

LICENCIAS DOCENTES**DOCENTES QUE DICTAN MATERIAS NO OFICIALES DE INSTITUCIONES INCORPORADAS, Y
DOCENTES DE INSTITUCIONES NO INCORPORADAS A LA ENSEÑANZA OFICIAL**

SE APLICAN LAS NORMAS DE LA LEY 20744 (LEY CONTRATO DE TRABAJO) Y LAS RESOLUCIONES DEL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA, LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA EL AGENTE.

**LICENCIA ANUAL ORDINARIA –VACACIONES
(Art. 150, 151 y 153 –Ley 20744)****Art. 150. –Licencia ordinaria.**

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Art. 151. –Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Art. 153. –Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO, PERSONA NO GESTANTE
(Art. 158 inciso a y art. 160 –Ley 20744)

Art. 158.

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

Art. 160. –Día hábil.

En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

LICENCIA POR MATERNIDAD
(Art. 177 –Ley 20744)

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y 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 tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. 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.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

LICENCIA POR ESTADO DE EXCEDENCIA
(Art. 183 inciso c –Ley 20744)

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizará nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE
(Art. 208 –Ley 20744)

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

RESERVA DEL EMPLEO PARA EL EJERCICIO DE CARGOS ELECTIVOS
(Art. 215 –Ley 20744)

Los trabajadores que, por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

RESERVA DEL EMPLEO PARA EL EJERCICIO DE CARGOS GREMIALES
(Art. 217 –Ley 20744)

Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

LICENCIA POR MATRIMONIO
(Art. 4 inciso b –Resolución 459/84 CGEP)

b) Por contraer matrimonio: 15 días continuados.

LICENCIA POR DUELO
(Art. 4 inciso d y e –Resolución 459/84 CGEP)

d) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos y hermanos que residen en el país: 4 días.
e) Por fallecimiento de nietos, abuelos, hijos políticos, suegros y hermanos políticos: 2 días, de los cuales 1 será hábil.

LICENCIA POR EXÁMENES
(Art. 4 inciso f –Resolución 459/84 CGEP)

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por cada examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante los empleadores haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del Instituto donde rindió el examen.

LICENCIA GREMIAL DELEGADO/A DE PERSONAL
(Art. 4 inciso g –Resolución 459/84 CGEP)

Tendrá también licencia con goce de sueldo el delegado oficial del personal docente, administrativo, de maestranza y de servicio del establecimiento ante entidad con personería gremial debidamente reconocida cada vez que por fundadas razones de orden gremial y previa notificación con anticipación de 24 horas por parte de la entidad gremial a la dirección del Instituto, se requiera la presencia de aquél. La entidad gremial deberá representar al personal de institutos privados de enseñanza.

LICENCIA POR RAZONES PARTICULARES
(Art. 1 –Resolución 340/88 CGEP)

El personal docente que se desempeñe en institutos comprendidos en el Art. 2 de la Ley 13047 y que no estuviere amparado por la Ley 14473 podrá hacer uso de la licencia sin goce de sueldo por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis meses dentro de cada decenio. Para gozar de esta licencia el empleado deberá tener una antigüedad de dos años en el cargo.

LICENCIA POR ADOPCIÓN
(Art. 2 –Resolución 340/88 CGEP)

Todo el personal femenino que se desempeñe en institutos comprendidos en el Art. 2 de la Ley 13047 que no estuviere comprendido en la Ley 14473 y que acredite que se le ha otorgado la tenencia con fines de adopción o la adopción de un menor de siete años, tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo por el término de sesenta días corridos, a contar desde el otorgamiento de la tenencia o de la adopción.

LICENCIA POR HIJO/A CON SÍNDROME DE DOWN
(Resolución 1/97 CGEP)

Artículo 1: El nacimiento de un hijo con Síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora que preste servicios en un Instituto de Enseñanza Privada enumerado en el artículo 2 de la Ley No 13.047 y comprendida en el régimen de la misma, el derecho a solicitar una licencia por el período de seis meses a partir de la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad o del alta médica cuando sobreviniere a dicho período una enfermedad inculpable.

Artículo 2: Para el ejercicio del derecho otorgado precedentemente la empleada deberá comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido, acreditando ante el empleador mediante certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, con una antelación de quince días a la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Artículo 3: Durante el período de esta licencia la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por Maternidad.

LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE
(Art. 47 inciso c –Ley 22290)

Todo donante, por el acto de su donación, adquiere los siguientes derechos:

c) Justificación de las inasistencias laborales por el plazo de VEINTICUATRO (24) horas incluido el día de la donación. Cuando ésta sea realizada para hemaféresis, la justificación abarcará TREINTA Y SEIS (36) horas. En ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios por estos conceptos.

LICENCIA POR ELECCIONES EN PAISES LIMÍTROFES
(Art. 1 –Ley 23759)**Art. 1.**

Las personas radicadas en el territorio de la República Argentina que sean ciudadanos de países limítrofes y que trabajen en el país en relación de dependencia gozarán en sus empleos de hasta cuatro (4) días de licencia, a los fines de que puedan concurrir a emitir su voto en las elecciones que se realicen en su país de origen.

Art. 2.

La licencia a la que se refiere el Artículo 1º se considerará a cuenta de la licencia que por ley le corresponde. A tal efecto será de aplicación lo dispuesto por la ley 20.744 (t. o. por el Decreto 390/76).

FRANQUICIA POR LACTANCIA
(Art. 179 –Ley 20744)

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

DOCENTES SUPLENTE

(Art. 1 y 3 –Resolución 220/88 CGEP)

Art. 1.

En los casos de ausencia del personal docente titular de los establecimientos comprendidos en el art. 2 incisos b) y c) de la Ley 13047 y el de los institutos incorporados a la enseñanza oficial a cargo de materias extraprogramáticas, producidas por licencias por maternidad y sus prórrogas, matrimonios, enfermedad, reserva de puesto, dispuestas en razón de lo normado por el artículo 211 de la Ley 20744: servicio militar obligatorio y desempeño de cargos gremiales, los respectivos empleadores podrán cubrir dichas vacantes transitorias con el personal docente.

Art. 3.

El personal suplente tendrá derecho a percibir las remuneraciones fijadas por este organismo, percibiendo además en forma proporcional al periodo laborado, el sueldo anual complementario y las vacaciones reglamentarias, pudiendo justificar sus inasistencias, con goce de sueldo, hasta un máximo de diez días continuos, o no, en un mismo periodo lectivo y luego de sesenta días de tarea ininterrumpida. Si la ausencia, plenamente justificada, fuera mayor, al desaparecer la causa que provocó la interrupción, tendrá derecho a reanudar las tareas.