



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
**AÑO DE LA RECONSTRUCCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA**

**Informe**

**Número:** IF-2025-84573812-APN-DNC#MCH

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 4 de Agosto de 2025

**Referencia:** REG - EX-2022-66749550- -APN-DGD#MT

---

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2025-15-APN-SSRT#MCH** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa y Anexos I, II y III conjuntamente con las actas complementarias obrantes en el documento RE-2024-135435836-APN-DTD#JGM y en los documentos RE-2025-12627775-APN-DGDTEYSS#MCH y en el RE-2025-03588226-APN-DTD#JGM del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1711/25 “E”**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2025.08.04 10:23:55 -03:00

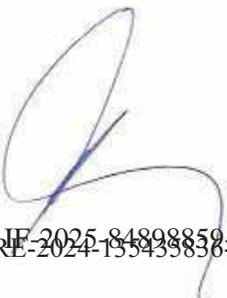
Diego Alberto Cantero  
Asistente administrativo  
Dirección de Negociación Colectiva  
Ministerio de Capital Humano

IF-2025-84898859-APN-DNC#MCH

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## APUAYE – CENTRAL PUERTO S.A.- CT BRIGADIER LÓPEZ

DICIEMBRE 2024

  
  
  
  
IF-2025-84898859-APN-DNC#MCH  
RE-2024-155435856-APN-DID#JCM

## CAPITULO I

### MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

- Art. 1 Partes Intervinientes
- Art. 2 Vigencia
- Art. 3 Ámbito de aplicación y personal comprendido
- Art. 4 Compromisos mutuos. Objetivos Comunes
- Art. 5 Estabilidad
- Art. 6 Higiene y seguridad en el trabajo
- Art. 7 Comisión de autocomposición e interpretación
- Art. 8 Cómputo por Antigüedad
- Art. 9 Políticas específicas de integración para discapacitados

## CAPITULO II

### MODALIDADES DE TRABAJO

- Art. 10 Jornada de trabajo
- Art. 11 Compatibilidades
- Art. 12 Reemplazos Provisionales
- Art. 13 Cubrimiento de Vacantes
- Art. 14 Traslado del personal al lugar de trabajo

## CAPITULO III

### LICENCIAS

- Art. 15 Licencias y permisos
- Art. 16 Licencia por enfermedad, accidente o accidente de trabajo
- Art. 17 Feriados y días no laborables

## CAPITULO IV

### NIVELES, REMUNERACIONES, BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

- Art. 18 Niveles laborales. Cargos y/o funciones
- Art. 19 Niveles. Bandas de Sueldo Básico Mensual
- Art. 20 Bonificación por Tarea Profesional Universitaria
- Art. 21 Guardia Pasiva
- Art. 22 Bonificación por trabajo mediante Turnos Rotativos.
- Art. 23 Asignaciones Familiares
- Art. 24 Bono anual.
- Art. 25 Compensación por gastos de comida
- Art. 26 Compensación por gastos de traslado
- Art. 27 Compensación por gastos por enfermedad o accidente

## CAPITULO V

### BENEFICIOS AL PERSONAL

- Art. 28 Bonificación por años de servicio
- Art. 29 Indemnización Especial por Jubilación Ordinaria o fallecimiento
- Art. 30 Asignación anual complementaria por Turismo Social
- Art. 31 Capacitación y formación del personal
- Art. 32 Previsión para jubilados y pensionados
- Art. 33 Contribución para Acción Social
- Art. 34 Contribución para gastos por fallecimiento
- Art. 35 Servicios Sociales y Asistenciales
- Art. 36 Seguro de Vida
- Art. 37 Ropa de trabajo

## CAPITULO VI

### REPRESENTACIÓN GREMIAL

- Art. 38 Actividad gremial
- Art. 39 Retenciones al personal
- Art. 40 Contribución Solidaria
- Art. 41 Difusión de la actividad gremial
- Art. 42 Impresión del convenio

**ANEXO I** Personal excluido

**ANEXO II** Comisión de autocomposición e interpretación

**ANEXO III** Niveles laborales

## CAPITULO I

### MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

#### Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina, el 10 de diciembre de dos mil veinticuatro (10/12/2024) se celebra el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (en adelante "Convenio").  
Son partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, la Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (APUAYE), Personería Gremial N° 698, con domicilio legal en Reconquista 1048, piso 8°, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por Ing. Carlos Cortizo, el Dr. Manuel Almirón con el patrocinio letrado del Dr. Leonardo Faiguenblat, y CENTRAL PUERTO S.A. para la Central Térmica BRIGADIER LÓPEZ, situada en la localidad de Sauce Viejo, Provincia de Santa Fe (en adelante "LA EMPRESA"), con domicilio legal en Av. Tomas Alva Edison 2701, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Lic. Javier Alejandro Torre, en su calidad de Apoderado y el Lic. Hernán Lino, Jefe de Recursos Humanos Plantas, con el asesoramiento legal del Dr. Luis Discenza.

#### Art. 2.- VIGENCIA

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco (5) años a partir del 1° de enero de dos mil veinticinco (01-01-2025).

Las partes acuerdan comenzar a negociar la renovación de esta Convención con tres (3) meses de anticipación a la fecha de finalización de la vigencia del presente Convenio. Si no llegaran a un acuerdo durante ese lapso el Convenio Colectivo de Trabajo permanecerá vigente en todas sus cláusulas hasta alcanzarse uno nuevo. Sin perjuicio de ello, cuando razones excepcionales en el marco de la economía nacional lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales.

Las partes acuerdan que lo establecido en el articulado de este Convenio Colectivo de Trabajo y sus Anexos y Actas Complementarias, conjuntamente a la legislación que resulte aplicable a todos los trabajadores dependientes del sector privado, constituirán en lo sucesivo la única normativa a regir las relaciones laborales del personal alcanzado, reemplazando y dejando sin efecto, salvo que se indique expresamente lo contrario, todo convenio colectivo, toda disposición, acto normativo, acuerdo o criterio vigente en el pasado y en la Empresa.

#### Art. 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAL COMPRENDIDO

El presente convenio será de aplicación a las dependencias de la EMPRESA y actividades que la misma desarrolle y las que en el futuro pudieran incorporarse en las distintas etapas de ejecución de su objeto social en la localidad de Sauce Viejo, Provincia de Santa Fe en correspondencia con el

alcance personal y territorial de la ASOCIACIÓN y en forma exclusiva a la CENTRAL TÉRMICA BRIGADIER LÓPEZ (en adelante "La EMPRESA").

Se incluye en el presente Convenio a todo el personal en relación de dependencia que posea título universitario reconocido en el país que desempeñen actividades existentes o a crearse en la EMPRESA inherentes a su formación profesional en correspondencia con el alcance personal de la Asociación. Dicho personal tendrá asignados niveles incluidos en el Art. 19 y aquellos que pudieran crearse en el futuro.

El personal de la EMPRESA excluido de los alcances del presente convenio, a la fecha de su celebración se detalla en el ANEXO I.

#### **Art. 4.- COMPROMISOS MUTUOS. OBJETIVOS COMUNES**

Las partes reconocen y aceptan como objetivo intrínseco de esta actividad que el servicio de generación de energía eléctrica se satisfaga bajo parámetros de eficiencia y calidad, comprometiendo todos los esfuerzos para ello.

La generación de energía eléctrica, por el carácter de servicio estratégico y esencial que posee para toda la comunidad, exige a las partes la preservación de armoniosas relaciones laborales, empleándose las nuevas técnicas laborales y de gestión que permitan el cumplimiento de las pautas aquí definidas.

Estas modernas técnicas laborales y de gestión, permitirán los incrementos de productividad necesarios para el apropiado desarrollo de esta actividad y el tratamiento de los problemas inherentes a la capacitación de los recursos humanos que se desenvuelven en la misma, y este Convenio Colectivo de Trabajo será una de las herramientas, en esta nueva etapa convencional que se inicia, donde se consolidará una relación profesional caracterizada por la cooperación, respeto mutuo, confianza y buena fe.

El sector empresario y la representación sindical ratifican por este medio el valor preponderante que adquiere el recurso humano, para lo cual alentarán la integración, comunicación y participación necesaria, el mejoramiento permanente del clima laboral, la calidad, el desarrollo y capacitación del mismo. Finalmente, las partes coinciden en la necesidad de adoptar todas las medidas y recaudos necesarios para proteger apropiadamente el normal desarrollo de esta actividad, comprometiéndose, ante situaciones conflictivas que pudieran existir, a no adoptar ningún tipo de medidas de acción directa sin agotar la instancia prevista en el presente Convenio, con el único y exclusivo propósito de resguardar el servicio de energía eléctrica en su faz de generación.

#### **Art. 5.- ESTABILIDAD**

LA EMPRESA reconoce al conjunto de los trabajadores el derecho a un tratamiento equitativo y justo dentro del marco laboral acordado en el presente convenio. Por lo tanto, no podrá hacer discriminaciones ni disponer sanciones disciplinarias ni la cesantía de un trabajador por razones de raza, sexo, políticas, gremiales y/o religiosas.

Por lo expuesto los trabajadores gozarán de la estabilidad laboral que brinda la legislación laboral vigente y/o la que a futuro la sustituya o modifique.

## Art. 6.- HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La EMPRESA se compromete a cumplir con las leyes o normas vigentes y las que se dicten en el futuro, relativas a higiene y seguridad en el trabajo.

A efectos de garantizar la aplicación efectiva de las condiciones de higiene y seguridad, la Empresa instrumentará las acciones necesarias para dar cumplimiento a la normativa vigente. Asimismo, procurará hacer uso de los adelantos técnicos para mantener en las mejores condiciones todos los ambientes de trabajo, con la colaboración de los empleados y como un modo de concretar los objetivos plasmados en la presente convención.

Los empleados deberán someterse a los exámenes médicos periódicos y/o preventivos que las normas establezcan.

## Art. 7.- COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

Las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales, con el propósito de asegurar el progreso y consolidación de la actividad, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, como así también la claridad de la normativa que las regula.

A fin de consolidar el objetivo antes referido, se acuerda crear una Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI), la que constituye el mayor nivel de diálogo entre la Empresa y la APUAYE, la que estará conformada por dos (2) miembros en representación de cada parte, conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y su reglamentación pertinente.

La lista de miembros de cada representación, así como las normas para su funcionamiento y el procedimiento de sustanciación se establecen en el ANEXO II.

Serán facultades de esta Comisión:

- a) Aclarar el contenido del Convenio ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
- b) Las partes acuerdan, asimismo, no adoptar ningún tipo de medidas de acción directa sin agotar la instancia prevista en el presente Convenio, y posteriormente la de conciliación obligatoria legal previa de la Ley N° 14.786 y/o instancia obligatoria de conciliación vigente o las que en el futuro la sustituyan.
- c) Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando resolverlos adecuadamente.
- d) Apoyar la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados en esta Convención.

Agotadas las instancias de autocomposición, las partes procederán conforme a lo regulado en la legislación vigente en la materia.

Queda establecido que aquella información sensible que se comparta en el seno de esa Comisión no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa

IF-2025-84898859-APN-DNC#MCH  
RE-2024-15438858-APN-DND#JCM

autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones podrá quedar asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión establezca para su funcionamiento.

**Art. 8.- CÓMPUTO POR ANTIGÜEDAD.**

La antigüedad reconocida para el personal comprendido será la que establece la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 18.

Para el personal que ingresare al ámbito de aplicación personal del presente acuerdo el cómputo de antigüedad se efectuará sobre la base del tiempo de servicio en la Empresa.

Se computará también como servicio efectivo el tiempo prestado para ocupar cargos electivos en la Asociación, o en el orden nacional, provincial o municipal.

**Art. 9.- POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE INTEGRACIÓN PARA DISCAPACITADOS.**

Las Partes garantizarán la promoción de políticas específicas para la real integración de los trabajadores discapacitados, de manera que se posibilite el acceso al empleo facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución efectiva de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el desarrollo de sus potencialidades, la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades.

## CAPITULO II

### MODALIDADES DE TRABAJO

#### Art. 10.- JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores se desempeñarán en jornadas laborales de ocho (8) horas por día de lunes a viernes, contando con un descanso no remunerado de una hora intermedia que podrá utilizar el trabajador en beneficio propio.

Si por razones atinentes a la prestación del servicio que cumple la Empresa fuera necesario prolongar ocasionalmente la jornada diaria, las horas trabajadas en exceso serán abonadas como horas suplementarias.

En todos los casos deberá observarse el descanso diario mínimo entre jornada y jornada establecido por la legislación vigente.

LAS PARTES acuerdan que, al sólo efecto del pago de horas suplementarias, para reducir los sueldos mensuales a jornal diario se computarán ciento setenta y seis (176) horas mensuales.

La Empresa deberá abonar a los trabajadores que prestaren servicios en horas suplementarias, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado, domingos y feriados.

#### Art. 11.- COMPATIBILIDADES

Las tareas u ocupaciones de orden particular que el profesional realice fuera del ámbito de la Empresa deberán ajustarse a la siguiente reglamentación:

- a) Ningún profesional universitario podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros, en todo aquello relacionado con actuaciones en gestión en el ámbito de la Empresa, o asesorar o tener vinculación de cualquier naturaleza con proveedores y/o clientes de la empresa.
- b) Ningún profesional universitario podrá efectuar actividad ajena a la Empresa durante su horario de trabajo.

#### Art. 12.- REEMPLAZOS PROVISIONALES

Los cargos de trabajo no cubiertos por ausencia transitoria de su titular, y siempre que fuera necesario, serán desempeñados por otro trabajador designado por LA EMPRESA, que responda a las condiciones y requisitos de promoción previstos en este Convenio, por el tiempo que demande la cobertura provisional del cargo. Con carácter de "adicional por reemplazo" el Trabajador percibirá la eventual diferencia remunerativa que exista entre su cargo y la del cargo reemplazado, por el período que dure dicha prestación.

Durante el plazo de hasta 6 (seis) meses continuos o no, en un mismo período, se le podrá encomendar a un trabajador tareas correspondientes a un cargo de nivel salarial superior, sin que ello implique su promoción y/o ascenso. Transcurrido dicho plazo el trabajador tendrá derecho a gozar definitivamente del sueldo asignado a la categoría que reemplazó.

Se entiende por período a este efecto el transcurso de 12 meses consecutivos a contar desde el momento en que el Trabajador inicie las tareas correspondientes a un cargo de nivel salarial superior.

#### **Art. 13.- CUBRIMIENTO DE VACANTES**

La EMPRESA es la que tiene la facultad de decidir cubrir una vacante, en ejercicio pleno de sus facultades de Organización y Dirección. Se considerará que existe una vacante cuando exista, un puesto de trabajo sin titular en forma definitiva, así como también cuando debido a modificación o reestructuración de secciones u oficinas se crearan nuevos puestos.

Las vacantes como norma general serán cubiertas por promociones o nuevos ingresos.

Para ello la EMPRESA tendrá en cuenta la capacidad, experiencia, conducta, desempeño y capacitación de los eventuales candidatos.

#### **Art. 14.- TRASLADO DEL PERSONAL AL LUGAR DE TRABAJO**

La Empresa se hará cargo de los medios de traslación o transporte entre la ciudad de Santa Fe/Paraná y la Empresa revistiendo el mismo, carácter de beneficio social no remunerativo, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 103 bis de la LCT.



## CAPITULO III

### LICENCIAS

#### Art. 15.- LICENCIAS Y PERMISOS

##### 15.1.- Licencia Anual Ordinaria

Los empleados gozarán de las vacaciones anuales conforme al criterio que se establece en el presente artículo, siguiendo para ello el cómputo que a continuación se establece:

Rango de años de servicio	Días hábiles de vacaciones
Hasta 5 años de servicio	10 días hábiles
De 5 a 10 años de servicio	15 días hábiles
De 10 a 15 años de servicio	20 días hábiles
De 15 a 20 años de servicio	25 días hábiles
Más de 20 años de servicio	30 días hábiles

Dado las especiales características de continuidad que requiere la generación de energía eléctrica la Empresa concederá el goce de vacaciones en cualquier época del año, ajustándose al Art. 154 de la LCT

La licencia ordinaria será suspendida automáticamente en los siguientes casos:

- Por enfermedad o accidente inculpable del titular, debidamente justificados.
- Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

La empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual debido a graves razones del servicio tomando a su cargo los gastos de traslado y su hospedaje incurridos y comprobados.

La Retribución por Vacaciones se abonará siguiendo los lineamientos establecidos en la LCT.

##### 15.2 Licencia por Maternidad

Será de aplicación la normativa legal vigente.

##### 15.3 Licencias Especiales

El profesional gozará de las siguientes licencias pagas:

- Por matrimonio: doce (12) días corridos (podrán acumularse a la licencia anual ordinaria).
- Por matrimonio de hijos, padres o hermanos: dos (2) días corridos.
- Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: dos (2) días corridos, de los cuales al menos uno (1) de ellos deberá ser hábil.

- d) Por fallecimiento.  
Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio, padres o hijos: cuatro (4) días corridos.  
De hermanos o nietos: dos (2) días corridos.  
De abuelos y/o suegros del trabajador: un (1) día.  
De cuñados, yernos o nueras: un (1) día.
- e) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar.  
Por consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar, se otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta diez (10) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquellos, revista extrema gravedad comprobable por el servicio médico empresario, esta licencia podrá ampliarse hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario.  
En todos los casos los profesionales deberán certificar el hecho invocado y la Empresa podrá constatarlo y evaluarlo a través de su Servicio Médico.  
Esta licencia se otorgará únicamente cuando el trabajador sea la única persona del grupo familiar que pueda atender al familiar enfermo.
- f) Por examen.  
Para rendir examen de estudios de posgrado, maestrías y/o especialización: hasta 2 (dos) días hábiles por examen con un máximo de doce (12) días hábiles por año calendario y en el supuesto que se trate de programas de estudio de interés a la actividad específica de la Empresa. Cabe destacar que la presente convención encuadra exclusivamente a profesionales universitarios, por esta razón sólo se hace referencia a los estudios de posgrado.  
En cada caso, para poder gozar de esta licencia especial deberá pautar previamente ello entre el profesional y la Empresa con anticipación, debiendo obtener en forma previa la autorización de RR.HH.
- g) Por cada mudanza: un (1) día por año aniversario.  
h) Por cada donación de sangre: un (1) día.  
i) Por cada citación judicial: Se otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente, tal como impone la normativa vigente.

#### 15.4 Licencia sin goce de haberes

Cuando el profesional fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos en Orden Nacional, Provincial o Municipal o en cualquier otro organismo que requiera representación gremial, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

En todos los casos incluidos en este punto el tiempo que dure esta licencia se considerará como efectivamente trabajada para computar la antigüedad a todos los efectos legales y convencionales.

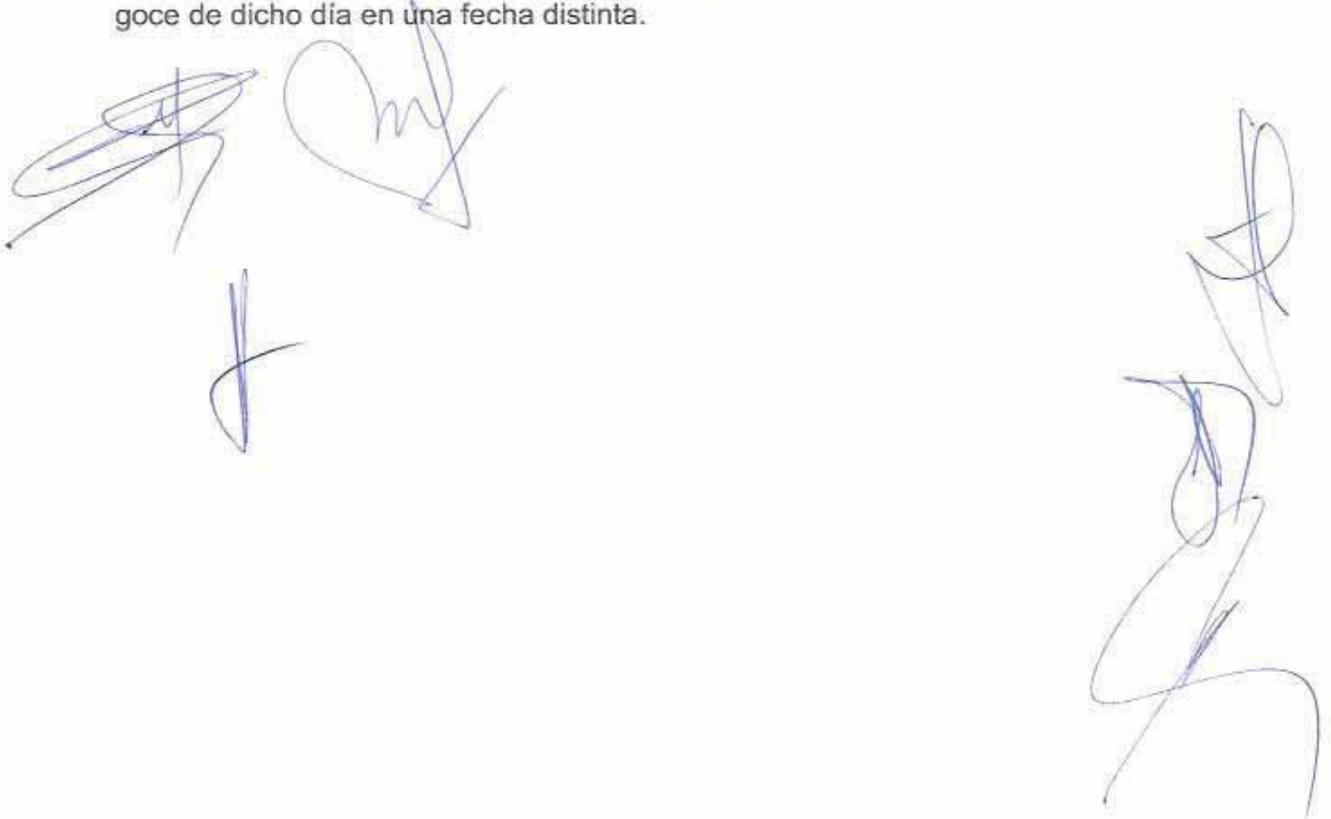
**Art. 16.- LICENCIA POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO**

Serán de aplicación las disposiciones legales vigentes al momento del infortunio.

**Art. 17.- FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES**

A los efectos del presente convenio, serán considerados feriados nacionales obligatorios y días no laborables, los previstos en la legislación laboral vigente o las que las reemplacen o modifiquen en el futuro, incluyéndose los feriados de orden provincial.

Se otorgará asueto con goce de haberes a todo el personal comprendido en el presente "Convenio" el 13 de Julio de cada año por celebrarse en esa fecha el día del Trabajador de la Electricidad. A aquellos profesionales cuya presencia resulte indispensable para la atención del servicio se les otorgará el efectivo goce de dicho día en una fecha distinta.



## CAPITULO IV

### NIVELES, REMUNERACIONES, BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES

#### Art. 18.- NIVELES LABORALES. CARGOS Y/O FUNCIONES

Todo el personal profesional comprendido en este Convenio será clasificado entre los Niveles Laborales U a U-IV.

Estos niveles tendrán correlación, siguiendo un orden jerárquico con los Cargos y/o Funciones, actuales o a crearse en la estructura organizativa de la Empresa que estuvieren o fuesen cubiertos por un profesional, en correspondencia con el alcance personal y territorial de la Asociación.

La correlación de los niveles con cargos y/o funciones, serán las indicadas en el ANEXO III.

#### Art. 19.- NIVELES. BANDAS DE SUELDO BÁSICO MENSUAL

Las partes acuerdan que el personal comprendido estará encuadrado en los niveles U a U-IV.

La empresa encuadrará a cada trabajador en el nivel que le corresponda según la evaluación del cargo, funciones y tareas que efectivamente desarrolla.

Para cada uno de los niveles que surgen de la aplicación del presente artículo, se fijan las siguientes bandas salariales donde el valor inicial es el mínimo salario básico de las mismas según se indica a continuación:

Niveles	Función	Bandas de Sueldo Básico Mensual
U-IV	Profesional Experto	3.053.307 / 3.718.781
U-III	Profesional Especialista	2.387.866 / 3.053.306
U-II	Profesional Asistente	1.761.539 / 2.387.865
U-I	Joven Profesional	1.252.655 / 1.761.538
U	Ingresante	727.051 / 1.252.654

La Empresa posibilitará a los trabajadores comprendidos un recorrido dentro de la banda salarial de cada nivel, en función de los mayores requisitos que demande la realización de tareas en continua evolución tecnológica y a la mayor formación profesional adquirida en base a sus conocimientos y experiencia.

Los trabajadores comprendidos podrán cambiar a un nivel superior si es seleccionado por la empresa entre los postulantes al cargo por su merecimiento, experiencia, capacidad y formación profesional para desarrollar las funciones y tareas en el nivel superior o por cambio de la tecnología o si por jerarquización de las tareas o funciones asignadas la empresa decide recategorizar las mismas en un nivel superior.

En el caso del nivel U Ingresante su permanencia en el mismo nivel no podrá exceder de 12 meses, finalizados los cuales, o antes de dicho periodo a criterio de la empresa, pasará automáticamente al nivel U-I Joven Profesional.

IF: 2025-04898859-APN-DNC#MCH  
RE-2024-155435858-APN-DID#JCM

## **Art. 20.- BONIFICACIÓN POR TAREA PROFESIONAL UNIVERSITARIA**

El personal incluido en este CONVENIO percibirá, en correspondencia a su capacitación universitaria y a la tarea que en virtud de la misma realiza, una "Bonificación por Tarea Profesional Universitaria" con carácter remunerativo equivalente al veinte por ciento (20%) de su Sueldo Básico Mensual.

## **Art. 21.- GUARDIA PASIVA**

Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas deban estar a disposición de la EMPRESA en guardia pasiva para atender emergencias del servicio fuera de sus horarios normales de trabajo, percibirán una bonificación adicional por "Guardia Pasiva" equivalente al diez (10) por ciento del Sueldo Básico Mensual. Para ello deberá estar efectivamente localizable y permanecer en un radio de acción razonable, para la correcta atención del servicio requerido, entendiéndose como tal a aquella distancia que le permita acudir a la empresa en un plazo que no excedan las 2 horas contadas desde el momento de ser convocado.

Esta bonificación podrá ser aplicada por la EMPRESA en forma transitoria o permanente. En ambos casos se dejará de abonar en forma inmediata cuando el empleado deje de estar efectivamente a disposición de la EMPRESA fuera de sus horarios normales de trabajo, no generándose en este último supuesto derechos adquiridos ni derecho a compensación alguna.

El régimen de Disponibilidad deberá contemplar una afectación que en ningún caso sea superior a los quince (15) días continuados. Deberá disponerse de igual período de "descanso" antes de asumir la siguiente guardia.

En caso de que este personal en uso del descanso referido precedentemente debiera concurrir al lugar de trabajo para atender emergencias, las horas trabajadas le serán abonadas como horas extras.

## **Art. 22.- BONIFICACIÓN POR TRABAJO MEDIANTE TURNOS ROTATIVOS.**

En la actualidad el personal no cumple tareas en turno diagramado, en el caso que en un futuro ello fuese necesario se regulará el mismo en el marco de la CAI.

## **Art. 23.- ASIGNACIONES FAMILIARES**

Se procederá conforme a lo dispuesto en las normas legales vigentes al momento en que se proceda al pago de estos beneficios.

## **Art. 24.- BONO ANUAL**

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en el presente Convenio, un bono anual equivalente a dos (2) Sueldos Mensuales, normales y habituales.

Asimismo, la empresa observará el desempeño individual y resultados corporativos con criterios claramente cuantificables, siendo los mismos

pasibles de revisión en el marco de la Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI).

### REGLAMENTACIÓN PARA EL PAGO DEL BONO ANUAL

El Bono Anual se ajustará a las condiciones que se detallan a continuación:

1º) Personal con menos de un (1) año de antigüedad: Se les liquidará el 8,33% del Sueldo Mensual por cada mes entero trabajado.

2º) La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto del bono anual, será la que se determine al 31 de diciembre.

3º) Personal egresado por su voluntad, fallecidos o jubilados: El Bono Anual se liquidará en base al Sueldo Mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

a) Al personal que al día de su renuncia por jubilación o de su fallecimiento, haya cumplido 180 días de trabajo en el año, se le debe abonar el total del Bono Anual como si hubiese trabajado hasta el 31 de diciembre, de acuerdo a la reglamentación vigente.

b) Al personal que no hubiese cumplido los 180 días de trabajo en el año, la Bonificación se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base 360 días de trabajo y 180 días de trabajo para el profesional que fallece

4º) Fecha de Pago. El Bono Anual se hará efectivo dentro del 1er bimestre del año posterior al período evaluado.

### **Art. 25.- COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA**

La Empresa dispone del beneficio de comedor en planta donde el personal gozará gratuitamente de la prestación. Si el comedor dejara de funcionar, por cualquier causa, la Empresa deberá hacerse cargo de los gastos que incurriera razonablemente el trabajador para su adecuada alimentación. En dicho caso la suma a reconocer será fijada y actualizada en el ámbito de la CAI (Anexo II) Para aquellos trabajadores que realicen horas extraordinarias, y sólo por aquellos días en que dicha prestación exceda las dos (2) horas, la EMPRESA facilitará infusiones / bebidas o refrigerio.

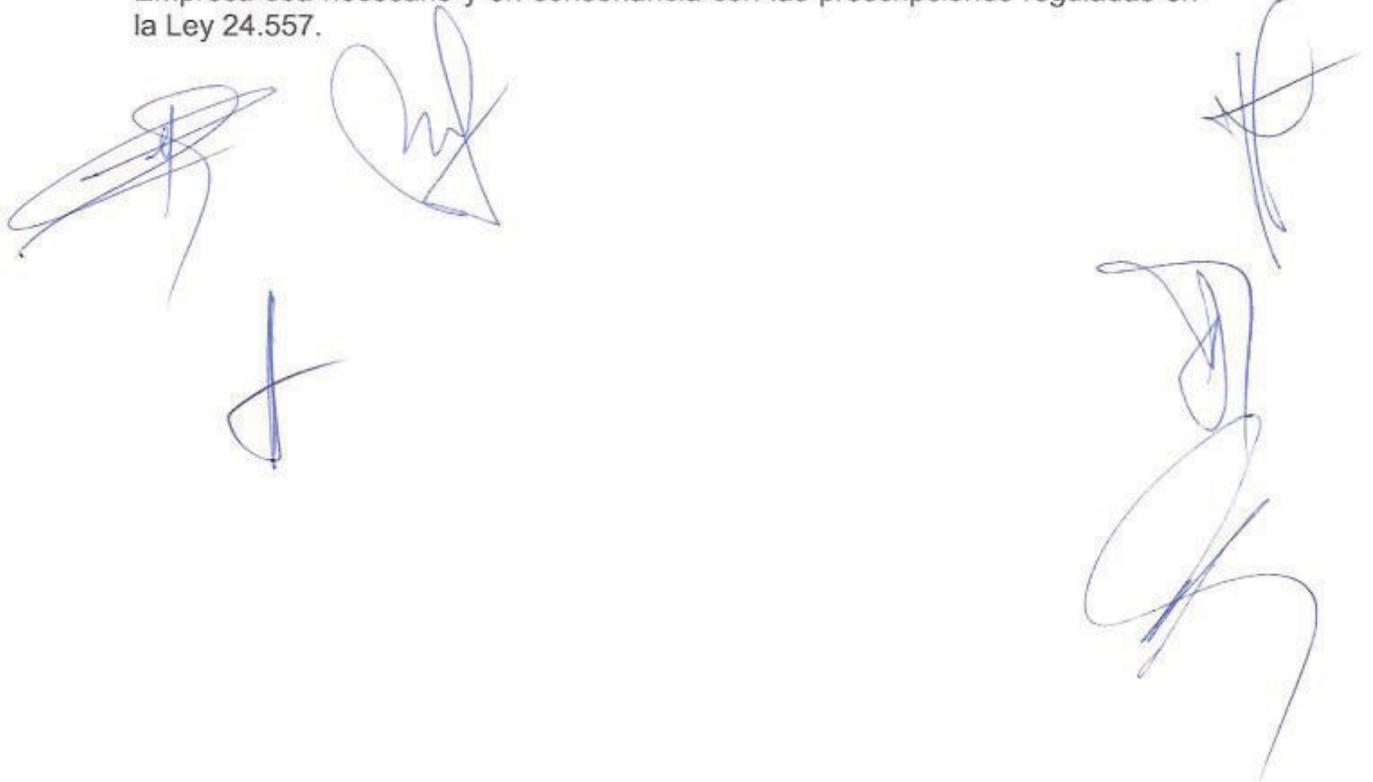
Dicho beneficio no tendrá carácter remuneratorio, considerándose comprendido dentro de lo previsto en el Art. 103 bis inciso a) de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Art. 26.- COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRASLADO**

Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su lugar de trabajo por motivos laborables, la Empresa reconocerá, mediante autorización previa y la presentación de los comprobantes respectivos, todos los gastos en lo que deba incurrir, sean éstos por comidas, alojamientos, transportes, etc. Los mencionados gastos podrán ser cancelados en forma directa por la Empresa.

**Art. 27.- COMPENSACIÓN POR GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE**

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del profesional comisionado para realizar tareas fuera de la empresa por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, conforme a las disposiciones legales vigentes, la Empresa se hará cargo prioritariamente, hasta tanto intervenga la Administradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar o persona autorizada, cuando a criterio de la Empresa sea necesario y en consonancia con las prescripciones reguladas en la Ley 24.557.

The image contains several handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are three distinct signatures. On the right side, there are two larger, more complex signatures. The signatures are scattered across the lower half of the page.

## CAPITULO V

### BENEFICIOS AL PERSONAL

#### Art. 28.- BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que hayan cumplido veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicio en la Empresa, accederán a una bonificación especial equivalente a un monto igual al total de las remuneraciones percibidas en el mes (SMNH) que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

Al personal femenino se lo otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete (17), veintidós (22), veintisiete (27) y treinta y dos (32) años de servicio.

La retribución especial prevista precedentemente, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta (40) años de servicio en el caso del hombre y treinta y siete (37) en el de la mujer.

A los fines del pago del Sueldo Anual Complementario esta bonificación no integrará la base de cálculo semestral para la determinación de cada una de las cuotas del SAC, ello en virtud de abonarse junto a la misma el 8,33 % de su valor en concepto de SAC sobre Bonificación por Años de Servicios.

La empresa abonará esta Bonificación dentro de los 30 días posteriores a la fecha que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas en el presente artículo.

#### Art. 29.- INDEMNIZACION ESPECIAL POR JUBILACIÓN ORDINARIA O FALLECIMIENTO

El profesional que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria o por invalidez como también al derecho habiente del profesional fallecido en actividad, percibirá al retirarse o a su deceso, respectivamente, una indemnización equivalente a diez (10) meses de su última Remuneración, Normal, Habitual y Permanente.

Esta indemnización se acordará cuando el profesional tuviere como mínimo cinco (5) años de antigüedad reconocida en la EMPRESA. Cuando dicha antigüedad fuera superior a cinco (5) años la indemnización se incrementará en un dos por ciento (2%) por cada año que exceda los cinco (5) primeros. Para acceder a este beneficio, el personal deberá acceder al beneficio jubilatorio una vez alcanzado el mínimo legal requerido para la jubilación ordinaria o en su defecto el requerido para el régimen especial establecido en el Decreto 937/74. El pago de la indemnización prevista en este artículo se efectuará en base al salario mensual normal y habitual que el trabajador que se jubile tuviere asignada al último día de prestación de servicios.

La antigüedad se computará según lo establecido en el Art. 8.

Los beneficios mencionados precedentemente no excluyen a los que legalmente correspondieren.

Este beneficio estará condicionado a que el personal profesional alcanzado inicie los trámites pertinentes dentro de los 30 días posteriores de haber cumplido con los requisitos mínimos para acceder a su jubilación ordinaria y

RE-2024-155438838-APN-DND#MCH  
BNC#MCH  
BID#JCM

cese en la relación laboral al obtener el beneficio.

Los plazos previstos en el art 252 de la LCT comenzarán a correr a partir de la fecha de la entrega al profesional de los certificados correspondientes para iniciar el trámite.

La indemnización será percibida cumplidas las condiciones mencionadas, al cesar efectivamente en el servicio.

A los fines de la liquidación de la presente indemnización se acuerda expresamente que las fracciones superiores a seis meses se consideren como un año a los efectos del cómputo de la antigüedad.

Las indemnizaciones correspondientes al presente artículo estarán exentas de descuentos por aportes y contribuciones con destino a la Seguridad Social e impositivos, por desaparecer la fuente de ingresos.

### **Art. 30.- ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL**

La EMPRESA abonará al personal en actividad una suma adicional en concepto de contribución al turismo social, la que será equivalente a un salario mínimo vital y móvil vigente, la cual se hará efectiva con los haberes del mes de septiembre de cada año, exhibiendo naturaleza no remunerativa a todos los efectos, conforme lo define el artículo 103 bis de LCT.

### **Art. 31.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL**

Conforme a los compromisos mutuos y objetivos comunes concertados en este Convenio Colectivo de Trabajo, la capacitación y formación profesional resultará un componente indispensable en la valorización del personal como factor estratégico y preponderante para la satisfacción de los fines regulados en esta convención.

La Empresa desarrollará una amplia política de capacitación y formación profesional de sus recursos humanos, planificada sobre exigencias de calidad en la prestación del servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas y a atender la formación integral del trabajador, para alcanzar su desarrollo laboral y crecimiento personal.

Promoverá en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias.

Las partes se comprometen a efectuar sus mayores esfuerzos, a efectos de posibilitar el logro de los objetivos expuestos, dejan establecido, que la participación del personal en las actividades vinculadas a la capacitación y formación profesional, constituye no tan solo un derecho, sino también una obligación de cumplimiento efectivo, implícita en toda relación laboral.

La representación sindical podrá participar en dicha acción a través de la formulación de aportes, sugerencias y experiencias y, podrá poner a disposición, para los supuestos que la empresa lo acepte, ello a través del ICAPE (INSTITUTO DE CAPACITACION ENERGÉTICA).

### **Art. 32.- PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS**

El Fondo Compensador (FOCOM) funcionará bajo la responsabilidad y administración exclusiva de la ASOCIACIÓN.

Con ese destino la EMPRESA contribuirá mensualmente con un monto equivalente al seis por ciento (6%) sobre el total de las remuneraciones que por todo concepto perciban los profesionales comprendidos en el presente CONVENIO.

Los profesionales adheridos voluntariamente a este Régimen aportarán los porcentajes establecidos en el Reglamento del mismo, los que se detallan a continuación:

Hasta treinta (30) años de edad: cero coma cinco por ciento (0,5%).

De treinta y uno (31) a cuarenta y cinco (45) años de edad: uno por ciento (1%).

De cuarenta y seis (46) a cincuenta (50) años de edad: uno coma cinco por ciento (1,5%).

De cincuenta y uno (51) años de edad en adelante: dos por ciento (2%).

Los porcentajes aplicados en cada caso serán calculados sobre el total de las remuneraciones que por todo concepto perciban dichos profesionales, debiendo la EMPRESA actuar como agente de retención de los importes resultantes, los que se depositarán en una cuenta bancaria de la ASOCIACIÓN prevista a tal efecto dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones.

En el caso de aquellos profesionales incluidos en el "Convenio" que fueran ascendidos por la EMPRESA para ocupar cualquiera de los cargos indicados en el ANEXO I, la misma continuará efectuando las contribuciones y retenciones correspondientes al FOCOM en tanto el trabajador continúe adherido al sistema y trabajando bajo relación de dependencia en la Empresa.

### **Art. 33.- CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL**

La EMPRESA contribuirá a la acción social que desarrolla la ASOCIACIÓN mediante una suma equivalente al cinco por ciento (5%) del total de las remuneraciones que por todo concepto perciban los profesionales comprendidos en el presente CONVENIO. Dichas sumas serán transferidas a una cuenta bancaria de la ASOCIACIÓN prevista a tal efecto dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones.

### **Art. 34.- CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS POR FALLECIMIENTO**

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará los gastos de sepelio hasta la suma correspondiente a un Sueldo Básico Mensual de la categoría U-I y en los casos en que el mismo se encontrare comisionado por razones de servicio, tomará a su cargo, además, los gastos que demande el traslado de sus restos al lugar de su residencia a pedido de sus derechohabientes. Asimismo, la Empresa abonará los gastos de viaje de hasta dos (2) familiares o personas autorizados por los mismos para trasladarse al lugar del fallecimiento.

**Art. 35.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES**

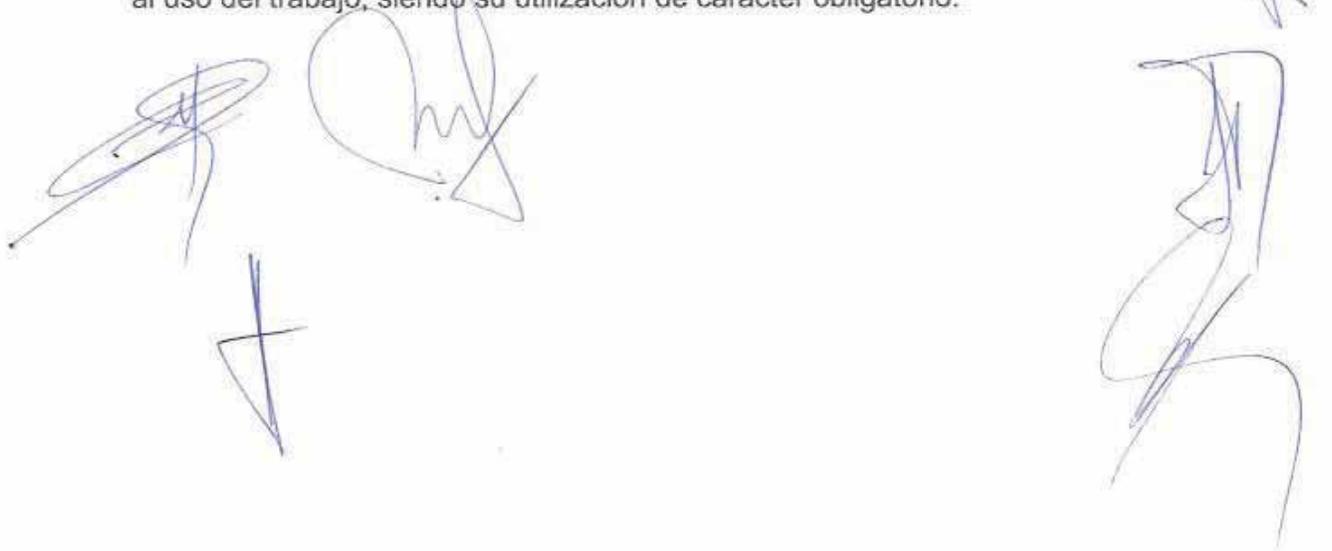
La EMPRESA reconoce a la Obra Social de los Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (OSPUAYE) como Obra Social de la actividad para el personal comprendido en este Convenio, con ajuste a la legislación vigente.

**Art. 36.- SEGURO DE VIDA**

Independientemente de los seguros e indemnizaciones legales que pudieran corresponder, la EMPRESA tomará a su cargo el importe de la prima de un Seguro de Vida Colectivo que cubra los riesgos de muerte, accidente e incapacidad total y parcial que ampare al personal comprendido en este "Convenio". Dicho seguro será suscripto por un capital asegurado equivalente a veinte (20) Sueldos Mensuales.

**Art. 37.- ROPA DE TRABAJO**

En relación a la provisión de Ropa de Trabajo, la EMPRESA entregará anualmente para el período estival e invernal, las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, siendo su utilización de carácter obligatorio.



## CAPITULO VI

### REPRESENTACIÓN GREMIAL

#### Art. 38.- ACTIVIDAD GREMIAL

La EMPRESA reconoce a APUAYE como representante exclusiva de los profesionales universitarios. El número de delegados del personal se ajustará a la proporcionalidad del Artículo 45 de la Ley N° 23.551. Teniendo éstos un crédito, horario máximo de ocho (8) horas mensuales no acumulables, lapso durante el cual estarán relevados de prestar servicios, siempre y cuando exista pedido expreso y anticipado de APUAYE.

Asimismo, los profesionales designados para participar en el Congreso de Delegados de APUAYE y/o Comisión Paritaria gozarán de licencia con goce de haberes limitada a los tiempos que deban emplear en asistir a los compromisos que demande tal asignación.

La Empresa concederá permisos gremiales sin goce de haberes de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23.551 a los profesionales que ocupen cargos electivos o representativos en la Asociación.

Sin perjuicio de ello, la Empresa asume el compromiso de reconocer un (1) permiso gremial con goce de sueldo para un profesional incluido en su dotación en tanto ocupe cargos electivos y deje de prestar servicios para desarrollar tareas sindicales.

A todos los trabajadores que se otorguen los permisos que se determinan en el presente artículo, la Empresa deberá abonar los salarios y otros beneficios incluidos en el presente Convenio, como si estuviesen efectivamente trabajando en la misma.

#### Art. 39.- RETENCIONES AL PERSONAL

En materia de aportes a retener por la Empresa, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajustarán a las disposiciones legales vigentes de aplicación en la materia, o las que rijan en el futuro.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en las cuentas que la entidad gremial indique, acompañadas de planillas en las que se detallará la suma retenida a cada uno de los trabajadores, con constancia del concepto de que se trate.

#### Art. 40.- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

Se establece una contribución solidaria a favor de APUAYE y a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistente en el aporte del dos por ciento (2%) calculado sobre la totalidad de las remuneraciones que estos perciban por todo concepto, con sustento en los términos de lo normado en el art. 9, segundo párrafo, de la ley 14.250 (to. 2004).

Este aporte tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia, actualización y/o renovación parcial o total del Convenio Colectivo de Trabajo. Los profesionales afiliados a APUAYE compensarán este aporte hasta su concurrencia con la cuota sindical.

La EMPRESA actuará como agente de retención de la contribución mencionada precedentemente. Los importes resultantes serán transferidos mensualmente a una cuenta bancaria de APUAYE prevista a tal efecto dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones, entregándose simultáneamente a la Asociación una nómina ordenada alfabéticamente del personal alcanzado indicando en cada caso el monto del aporte con el agregado del número total de profesionales y los montos globales transferidos.

Esta cláusula tendrá validez durante toda la vigencia inicial prevista en el Art. 2 del presente convenio.

#### **Art. 41.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD GREMIAL**

La EMPRESA proveerá un espacio para colocar una cartelera informativa exclusiva de la Asociación en un lugar a convenir, con el fin de exhibir resoluciones, circulares y comunicados de interés gremial.

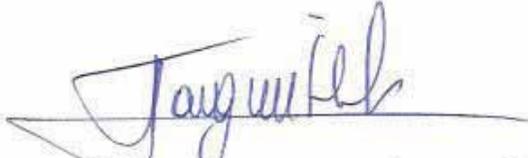
#### **Art. 42.- IMPRESIÓN DEL CONVENIO**

La impresión del Convenio Colectivo de Trabajo estará a cargo de la Empresa, la que deberá entregar un ejemplar del mismo a cada trabajador.

  
ING CARLOS OJETTO

  
MANUEL ALMIRÓN

  
TORRE JAVIER A

  
DR. LEONARDO FAIGUENBLAT

  
Luis Angel Discenza

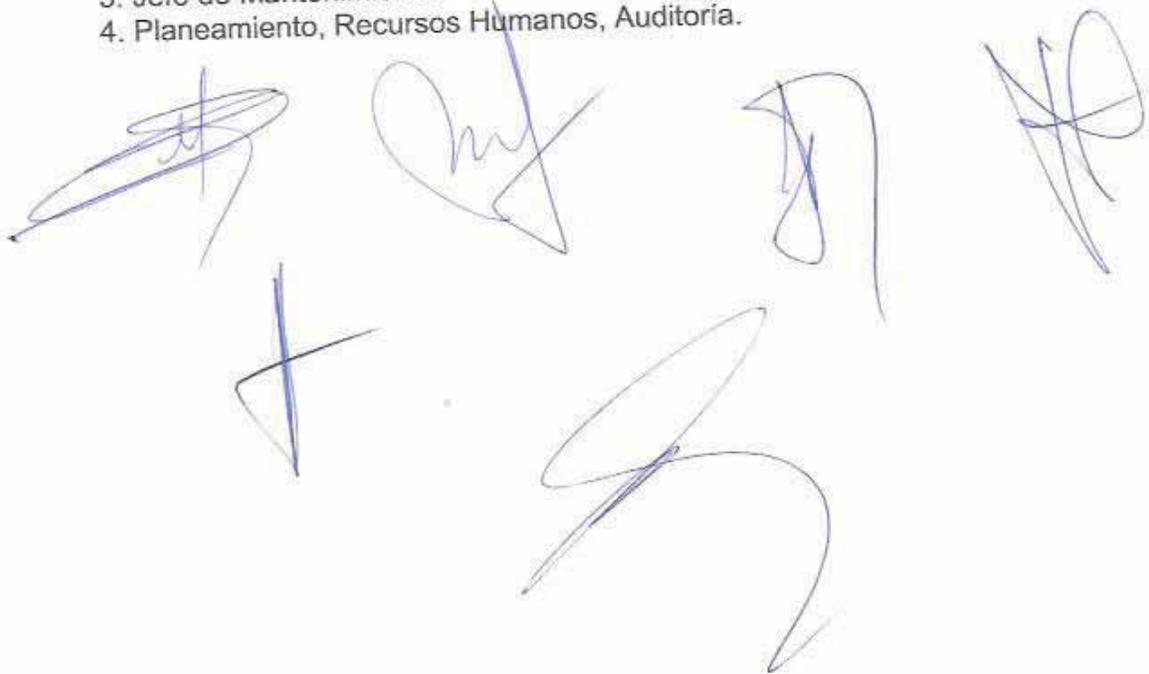
  
Bernabé

## ANEXO I

### PERSONAL EXCLUIDO

Quedan únicamente excluidos del presente convenio colectivo de trabajo los profesionales universitarios que ocupen en forma definitiva la titularidad de los siguientes cargos previstos en la estructura organizativa de la Empresa;

1. Gerente de Planta.
2. Jefe de Operaciones/Producción.
3. Jefe de Mantenimiento
4. Planeamiento, Recursos Humanos, Auditoría.



## ANEXO II

### COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 10 días del mes de diciembre de 2024 (10-12-2024), entre la Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (APUAYE), Personería Gremial N° 698, con domicilio legal en Reconquista 1048, piso 8°, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ingeniero Carlos CORTIZO y el Dr. Manuel ALMIRON, con el asesoramiento legal del Dr. Leonardo FAIGUENBLAT, y la empresa CENTRAL PUERTO S.A.- CT. BRIGADIER LÓPEZ (en adelante "LA EMPRESA"), con domicilio legal con domicilio legal en Av. Tomas Alva Edison 2701, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Lic. Javier Alejandro Torre, en su calidad de Apoderado y el Lic. Hernán Lino, Jefe de Recursos Humanos Plantas, con el asesoramiento legal del Dr. Luis Discenza, convienen lo siguiente:

**PRIMERO.** Constituir la "Comisión de Autocomposición e Interpretación" (C.A.I.), establecida en el Art. 7 del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes y establecer las normas para su funcionamiento.

**SEGUNDO.** Los integrantes de la misma se detallan a continuación:

Miembros Titulares:

- Carlos Cortizo y Manuel Almirón (APUAYE).
- Javier Torre y Hernán Lino (CENTRAL PUERTO S.A.- CT. BRIGADIER LÓPEZ)

**TERCERO.** Las condiciones y normativas para el funcionamiento de la C.A.I. se enuncian a continuación:

3.1) La C.A.I. deberá reunirse ante el requerimiento de cualquiera de las partes. Cuando se invoquen razones de urgencia, graves e impostergables, la C.A.I. deberá abocarse al tratamiento del o los temas sometidos a su consideración en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles de recepcionada la convocatoria.

Para el tratamiento de situaciones que no sean las citadas precedentemente o de temas vinculados a la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo, la reunión de la C.A.I. deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la convocatoria.

3.2) La Convocatoria deberá ser cursada por la convocante en forma fehaciente que a los fines de la presente se entiende (por escrito, fax, e-mail, etc.), indicando el temario correspondiente, quedando a su cargo la confirmación de la debida recepción por todos los interesados.

3.3) Las reuniones de la C.A.I. pueden llevarse a cabo indistintamente en la sede de la EMPRESA o en sede de APUAYE en el horario a designar en cada caso. Podrán proponerse otros lugares de reunión, previa conformidad de los restantes integrantes de la Comisión.

3.4) La C.A.I. deberá expedirse acerca de los diferendos o temas puestos a su consideración en un plazo que no podrá ser superior a los quince (15) días hábiles a partir de su tratamiento. Si transcurrido dicho plazo, las partes no llegaran a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá tomar cualquier acción a la que tuviera derecho conforme la normativa aplicable.

3.5) Las resoluciones deberán ser adoptadas con el acuerdo de al menos un miembro de cada una de las partes.

3.6) Se labrará un acta circunstanciada en la que se indicarán los temas tratados en el marco de la C.A.I., que será suscripta por los presentes, procediéndose a su archivo en forma ordenada.

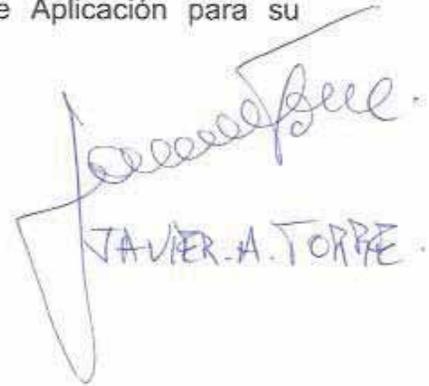
3.7) Al arribarse a una interpretación o solución definitiva respecto de los temas puestos a consideración de la Comisión, se deberán enumerar correlativamente las actas celebradas para su archivo.

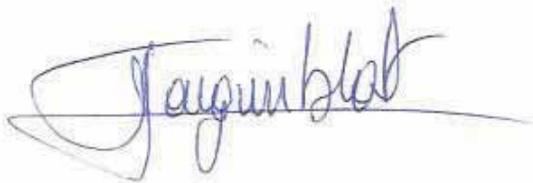
Las resoluciones que adopte la C.A.I. tendrán carácter convencional y serán de cumplimiento efectivo y obligatorio en todo el ámbito de la Empresa.

Leída y ratificada la presente en todos sus términos, las partes firman al pie en el lugar y fecha arriba indicados tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, elevándose la misma a la Autoridad de Aplicación para su correspondiente homologación.

  
CARLOS CORNEJO

  
MANUEL ALMIRÓN

  
JAVIER A. TORRE

  
Jorginblat

  
Luis Angel Discenza

  
Revolino

**ANEXO III  
NIVELES LABORALES**

Nivel	Función y/o Cargo	Conocimientos y experiencia	Responsabilidad Profesional	Capacidad requerida
U	Ingresante	- Título Universitario - Conocimientos básicos de la especialidad	Inicial	Desarrollo profesional y aprendizaje
U-I	Joven Profesional	- Título Universitario - Conocimientos básicos en la especialidad - Profesional en formación	Inicial	De apoyo al superior y de desarrollo profesional
U-II	Profesional asistente	- Conocimientos en la especialidad - Experiencia profesional media	Media	Actitud de liderazgo y trabajo en equipo  De supervisión y seguimiento
U-III	Profesional Especialista	- Conocimiento y experiencia profesional a nivel superior. - Especialista completamente formado - Amplia experiencia en áreas operativas y/o mantenimiento y/o de medio ambiente y/o de ingeniería y/o administrativas y/o otras	Alta	De conducción y ejecución
U-IV	Profesional Experto	- Coordinación de tareas administrativas y/o de gestión ambiental y/o mantenimiento y/u operativas, de proyecto y otras.	Muy Alta	De conducción, coordinación y transmisión de conocimientos

Los niveles correspondientes a cada cargo y/o función serán los mínimos requeridos para su desempeño.

*[Signature]*  
ING. CALESCOTTI

*[Signature]*  
MANUEL ALMIRÓN

*[Signature]*  
JAVIER A. FORRE

*[Signature]*  
DR. LEONARDO FAIBLENSKI

*[Signature]*



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Documentación personal**

**Número:** RE-2024-135435836-APN-DTD#JGM

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Martes 10 de Diciembre de 2024

**Referencia:** Documentación Complementaria

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 26 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2024.12.10 15:34:37 -03:00

Irene Beatriz LOPEZ - 27180855810  
en representación de  
ASOCIACION DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA  
Y LA ENERGIA ELECTRICA - 33550210989

IF-2025-84898859-APN-DNC#MCH

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL  
ELECTRONICA - GDE  
Date: 2024.12.10 15:34:38 -03:00



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
AÑO DE LA RECONSTRUCCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:** IF-2025-84898859-APN-DNC#MCH

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 4 de Agosto de 2025

**Referencia:** Dispo 15-25 CCT 1711-25 "E"

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 28 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2025.08.04 17:12:14 -03:00

CARLOS MAXIMILIANO LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección de Negociación Colectiva  
Ministerio de Capital Humano

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL  
ELECTRONICA - GDE  
Date: 2025.08.04 17:12:16 -03:00