

**(9)**

# Perspectiva de género en el Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios. La licencia posmaternidad en Catamarca

Gender perspective in the Collective Labor Agreement of  
university teachers. The post-maternity leave in Catamarca

Cecilia Evangelina Meléndez\*  
CONICET- UNCa  
[ceciliamelendez.unca@gmail.com](mailto:ceciliamelendez.unca@gmail.com)

Miguel Agustín Torres\*\*  
CONICET-UNCa  
[agutorresk@gmail.com](mailto:agutorresk@gmail.com)

## Resumen

La profesión docente, tamizada por mandatos ideológicos que cruzan la vocación y lo femenino, se desarrolla en un contexto de demandas y reivindicaciones por los avances de la teoría de género y su impacto en las políticas. Desde esta perspectiva, nos enfocamos en un aspecto puntual de la cobertura normativa de la condición de madre de las docen-

### Palabras clave:

*Convenio Colectivo de Trabajo, licencia posmaternidad, puesta en acto*

\* Profesora y Licenciada en Ciencias de la Educación [UNCa]. Doctora en Ciencias Humanas, Mención Educación [UNCa]. Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas [Centro de Investigaciones y Transferencia de Catamarca (CITCA) - CONICET].

\*\* Abogado [UNT]. Doctor en Humanidades [UNT] y Doctor en Derecho [UBA]. Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas [Centro de Investigaciones y Transferencia de Catamarca (CITCA) - CONICET].

tes en la provincia de Catamarca. El propósito de este trabajo es caracterizar la puesta en acto del artículo 48 inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes de las Universidades Nacionales (CCTD), que contempla la licencia posmaternidad. A tal fin, se adopta un abordaje metodológico que combina la perspectiva teórica con un estudio de caso. Los resultados revelan el modo en que las docentes universitarias de la provincia de Catamarca valoran la licencia posmaternidad, conciben su trabajo e interpretan la perspectiva de género.

## Abstract

The teaching profession, influenced by ideological mandates at the interface between vocation and the feminine, develops in a context of demands and claims due to the advances in the field of gender theory and its impact on policies. From this perspective, we focus on one particular aspect of the normative coverage of teachers' motherhood in the province of Catamarca, Argentina. The objective of this paper is to characterize the enactment of article 48 subsection b) of the Collective Labor Agreement of National University Teachers (CCTD), which contemplates post-maternity leave. To this end, we adopted a methodological approach that combines the theoretical perspective with a case study. The results reveal the way in which university teachers in the province of Catamarca value post-maternity leave, conceive their work and interpret the gender perspective.

### Keywords:

*Collective Labor Agreement, post-maternity leave, enactment*

---

## Introducción

La profesión docente estuvo cernida históricamente por mandatos ideológicos y condicionada por factores contextuales, anclada entre la vocación y lo femenino como componentes ideológicos. Actualmente, la labor docente se despliega en un escenario social e institucional atravesado por demandas y reivindicaciones que incorporan los avances del pensamiento de la teoría de género, con impacto en las políticas públicas. Un ejemplo de este proceso de reconocimiento de derechos específicos lo proporciona la normativa de la licencia posmaternidad en el ámbito de la docencia universitaria, la cual tiene la particularidad de ser opcional; hacer uso de ella depende de la voluntad de la persona interesada. Este tipo de regulaciones laborales, aunque se presentan como un avance en el reconocimiento de derechos, deja al descubierto el complejo entramado de la incorporación de la perspectiva de género en el campo laboral universitario. Asumir la perspectiva de género implica analizar los supuestos que orientan y construyen el orden social de los géneros en un campo específico (Rodigou Nocetti *et al.*, 2011).

Como punto de partida ubicamos dos cuestiones estrechamente conectadas para nuestro análisis: de un lado, la incorporación de la perspectiva de género que tiende a un reconocimiento de derecho específico; y de otro, el contexto en el que se implementa, que se caracteriza por el hecho de que la desigualdad de género se ha instalado como una constante. En otras palabras, mientras que por una parte se reconocen y amplían derechos; por la otra, tales derechos se instituyen en un ámbito poco favorable para el pleno disfrute de los mismos. En este sentido adquiere relevancia indagar sobre el modo en que se concreta la transición desde la letra normativa al terreno fáctico, en lo referente al derecho reconocido como Licencia Posmaternidad en el artículo 48, inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo Docente (en adelante CCTD). Por lo tanto, con este aporte nos proponemos, como objetivo, caracterizar la puesta en acto del artículo 48 inc. b) en un escenario empírico determinado, en tanto dispositivo normativo que guarda una directa conexión con las políticas públicas orien-

tadas a garantizar la observancia de la perspectiva de género. Teniendo en cuenta que la puesta en acto implica un proceso en cuyo despliegue cobra protagonismo la voluntad de las personas interesadas y, en consecuencia, su percepción sobre el derecho, contextualizamos su abordaje en el ámbito de la Universidad Nacional de Catamarca.

El desarrollo del objetivo trazado nos conduce al tratamiento de temáticas adyacentes que cobran significación, tal como la carrera docente y el Sistema Nacional de Categorización de Docentes Universitarios (SIDIUN), como instrumento de evaluación y categorización de las y los docentes que realizan actividades de I+D (Innovación y Desarrollo) en las universidades públicas y privadas.

Si bien el punto de partida es la dimensión normativa que ha estimulado análisis de corte jurídico (Cabral, 2017; Berardi, 2019), en esta investigación nos situamos en el campo de las políticas educativas y recurrimos a las herramientas conceptuales y metodológicas que el terreno nos suministra. Considerando esto, afrontamos nuestra investigación a partir de una estrategia metodológica que mixtura la incursión teórica con la recolección de material empírico recabado mediante entrevistas focalizadas, realizadas durante el mes de noviembre de 2019 en la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca.

## **Marco conceptual de referencia**

En este apartado desarrollaremos algunos de los conceptos guías que acompañan nuestro análisis. En principio, el diseño de las políticas públicas avanza de la mano de la producción teórica, que evolucionó hacia la comprensión de fenómenos complejos y dinámicos, como las denominadas nuevas desigualdades o desigualdades dinámicas, que requieren otro tipo de acciones, además de la redistribución económica (Dussel, 2004). Entre estas desigualdades se considera a la desigualdad de género que involucra en su constitución factores culturales y económicos.

Los aportes de Nancy Fraser (2000) son claves al momento de pensar políticas adecuadas para revertir los efectos de algunas desigualdades. Fraser sostiene que un enfoque de género requiere estar abierto para atender: por un lado, las necesidades de reconocimiento y el respeto de las diversidades para desarticular las desigualdades que se anclan en ellas y, por otro, la necesaria redistribución de recursos económicos. Este esquema de redistribución y reconocimiento es aplicable no solo a las reivindicaciones exigidas desde el feminismo, sino también de las disidencias y minorías en general. En resumidas palabras el reconocimiento es un remedio con un componente cultural, por ejemplo: la ley de identidad de género y el matrimonio igualitario; mientras que la redistribución es un remedio económico, sin olvidar que generalmente están interrelacionadas, es decir, que una es consecuencia del otro. Por ello, la investigadora propone un concepto amplio de justicia que pueda abarcar la redistribución y el reconocimiento. Este enfoque se ha instalado en el diseño de las políticas para revertir la desigualdad de género en la sociedad.

El particular tipo de trabajo de las docentes universitarias se sostiene en la falsa dicotomía público–privado que tiene efectos en la autonomía de las mujeres, como así también en la división sexual del trabajo y las violencias por razones de género (Rodigou Nocetti *et al.*, 2011). La Universidad como ámbito de trabajo es un escenario complejo, en tanto institución educativa, de producción científica y ámbito político en el que desarrollan sus carreras las docentes investigadoras. Para abordar este aspecto apelamos a conceptos muy difundidos como la doble jornada laboral y el techo de cristal. Laura Balbo (1994) define como “doble presencia” o “doble ausencia” la situación de las mujeres por la asunción del trabajo remunerado y del trabajo doméstico o trabajo familiar no remunerado, el que actualmente se denomina “trabajos de cuidados”, centrados en una división sexual del trabajo en el que la mayor carga recae sobre las mujeres.

El tratamiento normativo de la maternidad de las trabajadoras, registra uno de sus primeros antecedentes en el Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (1919) como norma, que esta-

blecía la prohibición del trabajo de la mujer embarazada durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto y la obligación de que se le provea de los medios necesarios para la manutención propia y la del recién nacido, en un ambiente de buenas condiciones de higiene, además de los descansos necesarios para la nutrición del hijo y la ilegalidad del despido en el periodo. Al éste le siguieron otros convenios en aras de proteger a las trabajadoras antes y después del parto, desde una perspectiva económica y sanitaria.

La experiencia institucional argentina registra variadas iniciativas desde principios del siglo XX (Biernat y Ramacciotti, 2011), tendientes a lograr una Ley Nacional de Licencias por Maternidad, Paternidad y Familiares. Ya en el siglo XXI algunas lograron estado parlamentario en el Congreso de la Nación. No obstante, no se logró el tratamiento ni la sanción completa de ninguno de estos proyectos (Bonari, Díaz Langou y Repetto, 2013), volveremos sobre este déficit al identificar que coexisten diversidad de normativas que se superponen en la experiencia de las docentes y que inciden en el goce y en la percepción de la licencia posmaternidad como derecho adquirido.

La situación laboral de las docentes universitarias, en lo relativo a las licencias por maternidad actuales, se sostiene en los esquemas que intentan incorporar un cambio de perspectiva respecto de los primeros enfoques adoptados como esquemas maternalistas, los que otorgan licencias por maternidad superiores a la recomendación de la OIT, en cantidad de días, y licencias por paternidad, iguales o inferiores a los cinco días, de manera que establecen que el cuidado —durante los primeros cien días de vida de la criatura— va a ser efectuado principalmente por la madre. Mientras que las licencias familiares, que son compartibles por ambos progenitores o adoptantes, se conocen como de coparentalidad (Blofield y Martínez Franzoni, 2014). Existen otras tipificaciones de acuerdo a como se fueron desarrollando en otras latitudes y tiempos con legislaciones e instituciones afines, por ejemplo la tipificación de Hochschild (2008): 1) tradicional, vinculado a la imagen de madre y ama de casa clásica, dedicada al cuidado y reproducción sin retribución por sus tareas; 2) posmoderno, el de la madre trabajadora y cuidadora del hogar que puede hacer todo sin ayuda y que trae como

consecuencia la precarización laboral y la baja en los niveles de cuidado; 3) moderno frío, en el que entran en juego las instituciones de cuidado (guarderías, geriátricos) y 4) moderno cálido, se da la conjugación entre las instituciones de cuidado y el reparto equitativo entre hombres y mujeres de las tareas del cuidado.

El piso maternalista, que prevé la necesidad de recuperación física de la persona gestante, se satisface con las catorce semanas que establece el Convenio 183 de la OIT. En este sentido, licencias de maternidad más extensas son categorizadas como maternalistas. El esquema de coparentalidad para materializarse requiere estructuras socioculturales de las tareas de cuidado y de una distribución equitativa de las responsabilidades en el hogar, además de condiciones económicas y laborales que las contemplen. Sin considerar estas cuestiones, la sola ampliación de la licencia por maternidad únicamente a las mujeres podría tener un impacto negativo en su desarrollo profesional y laboral en el mediano y largo plazo, dado que durante esa etapa tienen escasas posibilidades de avanzar profesionalmente, por lo que períodos tan extensos ponen a las mujeres en una situación de desventaja vis a vis respecto de sus colegas que no ejercen tareas de cuidado (Díaz Langou y Florito, 2016).

Con estas categorías, perspectivas y posicionamientos, nos abocaremos a la tarea propuesta de analizar cómo se concreta la puesta en acto de la licencia de posmaternidad en el ámbito universitario.

## **La irrupción del Convenio Colectivo de Trabajo en las universidades**

El primer CCTD destinado a regular el trabajo docente en las universidades nacionales argentinas tiene su origen en el año 2014, en el acuerdo alcanzado entre agrupaciones sindicales, rectores del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y funcionarios de los ministerios de Educación y de Trabajo (Bonsignore, 2019). Esta herramienta colectiva de normación ingresó en vigencia al ser homologado por el Decreto 1246 en julio de 2015. De esta manera, la convergencia alcanzada por las partes proporcionó una cobertura normativa destinada a contemplar diferentes aspectos de la

práctica docente universitaria. En el circuito docente, de modo semejante a lo que acontece en otros ámbitos, el reconocimiento de derechos o, si se prefiere, el otorgamiento de “titularidades” —al decir de Sen (1981)— puede ser interpretado como resultado de instancias de negociaciones (Tilly, 2004).

La caracterización normativa de la docencia como figura laboral específica y, a la vez, objeto central y destinatario del convenio, está expresada en los artículos 6, 7 y 9 del CCTD, los que contemplan las diferentes dimensiones concurrentes en su configuración. En la conjugación de las distintas dimensiones se encuentran albergadas las variantes que admiten la actividad docente en la práctica. El art. 6 es sobre la situación de revista de docentes que puede encuadrarse en las siguientes modalidades: a) ordinario o regular, b) interino, c) suplente y d) extraordinario. Las categorías docentes establecidas en el art. 7°, enunciadas, por orden decreciente de jerarquía, son: a) profesor titular, b) asociado, c) adjunto, d) jefe de trabajos prácticos o profesor jefe de trabajos y e) ayudante o profesor ayudante. Por su parte, el art. 9 aborda la dimensión temporal de la labor docente, distinguiendo tres tipos de dedicaciones y organizándolas según un criterio descendiente: a) dedicación exclusiva (30 horas semanales); b) semiexclusiva (20 horas semanales) y c) simple (10 horas semanales).

El CCTD procura asegurar la permanencia y la estabilidad en el cargo docente, puede interpretarse que es la figura del docente regular hacia la cual se orienta idealmente la normativa y que inspira el espíritu que subyace a la misma. Esto es así, por cuanto la condición regular supone, a la luz del artículo 6, la satisfacción concreta y la vigencia auténtica de los derechos que el Convenio consagra a favor de los docentes. Ciertamente, el arquetipo a cuya realización tiende la norma se corresponde con la imagen del docente investido de derechos y provisto de los mecanismos y recursos institucionales para resguardarlos y hacerlos valer.

El CCTD destina, en plenitud, el Capítulo III (CCTD, artículos 11, 12, 13, 14 y 15) a la normación de la carrera docente. Al respecto, consideramos que la ubicación del tratamiento de la cuestión logra captar la importancia que el asunto reviste para la comunidad docente. En efecto, su incorporación entre el Capítulo II, concerniente a la

caracterización de la figura docente, y el Capítulo IV, atinente a los derechos, deberes y restricciones en el ejercicio de la actividad, comporta el reconocimiento del aporte estructurante que la carrera y los derechos en ella implicados suministran a la configuración de la condición y del perfil docente.

No podemos desconocer que la experiencia académica en nuestro país registra episodios de acceso a los cargos que implican el despliegue de vías de hecho de carácter extranormativo o, incluso, contranormativo con un marcado apartamiento de las reglas específicas o, en su caso, el desarrollo de prácticas que representan una observancia simplemente formal de las pautas legales pertinentes, solapando arreglos o estrategias subrepticias previamente convenidas, al margen de la normas correspondientes (García de Fanelli y Mogullansky, 2014; Pérez Centeno, 2017; Clavelier, 2015). No obstante, la consagración del régimen de la carrera docente, que puede ser concebido como un derecho *per se* que habilita, a su vez, el ejercicio de otros derechos, importa un rutilante avance en pos de la realización efectiva de los derechos fundamentales para los trabajadores del sector; por lo cual el resguardo de su plena vigencia constituye una consigna que convoca al amplio y comprometido involucramiento de la población docente.

El convenio estructura la carrera docente en función de una serie de criterios: 1) el concurso público y abierto de antecedentes y oposición como procedimiento competitivo dirigido a garantizar la calidad y transparencia, tanto para el acceso a la carrera docente (CCTD, art. 11), como para definir los ascensos a través de los distintos cargos (CCTD, art. 12); 2) la evaluación periódica individual como sistema para determinar la permanencia en el cargo del docente ordinario o regular (CCTD, art. 13), esquema que ya registraba antecedentes, desde la década del ochenta, dentro de la experiencia institucional de algunas universidades nacionales (Mulle, 2018) y 3) la promoción transitoria de los docentes ordinarios o regulares, de la categoría inmediata inferior, como mecanismo para cubrir vacantes, de forma transitoria o definitiva, o los cargos nuevos creados para carreras permanentes (CCTD, art. 14).

Desde la perspectiva del reconocimiento de derechos específicos puede men-

cionarse como aspecto relevante el aporte a favor de la estabilidad docente introducido a través de la disposición transitoria contenida en el artículo 73. Esta norma prevé la incorporación a la carrera de aquellos docentes que revistan la condición de interinos en vacantes definitivas de la planta estable. Con este precepto, el CCTD suministra una solución a una situación irregular y cuestionable legalmente (Berardi, 2019). El dispositivo contempla dos escenarios concretos: 1) la situación de los docentes interinos que, al tiempo de la firma del instrumento colectivo, revistan cinco años o más de antigüedad en dicha condición, en tal caso las universidades nacionales deberán articular los mecanismos para concretar la incorporación y 2) el panorama de los docentes interinos que, al tiempo de la firma del convenio, acumulen una antigüedad de entre dos y cinco años, supuesto en el cual las universidades nacionales deberán convocar a un concurso público abierto de antecedentes y oposición de conformidad con el art. 11 del CCTD. En ambos contextos, la norma transitoria prohíbe a las universidades nacionales modificar en detrimento del docente, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión hasta se concrete la cobertura del cargo, exceptuándose de esta salvaguarda a aquellos episodios en los cuales el docente se encuentre comprendido en las causales de cesantía o exoneración.

La implementación del CCTD fue dispar en las universidades argentinas, mayormente en lo relativo a la regularización de la situación del ingreso a la carrera docente, con la instrumentación de concursos o la conformación de comisiones para evaluar la situación de los docentes interinos. Precisamente, teniendo en cuenta este último aspecto y sin prescindir, en la consideración, de la descripta complejidad que caracterizó al proceso de instauración del régimen específico, nos interesa abordar, en este trabajo la efectivización, en los hechos, del derecho reconocido en el art. 48, inciso b) del Convenio bajo análisis.

Para captar las diversas implicancias comprendidas en la realización efectiva del derecho reconocido en el precepto invocado, acudimos a la construcción teórica referente a la puesta en acto desarrollada en profundidad por Ball *et al.* (2011). Puede interpretarse que, según esta posición, el alcance o el efecto perseguido a través del

diseño de una determinada política pública requiere del despliegue articulado de una serie de acciones y de la intervención de protagonistas a quienes concierne, de manera directa o indirecta, aquella política pública. De esta forma, el modo en que se materializa una determinada política pública exhibe una expresión singular en cada escenario en función de los factores contextuales, socioculturales e históricos (Lopes, 2016).

Cuando nos referimos a las etapas de diseño y efectivización, reconocemos que la sola vigencia y difusión del CCTD no garantiza su implementación, es por eso que adherimos a la construcción teórica y conceptual de la puesta en acto, desarrollada, entre otros, por Braun *et al.* (2010; 2011), Ball *et al.* (2011; 2012) y Singh *et al.* (2014), que pone en evidencia cómo las políticas públicas, instauradas social e institucionalmente a través de dispositivos legales, y que conciernen a los diferentes aspectos de la vida de las personas, no resultan posibles al margen de la subjetividad de los actores que las intermedian o que constituyen sus destinatarios.

## Metodología

El diseño metodológico responde a la necesidad de indagar sobre la puesta en acto de la licencia de posmaternidad y los factores que pueden incidir en el goce o no de la misma y la concepción de ella como derecho. Por lo que, en una primera instancia, realizamos un análisis normativo del artículo 48 y sus incisos a y b. En una segunda instancia de nuestro estudio entrevistamos a cuatro docentes universitarias y madres. La selección es una muestra intencionada en función de los intereses temáticos y conceptuales, a partir de determinadas condiciones que tienen algún aspecto en común de varias personas, como es el ser docente universitaria y madre reciente, por lo que se espera cierta homogeneidad o coherencia en sus respuestas y, por el carácter revelador del caso, que permite observar y analizar el fenómeno como hecho particular relativamente desconocido en la investigación y sobre el cual pueden realizarse aportaciones (Álvarez Álvarez y San Fabián Maroto, 2012).

El caso se considera como una totalidad única e integrada, en la que todo acontecimiento depende de esa totalidad, sin que haya que buscar nada fuera. Si el pasado interviene es porque está presente de alguna forma, todos los comportamientos, y conductas son inteligibles, desde este punto de vista (Stake, 1995; Yin, 2003).

La búsqueda de las entrevistadas estuvo orientada a docentes universitarias con algunas similitudes y diferencias (Neiman y Quaranta, 2006), como elementos comunes: el ser madres de dos niños cada una, convivir con el progenitor de sus hijos, desempeñar tareas de docencia e investigación. Las particularidades son la opción por hacer uso o no de la licencia posmaternidad; su situación laboral en la universidad: concursada o interina; el tipo de cargo docente: Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos, Ayudante Diplomada; la dedicación horaria: exclusiva, semiexclusiva o simple; y los motivos por los que hizo o no uso de la licencia de posmaternidad. Todas estas características se transforman en componentes del análisis.

La técnica de recolección utilizada fue la entrevista estructurada en bloques de preguntas abiertas. El primer bloque estuvo asociado a la situación laboral, edad y cantidad de hijos. El segundo fue sobre la organización doméstica de las tareas de cuidado y la combinación entre el desarrollo profesional y la vida familiar. El siguiente bloque de preguntas, sobre el conocimiento de la existencia de la licencia posmaternidad y la decisión de optar por hacer uso de ella o no. En este sentido, nos enfocamos en conocer la valoración sobre este derecho y las concepciones sobre su trabajo, el desarrollo profesional y la perspectiva de género. Un cuarto bloque versó sobre la percepción de la desigualdad de género y el derecho a la licencia posmaternidad, por último, un bloque sobre sus proyecciones para su trayectoria laboral y sus consideraciones sobre la necesidad de políticas o regulaciones que favorecerían que esas proyecciones de concreten.

Las entrevistas fueron pautadas con anterioridad para ser realizadas durante la tarde, en general, hubo buena disposición a concederlas y se tomó la decisión de realizarlas en un caso por videollamada, en los otros, por mensajería de texto y audio. Las preguntas eran enviadas y, en la medida que las entrevistadas disponían de tiempo,

respondían con mensajes de texto o audio en intervalos, debido a que todas las docentes estaban abocadas a las tareas de cuidado, es decir, no podían salir de sus hogares. Una de ellas, en particular, cuidaba a su hija de un año, enferma. El tiempo estipulado de duración fue de 45 a 50 minutos, sin interrupciones, que se cumplieron en la videollamada, mientras que mediante mensajería, los intervalos entre las tareas de cuidado y los tiempos libres de las docentes para enviar las respuestas derivó en que se prolongaran de 60 a 120 minutos.

Descripción de las entrevistadas:

Ana: Edad 39 años, 2 hijas (una de seis años y otra de once meses). Es docente adjunta por concurso, dedicación exclusiva, en su cátedra cuenta con JTP. Su antigüedad en la institución es de catorce años. Posee formación de Doctorado que realizó con una beca de CONICET, es categoría III en el sistema de incentivos a la investigación y es directora de un proyecto de investigación financiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica. Fue la primera docente de la Facultad de Humanidades en hacer uso de la licencia posmaternidad en el año 2018.

María: Edad 32 años, 2 Hijas (una de tres años y otra de un año). Es jefa de Trabajos Prácticos, dedicación semiexclusiva. Su antigüedad en la institución es de ocho años. No posee posgrado, pero sí formación complementaria, participa en equipos de investigación y extensión. Trabaja además en instituciones de nivel medio. Nunca hizo uso de la licencia posmaternidad.

Julia: Edad 29 años, 2 hijos (uno de tres años y otro de cuatro meses). Es jefa de Trabajos Prácticos, dedicación semiexclusiva por concurso. Su antigüedades de cinco años en la universidad. No tiene posgrado, pero continúa formándose, participa en equipos de investigación. Trabaja además en instituciones de nivel medio y superior. En el año 2019 hizo uso de la licencia posmaternidad.

Lili: Edad 32 años, 2 hijos (uno de siete años y una de un mes). Es ayudante diplomada semiexclusiva sin concurso. Antigüedad de 10 años. Inició un Posgrado que interrumpió por cuestiones personales, luego obtuvo una beca para realizar un doctorado a fines de 2019, está categoriza en el sistema de incentivos a la investigación y

---

dirige un proyecto para docentes de categorías IV y V. Trabaja además en instituciones de nivel medio. En el año 2019, al momento de ser entrevistada, estaba de licencia por maternidad, pero no había decidido hacer uso de la de posmaternidad, no tenía conocimiento sobre la misma.

Con estos perfiles cubrimos las distintas situaciones laborales posibles en la carrera universitaria en cuanto a cargos y dedicaciones, además de la modalidad de ingreso y situación de estabilidad laboral, en cuanto a la antigüedad cubrimos un rango de antigüedad en la docencia universitaria de 5 años a 14. Además, había transcurrido un periodo entre la primera vez que se solicitó la licencia en la facultad octubre de 2018 y el momento de realización de las entrevistas noviembre de 2019.

## Resultados y discusiones

### Análisis Normativo

En la primera parte de esta sección realizamos, de conformidad con los ejes que orientan nuestra indagación, un breve análisis del artículo 48 inciso b) del CCTD, el cual instituye la “Licencia posmaternidad”. Sin embargo, dado el ensamble sistemático entre los incisos a) y b), en la interpretación de este último ítem no se puede prescindir del examen de algunos aspectos del referido apartado a).

De modo preliminar corresponde destacar que la “Licencia Maternidad/ Parental”, contemplada en el inciso a) del artículo 48 del CCTD, no ha experimentado modificaciones sustanciales con respecto a lo previsto en la anterior regulación, en lo que se denomina el piso maternalista, en la medida en que reconoce que las mujeres requieren de un período para recuperarse físicamente del parto y establecer lazos con el recién nacido. Ese piso maternalista es el mínimo establecido en la legislación argentina y se satisface con catorce semanas, según el criterio sentado en el Convenio 183 de la OIT.

En el inciso b) del art. 48 se utiliza la expresión “la madre gestante” en los dos párrafos que lo componen. A su vez, en el inciso a) se emplea la locución “la docente” (puntos 1, 2 y 5) y la expresión “la interesada” (punto 3). Empero en el punto 7 del precepto bajo estudio, se alude al “padre o la madre no gestante” como sujetos titulares del derecho que en tal párrafo se menciona. Con esto último puede interpretarse, de alguna manera, que el CCTD introduce la visibilidad de formas de organización familiar por fuera de la heteronorma.

Asimismo, puede afirmarse que el CCTD adscribe, en el tratamiento del tópico, al esquema de corresponsabilidad, al incrementar, a través de la redacción del punto 7 del inciso a) del artículo analizado, los días de licencia a la persona no gestante con respecto a lo dispuesto en el anterior régimen, y al otorgar quince días de licencia “al padre o madre no gestante” a contar desde el nacimiento, que pueden ser fraccionados en cinco días anteriores al parto y diez días posteriores a él. La adhesión a tal esquema se refuerza en el inciso b) referente al establecer que, si ambos integrantes de la pareja trabajan en el ámbito de la misma institución universitaria, la madre gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando la determinación de forma fehaciente a la institución universitaria.

Corresponde resaltar, también, que tanto el inciso a) como el b) del artículo 48 le confieren autonomía a la madre gestante para decidir en función de las alternativas que proporcionan. Así, el inciso a) del citado artículo le otorga a la madre gestante la posibilidad de elegir el modo de fraccionamiento de los 90 días correspondientes a la licencia, de acuerdo con la siguiente opción: 1) escoger una licencia consistente en cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y cuarenta y cinco (45) posteriores al parto (CCTD, art. 48, inc. a. 2) o 2) reducir la licencia anterior al parto, la cual en ningún supuesto podrá ser inferior a treinta (30) días corridos y acumular esos días al periodo de licencia posterior al parto, que no podrá superar los sesenta (60) días (CCTD, art. 48, inc. a. 3). Por su parte, el inciso b) del precepto mencionado, que consagra la licencia posmaternidad, le reconoce dos derechos a la madre gestante: 1) el derecho a tomar noventa (90) días más, posteriores a la licencia por maternidad, en concepto, precisa-

mente, de licencia posmaternidad y 2) a elegir, en el supuesto de que ambos miembros de la pareja se desempeñaran laboralmente en la misma institución universitaria, cuál de los dos hará uso de la referida licencia (CCTD, art. 48, inc. b).

Como puede apreciarse, en la licencia posmaternidad se introduce el término “derecho”, que no estaba presente anteriormente, enunciado de la siguiente manera: “La madre gestante tendrá derecho a utilizar la licencia con goce de haberes por noventa (90) días a partir del día siguiente al que venciere la licencia posterior al parto”. La referencia al “derecho” que le asiste a la madre sintoniza con la idéntica mención contenida en el punto 7 del inciso a) y con la enunciación por formulación inversa del punto 2 del invocado inciso a) en tanto utiliza la alusión al “deber” al disponer que “a la docente deberá otorgársele licencia con goce de haberes ...”.

A la luz de la letra de los incisos a) y b) del dispositivo analizado, se torna conveniente señalar que el esquema de coparentalidad requiere de una distribución equitativa de las responsabilidades en el hogar, sostenida en estructuras socioculturales de las tareas de cuidado y, además, de condiciones económicas y laborales que las contemplen. En este sentido, la sola ampliación de la licencia posmaternidad, exclusivamente para las mujeres, podría tener un impacto negativo en su desarrollo profesional y laboral, en el mediano y largo plazo, dado que durante ese período tienen pocas posibilidades de avanzar profesionalmente (Díaz Langou y Florito, 2016).

## **La opción por la licencia posmaternidad y su concepción como derecho**

En esta sección, avanzamos en cómo es considerada la opción de la licencia posmaternidad por las docentes, en un panorama en el cual deben articular docencia, extensión e investigación como fuentes de exigencias, derivadas de la misión universitaria. Los niveles de excelencia académica sometida a evaluaciones constantes por el sistema de incentivo a la tarea de investigación recientemente modificado por el SIDIUN, y por el sistema de ingreso y permanencia en la carrera docente igualmente

exigente, tienen significativa capacidad para moldear las trayectorias académicas (Marquina, Yuni y Ferreiro, 2017).

En el análisis sobre la percepción de las entrevistadas respecto de su desarrollo profesional y laboral, Ana, que es concursada adjunta, dedicación exclusiva, con posgrado, se siente estable, aunque le gustaría concursar por una categoría superior. María siente que el CCTD le da protección en su condición laboral, se infiere que está contemplada en el artículo 73 del CCTD y se desempeña laboralmente en otra institución educativa. Por su parte, Julia se siente estable laboralmente, en tanto ella accedió a su cargo por concurso, aunque no es su única fuente de ingreso, se desempeña en otras instituciones educativas no universitarias. Lili manifiesta que no siente estabilidad, en sus palabras: “Someternos periódicamente a la incertidumbre de una vuelta a ‘foja cero’”. Por cambios en la planta docente y su condición de auxiliar, no está alcanzada por el art. 73, ella también se desempeña laboralmente en otras instituciones. En relación con esto podemos trazar una escala de mayor a menor sensación de estabilidad laboral dada en principio por el acceso al cargo por concurso como indicador de estabilidad; luego, por la antigüedad con el amparo del CCTD y, finalmente, de mayor inestabilidad cuando no se dan las condiciones antes mencionadas de concurso y antigüedad.

En la dimensión de análisis sobre el uso de la licencia posmaternidad se juega exclusivamente la variable información. Las docentes que accedieron a este derecho son solo aquellas que tuvieron conocimiento del artículo 48 inciso b, a través de una colega que les informó. Ana no tenía conocimiento de la existencia de la licencia posmaternidad hasta que alguien le comentó sobre ésta. Al no haber antecedentes sobre la puesta en acto del inciso b) en la Facultad, emprendió la tarea de gestionarla paso a paso, advirtiendo cuestiones administrativas que eran desconocidas, incluso por áreas de personal y recursos humanos de la universidad. Luego se ocupó de difundir el procedimiento a seguir para hacer uso de la licencia entre las colegas que cursaban embarazos. Sin embargo, otras docentes que no tuvieron la información a tiempo no pudieron optar por esa licencia.

A continuación, daremos cuenta de la dinámica de sus maternidades en distintos momentos y sobre cómo el conocimiento sobre la licencia posmaternidad influye en la decisión de hacer uso o no de ella. Ana y Lili fueron madres por primera vez cuando aún no regía el CCTD y por segunda vez con el CCTD en vigencia; Ana decidió hacer uso de la licencia posmaternidad en el año 2018 y Lili, si bien en el año 2019 aun no tenía conocimiento sobre la licencia, al ser consultada expresó su deseo de hacerlo si fuera posible. En cambio, María y Julia fueron madres por primera vez en 2016 con el CCTD en vigencia, no sabían de la licencia posmaternidad por lo que no optaron por hacer uso de ella ese año. La diferencia es que Julia en su segundo embarazo, en 2019, tomó conocimiento de la licencia posmaternidad y optó por solicitarla, mientras que María transcurrió su segundo embarazo y maternidad en 2018 sin tener conocimiento de la licencia. Ana y María fueron madres por segunda vez en el año 2018 coetáneamente, con la diferencia de que Ana fue la primera docente de la facultad en hacer uso de la licencia posmaternidad y María no tenía conocimiento de la existencia de la misma, por lo que no pudo hacer uso de la licencia, al ser consultada manifestó que de haber tenido conocimiento sí la hubiera solicitado.

María nunca hizo uso de la licencia por desconocimiento, se reincorporó laboralmente en febrero, con una niña de cuatro meses que dependía para su nutrición exclusivamente de la lactancia. La experiencia fue traumática para ella y su familia, esta pronta reincorporación en sus palabras significó “el peor año de mi vida”. En la universidad, no hay espacios adecuados para la lactancia, por lo que se organizó con su pareja para que la llevara y buscara del trabajo en auto con la intención de que la lactancia fuera antes y después de trabajar en el auto, para que se acortara el tiempo entre los momentos de la lactancia.

En el caso de Julia, ella tomó conocimiento de la licencia posmaternidad a través de una colega, afirma: “Me siento resguardada. Si no fuera por este decreto, se hubiese complicado muchísimo. No existía antes”. Debido a que se desempeña laboralmente en otras instituciones, sostiene que “los regímenes de licencias están desarticulados”, mientras debe reincorporarse en una institución en la universidad sigue de

---

licencia por lo que no puede gozar plenamente de su derecho. En cuanto a Lili, al ser consultada sobre si tiene pensado hacer uso de la licencia posmaternidad, respondió: “No tenía idea de que existía. (...) No escuché nunca de alguien que la haya usado, pero de ser así, la usaría”.

Para interiorizarse sobre el impacto de la licencia posmaternidad, se consultó sobre la experiencia de haber hecho uso de dicha licencia. En el caso de Ana, dedicó este tiempo para estar exclusivamente con su familia, aunque comenta que recibió insistentemente propuestas de trabajo y que, de igual modo, se acumuló el trabajo hasta su reincorporación, por lo que los meses subsiguientes a su reintegro fueron muy intensos. En el caso de Julia, comenta: “Necesitaba el tiempo para acomodarme con la familia y sentirme tranquila”, aunque no se dedicó exclusivamente a la familia. En sus palabras: “Mientras estuve con licencia, seguí integrándome a los equipos de investigación, pude avanzar con otras cuestiones del proyecto final de la licenciatura. Encontré en ese tiempo espacio para seguir haciendo mi trabajo porque creí que lo necesitaba”. En todos los casos se evidencia que la demanda laboral es una constante a la que es difícil poner un límite.

En el contexto de la universidad, juega un papel importante el capitalismo académico, concepto acuñado por Slaughter y Leslie (1997), lo que explica, en parte, por qué en el caso de Ana la tarea se acumuló mientras hacía uso de la licencia posmaternidad y por qué Julia continuó participando de las tareas de investigación. En general, esta particularidad del trabajo en las universidades afecta principalmente a las docentes madres. Aunque María y Lili no hicieron uso de la licencia posmaternidad, en relación a esta variable, para María la temprana reincorporación laboral fue traumática ya que ella se desempeña en el curso introductorio que inicia en febrero. Lili expresó: “Llevé a mi (primer) hijo a los cursos de posgrado”.

La dimensión de análisis sobre la articulación del desarrollo profesional, el trabajo docente y la vida familiar fue abordada mediante las preguntas: ¿cómo es un día normal en tu vida?, ¿cómo es la distribución de las tareas de cuidado en tu familia?, ¿cuánto tiempo le dedicás a tu familia y cuánto tiempo a tu trabajo? En general, las

---

entrevistadas sostuvieron que priorizan el tiempo dedicado a sus familias y una organización familiar de las tareas de cuidado compartidas, pero, sobre este aspecto, no se especificaron cuáles son las tareas que asumen sus parejas, salvo la de llevar a los chicos a la escuela. Las jornadas laborales se distribuyen a lo largo del día. Al no contar con un espacio físico de trabajo en la universidad, deben trabajar desde su casa, combinando con las tareas de cuidado de la familia, por lo que no se establece un corte. En referencia a esto, Ana sostiene: “Estás todo el día trabajando. En cada hueco que encuentro, trabajo”; María: “Haces de a poquito, cada cosa”, “Trabajo en casa y atiendo a las nenas. Ni un segundo para mí, hasta los domingos”. Lili, que se desempeña como auxiliar docente, manifestó que en su organización intenta no llevar trabajo a casa, pero en ocasiones sus jefes le encomiendan tareas que puede realizar desde su domicilio u otras gestiones, como llevar notas. No obstante, la diferenciación entre lo laboral y lo familiar es difícil. Sobre esto, Lili afirma: “Por lo general, es el ámbito familiar el que invade mi lugar de trabajo, sea porque no tengo niñera o porque hay un acto escolar y postergo el trabajo”.

La particularidad del trabajo docente universitario recalca en una jornada laboral de duración variable sujeta, en parte, a la dedicación de cada cargo y, en parte, a la diversificación de las actividades que exija la institución o que priorice el agente (Pujol, 2016). Por este motivo, puede hablarse de un tiempo de trabajo regulado (el horario de las clases frente a los estudiantes) y un tiempo de trabajo desregulado (las reuniones, las clases de consulta y el trabajo de laboratorio, de trabajo en campo para la investigación). Es frecuente que el tiempo de trabajo sea definido por el propio agente y que se extienda en el día y/o se solape con el tiempo de ocio o el dedicado a la vida familiar (Pujol, 2016).

La organización armónica entre el tiempo de trabajo y el tiempo dedicado a la familia es un desafío en cada caso. Ninguna de las entrevistadas lo tiene resuelto de manera satisfactoria. En ocasiones, debieron acudir a la contención familiar por fuera de su pareja (hermanas, abuelas), estrategias auxiliares que pueden fallar, o a personal

de cuidado y guarderías, que las lleva a invertir en estos servicios parte importante de su sueldo.

La flexibilidad en el horario de trabajo tiene como aspecto favorable que permite a algunos trabajadores organizarse y confeccionar su propia agenda de actividades, haciéndose lugar para integrar en la jornada laboral actividades de su vida personal o familiar (Pujol, 2016). No es el caso de las entrevistadas, dado que gran parte de la tarea está regida por cumplimiento de objetivos como: estar presentes en clases de práctica en otros espacios y horarios distintos cada semana, con presentaciones a congresos, responder a convocatorias para publicación. Todo esto, en el marco de un trabajo estacional (ciclo académico), que se intensifica en determinados momentos del año. En casi todos los casos, la flexibilidad es vivida como algo impuesto, en el que el trabajo invade la esfera familiar y otros dominios de la vida, ya sea por la intensificación de la carga horaria y/o las condiciones edilicias precarias, que obligan a superponer tareas en sus hogares.

En la dimensión de análisis sobre proyecciones de sus carreras y sugerencias de políticas, las respuestas son orientadas a la carrera docente en la universidad, fijadas casi performativamente, quien no está concursada desea concursar, quien concursó desea concursar una categoría superior y así, poder dedicarse más a la investigación o realizar un posgrado. En relación a sus perspectivas sobre las regulaciones laborales y políticas públicas para que sus proyecciones sean posibles, las consideraciones son variadas van desde respetarlas que ya están, incrementar las licencias a los padres, otorgar subsidios crear guarderías, es decir avanzar en esquemas de coparentalidad o la tipificación de modelo cálido ya mencionadas.

En la dimensión sobre la concepción de la licencia posmaternidad como derecho, ninguna de ellas la asume como un derecho, aunque es bien valorada por las docentes, en su construcción discursiva no hay una referencia hacia ella y a otras licencias vinculadas a la maternidad como derecho adquirido, dan cuenta de esto expresiones como: “gracias a Dios me autorizaron”, “si tengo que sacar licencia, asumo las consecuencias”, “uno no sabe a futuro (...), capaz que ya no exista esa opción”, expresio-

nes que denotan la no apropiación en términos de derecho. Finalmente, todas las entrevistadas concuerdan en que es un acierto que sea opcional, que cada persona debiera ser libre de hacer uso de ella o no, pero que, si tuvieran otra oportunidad, harían uso de la licencia y que la recomendarían.

Finalmente, en la dimensión sobre la desigualdad de género en la universidad, no hay referencia a un “techo de cristal” que no permite ascender a las mujeres, solo una de las entrevistadas manifiesta: “He visto que han ascendido a docentes que no tienen hijos, porque le dedican el 100% a la universidad, no es mi caso”. Esta situación no es percibida por todas las trabajadoras, todas declaran estar conformes con sus opciones y situaciones en torno a la maternidad y su rol en la universidad. En este sentido —señalan Rodigou Nocetti *et al.* (2011)— el alto nivel educativo de las mujeres universitarias contribuye a crear el espejismo de la igualdad social, sostenido a partir de una imagen voluntarista de su propia trayectoria académica, que no les permite visualizar las condiciones particulares que por su condición de género han atravesado.

## Conclusiones

El diseño y puesta en acto de una regulación laboral que contemple todas las dimensiones que atañen a la maternidad y el cuidado, afectados por los factores de desigualdad económicos y culturales mencionados, implican la intervención sobre, al menos, dos dimensiones: una dirigida a transformar la estructura económica y otra que intervenga en el orden del estatus de la sociedad (Valdivielso Gómez, 2016). La intención de intervenir en la estructura económica y en el estatus social es un proceso que conlleva una disputa en las relaciones sociales por la definición y resolución de esa cuestión social (Gluz, 2006). Tal disputa no empieza ni termina en la formulación de la política, sino que continúa en todo el decurso de aquella.

Este estudio procura proporcionar una serie de argumentos e interpretaciones técnicas, con el propósito de contribuir al perfeccionamiento del conocimiento sobre la forma en que las trabajadoras docentes universitarias viven la maternidad; y

los derechos que le competen, la cual muchas veces es atravesada por regulaciones laborales disímiles, en el caso de quienes se desempeñan laboralmente en otros organismos provinciales o municipales, además de la universidad, y combinan el desarrollo profesional de alta exigencia de producción académica con las tareas de cuidado, se encuentran impedidas del pleno goce de la licencia posmaternidad.

La inclusión de la licencia posmaternidad en el CCT, desde un enfoque de coparentalidad y una tendiente perspectiva de género, a simple vista, es un avance respecto de la anterior regulación. No obstante, la puesta en acto de ésta requiere de acciones concretas que acompañen el pleno ejercicio de este derecho. En este sentido, la efectiva puesta en acto de la licencia posmaternidad dependió mayormente de la voluntad de las personas interesadas. No hubo mecanismos sistemáticos de difusión de aquella ni de parte de la institución universitaria ni de los gremios docentes. Que las docentes pudieran acceder a hacer uso la licencia posmaternidad dependió de la información recibida, en principio de otra colega, podría decirse por un gesto de sororidad y luego, de la persistencia en la gestión personal en el ámbito administrativo, por lo que no es percibida como un derecho adquirido.

Aun cuando el artículo 48 inciso b) prevé la posibilidad que el progenitor no gestante opte por la licencia en un esquema de coparentalidad como lo definen Blofield & Martínez Franzoni (2014). Se pierde su efecto deseado en los casos estudiados porque las parejas de las docentes se desempeñan en otros ámbitos laborales en los que rigen esquemas diferentes. De todos modos, un reparto equitativo de las tareas de cuidado depende no solo de que ambos padres tengan la posibilidad de optar por la licencia, lo que no es posible porque no existe un régimen de licencias unificado a nivel nacional, sino que también depende de factores culturales como la ya mencionada división sexual del trabajo. Lo que deja a las docentes universitarias en un modelo posmoderno (Hochschild, 2008) de madre trabajadora y cuidadora del hogar con poca o sin ayuda, que trae como consecuencia una sobre carga laboral y la baja en los niveles de cuidado y desigualdad económica al tener que costear con parte de sus ingresos personal o instituciones de cuidado auxiliar.

El pleno goce del derecho a licencias posmaternidad requiere avanzar en un esquema universal de licencias que promueva la coparentalidad, en donde todos los padres y las madres compartan responsabilidades de cuidado. O por lo contrario retomando la tipificación de Hochschild (2008) de un modelo cálido que armonice la coparentalidad y la presencia de instituciones de cuidado, centrada en una política de redistribución y reconocimiento, efectivizando acciones poco novedosas como las guarderías cercanas o en el lugar de trabajo, o los subsidios para hacer frente a la necesidad de personal de cuidado.

El goce de la licencia posmaternidad y su percepción como derecho se ve afectada por las demandas académicas de la profesión docente universitaria por lo que, en algunos casos, el trabajo se acumuló en exceso en el reintegro o que las docentes en uso de la licencia optaran por destinar parte del tiempo de la licencia a reuniones y continuidad de su formación. Como se mencionó antes, un prolongado tiempo dedicado exclusivamente a la maternidad puede derivar en una condición de desigualdad respecto de sus colegas al momento de someterse al sistema de evaluaciones, que no contemplan el reconocimiento de la baja de productividad durante la maternidad, nuevamente es necesario que se ajusten estos dispositivos convergentes de la vida con una clara perspectiva de género que intenta compensar las estructuras socioculturales de sobrecarga de tareas de cuidado en las mujeres.

El déficit de infraestructura y la endeble regulación del tiempo laboral de la universidad genera una dicotomía público–privado en la vida de las docentes universitarias, quienes al no tener condiciones adecuadas que posibiliten desarrollar todas las actividades laborales en el lugar de trabajo, realizan las tareas de cuidado y parte del trabajo en sus domicilios de manera que no hay un corte, ni descanso derivando en la sobrecarga laboral, doble jornada o doble ausencia en este sentido es que retomamos necesidad de políticas que integren la redistribución, el reconocimiento y la contextualización de los escenarios muchas veces desiguales de implementación.

## Referencias bibliográficas

- Álvarez Álvarez, Carmen y San Fabián Maroto, José Luis. (2012). La elección del Estudio de casos en Investigación Educativa. *Gazeta de Antropología*, 28 (1), 1-12
- Balbo, Laura. (1994) La doble presencia. En C. Borderías Mondejar *et al.* (Comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 503-514). España. Icaria.
- Ball, Stephen. (2003). Profesionalismo, gerencialismo y performatividad. *Educación y Pedagogía*, Núm. 37, 87-104.
- Ball, Stephen, Maguire, Meg y Braun, Annette. (2012). *How schools do policy, policy enactments in secondary schools*. Abingdon, UK: Routledge
- Ball, Stephen; Maguire, Meg; Braun, Annette y Hoskins, Kate. (2011). Policy actors: doing policy work in schools. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, Vol. 32, N°4, 625-639.
- Berardi, Alejandro Emilio. (2019). El art. 73 del Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios. La estabilidad como premisa. *Derechos en Acción*, Año 4, N° 13, 190 -201.
- Biernat, Carolina y Ramacciotti, Karina. (2011). La protección a la maternidad de las trabajadoras en Argentina: aspectos legales y administrativos en la primera mitad del siglo XX. *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, Rio de Janeiro, Vol.18, supl.1, 153-177.
- Blanco, Javier. (2014). El malestar en la cultura académica. *Cuadernos del Varsavsky*, ADIUC, 1, 4-7.
- Blanco, Javier y Medina, Leticia. (2018). El trabajo docente, a 100 años de la Reforma *Con Ciencia Social*. *Revista digital de Trabajo Social*, Vol. 1,54- 69.
- Blofield, Merike y Martínez Franzoni, Juliana. (2014). Maternalism, co-responsibility and social equity: a typology of work-family policies; *Social Politics*, Vol. 0, 1-22.

- Bonari, Damian; Díaz Langou, Gala; Repetto, Fabián. (2013). Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. *Documento de Políticas Públicas/Análisis*, N° 126. Buenos Aires: CIPPEC.
- Bonsignore, Constanza. (18 de junio de 2019). Convenio Colectivo mata estatuto universitario. *Página 12*, Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/200963-convenio-colectivo-mata-estatuto-universitario> Fecha de acceso: 05-05-2020.
- Braun, Annette; Ball, Stephen J.; Maguire, Meg y Hoskins, Kate. (2011). Taking context seriously: towards explaining policy enactments in the secondary school. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, Vol. 32, N° 4.585-596.
- Braun, Annette; Maguire, Meg y Ball, Stephen J. (2010). Policy enactments in the UK secondary school: examining policy, practice and school positioning. *Journal of Education Policy*, Vol25, N°4, 547-560.
- Cabral, Pablo Octavio. (2017). El Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales y su plena vigencia en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. *Derechos en Acción*, Año 2, N° 3, 123 - 150.
- Claverie, Julieta. (2015). Trabajo y condiciones de carrera para los docentes de las universidades nacionales de la Argentina. *Trabajo y Sociedad*, N° 53, 59–73.
- Díaz Langou, Gala y Florito, José. (2016). ¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares? Lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales. Documento de Políticas Públicas/Análisis, N°168. Buenos Aires: CIPPEC. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1071.pdf>
- Dussel, Inés. (2004). *Desigualdades sociales y desigualdades escolares en la Argentina de hoy. Algunas reflexiones y propuestas*. FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Argentina.
- Fraser, Nancy. (2000). *Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento*. *New LeftReview*, 4, 55-68.

- García de Fanelli, Ana y Moguillansky, Marina. (2014). La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica. *Revista de Políticas Educativas/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, Vol. 22, N° 47, 2, 1 -18.
- Gluz, Nora. (2006). *La construcción socioeducativa del becario: la productividad simbólica de las políticas sociales en la educación media*. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE – Unesco.
- Hochschild, Ariel. (2008). La cultura de la política. Los ideales de cuidado: tradicional, posmoderno, moderno-frío y moderno-cálido. En A. Hochschild. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo* (307-324). Madrid: Katz.
- Lopes Casimiro, Alice. (2016). A teoria da atuação de Stephen Ball: E se a noção de discurso fosse outra? *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, Vol. 24, N° 25, 1-19.
- Marquina, Monica; Yuni, José y Ferreiro, Mariela. (2017). Trayectorias académicas de grupos generacionales y contexto político en Argentina: Hacia una tipología. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, Vol. 25, N° 118), 1-26.
- Mulle, Verónica. (2018). La carrera académica y la gestión de las evaluaciones periódicas de desempeño docente en las Universidades Nacionales de la Argentina: un análisis a partir de las evaluaciones institucionales externas. *RAES*, Vol. 10, N° 17, 27-40.
- Neiman, Guillermo y Quaranta, German. (2006). Los estudios de caso en la investigación sociológica. En Irene Vasilachis de Gialdino (Coord.), *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Barcelona: España.
- OIT. (1919). *Convenio sobre la protección de la maternidad*. Washington.
- Poder Ejecutivo Nacional. (2015). Decreto N° 1246, Homologación de Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Buenos Aires.

- 
- Pujol, Andrea. (2016). La violencia laboral en la universidad: desafíos para la política gremial. *Revista Trabalho (En)Cena*, Vol. 1(1), Janeiro a Junho, 99–116.
- Rodigou Nocetti, Maite; Blanes, Paola; Burijovich Jacinta y Domínguez, Alejandra. (2011). *Trabajar en la Universidad: (Des)igualdades de género por transformar*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Sen, Amartya. (1981). *Poverty and Famines: An Essay on Entitlement and Deprivation*. Oxford: Clarendon Press.
- Singh, Parlo; Heimans, Stephen y Glasswell, Kathryn. (2014). Policy enactment, context and performativity: ontological politics and researching Australian National Partnership policies. *Journal of Education Policy*, Año29, N°6, 826-844.
- Slaughter, Sheyla y Leslie, Larry. (1997). *Academic capitalism: politics, policies and the entrepreneurial university*. Baltimore: Johns Hopkins.
- Stake, Robert. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Morata: Madrid.
- Tilly, Charles. (2004). ¿De dónde vienen los derechos? *Sociológica*, Año 19, N° 55, 273-300.
- Valdivielso Gómez, Sofía; Ayuste, Ana; Rodríguez Menéndez, María del Carmen y Vila Merino, Eduardo. (2016). Educación y género en la formación docente en un enfoque de equidad y democracia. En I. Carrillo Flores (Coord.), *Democracia y Educación en la formación docente*(pp. 117-140). Barcelona: Universidad de Vic-Universidad Central de Cataluña.
- Yin, Robert. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.
-