



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados
FCE · UNC



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS ECONÓMICAS

Especialización en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Tema: Licencias por maternidad de docentes de la educación superior

Título del tema de investigación: Análisis de normativas vigentes respecto
a las licencias por maternidad de docentes de la educación superior

Autora: Silvina Cecilia Galiano

Tutor: Ricardo Francisco Seco

Córdoba, 12 de Mayo 2023



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Licencia Creative Commons

Análisis de normativas vigentes respecto a las licencias por maternidad de docentes de la educación superior por Silvana Cecilia Galiano se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

Índice

1.	Resumen	4
2.	Palabras Clave:	4
3.	Introducción	5
4.	Objetivo general	8
5.	Objetivos específicos	8
6.	Hipótesis	8
7.	Estrategia y actividades	8
8.	Enfoque metodológico.....	11
9.	Antecedentes	14
10.	Licencias, justificaciones y franquicias	25
11.	Cronograma de Tareas	32
12.	Factibilidad de la investigación	33
13.	Conclusiones	34
13. 1.	Breve síntesis comparativa	38
14.	Bibliografía	40
15.	Referencias	42



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



1. Resumen

El análisis de las secciones normativas dedicadas a la regulación de las licencias por maternidad es un tema inexplorado en toda su profundidad, en especial dentro del ámbito del trabajo docente de la educación superior. En este trabajo se hace un estudio sobre aquellos artículos y cláusulas dentro de ciertas normas seleccionadas al efecto, que establecen derechos y beneficios de las trabajadoras gestantes en relación de dependencia laboral durante y después del nacimiento. Asimismo, se contemplan las licencias por maternidad/paternidad que se otorgan a los convivientes no gestantes. Se plantea con especial atención la finalidad de protección que esta regulación busca en la salud, el bienestar de la madre y el recién nacido. Es necesario destacar que estas licencias reconocen la importancia que tiene la maternidad en la sociedad, en armonía con toda la legislación tuitiva del derecho del trabajo.

2. Palabras Clave:

Licencias por maternidad, docentes de educación superior, régimen de licencias laborales



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

3. Introducción

La segunda definición de “*licencia*” alude a “*vacación laboral*” (Osorio, 2011), y es un concepto relacionado al permiso o autorización dada por quien tiene la facultad de hacerlo a un dependiente o subordinado que lo acepta en su propio beneficio. En el derecho del trabajo, la noción de licencia está relacionada a períodos breves y especiales de descanso remunerado en favor del trabajador.

La legislación en referencia a las licencias laborales, específicamente en las normas generales, se ordenan en conjunto con las cláusulas de descanso y vacaciones. El descanso tiene como función la recuperación psicofísica del trabajador como producto de los servicios dispensados durante el lapso de tiempo trabajado y asimismo para la ocupación de asuntos personales como la vida familiar, el esparcimiento, la educación, los trámites particulares, etcétera (Grisolía, 2016).

En este orden de ideas, las licencias están dirigidas a cumplir con el objetivo de interrumpir la prestación de los servicios y así brindarle al dependiente un lapso breve para que éste dedique su atención y tiempo a los asuntos familiares, privados e indispensables para el desarrollo de su vida personal y/o íntima.

Según palabras del maestro Ricardo Francisco Seco, las licencias son “*breves períodos de interrupción del débito laboral contados en días corridos -hábiles o inhábiles- abonados por el empleador y de los cuales el trabajador puede disponer en su beneficio. Siempre están previamente establecidas por ley y son pagas*” (2019). Al comprender el concepto general de la licencia, es posible comenzar a indagar las características esenciales de este instituto, sus particularidades en cada caso y sus aspectos más notables en cada norma jurídica, sea general o especial.

Para el presente trabajo se han seleccionado, como objeto de estudio, las licencias por causa de la maternidad. Este estado de la trabajadora es de especial atención, sobre todo teniendo en cuenta que el ejercicio de la gestación, el parto y los primeros cuidados de los hijos son esenciales para el bienestar de una familia, cuyo



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

cuidado es central para la estabilidad y desarrollo de toda una sociedad¹. Como consecuencia de ello las normas laborales no pueden desconocer el hecho de la maternidad en la vida humana, dado además que es característica esencial de esta rama jurídica la protección de los hiposuficientes (Seco, R. F., 2020). Precisamente por ello, existe este importante instituto, cuyas notas centrales detallaremos en este trabajo.

La maternidad es abordada por el derecho con el propósito de salvaguardar a la mujer, a la infancia y a la familia, orientado a los fines de proteger estos hechos para el normal desarrollo de la sociedad. Pero, conforme el paso del tiempo, la maternidad como hecho psicobiológico de la mujer no siempre fue considerada de la misma manera, según se mencionan en diversos trabajos, como es el caso de Oiberman, quien desarrolla la evolución de la percepción acerca de la maternidad a lo largo de la historia, destacando los aspectos que tuvieron relevancia para llegar a establecer su implicancia social y cultural (2005).

Por otra parte, también se ha dicho que la legislación tuitiva del hecho de la maternidad ha sido generalmente resistida por considerar de riesgo el impacto perjudicial que tendría para la empleabilidad femenina y la limitación de la gestión de recursos humanos empresariales con respecto a las mujeres (Casas Becerra, 2012).

Lo cierto es que las normas vigentes regulan el hecho de la maternidad a través de una tutela que comprende períodos temporales previos y posteriores al nacimiento del hijo, otorgando a la mujer una protección que asumen diferentes formas. El agravamiento de la sanción contra el empleador que despidiere a la mujer, en el caso de que su causa se evidencie en la maternidad, es una de las formas en que el derecho del trabajo protege a la mujer en este especial estado.

¹ Según la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus fundamentos, se debe tener presente “*el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad (...) la importancia social de la maternidad y de la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación...*”



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

Se trata del instituto de la estabilidad laboral durante la maternidad, reconocido en los artículos 177 en adelante de la LCT, cuyos efectos tuitivos se complementan con los surgidos a raíz de las licencias por maternidad.

A los efectos de definir y especializar el presente estudio, se ha seleccionado el trabajo docente para analizar las licencias por maternidad, a través del marco de las siguientes normas:

- la ley N°4356 Régimen de Licencias para el Personal Docente de los Establecimientos Dependientes de la Provincia de Córdoba;
- el decreto reglamentario N°345/16 de la ley N°9905 de Licencias por Maternidad y Nacimiento del Hijo para Agentes del Estado Provincial;
- la ley N°13.047 Estatuto del Personal Docente de Establecimientos Privados de Enseñanza; en conjunto con
- la ley general del trabajo que rige en la República Argentina, que es la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744.

El estudio de estas normas estará complementado con la Ley de Educación Nacional N°26.206 y su homóloga provincial N°9870.

La mayor eficacia del trabajo docente asegura la enseñanza y la formación de todos los niveles y modalidades y de esto depende el buen funcionamiento del sistema que regula la actividad laboral de esa área.

El régimen de licencias se cohesiona con el concepto de estabilidad laboral, idea que merece ser analizada ya que guarda profunda relación con el objeto del presente estudio. La noción de estabilidad es entendida como el derecho del trabajador a conservar su empleo, sin ser despedido arbitrariamente, de este modo *“supone la subsistencia del vínculo contractual sancionando con distinta intensidad su resolución arbitraria”* (Seco R. F., 2019).



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

4. Objetivo general

Analizar el texto normativo en relación a las licencias por maternidad presentes en la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (11 septiembre 1974), el decreto 345 reglamentario de la Ley N° 9905, la dirección de Licencias y Antigüedades de la UNC y la Ley 13.047 (28 de septiembre de 1947) Estatuto para el Personal Docente de las instituciones educativas de gestión privada, en consonancia con el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de la Educación Universitaria.

5. Objetivos específicos

- 1- Describir las particularidades de cada normativa.
- 2- Establecer diferencias y similitudes entre las normativas vigentes para las instituciones educativas de gestión pública y de gestión privada.

6. Hipótesis

El régimen de licencias por maternidad de los docentes pertenecientes al sector privado es equiparable al de los docentes dependientes del estado provincial cordobés.

7. Estrategia y actividades

La elaboración de una tesis requiere de una cuidadosa planificación y una estrategia a seguir bien definida. Esta tarea permite al investigador alcanzar los objetivos planteados dentro de un plazo estipulado. Esta estrategia puede variar



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

dependiendo de qué área científica se trate, y dentro de esta, qué disciplina. Luego es importante tener en cuenta qué tipo de trabajo se llevará a cabo.

La estrategia metodológica a seguir en la presente investigación será de carácter cualitativo ya que se plantea una indagación de fuentes primarias normativas nacionales, provinciales y de la UNC en particular. De manera que el estudio será descriptivo con una técnica de recolección de datos basada en el relevamiento normativo y la técnica analítica será el análisis de contenido mediante una perspectiva crítica de la economía feminista y las tareas de cuidado.

Para su concreción, se plantean las siguientes actividades a desarrollar:

- 1- Identificación del tema de investigación: esta fase implica la selección del tema en el cual se abordará el trabajo.
- 2- Revisión bibliográfica: consistirá en una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el tema que se ha seleccionado, con el objetivo de conocer el estado del arte, las investigaciones y las conclusiones a la que otros maestros han arribado acerca de este asunto. Este material nos servirá tanto para recabar el estado del arte previo, como para acceder a las distintas posturas existentes.
- 3- Reconocimiento de las categorías a problematizar en el análisis: a partir de la revisión bibliográfica, se formula un reconocimiento de categorías a analizar. Estas categorías son también una selección, dado que pueden existir innumerables puntos de abordaje, que excederían el estudio planteado y representarían una abundancia de información.
- 4- Relevamiento documental y normativo nacional y provincial seleccionado junto con la indagación de las particularidades de la Dirección de Licencias y Antigüedades de la UNC. En este punto, el tema se encuentra completamente elegido, y delimitado el marco dentro del cual se trabajará.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



5- Formulación de la pregunta de investigación, la hipótesis y los objetivos: esta pregunta representa una guía útil para no extralimitarse en información accesoria y permite responder al problema planteado. Se plantea la necesidad de aportar nuevos conocimientos al campo de estudio.

6- Diseño de la estrategia metodológica: en esta fase se establece la metodología que se utilizará para la recopilación de datos, el análisis de la información y la obtención de resultados.

7- Recopilación de datos, procesamiento y análisis de contenido: hemos agrupado estas tareas debido a que una vez recopilados los datos y la información de interés para nuestro trabajo, se procede directamente a su análisis y procesamiento. Esta actividad tiene como objetivo extraer conclusiones en las etapas siguientes, pero el proceso de elaboración conclusiva del investigador y la respuesta a la pregunta establecida comienza en este punto.

8- Elaboración de conclusiones: en esta fase se redacta el texto que servirá de informe de tesis, en el cual incluye todos los capítulos de este trabajo.

9- Presentación del Trabajo Final.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

8. Enfoque metodológico

La metodología ha sido definida como aquel “*instrumento dirigido a validar y a hacer más eficiente la investigación científica*” (Sabino, 2014). También se ha dicho que la ciencia es “*el acopio de conocimiento que utilizamos para comprender el mundo y poder modificarlo*” (Klimovsky, 2011).

La historia de la ciencia ha establecido una clasificación orientada a ordenar los saberes, clásicamente conocida como el grupo de las ciencias fácticas y las ciencias formales. Dentro de las primeras, las ciencias sociales en particular, tienen como rasgo distintivo de que su objeto de estudio es abordado a partir de un punto de vista externo, por parte del observador, en la experimentación del hecho (Kunz, 2014).

El principal objetivo de toda ciencia es poder explicar fenómenos, describiendo sus cualidades y características y razonando acerca de sus causas (Klimovsky, 2011). Pero la manera de hacerlo varía de acuerdo a los modelos epistemológicos que seleccionemos o nos sean de utilidad en cada investigación en concreto.

El conocimiento es un proceso dinámico y en permanente evolución, características que son compartidas con las ciencias del derecho. Los saberes del campo jurídico asumen una identidad propia dentro del esquema científico social, ya que esta disciplina se enfoca en las normas vigentes, las sentencias -que son la concreción de la ley a través de una imposición de carácter individual- mediante un sistema de estudio lógico de su estructura, las comparaciones entre diferentes normas y las contrastaciones de sus construcciones argumentativas. A su vez, la investigación jurídica requiere de herramientas racionales que permitan alcanzar el objetivo propuesto y puesto de manifiesto (Herrera, 2002).

El sistema hipotético-deductivo, de utilidad en todo trabajo científico, ofrece la ventaja de comenzar el estudio con una construcción lógica seguida de sucesivos pasos ordenadamente detallados. Nos referimos en primer término al abordaje de un fenómeno de la realidad proponiendo una hipótesis o respuesta tentativa, surgida a raíz de los



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

conocimientos previos del investigador. La estrategia de la hipótesis como proposición inicial a verificar o contrastar durante el progreso de la investigación constituye su impulso inicial (Dieterich, 2021). Este trabajo lógico resulta de imperativa importancia a la hora de abordar un estudio si se pretende avanzar con rigor científico, en el área de fenómenos que fuere.

El derecho no está exento de la rigurosidad científica, más allá de los cuestionamientos y la diversidad de paradigmas que esta disciplina ostenta (Kunz, 2014). No obstante, la ciencia del Derecho posee sus propias estrategias de abordaje, ya que el fenómeno jurídico es construido en base a contextos geográficos y socio-históricos que pueden detentar una multiplicidad de variaciones y diversidades. Lo antedicho no invalida el estricto procedimiento de carácter lógico que se debe aplicar a toda investigación sobre un fenómeno jurídico, por ende, el investigador hace ostensible los pasos que ha seguido en la construcción hipotética para llegar a una conclusión.

El presente trabajo se plantea utilizar herramientas conceptuales y argumentativas para llevar a cabo la consiguiente contrastación, dado que consiste en la descripción de características de normas seleccionadas y su comparación, haciendo uso de la lógica, como se ha expresado supra.

Es por ello que se han seleccionado las normas más destacadas y centrales que abordan plenamente el objeto bajo análisis, para la consiguiente confección de un cuadro descriptivo (Sabino, 2014). Luego, el siguiente paso consiste en la comparación de las variables del objeto en cada caso. Por todo esto, la presente investigación se presenta como de carácter descriptivo guiado por preguntas taxonómicas y subsiguientes esquemas de diagnóstico, todo lo cual parte del objeto bajo estudio planteado.

Para los fines de este estudio se ha seleccionado la metodología de análisis normativo, el cual consiste en un proceso de estudio y evaluación de las normas jurídicas aplicables a una determinada situación o problema. Este proceso se dirige a la identificación y análisis de las normas o las cláusulas normativas determinadas previamente, reglamentos, disposiciones y demás instrumentos legales que rigen en un



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



ámbito específico. El objetivo central es interpretar su alcance, para así poder aplicar correctamente la norma en cuestión.

El análisis de una norma implica una revisión exhaustiva, identificando derechos y deberes de las partes involucradas en una situación determinada y cómo estos se ven afectados por la norma. No deja de considerar valores y principios que subyacen en dichas normas y cómo éstos pueden ser aplicados en casos concretos.

El tipo de análisis que emplea el investigador jurídico en el derecho laboral, económico, ambiental, etcétera, siempre se interpreta en armonía con los principios generales de esa rama. Su objetivo es proporcionar una sólida base argumentativa para confirmar o refutar la hipótesis que, previamente el investigador empleará para determinar la investigación. Este método permite una interpretación rigurosa y completa de las normas existentes acerca de una materia en específico, en tanto pueda ser de utilidad para el investigado, para la comunidad científica en general, y para la correcta aplicación de tal derecho en casos concretos.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



9. Antecedentes

Para comenzar la exposición del planteo que se llevará a cabo en la investigación resulta conveniente comenzar por explicitar el concepto trabajo y derechos del trabajo. Para ello, Maza plantea que *“El trabajo es un factor fundamental y necesario para la subsistencia de la mayoría de los seres humanos, revestido de múltiples significados y contenidos; estos varían según su importancia para las personas; dependiendo de factores sociales e históricos”* (2004, p. 92). De manera que se observa claramente la relación entre el trabajo con los demás ámbitos de la vida, particulares y adecuados a cada contexto. De este modo, el trabajo, como actividad humana, se vincula con el mundo de manera dialéctica, ya que lo transforma y es transformado por él.

Por su parte Ackerman (2007) reconoce al derecho del trabajo como respuesta jurídica y normativa, que en un principio estuvo ligada solamente a organismos estatales y luego, producto de distintas luchas en pos de autonomía se reconoció que *“(…) tanto la falta de libertad de quien es contratado-carencia que es a su vez consecuencia de su necesidad económica- como la resignación de la libertad que supone la sumisión a los poderes jerárquicos del empleador”* (2007, p. 61).

Es así que se deduce lo siguiente: el derecho del trabajo pertenece principalmente al trabajador dependiente, es decir que trabaja bajo una situación de dependencia. Esta situación de desigualdad jerárquica hace necesaria la protección. Si bien el mundo laboral en la actualidad resulta amplio y complejo, debido a que los fines de esta investigación se orientan al análisis de las licencias por maternidad de docentes, no se incurrirá en la indagación de otras formas de trabajo.

Tales formas se reconocen como parte de la realidad, mas no son relevantes al cumplimiento de los objetivos aquí planteados ya que presentan particularidades que sumarían extensión al trabajo sin presentar un nexo, como lo son también los derechos



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

en los diferentes ámbitos. Se parte de reconocer que el trabajo forma parte de la sociedad en un vínculo de construcción dialéctico y a su vez presenta las características de la misma. Por lo que resulta necesario delimitar los contextos e intereses a los fines de lograr los objetivos.

Grisolía (1999) distingue tres épocas en la evolución histórica del trabajo humano en donde el punto de inflexión lo marcó la Revolución Industrial:

“(...) a la primera etapa evolutiva se la denomina “pre industrial”, entendiéndose por tal al período que corre desde las prestaciones rudimentarias de la Roma clásica hasta la aparición de los primeros emprendimientos industriales del siglo XVIII. En este período no existen relaciones laborales como las conocidas actualmente, sino meras prestaciones rudimentarias. A la segunda etapa se la designa “industrial” propiamente dicha, por cuanto en ella hay que incluir todas las formas de prestación laboral que se han ido verificando desde la Revolución Industrial hasta hace algunos años. Finalmente, en la actualidad ha surgido una tercera etapa que se puede llamar “pos industrial” y que presenta características propias” (Grisolía, 1999, p.44).

La Constitución de 1949, vigente hasta 1956, es el principal antecedente en materia de derechos laborales referidos principalmente a retribución justa, capacitación de los trabajadores, condiciones, cuidado de la salud, entre otros.

“(...) Se entendía el trabajo como el medio fundamental de la persona para satisfacer en forma conjunta y armónica sus necesidades materiales y espirituales, al considerar que el individuo sólo alcanza su verdadera dignificación con el trabajo. Justamente, por tratarse de un bien primordial, el trabajo debía ser protegido en todas sus formas por el Estado, el cual, además, debía garantizarlo para todos los habitantes del territorio, sin distinción alguna” (Grisolía, 1999, p. 77).

Al indagar respecto a las licencias en el mundo laboral se reconoce una complejidad y diversidad sustancial, de manera que resulta fundamental una delimitación de la temática y problemática a abordar.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



La licencia por maternidad fue contemplada en la Ley N° 20.744 sancionada el 11 de septiembre de 1974 en Argentina. El art. 193 expone que: *“Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período, de descanso posterior al parto.”*

En la actual página web oficial del Gobierno de la Nación se establece lo mismo: *La trabajadora tiene derecho a tener licencia por maternidad. La duración de esta licencia por maternidad es de 90 días corridos.*

Retondo Iribarren (2020) realiza una investigación que se torna un antecedente significativo ya que, analiza diferentes normativas nacionales y de la provincia de Río Negro sobre maternidad y paternidad, lo que le permite establecer que los cambios sociales y políticos vinculados con el reconocimiento de las desigualdades que atraviesan a las mujeres en nuestra sociedad. Afirma que el marco normativo resulta atrasado en términos de equidad en las tareas de cuidado entre el hombre y la mujer. Las tareas de cuidado y educación de los hijos recaen sobre las mujeres en mayor medida según este autor.

Doberti (s.r.) analizó el impacto de las licencias del personal docente en Argentina y su impacto en términos económicos, es decir los costos que produce el ausentismo en el sistema educativo. Contribuyó con su investigación a la desmitificación respecto a la cantidad de licencias observadas en el sistema educativo en donde el 62,8% de la población que investigó no percibió haberes. De aquí que resulte necesaria un reconocimiento de las estadísticas respecto a las licencias en la Educación Universitaria en Argentina.

El Departamento de Información Universitaria es el organismo encargado de realizar periódicamente publicaciones sobre el Sistema Universitario Argentino, el cual abarca diferentes aspectos. El último gráfico de datos data del año 2019 y de allí se



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

retomaron los siguientes informes que constituyen datos empíricos para la construcción de la problemática a investigar.

Docentes Nivel Universitario	
F	M
68.591	68.766

Fuente: Departamento de Información Universitaria (2019)

Realizar una distinción por género de la cantidad de docentes en las universidades del país constituye un reconocimiento de la presencia de las mujeres en proporciones prácticamente iguales que los varones. De manera que son una población significativa en dicho ámbito. A continuación, se expone el gráfico que muestra la cantidad de licencias por maternidad de docentes universitarios de las Universidades presentes en el país, durante el año 2019.

Institución	Total	Actividad	Lic. por Maternidad	Lic. con goce de sueldo	Lic. sin goce de sueldo
Total de las Instituciones	198.733	177.509	615	2.228	18.381



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

Fuente: Departamento de Información Universitaria (2019)

Del período 2020 - 2021 se cuenta con datos específicos de las Mujeres en el Sistema Universitario. El siguiente gráfico es ejemplificativo ya que enriquece y complementa lo anteriormente expuesto

**Tasa de participación de mujeres según escalafón.
Universidades Nacionales.
Año 2021**



Fuente: Departamento de Información Universitaria (2021)

Burizio (2018) analizó el régimen de licencias por maternidad y paternidad establecido en la normativa actual de la Ley de Contrato de Trabajo y analizó los posibles espacios sin juridicidad. Llegó a la conclusión de que se requiere en Argentina que se generen espacios de discusión en los cuales se tenga en cuenta la complejidad del asunto y se logre así un sistema de cuidado inclusivo para los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de condiciones.

Observemos a continuación las particularidades de la licencia por maternidad que se observa en el régimen de licencias de los docentes de escuelas de gestión estatal de la provincia de Córdoba, titulares e interinos, actuante en la ley



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



provincial N° 9905 (B.O., 28/02/2011) reglamentada por decreto 345/2014. Esta normativa tiene un alcance que incluye a los docentes que ejercen en instituciones de gestión pública y/o privada (en este caso a los docentes curriculares de institutos públicos de gestión privada). En el mismo se encuentra un mayor nivel de detalle que será retomado y analizado en el desarrollo en extenso del presente trabajo, siendo uno de los datos relevantes el número de días a hacer uso. La norma en cuestión en lo referente a la cantidad de días de licencia, llega a otorgar ciento ochenta días, esto es exactamente el doble de lo reglamentado en la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Este trabajo tiene como objetivo analizar críticamente una selección de normativa nacional y provincial respecto a las licencias por maternidad y paternidad que gozan los y las docentes de Educación Superior. Es por ello que nos referimos a la cantidad de días, porque en definitiva este dato es apto para establecer comparaciones.

De manera que se conformará como material de estudio:

- Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744
- Decreto 345/2014 reglamentario de la ley provincial N° 9905.

Para complementar el análisis se incluirá la sección que trata licencias, justificaciones y franquicias del Convenio Colectivo de Docentes de las Universidades Nacionales del año 2017. A su vez, se indagará en la Dirección de Licencias y Antigüedades² de la Universidad Nacional de Córdoba las particularidades que presente respecto a las licencias por maternidad y cuidados.

De manera que la investigación se constituirá como un análisis contextualizado respecto a las licencias por maternidad y paternidad de los docentes en relación de dependencia en el ámbito universitario. La decisión de retomar la normativa nacional, lo planteado por la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba y las particularidades

² La información se encuentra disponible en la Dirección de Control de Licencias y Antigüedades de la Universidad Nacional de Córdoba, y su sitio web es <https://www.unc.edu.ar/dgp-direcci%C3%B3n-de-personal/direcci%C3%B3n-de-licencias-y-antig%C3%BCedades>



de la Universidad Nacional de Córdoba posibilitará, mediante la recolección de dichos documentos y su posterior análisis problematizado, una aproximación contextualizada de la situación normativa.

Al respecto de las fuentes de datos que se utilizan para este estudio, el sitio digital de la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba³ posee un diagrama muy explícito en cuanto a los parámetros concernientes a las licencias de las que hacen uso los dependientes:

Licencia por Maternidad y Nacimiento de Hijo para Agentes del Estado Provincial* Ley Nº 9905 Reglamentación Decreto 345

(*) Incluye todas/os las/os docentes de colegios estatales y privados, con o sin aportes.

TITULARES - SUPLENTE - INTERINOS

Tiempo para solicitar la Licencia.	Se le otorga con una antelación de veinte (20) días y no mayor a los treinta (30) días.	El total de licencia es de ciento ochenta (180) días a hacer uso.
Si el padre no conviviera con la madre.	Se le otorgará dos (2) días de licencia por nacimiento de su hijo/a.	Deberá ser gozada dentro de los quince (15) días siguientes al nacimiento.
Si el padre convive con la madre.	Se le otorgará ocho (8) días de licencia por nacimiento de su hijo/a.	El mismo tratamiento para la cónyuge o conviviente.
Nacimiento de hijo/a con discapacidad	Se otorgará doscientos ochenta (280) días a la madre y catorce (14) días al cónyuge.	
Nacimiento de hijo/a con enfermedad grave	Se otorgará doscientos ochenta (280) días a la madre y catorce (14) días al cónyuge.	

Fuente: Dirección web de la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba

³ Sitio web disponible en la siguiente dirección <https://www.uepc.org.ar/principal/regimen-de-licencias#MATERNIDAD>



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

Para que se enriquezca la investigación, se optó por incluir dentro de los objetivos específicos el caso de los docentes de la gestión privada. Para ello se retomaron los aportes de Mezzadra y Rivas (2010) quienes observan que el Estado es el principal encargado de administrar las diferentes escuelas presentes a lo largo y ancho del país. Esto es realizado en instituciones de gestión pública y privada. Se reconoce como importante en cantidad la población de estudiantes que opta por la educación privada.

En Latinoamérica, es Chile el país en el que casi el 50% del total de los estudiantes asiste a establecimientos privados.

“En la Argentina, por su parte, 24% de los alumnos del sistema de educación básica estudia en establecimientos de gestión privada, un porcentaje superior a la media regional de 18,3%” (Mezzadra, Rivas, 2010, p.12).

El financiamiento de los gastos en el caso de las instituciones educativas de gestión privada recibe un aporte por parte del Estado y por otra parte de los estudiantes que allí asisten.

“(…) existe un grupo importante de provincias en las que las normas marco que rigen el otorgamiento del aporte estatal son considerablemente antiguas. En Córdoba la normativa base que regula las subvenciones a las escuelas de gestión privada es el Régimen de los establecimientos de enseñanza no oficial, la Ley N° 5326 de 1972” (Mezadra, Rivas, 2010, p.29).

Al hacer foco en el art. 6 que plantea los Derechos de los Docentes como marco regulador de los estatutos específicos de todas las instituciones educativas:

a) A ejercer la libertad intelectual y de conciencia en el ámbito educativo. Su práctica se orientará a la realización de los objetivos institucionales de los centros educativos y de los principios y fines de la educación, establecidos por esta Ley.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

b) A la capacitación, la actualización y el perfeccionamiento, en un proceso de formación continua, que jerarquice su tarea profesional y posibilite el mejoramiento de la calidad de la educación.

c) A condiciones laborales dignas, equitativas, seguras y salubres.

d) A asociarse libre y democráticamente en resguardo de sus derechos y para el mejor cumplimiento de sus funciones específicas.

e) A participar en la organización y gobierno del centro educativo en el que se desempeñan, compartiendo la responsabilidad de su gestión con los demás integrantes de la comunidad educativa, de acuerdo con las funciones y atribuciones conferidas por esta Ley.

f) A participar del gobierno del sistema mediante las representaciones que esta ley les confiere.

A su vez, el art. 92 menciona el establecimiento de una ley del Estatuto Docente para la gestión privada mediante lo siguiente:

“La Ley especial del estatuto del docente regulará los derechos, obligaciones y los aspectos concernientes a la carrera profesional docente, en concordancia con lo dispuesto en la presente Ley. A los efectos de su elaboración, el Poder Ejecutivo instrumentará los mecanismos de consulta que permitan la participación de los representantes de las organizaciones gremiales y entidades profesionales que agrupan a los docentes y de los organismos competentes del gobierno provincial.”

Corresponde afirmar que esta norma en específico contiene una orden dirigida al legislador de la provincia, por la cual se deberá dictar una regulación de fondo. Según el académico Ricardo Francisco Seco (2019), esto es inconstitucional, dado que el dictado de las normas sustantivas pertenecen al Estado federal, ya que forman parte de las facultades delegadas conforme lo establece el art. 75 inc. 12 de la C.N.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

De manera que se tomará en cuenta la ley N° 13.047 Estatuto para el Personal de los Establecimientos Privados de Enseñanza (ley dictada por el Congreso federal), con el fin de realizar una comparación de lo explicitado respecto a la licencia por maternidad, junto con la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, el decreto N°345 reglamentario de la Ley N° 9905 y la Dirección de Licencias y Antigüedades de la Universidad Nacional de Córdoba.

Se obtendrá así una perspectiva comparativa entre ambas situaciones laborales de los docentes respecto a la licencia por maternidad.

Se presentará una perspectiva nacional en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el decreto N°345 de la Ley N°9905 significará una perspectiva de la problemática de alcance provincial ya que responde a lo establecido por la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba. Mientras que el análisis de lo expuesto en la Dirección de Licencias y Antigüedades de la Universidad Nacional de Córdoba contribuye a un reconocimiento situado en una Institución educativa de gestión pública. Esto se verá comparado y problematizado con la Ley 13.047, Estatuto para el Personal Docente de las instituciones educativas de gestión privada. Permitiendo así la elaboración de una investigación enfocada en un derecho laboral específico, las licencias por maternidad, estableciendo una comparación entre la gestión educativa pública y privada mediante el análisis de las normativas expuestas anteriormente.

Se reconoce que no todos los docentes están asociados en el sindicato, más aún resulta un aporte para ampliar la perspectiva de la investigación. De igual manera que la Dirección de Licencias de la Universidad Nacional de Córdoba. Constituyen casos puntuales de análisis que aportará un sustento empírico al trabajo final.

Un dato interesante de señalar corresponde a la situación de las docentes trabajando en escuelas de gestión privada bajo la categoría de extraprogramáticos o no curriculares. Este sector de empleados no es considerado como docente con el marco de protección de la ley 13.047 y equiparados a los derechos de los docentes de escuelas de gestión estatal; pero sí son dependientes del establecimiento y titulares de otros derechos que prevé la ley 13.047(aunque no los equiparada a los estatales ni tienen la



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



estabilidad de los curriculares) y todos los derechos laborales que estatuye la ley nacional de contratos de trabajo N° 20.744. Es el caso de los docentes que fueron contratados para labores extracurriculares que desarrollan tareas de docencia.

Es por este motivo que, en principio, existe una diferencia en cuanto al estándar de derechos gozados en comparación con docentes curriculares o de planta. Una de las diferencias más notables se evidencia en la cantidad de días de licencia que les corresponde por maternidad. A las dependientes que ostenten la categoría de docentes, les corresponde los 180 días que mencionáramos supra, por imperio de la ley N°9905 para las estatales y la ley nacional N°13.047 que los equipara. Sin embargo, las trabajadoras dependientes extraprogramáticos estrictamente carecen de los derechos de equiparación, por lo cual tienen derecho los 90 días establecidos por la ley de contrato de trabajo. Empero algunos interpretan que quien es adscripto es el instituto y los derechos de licencias deberían ser similares a los de los curriculares.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



10. Licencias, justificaciones y franquicias

Las licencias, justificaciones y franquicias están presentes dentro del universo normativo laboral como periodos relativos al descanso, o bien, al cese de las actividades realizadas por el dependiente normalmente en la relación de trabajo. Dentro de este ámbito, estas tres expresiones corresponden a categorías diferentes, ya que no se utilizan como sinónimos, pero pertenecen a la misma familia conceptual.

Hemos definido la expresión “*licencia*” cabalmente en los acápites precedentes, ya que es la central para este estudio. La voz “*franquicia*” se vincula a la idea de permitir, otorgar una autorización, dejar hacer por parte de quien representa la autoridad con facultad de hacer tal concesión. Se orienta a la idea de la exención o dispensa de una obligación.

A este respecto, el maestro laboralista Grisolía, ha planteado que:

“El crédito de horas mensuales retribuidas sustituye los permisos o franquicias que tradicionalmente los usos de empresa otorgaban a los delegados de personal o miembros de comisión interna para faltar a sus tareas o retirarse del establecimiento en horas de labor, con el fin de realizar trámites ante la autoridad administrativa del trabajo, organismos asistenciales, previsionales, o para concurrir al local sindical, ya que no gozan de licencia gremial (...) Ello implica el otorgamiento de una cantidad de horas convencionalmente establecidas.” (Grisolía J. , 2016)

Similar orientación posee el vocablo “*justificación*”, el cual se refiere a una dispensa otorgada en determinado carácter, en este caso, por motivo del hecho de la maternidad. Ya hemos mencionado la relevancia que ostenta la maternidad para con el medio familiar y social, y cómo este impacta en una rama jurídica tan relacionada al bienestar de la persona como lo es el trabajo. De allí surge la importancia de considerar esta licencia como especial, y por esta razón se ubica entre las licencias especiales de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 en el capítulo II, art. 158.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

En alusión a estas consideraciones, nos referiremos al Convenio Colectivo de Docentes de las Universidades Nacionales. La razón por la cual incluimos este documento es porque se requiere de su estudio en un trabajo dedicado a la rama laboralista. Es un aspecto de gran importancia en el derecho laboral, pues los convenios colectivos son acuerdos negociados entre una o varias organizaciones empresariales o patronales. Estos acuerdos son paritarios entre las dos facciones -patronal y sindical en representación del sector empleado- y establecen las condiciones laborales y salariales aplicables a un determinado sector, empresa o grupo de empresas (Cremonte, 2006).

Los convenios colectivos pueden abarcar diversas materias además de la problemática salarial, como la jornada laboral, los horarios, las vacaciones, los descansos, los permisos, las modalidades de contratación, la promoción y el ascenso profesional, la formación, la seguridad y salud laboral, entre otros.

Las licencias ordinarias y especiales han sido siempre un ítem de gravitación a tratar en los convenios colectivos, ya que representan una necesidad para los empleados. Cabe destacar que los convenios son de carácter vinculante, es decir son obligatorios con fuerza de ley para las partes dentro de su ámbito de aplicación. Su finalidad principal es establecer un marco regulatorio para las relaciones entre la patronal y los empleados, para garantizar un equilibrio entre los intereses de ambas partes.

El Convenio que nos compete a los fines de este trabajo, en lo relativo a las licencias, justificaciones y franquicias, estatuye lo siguiente:

“Artículo 44: El personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales tendrá derecho a las licencias, justificaciones y franquicias que se enuncian seguidamente, con arreglo a las normas que para cada caso se establezcan en los siguientes ítems:

I. Licencia anual ordinaria.

II. Licencias por enfermedad y accidentes.

III. Licencias especiales



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

IV. Licencias extraordinarias.

V. Justificación de inasistencias.

*VI. Franquicias.*⁴

Este capítulo designa las licencias de manera general, pero observemos que en el punto III se hace alusión a las licencias especiales. Dentro de esta categoría encontramos a las licencias por maternidad y paternidad, para las cuales, el acuerdo hace una extensa reseña en el art. 48 inciso a) en el cual establece equivalentes derechos a los establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo:

“Artículo 48. Licencias Especiales:

a) Maternidad/Parental:

1. La docente deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Administración de la Institución Universitaria Nacional, acompañando el certificado médico en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación a la Institución en la que se desempeña.

2. A la docente deberá otorgársele licencia con goce de haberes cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha en la que, según resulte del certificado y/o comprobación, estimativamente se producirá el parto y de hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores a su ocurrencia.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la interesada podrá optar expresamente por que se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual por ninguna razón podrá ser inferior a treinta (30) días corridos previos a la fecha estimativa prevista para el alumbramiento. En tal supuesto, los días reducidos se acumulan al período posterior de 45 días, el cual no podrá superar los 60 días posteriores a los de la fecha presumible del nacimiento, salvo lo previsto en el punto 4 del presente inciso.

⁴ Extraído del Convenio Colectivo de Trabajo: Capítulo VII, referido a las Licencias, Justificaciones y Franquicias, disponible en <https://fedun.com.ar/convenio-colectivo-universitario-argentina/cct-capitulo-vii-licencias-justificaciones-y-franquicias/>



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

4. *En caso de nacimiento pre-término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En caso que el nacimiento se hubiera producido con posterioridad a la fecha prevista, se procederá a la adecuación de la licencia por maternidad adicionándose la cantidad de días en que difirió la fecha prevista a la del parto efectivo. Tales días se deducirán de la licencia postmaternidad de forma tal que en ningún caso la acumulación de ambas licencias supere los 180 días.*

5. *En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia posparto, la docente gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días de licencia, a contar desde la fecha del parto.*

6. *En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.*

7. *El padre o la madre no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él. Solicitada esta licencia deberá ser concedida incluso en el supuesto que la madre gestante se desempeñe en el ámbito universitario nacional y se le hubiere otorgado la licencia prevista en el punto dos (2) del presente inciso.”⁵*

Esta similitud con la ley general se advierte, dado que impone a la trabajadora comunicar de su estado de embarazo a la Administración de la Institución Universitaria Nacional -su empleador-, acompañando el certificado médico en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto. Luego, el siguiente punto establece cuarenta y cinco días de licencia previos al parto, más la misma cantidad de días para después del mismo.

⁵ Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, disponible en <https://fedun.com.ar/convenio-colectivo-universitario-argentina/cct-capitulo-vii-licencias-justificaciones-y-franquicias/>



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

En total, le otorga a la dependiente noventa días de licencia, con la facultad de optar por no menos de treinta días previos al parto y la recuperación de los quince faltantes después de producido el nacimiento, hasta completar los noventa días otorgados. A esos días de licencia se le deben añadir diez más si resultara un parto múltiple.

El convenio establece que no deben superarse los ciento ochenta días de licencia, acumulada con la correspondiente a la postmaternidad. A su vez, le reconoce el derecho a cuarenta y cinco días de licencia en caso de nacimiento sin vida del hijo. Para el cónyuge no gestante, el convenio concede el derecho a solicitar quince días desde el nacimiento. En este punto, el acuerdo en cuestión se diferencia de la ley general de trabajo. A continuación, se reconoce el derecho a solicitar licencias por adopción, pero este tema se extralimita de los objetivos planteados por este estudio.

En síntesis, el convenio posee una similitud con la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en cuanto al número de días de licencia. Las normas especiales, como la ley provincial N°9905 reglamentada por el decreto N°345/2014, duplica este número, al establecer ciento ochenta días en total entre período pre y post-parto.

La ley nacional N°13.047 de Organización de la Enseñanza Privada es un texto normativo que regula el funcionamiento de los establecimientos privados. En esta norma el legislador pretende equiparar las condiciones reguladas de las instituciones públicas. En lo atinente a su personal, esta norma dispone que:

“Art. 7° — El personal directivo, docente, docente auxiliar, administrativo, de maestranza y de servicio de todos los establecimientos privados, de enseñanza, tienen derecho:

a) A la estabilidad, siempre que no estuviere en condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación, con las excepciones que se determinan en el artículo 13 de la presente ley.

b) Al sueldo y salario mínimos.

c) A la bonificación por antigüedad.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



A la inamovilidad en la localidad, salvo conformidad escrita del interesado.”⁶

La norma que se analiza en cuestión no regula temas de licencias, ni ordinarias ni especiales. Sin embargo, el derecho a la estabilidad y a la inamovilidad obligatorias en esta ley nos remite directamente al concepto que hemos referido supra como aquel derecho que ostenta el dependiente durante la maternidad, presente en los arts. 177 y siguientes Ley de Contrato de Trabajo. Es la estabilidad un derecho del trabajador a mantener su empleo, y no ser despedido arbitrariamente.

Por efecto del art.7 mencionado y el art. 11 de la ley 13.047 en que establece que el personal docente *“tendrá los mismos deberes, se ajustará a las mismas incompatibilidades y gozará de los mismos derechos establecidos para el personal de los establecimientos oficiales”*, se produce la denominada transposición de las normas, por la cual las leyes dedicadas a las licencias a los docentes del sector público se transponen a los docentes de escuelas de gestión privada adscriptas. Se trata, pues, del principio jurídico de equiparación (Ruiz-Gálvez, 1994).

El despido por causa del embarazo es considerado un despido arbitrario y la Ley de Contrato de Trabajo así lo sanciona en el tercer párrafo del art. 177:

“Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior”. El artículo siguiente sanciona como arbitrario tal despido, ya que establece que:

“Art. 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con

⁶ Extraído de la ley N°13.047 Estatuto del Personal Docente de Establecimientos Privados de Enseñanza. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/38461/norma.htm>



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”⁷

El despido a una trabajadora docente que se encuentra embarazada durante el momento del cese es sancionado por la ley N°23.592. Según esta norma podría accionar contra el empleador para solicitar una indemnización mayor a la prevista en la Ley de Contrato de Trabajo. Esa misma ley habilita la posibilidad de pedir la reinstalación en el puesto de trabajo, por imperio de el antecedente jurisprudencial cono conocido como caso "Álvarez c/Cencosud"⁸.

El análisis de la sanción al empleador que despide a la trabajadora durante su embarazo conduce a confirmar el carácter tuitivo o protectorio de la normativa. Este carácter protectorio está presente en las leyes que regulan la actividad de la docencia en los establecimientos de gestión privada, y en la jurisprudencia, como hemos visto y por el cual nos hemos explayado en los párrafos anteriores.

⁷ Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, art. 178, disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

⁸ “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, Fallo de la CSJN de fecha 07/12/2010, en donde el tribunal expresó que “cuando el legislador ha sancionado despidos discriminatorios con la reinstalación del trabajador lo ha dispuesto de manera expresa y siempre que el despido sin causa tenga lugar dentro de un plazo cuyo inicio y culminación se encuentra determinado por la ley respectiva. Este es el modo en que se ha llegado a conciliar los derechos de una y otra parte del contrato de trabajo.”



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

11. Cronograma de Tareas

Actividades	Descripción de Actividades	Tiempo en meses			
		1	2	3	4
1	Identificación del tema de investigación	X			
2	Revisión bibliográfica	X			
3	Reconocimiento de las categorías a problematizar en el análisis	X	X		
4	Relevamiento documental y normativo nacional y provincial			X	
5	Formulación de la pregunta de investigación, la hipótesis y los objetivos			X	
6	Diseño de la metodología			X	
7	Recopilación de datos, procesamiento y análisis de contenido			X	
8	Elaboración de conclusiones			X	X
9	Presentación del Trabajo Final				X



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



12. Factibilidad de la investigación

La factibilidad de una investigación refiere a la viabilidad o posibilidad de llevar a cabo un estudio de manera efectivo y con éxito. Consiste en determinar si es factible realizar la investigación eminentemente en términos materiales, esto es: de recursos, tiempo, disponibilidad de datos y factores logísticos.

Para evaluar la factibilidad de una investigación, se deben tener en cuenta varios aspectos, como la disponibilidad de tales recursos, el conocimiento y la experiencia de los investigadores, la accesibilidad a los datos. Sucede similar situación con respecto a la participación de los sujetos que son objeto de la investigación. Este factor debe ser evaluado siempre con previsibilidad al inicio de un estudio, y en el caso presente hemos garantizado la viabilidad, por los motivos que se exponen infra:

- 1- Se puede acceder a las normativas requeridas para llevar a cabo la investigación ya que se encuentran disponibles de manera digital.
- 2- Respecto al cronograma planteado se pensó de manera articulada cada actividad con su posible demanda de tiempo en llevarse a cabo, como así también la propia disponibilidad para llevarlo a cabo.
- 3- Se ha corroborado que la Universidad Nacional de Córdoba tiene una página web activa en la cual incluye una sección dedicada especialmente a Licencias y Antigüedades. Esta fuente de datos resulta de utilidad para el presente trabajo.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

13. Conclusiones

Las licencias por maternidad, como ya se ha mencionado supra, es un instituto del Derecho Laboral relativo a un permiso o autorización otorgada por quien tiene la facultad de hacerlo -el empleador- a su dependiente con motivo del embarazo y del nacimiento del hijo. En general, se entiende que las licencias tienen como objetivo conceder a las mujeres un tiempo a fin de que se recuperen física y emocionalmente del hecho de la maternidad, en consonancia con las restantes licencias dentro del Derecho del Trabajo, que se orientan a la recuperación psicobiológica de la persona.

Sin embargo, la motivación de estas licencias va más allá de una recuperación psicofísica, porque surgen a raíz de la comprensión de la maternidad como un factor de suma importancia para el desarrollo de la familia en la sociedad.

Además, el reconocimiento de este derecho abarca a la paternidad, hecho que no contiene en su esencia la recuperación psicofísica de la persona, sino la ocupación de tareas por el hecho del nacimiento de un hijo. Este último derecho no se menciona en la ley como “licencias por maternidad” y tampoco se ubica en el mismo artículo de la Ley de Contrato de Trabajo, sino que es una licencia “por nacimiento de hijo”. Este entendimiento da cuenta de la licencia por motivo de la maternidad como un derecho especial con causales e implicancias diferentes de las demás licencias.

Por su parte, es conveniente volver a referirse acerca del contexto en el que se dictan las normas que regulan las licencias por maternidad, dentro del derecho laboral, -de carácter tuitivo-, esto es: los descansos y vacaciones. Es así que el ejercicio de la gestación, el parto y los primeros cuidados de los hijos es, desde la óptica del derecho laboral, un descanso del dependiente de sus actividades para con el empleador.

En orden a estas consideraciones, podemos manifestar que las licencias por maternidad son un derecho que se dirige a garantizar el cuidado y la atención adecuados para el recién nacido. Ello es así, dado que no son las únicas normas que protegen este



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



hecho de la vida personal, sino que es amplio el abanico de protecciones jurídicas otorgadas al recién nacido, no obstante, se hace mención de este punto en este trabajo, pues no corresponde al objetivo del mismo.

Hemos analizado el concepto de estabilidad laboral, que también guarda relación con este instituto, y esto se deduce a partir de la sanción que la norma le impone al empleador en el caso de despido por embarazo. Todas estas pautas, que fueron analizadas pormenorizadamente durante el desarrollo de este trabajo, concluyen en que las licencias por maternidad son un derecho elemental de todo personal dependiente, asumiendo el carácter protectorio de esta materia.

Un derecho de esta importancia, que se reconoce para toda trabajadora, no debiera tener diferencias en cuanto al carácter de la entidad empleadora. En otras palabras, si la dependiente presta sus servicios en beneficio de una entidad privada, no sería equitativo que tenga menores beneficios comparados con otra que trabaja en dependencia con una entidad pública. En el presente trabajo se ha planteado enmarcar el área de estudio al trabajo docente de la educación superior y es por ello que se han seleccionado normas relativas a esto, ya que el estudio de todo el universo del empleo sería superabundante y poco preciso.

En contraste con las afirmaciones precedentes acerca del valor como derecho de las licencias por maternidad, hemos analizado trabajos publicados y estudios de reconocidos autores que reconocen la existencia de una falta de igualdad en cuanto a tareas de cuidado de los hijos durante el lapso de la maternidad (Retondo Iribarren, 2020), y desmitifican acerca de los costos producidos por el ausentismo de las docentes en el sistema educativo (Doberti, 1999). La elección de estos trabajos ha sido necesaria para analizar las normas en un contexto social y no como meras declaraciones sin sustento en la realidad.

Los hallazgos de estos trabajos, si bien contribuyen a resaltar la importancia de las licencias por maternidad como derecho, también exponen la realidad en contraste con los objetivos que estas normas tuitivas pretenden lograr. Esos objetivos están



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

orientados hacia una equidad capaz de garantizar un ámbito adecuado para el desarrollo y cuidado de los recién nacidos.

Otra selección que se ha realizado en este estudio han sido los datos. Los datos y las estadísticas son herramientas fundamentales para la investigación social, pues permiten a los investigadores analizar y comprender los fenómenos sociales de manera rigurosa, objetivo y clara. La validez de los datos radica en que proporcionan información empírica que puede luego ser analizada y contrastada para hacer inferencias sobre la realidad social del momento en que se trate. Es incluso una herramienta para abrir nuevas preguntas de investigación.

En nuestro caso, los datos y las estadísticas permiten identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables. Su utilización facilita la tarea investigadora a los efectos de acercarse a la explicación más certera sobre causas y efectos. Hemos resaltado la importancia de los datos, las estadísticas y los informes proveniente del Departamento de Información Universitaria de Córdoba acerca del pedido de licencias por maternidad, discriminado por sexos. Estos datos han demostrado la equiparación entre hombres y mujeres en lo atinente a estas licencias.

Producto de lo analizado a lo largo del presente trabajo, se ha llegado a la conclusión de que las normas especiales citadas, en comparación con la Ley de Contrato de Trabajo, poseen una amplitud en cuanto a días de goce de la licencia en cuestión. Mientras que la ley general -Ley de Contrato de Trabajo N°20.744- contabiliza noventa días de licencia en total, la ley provincial N°9905 reglamentada por el decreto N°345/2014, contabiliza un total de ciento ochenta días de licencia. Esto es el doble que la ley general. Para el caso de la licencia por nacimiento de hijo, o bien por paternidad, la normativa establece quince días hábiles, mientras que la ley general estatuye dos días corridos.

Con estos datos podemos manifestar claramente que la normativa que funciona como parámetro de las demás, cumple la función de establecer los derechos de mínima. Es importante mencionar que estas licencias poseen goce de haberes, en todos los



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

casos⁹. Esta situación se extiende tanto a docentes de la educación superior de gestión pública como de gestión privada.

La hipótesis planteada en el presente trabajo sostiene que el régimen de licencias por maternidad de los docentes del sector privado es equivalente al de los docentes del sector público. Al respecto, podemos afirmar que esta expresión es correcta, conforme el extenso trabajo que se ha desarrollado. En ambos sectores, el régimen de licencias por maternidad está regulado por sus correspondientes cuerpos normativos en los cuales se fijan pautas que nos conducen a considerar derechos y beneficios equiparables.

Es de destacar que la transposición normativa, concepto que se ha mencionado, se aplica partiendo desde la ley nacional N°13.047, pues ésta es la que ordena la equiparación de los beneficios otorgados. De este modo, los derechos reconocidos para las dependientes curriculares se transponen a las empleadas docentes extraprogramáticas. No obstante, el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo asegura que las normas que confieran más derechos resultan aplicables, sin perjuicio de su jerarquía.

De esta manera, tanto el personal docente de la educación superior público como de gestión privada poseen idénticos días de licencia tras el análisis normativo. Las dependientes pueden ausentarse por un tiempo similar. En igual sentido encontramos la situación de los cónyuges o convivientes no gestantes, para los cuales las normativas reconocen un periodo de días menor al de las gestantes.

Esta conclusión desde la perspectiva del análisis normativo es armónica con los postulados de la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el cual interpreta el estado de embarazo la trabajadora como de especial atención. Este texto normativo tiene raigambre constitucional dado que está incluido dentro de los tratados internacionales con la misma jerarquía que nuestra Carta Magna, según el art.75 inc.22 de la C.N. Considera este tratado, pues, que las tareas de la gestación, el parto y los primeros cuidados de los hijos son esenciales para el bienestar

⁹ Existe un caso excepcional contemplado en la normativa, se trata de la madre que dé a luz un/a hijo/a que padezca síndrome de Down, en cuya situación se establece que la madre tendrá seis meses de licencia por maternidad sin goce de haberes, pero podrá solicitar otra asignación prevista en la ley nacional N° 24.716 de “Licencia Especial a consecuencia de un hijo con síndrome de Down”.



de una familia, y que las leyes de los estados parte no pueden soslayar dado que implica la estabilidad y el desarrollo de toda una sociedad.

En orden a estas conclusiones finales también consideraremos los datos relativos a la discriminación por sexos en el uso de las licencias. Las estadísticas que hemos seleccionado del universo elegido para este estudio demuestran una paridad.

13. 1. Breve síntesis comparativa

A efectos de sintetizar los días de licencia que prescribe cada texto normativo analizado, el siguiente esquema ilustra las comparaciones entre ellos:

Ley nacional de Contrato de Trabajo N°20.744	Dto. N°345/14 de la ley provincial N°9905 “Licencia por Maternidad para los agentes de la administración pública provincial”	Ley provincial N°4356 “Régimen de licencias para el personal docente de los establecimientos dependientes del gobierno de la provincia”
Establece 90 días en total de licencia por maternidad. 45 días anteriores y 45 días posteriores, pudiendo optar por pedir la licencia hasta 30 días antes de la fecha posible del parto (art. 177)	Licencia de 180 días corridos. Entre 20 a 30 días de antelación a la fecha probable del parto la madre puede pedirla (art. 3)	Prescribe 90 días en total. 45 días anteriores y 45 días posteriores a la fecha probable del parto (art. 10)
Padres: 3 días corridos de licencia (art. 158 inc. “c”)	Padres convivientes: licencia de 8 días corridos. Padres no convivientes: 2 días corridos.	Padres: gozan de 2 días de licencia (art. 14)
Opción de período de	En el caso de hijo nacido	En caso de trastorno en la



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



<p>excedencia: establece un período de 3 a 6 meses de excedencia (optativo para la madre) en el supuesto de hijo enfermo menor de edad.</p>	<p>con discapacidad, enfermedad grave o nacimiento múltiple (considera únicamente más de 2 personas) la ley establece hasta 280 días de licencia para la madre, y hasta 14 días para el padre (art. 4).</p>	<p>gestación, la ley dispone que se otorgue una licencia equivalente a la licencia por enfermedad común, que es de 60 días (art. 11). En caso de complicaciones post parto, se aplica la licencia equivalente de la primera parte del artículo 3 en lo referente a las licencias por enfermedades (art. 12).</p>
---	---	--



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



14. Bibliografía

- Ackerman, M. E. (2007). El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo. *Revista del trabajo* (4), 53-69.
- Burizio, C. (2018). *Laguna jurídica en el régimen de Licencias por Maternidad y Paternidad en la Ley de Contrato de Trabajo*. Abogacía Universidad Siglo XXI.
- Casas Becerra, L. &. (2012). Protección de la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de la infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de Derecho Valdivia*, 77-101.
- Cremonte, M. (2006). El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional. *La opción por la autonomía: Derecho del Trabajo*.
- De la Cueva, O. F. (2018). Comentarios y reflexiones en torno a los días de descanso y vacaciones. *Alegatos N°25*, 809-824.
- Dieterich, H. (2021). *Nueva guía para la investigación científica*. Buenos Aires: Grupo Editor Orfila Valentini.
- Doberti, J. I. (1999). Las licencias del personal docente: del mito a la evidencia empírica. *Segundo Congreso Argentino de Administración Pública, Sociedad, Estado y Administración*.
- Fernández Lamarra, N. e. (2018). Marco regulatorio de la Educación Superior Universitaria argentina. *La Educación Superior Universitaria Argentina. Situación Actual en el contexto regional*.
- Goldín, A. O. (1990). Relaciones laborales y derecho del trabajo en la Argentina. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social N°18*.
- Grisolía, J. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



- Grisolía, J. A. (2008). *Guía de Estudio Derecho Laboral*. Buenos Aires: Editorial Estudio.
- Grisolía, J. A. (2019). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires.
- Herrera, E. (2002). *Práctica metodológica de la investigación jurídica*. Buenos Aires: Editorial Astra.
- Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México N°23*, 121-133.
- Klimovsky, G. (2011). *Las desventuras del conocimiento científico. Una introducción a la epistemología*. Buenos Aires: A-Z Editora. Edición Séptima.
- Kunz, A. & Cardineaux, N. (2014). *Investigar en Derecho*. Buenos Aires: Eudeba.
- Laya, A. (2015). El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo en el Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos de las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. *Documentos de Trabajo "Políticas Públicas y derecho al cuidado" ELA-Equipo Latinoamericano de Justicia y Género*. Buenos Aires.
- Maza, O. (2004). El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización. *Polis: Investigación y análisis SOciopolítico y Psicosocial*, 91-112.
- Mezzadra, F. R. (2010). Aportes estatales a la educación de gestión privada en la provincia de Buenos Aires. *CIPPEC*.
- Oiberman, A. J. (2005). Historia de las madres en occidente: repensar la maternidad. *Repositorio Institucional CONICET Digital*.
- Osorio, M. (2011). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

Retondo Iribarren, S. (2020). Desigualdades de género en las Licencias por Maternidad y Paternidad: un análisis jurídico. *Abogacía Universidad Nacional de Río Negro*.

Ruiz-Gálvez, E. (1994). Principio de equiparación y principio de diferenciación: articulación práctica. *Anuario de filosofía del derecho* , 141-158.

Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Editorial Episteme.

Santa Cruz Soto, B. A. (2022). El derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: análisis del decreto legislativo N°713 y su modificatoria por el decreto legislativo N°1405. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.

Seco, R. F. (2020). Evolución y futuro del derecho del trabajo. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral. Universidad Blas Pascal*, 13-26.

Seco, F. et altri (2019). *Docentes privados, régimen laboral*. Córdoba: Advocatus.

Seco, R. F. (2019). *Docentes Privados*. Córdoba: Advocatus.

Torres Rivera, A. D. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior.

Varea, S. &. (2017). *Calidad en la educación superior*.

15. Referencias

16. Códigos de Licencias Personal Docente. Actualizado a octubre 2020. CCT RESHCS 1222/14 disponible en <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/CODIGOS-LICENCIAS-DOCENTES-OCTUBRE-2020.pdf>



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

17. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Docente de la Educación Superior. Capítulo VII: las Licencias, Justificaciones y Franquicias, disponible en <https://fedun.com.ar/convenio-colectivo-universitario-argentina/cct-capitulo-vii-licencias-justificaciones-y-franquicias>
18. Ley N° 13.047 Estatuto para el personal de los establecimientos privados de enseñanza (28 de septiembre de 1947), disponible en <http://www.saij.gob.ar/13047-nacional-estatuto-para-personal-establecimientos-privados-ensenanza-lns0002037-1947-09-28/123456789-0abc-defg-g73-02000scanyel>
19. Ley N° 20.744 de Contrato de trabajo (11 septiembre 1974). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/texto>
20. Ley N° 9870 Ley de Educación Provincial (15 de diciembre de 2010) Disponible en https://www.cba.gov.ar/wp-content/4p96humuzp/2012/06/edu_Ley98707.pdf?csrt=14039422201813307134
21. ONU (2013) Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. *Informe Regional* disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
22. Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba *Régimen de licencias*. Disponible en <https://www.uepc.org.ar/principal/regimen-de-licencias#MATERNIDAD>
23. Universidad Nacional de Córdoba *Dirección de Licencias y Antigüedades*. Disponible en <https://www.unc.edu.ar/dgp-direcci%C3%B3n-de-personal/direcci%C3%B3n-de-licencias-y-antig%C3%BCedades>