



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS DOCENTES DE  
LAS UNIVERSIDADES NACIONALES DE LA ARGENTINA. SU  
APLICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN**

**GEI, ANABELLA KARINA**

Universidad Nacional de Lujan

[agei@unlu.edu.ar](mailto:agei@unlu.edu.ar)

**GARCÍA, ALEJANDRA IVANA**

Universidad Nacional de Lujan

[aigarcia@unlu.edu.ar](mailto:aigarcia@unlu.edu.ar)

**LÓPEZ, KARINA**

Universidad Nacional de Lujan

[karinal@unlu.edu.ar](mailto:karinal@unlu.edu.ar)

**Resumen**

El Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 1.246, aprobó el primer convenio colectivo de trabajo (CCT) para la docencia universitaria y pre-universitaria de las universidades nacionales de la Argentina. La homologación del CCT le da jerarquía jurídica de ley y está en plena vigencia desde su publicación en el Boletín oficial el 2 de julio de 2015.

EL CCT se establece un piso de derechos para los trabajadores docentes de las universidades de todo el país que, al implementarse, significarán avances indiscutibles en sus condiciones y medio ambiente de trabajo.

En este trabajo se busca describir en primera instancia la situación en nuestra universidad respecto a la normativa y usos y costumbres dentro de la labor docente al momento de la homologación del CCT. Se describe el estado alcanzado en los temas establecidos como prioritarios, los acuerdos arribados y las cuestiones sobre las que se está trabajando a poco más de un año de homologado el CCT y se plantean las particularidades y perspectivas de la negociación laboral a nivel particular.

**Palabras clave:** Convenio colectivo de trabajo Docencia universitaria Derechos Condiciones y medio ambiente de trabajo Negociación

## **Introducción**

En julio de 2015 se homologó, a través del Decreto N° 1.246, el primer convenio colectivo de trabajo (CCT) para la docencia universitaria y pre-universitaria de las universidades nacionales de la Argentina. La homologación del CCT le da jerarquía jurídica de ley y está en plena vigencia desde su publicación en el Boletín oficial.

En el CCT se consagran un conjunto de derechos para los trabajadores docentes de las universidades de todo el país que, al implementarse, significarán avances indiscutibles en sus condiciones y medio ambiente de trabajo.

A lo largo de sus 75 artículos, establece un conjunto de derechos que deben ser reconocidos como un piso de derechos y garantizados por las universidades, mientras que algunos temas quedan pendientes de regulación en el ámbito de paritarios locales dentro de cada universidad.

Una primera mirada, no exhaustiva seguramente, del CCT a la luz de la normativa vigente en la Universidad Nacional de Luján (UNLu) permite identificar distintas situaciones de colisión entre ambos. Aunque estas situaciones son de distinto nivel, los desvíos deben ser resueltos y para ello se prevén distintos mecanismos. Por una parte, existen artículos no previstos o que contradicen el Estatuto de la UNLu, luego otros contradicen o modifican la normativa reglamentaria, muchos otros plantean contradicciones con usos y costumbres de nuestra institución y hay además algunos aspectos directamente no previstos.

En este trabajo se busca describir en primera instancia la situación en nuestra universidad respecto a la normativa y usos y costumbres dentro de la labor docente al momento de la homologación del CCT, y finalmente el estado alcanzado en los temas establecidos como prioritarios, los acuerdos arribados y las cuestiones sobre las que se está trabajando a poco más de un año de homologado el CCT.

## **Desarrollo**

### **Antecedentes**

El sector docente tiene normas específicas para la negociación colectiva, esto es la ley 23929. Por otro lado, el Decreto N° 1007/95 establece las pautas para la conformación y constitución de las comisiones negociadoras. La ley 24447, por su parte, impuso a las UUNN la obligación de unificar su representación, lo que se concretaría mediante paritarios designados a tal efecto por el CIN. Al momento del inicio de las negociaciones existían casi 50 UUNN y, por ende, dada la lógica de gobierno por claustros de cada UN mostraba un escenario de vasta amplitud de ideas. Así, la primera dificultad y el principal motivo de la enorme demora en la concreción del CCT residió en la conformación de la voluntad unificada por la parte empleadora, no así en la parte trabajadora. En efecto, los paritarios designados por el CIN

fueron en el momento más duro de las negociaciones, cuestionados por las UUNN, que planteaban que todo lo acordado entre la representación de trabajadores y empleadores debía pasar a su vez por los consejos superiores de cada universidad, lo que suponía el incumplimiento de aquella ley, y a su vez una gran dificultad para reunir las voluntades necesarias. El argumento utilizado para ello fue, claro está, la autonomía universitaria.

El nuevo escenario que impone la homologación del CCT pone en tensión fundamentalmente dos ramas del derecho: la del Derecho Laboral (incluyendo en él el Derecho Colectivo y el de la Seguridad Social) y la del Derecho Administrativo, toda vez que hasta ahora en las UUNN el derecho laboral casi no tenía cabida. Así, dentro de estas tensiones normativas es el concepto de autonomía universitaria el que sufrirá los embates jurídicos que supone la implementación práctica del CCT.

### **Puntos salientes del Convenio Colectivo de Trabajo**

Las categorías docentes reconocidas por el convenio son profesor titular, profesor asociado, profesor adjunto, jefe de trabajos prácticos o profesor jefe de trabajos prácticos y ayudante o profesor ayudante. Las funciones de los docentes están asociadas tanto a la categoría como a la dedicación, que puede ser exclusiva, semiexclusiva o simple. Cada docente, cualquiera sea la categoría o la dedicación de su cargo, puede revestir carácter de regular, interino o suplente según haya mediado o no el mecanismo de concurso público de antecedentes y prueba de oposición; y con carácter excepcional, podrá ser designado como docente extraordinario, como profesor consulto, emérito, honorario, visitante e invitado.

Con el fin de garantizar la estabilidad laboral, en el artículo 73 (cláusula transitoria) se establece la regularización de los cargos interinos que, a la firma del CCT, revistan una antigüedad de cinco años o más. Hasta tanto ello no ocurra, las autoridades universitarias quedan imposibilitadas de modificar la situación del docente en su detrimento. Esto significa que hasta que no se instrumente el mecanismo de regularización de su cargo, ningún docente podrá ser despedido. El mecanismo será determinado por una “Comisión Negociadora de Nivel Particular”.

El CCT establece que el ingreso a la carrera docente es por concurso público y abierto de antecedentes y oposición, y permite la participación de veedores gremiales. La permanencia en el cargo queda sujeta a un mecanismo de evaluación periódica cada cuatro años o más, que será establecido en cada universidad. Uno de los aspectos más controvertidos es el modo de interpretar la carrera docente, ya que previo a la homologación del CCT existía una gran heterogeneidad de mecanismos para instrumentarla y en muchos casos no existía como concepto en los estatutos y normas complementarias.

En la carrera docente se pone en juego no solo la estabilidad laboral sino también los mecanismos de promoción de categoría. En este aspecto, el CCT plantea que la promoción es por concurso o por algún mecanismo que establezca la universidad que sea más favorable al docente. Y contempla un conjunto de situaciones especiales en las cuales la cobertura de vacantes se efectuará a partir de la promoción transitoria de un docente de la categoría inmediatamente inferior.

Por otro lado, el artículo 25 establece que “*el desarrollo de labores docentes es de carácter oneroso*”, lo cual significa reconocer a la docencia como una actividad laboral y que como tal requiere del pago de un salario adecuado. Este aspecto constituye una herramienta importantísima a la hora de solucionar uno de los grandes problemas de muchas universidades, que es la existencia de los docentes denominados bajo el eufemismo *ad honorem*, es decir, sin salario.

Entre otros derechos que se reconocen en el CCT se encuentran el derecho a la participación política, el perfeccionamiento y la actualización gratuitos, la licencia por año sabático (para perfeccionamiento e investigación o creación artística con goce de haberes), el reintegro de gastos incurridos para el ejercicio docente y las licencias anuales ordinarias (por enfermedad y accidentes propias o de familiares, por maternidad/paternidad, por matrimonio, por actividades deportivas o artísticas, por estudio y examen, asistencia a reuniones académicas, entre otras). Así como también se establecen mecanismos para velar por un medioambiente de trabajo sano orientado a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

En términos estrictamente salariales, el CCT establece la escala salarial de acuerdo a la categoría y dedicación del cargo y las bonificaciones por antigüedad, por título de posgrado, por riesgo laboral, por zona desfavorable, y por dedicación excluyente a la docencia universitaria.

Asimismo, el CCT reconoce un conjunto de cuestiones como parte integrante de las condiciones de trabajo y propicia su debate, aunque no se expide con parámetros taxativos. Estos son la relación numérica docente-alumno, las dedicaciones adecuadas al tipo de función y la definición de las actividades más allá de las que se desarrollan “frente a alumnos” como la planificación de clases, preparación de programas, corrección de exámenes, entre otras.

Dado que es resultado de un proceso de negociación colectiva, el texto aprobado contiene avances significativos en materia de derechos laborales y deja algunos temas pendientes que significarán demandas gremiales hacia adelante.

Las disposiciones transitorias del CCT abarcan tres cuestiones. La primera, en el art. 73 es la incorporación de los docentes interinos a la carrera docente, ya sea de manera directa, si la situación data de cinco o más años, o mediante un concurso de ingreso para quienes revistan

en carácter de interinos de 2 a cinco años antes de la firma del CCT. La segunda cuestión es el fortalecimiento de la planta docente y la jerarquización laboral, en este punto vemos que además de la voluntad de las partes, queda involucrada la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), considerando no solamente la relación docente alumnos, el número de cargos, y las condiciones generales para la formación de los recursos humanos. Aunque se ha avanzado sobre la capacitación gratuita de los docentes universitarios, este punto de manera directa no se ha abordado en la comisión paritaria a nivel particular. La tercera cuestión se refiere a la previsión presupuestaria para la efectiva aplicación del CCT, en el art. 75 explícitamente se menciona que las modificaciones remunerativas que tengan impacto en el presupuesto quedarán sujetas a la asignación presupuestaria específica. Por ejemplo, el art 38 que establece un adicional por título mayor que el que existe actualmente, o la jerarquización de la labor docente, plasmada en el art.42, al igual que otras cuestiones salariales, requieren una negociación con la SPU a fin de incluir las partidas presupuestarias necesarias

En general, la efectiva implementación del CCT requerirá de acciones concretas por parte del Poder Ejecutivo Nacional. Por un lado, en la implementación de mecanismos de monitoreo, control y exigencia. Por otro lado, en la disponibilidad presupuestaria destinada a la Educación Superior, de modo suficiente para cubrir los salarios de los actuales docentes *ad honorem*, y de los docentes que asuman las suplencias de los docentes que tomen licencias, así como también en la adecuación edilicia necesaria para velar por las condiciones y medioambiente de trabajo que aquí se han mencionado.

## **La situación en la Universidad Nacional de Luján**

### **Análisis comparativo de las normas**

La homologación del CCT le da jerarquía jurídica de ley y está en plena vigencia desde su publicación en el Boletín oficial. Una primera mirada, no exhaustiva seguramente, del CCT a la luz de la normativa vigente en la UNLu permite identificar distintas situaciones de colisión entre ambos. Estas situaciones de colisión son de distinto nivel. Existen artículos no previstos o que contradicen el Estatuto de la UNLu, otros contradicen o modifican la normativa reglamentaria, muchos otros plantean contradicciones con usos y costumbres de nuestra institución y hay aspectos directamente no previstos. Estos diferentes niveles de desvío deben ser resueltos con mecanismos distintos:

Si la colisión es con el Estatuto, las Universidades deberán adaptar los mismos a la ley. El CCT no plantea un tiempo para ello, pero la posibilidad de litigios derivados de este hecho, hace pensar que estas adaptaciones deberán suceder en tiempos razonables.

Para otras cuestiones a nivel reglamentario, el CCT prevé el nivel particular para resolverlas, esto es la constitución de una Comisión paritaria particular que decida sobre el tratamiento de las cuestiones derivadas por el propio CCT.

Existen otras situaciones de nivel reglamentario que no son derivadas a la Comisión paritaria particular, en principio de aplicación inmediata a la luz del artículo 69 del CCT que establece que el mismo no puede afectar las condiciones más favorables que tengan actualmente los trabajadores, y el artículo 72 que establece que ante la concurrencia de normas se aplicará la norma más favorable al trabajador. En el caso que surjan dudas o diferentes criterios respecto a la aplicación de este principio plantea el recurso de apelar la intervención de una Comisión de seguimiento e interpretación conformada con miembros del CIN, de las representaciones gremiales y en caso de un diferendo particular la representación de la Universidad involucrada.

Como decíamos antes, una primera lectura del CCT permitió identificar situaciones de desvío que se muestran en la siguiente tabla con la aclaración, nuevamente, que dicha enumeración no es exhaustiva, y que con el transcurrir del tiempo y de la implementación de esta norma seguramente irán apareciendo otras situaciones no identificadas en esta primera instancia.

<b><i>CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO</i></b>	<b><i>NORMATIVA UNLu</i></b>	<b><i>COMENTARIOS</i></b>
Artículo 6 inc a)	RCS 430/09 artículo 3	El CCT establece la obligatoriedad de la carrera docente, la normativa UNLu plantea su carácter voluntario.
Artículo 6 inc c)	RAU 006/00	El CCT plantea la figura del docente suplente, no prevista en el Estatuto de la UNLu. Sobre este tema la UNLU hizo reserva pero el CCT fue aprobado sin reservas.
Artículo 11	RCS 430/09, art 22; RCS 141/91; RCS 151/91	El CCT plantea un veedor gremial en los concursos ordinarios para ingreso a carrera docente. Nuestra normativa no lo contempla.
Artículo 12	RCS 430/09 art. 17	El CCT plantea evaluaciones para la permanencia en Carrera docente con períodos de cuatro años o más. Los establecidos en la UNLu son de 3 años para ayudantes de primera.
Artículo 12	RCS 430/09, art 22; RCS 141/91; RCS	El CCT plantea la presencia de veedores gremiales para las evaluaciones de permanencia.

	151/91	Nuestra normativa no lo contempla.
Artículo 13	RCS 430/09; cap 6	El CCT plantea que el ascenso o promoción entre categorías docentes se da por concurso de oposición y antecedentes CERRADO para el caso de promoción a JTP y por concurso de antecedentes y oposición ABIERTO para otras promociones. Nuestra normativa solo plantea evaluaciones de antecedentes cerradas. Al final del artículo, el CCT establece salvo condiciones más beneficiosas para el docente.
Artículo 14	RCS 430/09; RCS 141/91; RCS 151/91	El CCT establece promociones transitorias para el caso de cobertura de vacantes, mecanismo no previsto en nuestra reglamentación.
Artículo 25	Estatuto (Res AU 006/00) artículo 10	El CCT establece el carácter oneroso del trabajo docente (excepto los docentes honoríficos). Nuestro Estatuto reconoce el desempeño ad honorem de los docentes.
Artículo 32	Reglamento de Juicio académico Res CS 156/92, y modif. art 15 y 16	El CCT plantea una escala de medidas disciplinarias distinta a la establecida en nuestra normativa. Además plantea plazos para la prescripción de la aplicación de sanciones disciplinarias, diferentes a los previstos en nuestro reglamento.
Artículo 38		El CCT plantea alcanzar porcentajes distintos, a los actuales, más beneficiosos para el trabajador, para el adicional por título de posgrado.
Artículo 41		El CCT plantea el pago de un adicional por efectiva y excluyente dedicación a la docencia, hoy no prevista.
Artículo 42		El CCT plantea un suplemento salarial por jerarquización de la labor docente, hoy no prevista.
Artículo 43		El CCT plantea la constitución de equipos mínimos de trabajo a reglamentar en cada Universidad, hoy no prevista en la UNLu.
Artículo 45	Res 027/84 y modif., art 3 a 8	El CCT plantea una escala distinta para la licencia anual ordinaria (LAO), menos beneficiosa que la de la UNLu. Además el CCT plantea que la LAO no podrá ser acumulada con la LAO del año siguiente debiendo ser usufructuada hasta el 30 de noviembre de cada año y comunicarse con 45 días de anticipación.  Por otro lado, el CCT plantea la liquidación de las

		<p>mismas en forma proporcional a los cargos desempeñados durante el año. Actualmente en la UNLu se pagan según el último cargo desempeñado.</p> <p>En caso de fallecimiento del trabajador, según el CCT, los derechohabientes tienen derecho a reclamar el pago de la LAO no usufructuada.</p>
Artículo 46	Res 027/84 y modif.; art 9 y 10	El CCT desagrega las licencias por salud, establece la frecuencia con la que se puede solicitar licencias por largo tratamiento y establece licencias por incapacidad.
Artículo 47	Res 027/84 y modif.; art 11	El CCT establece la intervención del Servicio médico de salud de la Institución para aceptar o rechazar los certificados médicos presentados y previo al otorgamiento de la licencia.
Artículo 48	Res 027/84 y modif.; art 13	El CCT reconoce además de las normadas en la UNLu la licencia post adopción, por interrupción del embarazo, por atención de hijos menores en situación de viudez.
Artículo 49	Res 027/84 y modif.; art 14	El CCT reconoce como licencias extraordinarias, además de las normadas y con goce de haberes, licencia por unión civil del docente y por matrimonio o unión civil de sus hijos, licencia por razones de estudio; y sin goce de haberes, además de las ya normadas: cargos de mayor jerarquía siempre y cuando estos sean transitorios o sin estabilidad, razones particulares, unidad familiar y estado de excedencia.
Artículo 50	Res 027/84 y modif. art 15	<p>El CCT establece los causales que pueden justificar inasistencia con goce de haberes, además de las establecidas en el art 15 del reglamento de la UNLU, se consideran: donación de sangre, reconocimientos médicos obligatorios requeridos por la Universidad, razones particulares, razones de fuerza mayor, otras como ser parte de jurados de tesis o concursos en otras instituciones.</p> <p>Entre las causas para justificar inasistencia sin goce de haberes establece un límite de 6 días máximo por año.</p> <p>Deja a criterio de la Institución en caso de asistencia a reuniones académicas otorgar justificación con o sin goce de haberes.</p>
Artículo 51	Res 027/84 y modif.	El CCT establece reducción horaria para madres de lactantes, para actividades gremiales plantea una franquicia laboral y para docentes que participan en comisiones, consejos directivos o

		consejo superior, estas últimas deberán ser fijadas por la Institución en el nivel particular de la negociación.
Artículos 53 a 61		El CCT establece un capítulo para las condiciones y ambiente de trabajo, a este respecto fija las obligaciones de las universidades, la conformación de comisiones de condiciones y ambiente de trabajo a nivel general y a nivel particular, determinando sus objetivos y funciones. Todo lo anterior no está previsto en la normativa interna.
Artículo 73	Estatuto de la Universidad (Res AU 006/00)	El CCT determina en esta cláusula transitoria que los docentes interinos con más de 5 años de interinato deben ser regularizados con el mecanismo que decida la Comisión paritaria de nivel particular. Para los que son interinos hace más de dos años pero menos de 5 las universidades deberán abrir los correspondientes concursos ordinarios. En ninguno de los dos casos se puede modificar la situación de revista de estos docentes en su detrimento hasta tanto no sea regularizada su situación. Es decir que no pueden ser despedidos ni disminuida su dedicación. Si la paritaria de nivel particular no estuviera conformada se puede recurrir a la comisión de seguimiento e interpretación.

Tabla N°1: “Comparación del Convenio Colectivo de Trabajo y la normativa interna de la UNLu” Fuente: Elaboración propia en base a la bibliografía.

## Resultados

Como se puede inferir de los párrafos anteriores hay un largo camino por recorrer dentro de la Universidad y se pueden identificar acciones necesarias a distintos niveles para adecuar tanto la normativa general de la UNLu como las cuestiones reglamentarias, administrativas o presupuestarias.

Claramente su punto de partida es la constitución de la comisión paritaria de nivel particular. En este sentido el Consejo Superior en su sesión ordinaria del 24 de setiembre de 2015 ha designado a los cuatro Directores Decanos, o a quienes estos designen, como representantes de la parte empleadora en dicha comisión. La primera reunión de la Comisión Paritaria Docente de nivel particular para la UNLu se llevó a cabo el 25 de febrero de este año, luego de que las dos asociaciones gremiales con representación en la universidad acordaran la cantidad y proporción de miembros paritarios por la parte trabajadora y designen a sus respectivos representantes.

A la fecha se llevaron a cabo nueve reuniones, algunas de ellas con cuartos intermedios para un mejor tratamiento de los temas y en busca de acuerdos entre las partes. Los principales puntos de la aplicación del CCT en docencia universitaria que se abordaron y sobre los que se continúa trabajando en estas reuniones fueron la regularización de docentes interinos, la constitución de la comisión de condiciones y ambiente de trabajo de nivel particular, la revisión y redacción de un nuevo reglamento para el régimen de licencias y justificaciones, la capacitación gratuita de los docentes universitarios. Además, se acordó un mecanismo para que las asociaciones gremiales puedan actuar como veedoras en los concursos y evaluaciones para ingreso, permanencia o promoción en la carrera docente

A continuación, se detallan los avances alcanzados en algunos de ellos:

- 1- Artículo 73, “Docentes Interinos”: por una parte, se acuerda que los docentes interinos con 5 o más años de antigüedad en la Universidad Nacional de Luján, a la firma del CCT, verán sus derechos resguardados, serán regularizados y deberán ingresar en la Carrera Docente de la UNLu, para lo cual se identifican a los agentes comprendidos en esta situación, y se elaboran y acuerdan los criterios de regularización, plazos y situaciones particulares. Para el caso de los docentes interinos entre 2 (dos) y 5 (cinco) años de antigüedad a la firma de CCT, si bien el convenio establece la apertura de los correspondientes concursos ordinarios, se continúa trabajando para atender todas las situaciones identificadas.
- 2- Régimen de licencias y justificaciones: se acuerda unificar la normativa interna y el CCT en un reglamento único que, adoptando el ordenamiento del CCT, genere la norma más beneficiosa para los trabajadores, buscando saldar las posibles contradicciones entre los dos regímenes.
- 3- Capacitación gratuita para los docentes universitarios: se avanza en la presentación de ofertas de capacitación en el marco del Acuerdo Paritario General.

El trabajo de esta Comisión paritaria de nivel particular no ha sido sencillo. Además de la falta de conocimiento y experiencia en la aplicación de los mecanismos de la negociación colectiva y la normativa que la rige, el hecho de que sean los Decanos los paritarios de la parte empleadora supone al menos algunas particularidades que podrían distorsionar el funcionamiento de dicha comisión:

1. Los Decanos son electos por el cuerpo docente entre otros claustros y son miembros del Consejo Superior (asimilado a la parte empleadora). Son docentes, y van a volver a sus tareas docentes en algún momento, por lo que las decisiones tomadas van a impactar en su propia actividad de origen.

2. Dado que podría considerarse que son los empleadores directos de los paritarios por la parte trabajadora, constituyen actores demasiado directos que de alguna manera dificulta el proceso de negociación.

Sin embargo, y en principio, el desempeño de esta Comisión negociadora de nivel particular, dados los aspectos enunciados puede considerarse satisfactoria a la luz de los acuerdos alcanzados.

### **Conclusiones**

Sin que quizás nos hayamos dado cuenta a partir del 2 de julio de 2015 mucho cambiará en las Universidades. Lo primero será seguramente sentirnos verdaderamente trabajadores y entender que el CCT es un piso de derechos de cumplimiento obligatorio para todas las Universidades, aun las que no participaron de su elaboración y discusión.

Lo segundo que deberemos entender, en consecuencia, será que de ahora en más la rama del derecho que regula las relaciones de los docentes con las Universidades es el derecho laboral por lo cual dichas relaciones deben ser bilaterales y negociadas en paridad de representación. Hasta ahora, las relaciones entre la docencia y las autoridades académicas eran unilaterales y administrativas. Cada universidad, y muchas veces cada unidad académica (Departamento, Facultad, Regional, por ejemplo) establecía las condiciones de trabajo, y no se garantizaba una estabilidad para el docente.

El camino hacia la completa implementación del CCT de docentes universitarios y preuniversitarios será largo y lleno de obstáculos. La norma alcanza más de 50 universidades. Este escenario de conflictos normativos entre preceptos tan disimiles, la falta de experiencia en negociación colectiva, en la normativa de las comisiones paritarias, traerá aparejado un gran esfuerzo para encontrar el equilibrio entre todos ellos, de manera tal que todos los derechos se complementen entre sí, de manera coordinada, y todo esto será posible solo si como trabajadores, directamente afectados por estos cambios no nos informamos.

### **Referencias**

**Argentina.** Decreto 1246/2015. PODER EJECUTIVO NACIONAL (P.E.N.) Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Boletín Oficial N° 33163, fecha de publicación: 02/7/2015.

**Resolución Asamblea Universitaria N° 006/2000.** Estatuto de la Universidad Nacional de Luján.

**Resolución Consejo Superior N° 430/09.** Reglamento sobre Carrera Docente. Universidad Nacional de Luján.

**Resolución Consejo Superior N° 141/91.** Reglamento de Concursos de Profesores Ordinarios. Universidad Nacional de Luján.

**Resolución Consejo Superior. N° 151/91.** Reglamento de Concursos de Docentes Auxiliares. Universidad Nacional de Luján.

**Resolución Consejo Superior Provisorio N° 27/84.** Reglamento de Licencias y Justificaciones para el Personal Docente de la Universidad Nacional de Luján.

**Universidad Nacional de Luján.** Actas de la Comisión Negociadora Particular del Sector Docente de la Universidad Nacional de Luján N° 1 a 9, (2016, febrero a septiembre).