámbitos de la protección de la maternidad, las responsabilidades familiares, la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación, así como la obligación de la OIT —en su calidad de empleador— de asegurar la protección de la maternidad y la salud y seguridad de la madre y el niño, la capacidad de todos los funcionarios de ejercer cabalmente sus responsabilidades familiares y de disfrutarlas plenamente y la consecución de un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar;
2. Tomando nota del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), así como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102);
3. Teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores mediante la aplicación de un enfoque integrado y transformador en materia 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 asegurar unas condiciones de empleo compatibles entre organizaciones;
5. Han acordado las siguientes disposiciones del Convenio colectivo sobre protección de la maternidad y licencia parental en la OIT (en adelante, el «Convenio colectivo»).

Ámbito de aplicación

6. El presente Convenio colectivo es aplicable a todos los funcionarios titulares o con contrato de duración determinada, de conformidad con la definición del artículo 2.1 del Estatuto del Personal.
7. Los funcionarios contratados 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 y a la licencia parental en virtud de lo dispuesto en los párrafos 8, 31 a 34 y 35 a 40 *infra*.

Protección de la maternidad en el trabajo

8. En consonancia con lo dispuesto en el párrafo 1, *b*) del artículo 8.7 del Estatuto del Personal, los funcionarios que presenten un certificado, firmado por un médico calificado o una persona asistente en partos, en el que se confirme su embarazo o el periodo de lactancia, tendrán derecho a ser trasladados temporalmente a otro trabajo si, en opinión del médico consejero de la OIT, las tareas exigidas en su empleo pueden perjudicar su salud o la de su hijo.

Licencia parental

9. Los funcionarios que se conviertan en progenitores tendrán derecho a un periodo de licencia parental remunerada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8.7 del Estatuto del Personal, el presente Convenio colectivo y las reglas establecidas por el Director General, previa consulta con la Comisión Paritaria de Negociación.
10. En consonancia con lo dispuesto en el párrafo 1, *a*) del artículo 8.7 del Estatuto del Personal, mediante la presentación de un certificado, firmado por un médico calificado o una persona asistente en partos, que confirme su embarazo y la fecha prevista del parto, los funcionarios tendrán derecho a un periodo de veintiséis (26) semanas de licencia parental, con sueldo íntegro más los subsidios y las asignaciones. El periodo de licencia parental empezará a contar dos semanas antes de la fecha prevista del parto y la licencia se concederá por un periodo ininterrumpido de veintiséis (26) semanas. Los funcionarios podrán optar por reincorporarse a su puesto una vez transcurridas veintidós (22) semanas de licencia parental y hacer uso del periodo de licencia restante de conformidad con las reglas establecidas por el Director General, previa consulta con la Comisión Paritaria de Negociación. Toda licencia parental deberá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo.
11. En consonancia con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 8.7 del Estatuto del Personal, los funcionarios que se conviertan en progenitores sin dar a luz tendrán derecho a un periodo de dieciséis (16) semanas de licencia parental, con sueldo íntegro más los subsidios y las asignaciones. La licencia parental se concederá por un periodo ininterrumpido de dieciséis (16) semanas que empezará a contar, a más tardar, una semana después de la fecha del nacimiento o la llegada del hijo a la familia del funcionario. Los funcionarios podrán optar por reincorporarse al trabajo una vez transcurridas doce (12) semanas de licencia parental y hacer uso del periodo de licencia restante de conformidad con las reglas establecidas por el Director General, previa consulta con la Comisión Paritaria de Negociación. Toda licencia parental deberá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha del nacimiento o la llegada del hijo a la familia del funcionario.
12. Se concederá una licencia parental siempre que se cumplan las condiciones exigidas para que el hijo del funcionario interesado (o de su cónyuge, si se trata de un funcionario de la OIT o del régimen común de las Naciones Unidas) sea reconocido como persona a cargo; y, en caso de adopción, siempre que: i) el hijo resida con el funcionario después de la adopción; ii) el hijo tenga menos de dieciocho (18) años en el momento de la adopción; iii) no se trate de un hijastro, un hermano o una hermana del funcionario, y iv) el hijo no haya convivido con el funcionario durante un periodo de tiempo prolongado antes de la fecha oficial del reconocimiento de la filiación jurídica. Esta condición no se aplicará en los casos en que, mientras se tramita el procedimiento judicial, se haya confiado el cuidado del hijo al funcionario.
13. En consonancia con lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 8.7 del Estatuto del Personal, durante el periodo de licencia parental se acumularán vacaciones anuales.
14. En consonancia con lo dispuesto en el artículo 7.5 del Estatuto del Personal, los funcionarios no podrán transferir al siguiente año civil más de la mitad de los días de vacaciones anuales que les correspondan en el curso de determinado año civil. Un funcionario no podrá transferir más de un total de sesenta (60) días de vacaciones anuales.
15. Los funcionarios que estén disfrutando de una licencia parental tendrán derecho a completar íntegramente la duración de esta y no se les exigirá, por parte de la Organización, que trabajen o emprendan un viaje oficial durante el periodo de licencia parental.

16. En caso de que el parto tenga lugar antes del inicio del periodo de licencia parental, la ausencia del funcionario se registrará como licencia de enfermedad, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8.6 del Estatuto del Personal, hasta que se inicie el periodo de licencia parental, esto es, dos (2) semanas antes de la fecha prevista del parto establecida por el correspondiente médico o la persona asistente en partos.
17. En caso de que el parto tenga lugar después de la fecha prevista, el periodo de la licencia parental no se modificará.
18. En el desdichado caso de mortinato después de la vigésima cuarta (24.^a) semana de embarazo, o de muerte del hijo (o hijos) en el parto, el progenitor que haya dado a luz tendrá derecho a un periodo total de dieciséis (16) semanas de licencia remunerada. En caso de que la muerte del hijo se produzca durante las diez (10) últimas semanas del periodo de licencia parental ¹, se cancelará el periodo restante de licencia del progenitor que ha dado a luz y se sustituirá por una licencia por razones humanitarias de dos (2) semanas (diez (10) días laborables) remunerada en consonancia con el artículo 7.7 del Estatuto del Personal.
19. En el desdichado caso de muerte del hijo (o hijos) en el parto, o durante el periodo de licencia parental, se cancelará el periodo restante de licencia del progenitor que no ha dado a luz y se sustituirá por una licencia por razones humanitarias de dos (2) semanas (diez (10) días laborables) remunerada en consonancia con el artículo 7.7 del Estatuto del Personal.
20. En caso de enfermedad grave, accidente o discapacidad del hijo, el Director General, previa presentación del certificado médico pertinente y tras consultar al médico consejero de la OIT, podrá aprobar un periodo de licencia especial con arreglo al artículo 7.7 del Estatuto del Personal para uno de los progenitores después de expirar el derecho de licencia parental.
21. Los funcionarios que experimenten complicaciones médicas durante el embarazo, o durante o después del parto, y que requieran cuidados antes o después de su periodo de licencia parental, tendrán derecho, previa presentación del certificado médico pertinente, a una licencia de enfermedad en consonancia con el artículo 8.6 del Estatuto del Personal.

Protección del empleo y no discriminación

22. La maternidad, las licencias parentales 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.
23. La OIT no rescindiré ni se negará a renovar un contrato de trabajo por motivos relacionados con el embarazo, el nacimiento de un hijo, la lactancia, la adopción, la licencia parental o las responsabilidades familiares.
24. Si por otras consideraciones ajenas se toma la decisión de rescindir o no renovar el contrato de duración determinada de un funcionario durante el embarazo y el contrato en vigor finaliza o expira dentro de las seis (6) semanas anteriores a la fecha prevista del parto y antes de completar dieciséis (16) semanas de licencia parental, el contrato se prorrogará de modo que abarque un periodo de dieciséis (16) semanas de licencia parental, que comenzará dos (2) semanas antes de la fecha prevista del parto. Si el contrato finaliza o expira después

¹ Es decir, después de completar dieciséis semanas de licencia parental.

de completar dieciséis (16) semanas o más de licencia parental, este no se prorrogará con el fin de conceder un periodo adicional de licencia parental. La carga de la prueba de que los motivos por los que se rescinde o no se renueva el contrato no están relacionados con el embarazo, el nacimiento de un hijo, la lactancia, la adopción, la licencia parental o las responsabilidades familiares del funcionario incumbirá a la OIT.

25. Los funcionarios que se conviertan en progenitores sin dar a luz y cuyos contratos finalicen durante el periodo de licencia parental tendrán derecho al disfrute de la licencia hasta la fecha de terminación de sus contratos. Los contratos no se prorrogarán con el fin de conceder una licencia parental. La carga de la prueba de que los motivos por los que se rescinde o no se renueva el contrato no están relacionados con la adopción, la licencia parental o las responsabilidades familiares y sus consecuencias incumbirá a la OIT.
26. Los funcionarios que se reincorporen al trabajo tras un periodo de licencia parental tendrán garantizado el derecho a ocupar el mismo cargo o un cargo equivalente, por lo menos en la misma categoría, en consonancia con sus competencias y calificaciones.

Reincorporación al trabajo tras la licencia parental

27. Los funcionarios tendrán derecho a utilizar una parte o la totalidad de sus días de vacaciones anuales acumulados durante la licencia parental inmediatamente después de la expiración de dicho periodo de licencia, a fin de ampliar su duración. Para ello, los funcionarios deberán comunicar su intención de ejercer este derecho a sus jefes responsables y al Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos como mínimo cuatro (4) semanas antes de que concluya el periodo de licencia parental.
28. Los funcionarios deberán acudir a trabajar el primer día hábil siguiente a la fecha de finalización de su licencia parental, a menos que se hubiera aprobado una solicitud de licencia antes de que venciera ese plazo.

Tipos de licencia relacionados y medidas destinadas a favorecer la reincorporación al trabajo tras un periodo de licencia parental

29. A fin de favorecer la reincorporación al trabajo de los funcionarios tras un periodo de licencia parental (incluidos los posibles periodos adicionales de licencia previstos en los párrafos 20 y 27 *supra*), las Partes acuerdan las siguientes medidas:
 - a) Los funcionarios que deban reincorporarse a su trabajo tras una licencia parental tendrán derecho a una licencia especial sin goce de sueldo para ocuparse de sus hijos, sin la obligación de agotar los días correspondientes a sus vacaciones anuales, inmediatamente después de la expiración de la licencia parental durante un periodo de hasta doce (12) meses. Para ello, los funcionarios deberán comunicar su intención de ejercer ese derecho a sus jefes responsables y al Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos como mínimo seis (6) semanas antes de que concluya el periodo de licencia parental. El periodo de licencia especial sin goce de sueldo se administrará de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y todas las demás reglas aplicables.
 - b) Los funcionarios tendrán derecho a trabajar a tiempo parcial para cuidar de sus hijos durante un periodo de hasta doce (12) meses inmediatamente después de la expiración del periodo de licencia parental. Para ello, los funcionarios deberán comunicar su intención de ejercer ese derecho a sus jefes responsables y al Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos como mínimo seis

- (6) semanas antes de que concluya el periodo de licencia parental. El periodo de trabajo a tiempo parcial se administrará de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y todas las demás reglas aplicables.
- c) En caso de enfermedad grave o discapacidad del hijo, los derechos enunciados en los apartados *a)* y *b)* *supra* se podrán ampliar hasta un máximo de veinticuatro (24) meses adicionales, previa verificación del médico consejero de la OIT.

Teletrabajo

30. Durante el periodo de doce (12) semanas previo a la fecha prevista del parto, podrá aprobarse que el teletrabajo constituya hasta el 100 por ciento del tiempo de trabajo, con el visto bueno del médico consejero de la OIT. El teletrabajo deberá cesar dos (2) semanas antes de la fecha prevista del parto, cuando comienza el periodo de licencia parental. Las disposiciones pertinentes en materia de teletrabajo se administrarán de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal y todas las demás reglas aplicables.

Lactancia

31. La OIT prestará apoyo a los funcionarios en periodo de lactancia y responderá favorablemente a las solicitudes de horarios de trabajo compatibles con las necesidades de los progenitores en periodo de lactancia y de sus hijos lactantes.
32. Cuando se reincorporen al trabajo, los progenitores en periodo de lactancia tendrán derecho a dos (2) pausas diarias de lactancia de treinta (30) minutos durante el horario de trabajo, íntegramente remuneradas, hasta que sus hijos lactantes cumplan doce (12) meses. Además, tendrán derecho a un periodo de tiempo razonable, de sesenta (60) minutos al día como máximo, durante el horario de trabajo, para desplazarse con el fin de alimentar a sus hijos lactantes, hasta que estos cumplan doce (12) meses. Posteriormente, los funcionarios que continúen con la lactancia seguirán teniendo derecho a hacer pausas para la lactancia cuando reanuden su horario normal de trabajo, y a organizar su jornada laboral en consecuencia.
33. Deberían adoptarse disposiciones para permitir la lactancia o la extracción de leche en privado y de forma segura y cómoda 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 debería asignarse un espacio temporal a tal efecto cuando surja la necesidad.
34. Cuando exista una sala de lactancia, esta contará con lavabo, agua corriente, refrigerador, horno microondas (exclusivamente para calentar biberones) y material básico de limpieza. La sala 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 los funcionarios contratados de conformidad con el Reglamento aplicable a las condiciones de empleo de los funcionarios con contrato de corta duración

35. Los funcionarios con contrato de corta duración que den a luz tendrán derecho a la protección de la maternidad de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8 del presente Convenio colectivo y a un periodo ininterrumpido de licencia parental de dieciséis (16) semanas, con sueldo íntegro y las prestaciones conexas, que empezará a contar dos (2) semanas antes de la fecha prevista del parto o en la fecha de nacimiento del hijo, si es anterior, siempre y cuando ese derecho se origine antes de que expire el contrato.

36. Los contratos de corta duración de los funcionarios que hayan dado a luz que expiren durante el periodo de licencia parental se prorrogarán durante el periodo necesario para que puedan disfrutar del derecho a la licencia parental de dieciséis (16) semanas. Dicha prórroga no entrañará obligación alguna de renovación ni generará derecho alguno a un contrato de duración determinada ni a ninguna otra licencia tras la expiración de la licencia parental. A falta de oferta y aceptación de la prórroga, los contratos de corta duración que se prorroguen con el único fin de conceder un periodo de licencia parental remunerada finalizarán al expirar la licencia parental.
37. Los funcionarios con contrato de corta duración que se conviertan en progenitores sin dar a luz y que hayan trabajado en la Organización durante un periodo superior a seis (6) meses antes de la fecha prevista del parto o de la llegada del hijo a la familia tendrán derecho a un periodo de licencia parental de hasta ocho (8) semanas, siempre que este periodo esté cubierto por la duración del contrato.
38. Los funcionarios con contrato de corta duración que se conviertan en progenitores sin dar a luz y que hayan trabajado en la Organización durante un periodo igual o inferior a seis (6) meses antes de la fecha prevista del parto o de la llegada del hijo a la familia tendrán derecho a un periodo de licencia parental de hasta cuatro (4) semanas, siempre que este periodo esté cubierto por la duración del contrato.
39. Los contratos de corta duración de los funcionarios que se conviertan en progenitores sin dar a luz no se prorrogarán con el fin de conceder una licencia parental.
40. La financiación para la sustitución del personal con arreglo al Procedimiento de la Oficina titulado *Licencia parental* (IGDS número 629) no podrá utilizarse para asegurar la sustitución de los funcionarios con contratos de corta duración que estén ausentes por licencia parental.

Disposiciones finales

41. Las personas que necesiten más información o asesoramiento sobre los derechos de licencia parental en la OIT deberán ponerse en contacto con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRPARTNER@ilo.org) o, en el caso de las oficinas exteriores, con el coordinador regional de recursos humanos competente.
42. En caso de discrepancia entre los términos del presente Convenio colectivo y los del Estatuto del Personal, prevalecerá lo dispuesto en el Estatuto.

Firmado en Ginebra el 24 de noviembre de 2023, en dos ejemplares, en inglés, por los representantes de las Partes debidamente habilitados para ello.

Por la Dirección

Por el Sindicato del Personal de la OIT