

En la ciudad de Asunción, a los treinta días del mes de abril del año dos mil diez, se rubrica el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, entre la Entidad ITAIPU Binacional, en adelante, la **ITAIPU** y los Sindicatos **SICONAP/S** (Sindicato de Conductores y Servicios del Alto Paraná); **SITRAIBI** (Sindicato de Trabajadores de ITAIPU Binacional), en adelante, los SINDICATOS, con sus representantes debidamente autorizados, ratificando que la negociación colectiva constituye el medio más eficaz para establecer condiciones generales de trabajo, con disposiciones convencionales que obligan a los sujetos signatarios, y cláusulas normativas que se incorporan a los Contratos Individuales.

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1.- **SIGNATARIOS.** Son partes signatarias del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, por un lado, la Entidad **ITAIPU** Binacional, constituida en los términos del artículo III del Tratado suscrito entre la República del Paraguay y la República Federativa del Brasil, el 26 de abril de 1973, con domicilio legal en la ciudad de Asunción, Capital de la República del Paraguay, calle De la Residenta N° 1075, representada por su Director General Paraguayo GUSTAVO CODAS FRIEDMANN, paraguayo, casado, Economista, con Cédula de Identidad Civil N° 520.592, domiciliado en el Área 1, Manzana L, Lote 28, de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; y por su Director Administrativo Ejecutivo CONSTANCIO MENDOZA ORTIZ, paraguayo, casado, Abogado, con Cédula de Identidad Civil N° 1.165.972, domiciliado en el Área 1, Manzana H, Lote 01, de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; y por la otra parte, los Sindicatos **SICONAP/S** (Sindicato de Conductores y Servicios del Alto Paraná), con domicilio legal ubicado en el Barrio Santa Ana – zona Oeste (a dos cuadras de la DINAR), de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, representado por su Secretario General ALDO SNEAD VILLASANTI, paraguayo, casado, empleado, con Cédula de Identidad Civil N° 690.892, domiciliado en el Área 3, Manzana “C”, Lote 20, de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, y por su Secretario de Educación PEDRO GIMÉNEZ ABRAHÁN, paraguayo, divorciado, empleado, con Cédula de Identidad Civil N° 757.440, domiciliado en el Barrio San Blas de la ciudad de Fernando de la Mora, Asunción, Paraguay; **SITRAIBI** (Sindicato de Trabajadores de ITAIPU Binacional), con domicilio legal en el Barrio San Isidro del km. 6, de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, representado por su Secretario General RAMÓN RAMÍREZ DUARTE, paraguayo, soltero, empleado, con Cédula de Identidad Civil N° 962.250, domiciliado en el Área 3, Manzana “T”, Lote 14, de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, y por su Secretaria de Actas LUCIANA MENDOZA GAVILÁN, paraguaya, soltera, empleada, con Cédula de Identidad Civil N° 2.328.018, domiciliado en el Barrio Boquerón, de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay.

- Art. 2.- **VIGENCIA.** El presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá vigencia a partir del 1 de mayo del año 2010 hasta el 30 de abril del año 2011.
- Art. 3.- **PERSONAL COMPRENDIDO.** Este Contrato Colectivo es aplicado exclusivamente al personal contratado directamente por la ITAIPU Binacional en el Paraguay, excluyéndose al personal de cualquier otra empresa privada o pública que participe directa o indirectamente de las actividades de proyecto, ejecución, mantenimiento y operación de la ITAIPU.
- Art. 4.- **FUENTES JURÍDICAS APLICABLES.** Las fuentes de Normas Jurídicas aplicables entre las partes son:
- Tratado de ITAIPU y Anexos, en lo pertinente;
  - Protocolo sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social aprobado y ratificado por Ley N° 439 del 19 de julio de 1974;
  - Códigos del Trabajo y Procesal del Trabajo;
  - Reglamento del Personal de la ITAIPU Binacional;
  - Resoluciones del Directorio Ejecutivo y Determinaciones.
- Art. 5.- **PRINCIPIO DE ISONOMÍA.** Atendida la binacionalidad del Ente, rige el principio de isonomía, que significa igualdad de trato entre los empleados de la ITAIPU, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, religión, estado civil, ni preferencias políticas o sindicales, salvo la diferencia de salario derivada de la existencia de un escalafón. Los beneficios otorgados a los trabajadores de la ITAIPU, contratados en el lado brasileño, serán extendidos a los empleados contratados en el Paraguay, en forma binacional.

**Parágrafo Único:** La política de Recursos Humanos aplicada a los empleados contratados por la ITAIPU en el Paraguay deberá buscar la igualdad de trato con relación a los empleados contratados en el Brasil, observando lo dispuesto en los Artículos 2º, 5º y 6º del Protocolo sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social.

## **CAPÍTULO II**

### **CARGOS, SALARIOS Y CAPACITACIÓN**

- Art. 6.- **PLAN DE CARGOS Y SALARIOS. FECHA DE VIGENCIA DE REENCUADRAMIENTOS.** Las partes acuerdan que las revisiones y/o modificaciones del Plan de Cargos y Salarios serán previamente sometidas, con un plazo mínimo de treinta (30) días, a análisis y sugerencias de los Sindicatos, antes de ser implementadas.

Los reclamos de reencuadramiento funcional y/o salarial, analizados por el órgano pertinente conforme procedimientos vigentes en la ITAIPU, regirán

en los casos que correspondieran, desde la fecha propuesta en la descripción de funciones elaborada por el Área responsable, sujeto a la aprobación de la autoridad competente.

- Art. 7.- **REAJUSTE DE LA TABLA SALARIAL.** Como cláusula normativa, los salarios básicos de la Tabla Salarial vigente serán reajustados el 01.05.2011, por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Banco Central del Paraguay, tomando como base la variación correspondiente al período comprendido del 01.05.2010 al 30.04.2011.

Los salarios básicos de la Tabla Salarial, reajustados el 01.05.2010 conforme a lo establecido por el Art. 7 del CCCT 2009/2010, serán aumentados en uno por ciento (1%).

- Art. 8.- **CAPACITACIÓN.** Conforme a sus necesidades la ITAIPU capacitará a sus empleados, con el propósito de perfeccionarlos y actualizarlos para el mejor desempeño de sus funciones.

### **CAPÍTULO III**

#### **JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO - DESCANSOS**

- Art. 9.- **JORNADA DE TRABAJO - COMPENSACIÓN DE DÍAS PUENTE.** La jornada normal de trabajo, excepto para aquellos empleados que tengan régimen diferenciado, será de cuarenta (40) horas semanales. Para el cálculo de las horas trabajadas, se tendrá como base referencial doscientas (200) horas mensuales.

**Parágrafo Primero:** No serán computadas como jornada extraordinaria, las variaciones del horario en el registro de marcación, anterior o posterior al horario normal de trabajo establecido, que no excedan de quince (15) minutos por período de trabajo.

**Parágrafo Segundo:** Los días hábiles entre feriados que, a criterio de la ITAIPU, no fueren trabajados (días-puente) serán compensados mediante minutos adicionales de la jornada de trabajo, hasta completar el número de horas necesarias para compensar integralmente los días no trabajados. La ITAIPU comunicará el proyecto del Calendario de Feriados y Días-Puente a los Sindicatos, para conocimiento y sugerencias.

- Art. 10.- **JORNADA DE TRABAJO EN TURNOS - NOTIFICACIÓN.** Los trabajos que por su naturaleza exigen atención permanente, serán ejecutados conforme a escalas de turnos de seis (6) horas diarias. Para el cálculo de las horas trabajadas, se tendrá como base referencial ciento ochenta (180) horas mensuales.

La ITAIPU elaborará escalas de turnos por períodos de tres (3) meses o más, asegurando la igualdad de trato, y notificará por escrito a los afectados con treinta (30) días de anticipación a su entrada en vigencia.

Art. 11.- **DESCANSO SEMANAL Y FERIADOS.** Todo trabajador tendrá un (1) día de descanso semanal que normalmente será el domingo. Serán también días de descanso obligatorio los feriados establecidos en el Calendario de Feriados de la ITAIPU y el Protocolo de Relaciones de Trabajo y Seguridad Social.

Con el consentimiento del trabajador se podrá establecer el período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso en día distinto laborable y dentro de la misma semana, a cambio del descanso de los domingos.

#### **CAPÍTULO IV HORAS EXTRAORDINARIAS**

Art. 12.- **EFFECTOS.** Siendo perjudicial a la salud y a la seguridad del trabajador, se evitará, en lo posible, la realización de tareas en horas extraordinarias, afirmando los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las mismas. Por ello, se recomienda analizar la posibilidad de realizar las tareas asignadas dentro del horario normal de trabajo.

Art. 13.- **SITUACIONES EXCEPCIONALES - AUTORIZACIÓN.** La realización de horas extraordinarias, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas materiales, deben llevarse adelante. Asimismo, las necesarias para atender peticiones imprevistas o en períodos de producción total, ausencias, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter eventual, deben ser ejecutadas.

**Parágrafo Primero:** Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas conforme a las normas de la ITAIPU, y serán abonadas integralmente conforme registro de asistencia con los recargos pertinentes, salvo que las mismas sean destinadas a compensación.

**Parágrafo Segundo:** A los empleados quienes prestan servicios en turnos ininterrumpidos de relevo que, eventualmente, doblen su turno de trabajo por situaciones excepcionales, les serán abonadas la totalidad de las horas extraordinarias trabajadas en dicha situación, salvo que las mismas sean destinadas a compensación.

Art. 14.- **DIVISORES PARA LA LIQUIDACIÓN.** Para la liquidación de las horas extraordinarias, la suma mencionada en el primer párrafo del Artículo siguiente será dividida por doscientas (200) horas para la jornada normal de

trabajo, y por ciento ochenta (180) horas para la jornada en turnos ininterrumpidos.

Art. 15.- **BASE DE CÁLCULO Y RECARGOS PARA LA LIQUIDACIÓN - COMPENSACIÓN.** La base de cálculo para la liquidación de las horas extraordinarias estará integrada por la suma del Salario básico y el Adicional por Anuenio correspondientes al mes del efectivo pago, sobre la que se aplicarán los divisores y recargos correspondientes.

Los recargos por horas extraordinarias, conforme a los respectivos períodos en que se realiza el trabajo, se pagarán como sigue:

- a) Horas extraordinarias diurnas, cincuenta por ciento (50%);
- b) Horas extraordinarias nocturnas, cien por ciento (100%);
- c) Trabajos en días domingos y feriados, cien por ciento (100%), sin perjuicio del DSR (Descanso Semanal Remunerado);
- d) Horas extraordinarias nocturnas, domingos y feriados, ciento treinta por ciento (130%), sin perjuicio del DSR (Descanso Semanal Remunerado).

**Parágrafo Primero:** En las horas extraordinarias mencionadas en las letras “b” y “d” de este artículo, está incluido el adicional nocturno del veinticinco por ciento (25%), previsto en la letra “e” del Artículo 3º del Protocolo sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social.

**Parágrafo Segundo:** Para los empleados encuadrados en cargos no universitarios, la ITAIPU podrá practicar, con acuerdo de los mismos, la compensación de jornada de trabajo en sustitución de la remuneración por trabajos realizados en horas extraordinarias, conforme a las normas establecidas.

## **CAPÍTULO V**

### **MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO**

Art. 16.- **ACCIONES TÉCNICO PREVENTIVAS - ACOMPAÑAMIENTO.** La ITAIPU potenciará las acciones técnico preventivo en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones se orientarán a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran necesario contar en el seno de la ITAIPU con la colaboración de todos para que, a través de medidas preventivas, se disminuyan, efectivamente, los riesgos derivados del trabajo.

En este sentido, estiman indispensable la inclusión de estas materias dentro del programa de capacitación, con el apoyo económico y técnico adecuado de la ITAIPU.

El estudio, la fiscalización y la aplicación correcta de las Normas de Higiene, Medicina y Seguridad del Trabajo, y las inspecciones a ser realizadas por la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo en el Zoológico, Planta de Tratamiento de Agua, Laboratorio, vehículos para transporte del personal y otros lugares específicos, donde se trabaje en contacto con agentes agresivos, físicos, químicos o biológicos, serán acompañadas por representantes de la ITAIPU y los SINDICATOS.

Art. 17.- **EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL - EXÁMENES MÉDICOS.** La ITAIPU seguirá proveyendo de acuerdo a las normas de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo vigentes, los Equipos de Protección Individual (EPI's), en tiempo y forma oportunos. La utilización de los mencionados equipos por parte de los empleados, es de carácter obligatorio.

**Parágrafo Primero:** Para los empleados que trabajen en contacto con agentes agresivos, físicos, químicos o biológicos, tales como en la Sub-Estación Blindada a Gas SF6 y otras áreas, la ITAIPU continuará implementando el acompañamiento médico específico.

**Parágrafo Segundo:** Los exámenes médicos de estos empleados y de otros sectores serán realizados con la frecuencia que estas actividades requieran.

Art. 18.- **INDUCCIÓN ELECTROMAGNÉTICA.** Cuando los organismos internacionales competentes determinen que la inducción electromagnética produce consecuencias nocivas para la salud del empleado expuesto a la misma, la ITAIPU adoptará las medidas que fueran recomendadas.

## **CAPÍTULO VI EMPLEADOS CON CAPACIDADES ESPECIALES**

Art. 19.- **DERECHOS.** La ITAIPU reconocerá a los empleados con capacidades especiales sus derechos en toda plenitud, evitando cualquier tipo de discriminación por motivo de sus limitaciones y, por tanto, en igualdad de condiciones, serán tenidos en cuenta para las promociones que la Entidad implemente según necesidad.

Asimismo, será creada una infraestructura indispensable, adecuada a las necesidades de los mismos para el desplazamiento dentro del lugar del trabajo, en la medida de lo posible, y les será otorgado transporte especial para su desplazamiento de ida y vuelta al local de trabajo.

## CAPÍTULO VII TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 20.- **PREAVISO.** Transcurrido el período de prueba, nace la obligación de preavisar o de pagar la indemnización substitutiva, conforme al Protocolo de Trabajo y Seguridad Social de la ITAIPU, como se viene practicando hasta la fecha.

Art. 21.- **INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO.** La Indemnización por Tiempo de Servicio será pagada al trabajador, salvo justa causa de despido imputable al mismo, conforme a la siguiente regla:

- a) Para el trabajador cuya duración de su Contrato Individual por Tiempo Indeterminado sea inferior a nueve (9) años, la indemnización será calculada sobre la base de un (1) mes de la mayor remuneración que hubiera recibido el trabajador, por año de servicio o por año y fracción igual o superior a seis (6) meses;
- b) Después de los nueve (9) años de duración del Contrato Individual por Tiempo Indeterminado, corresponderá al trabajador el doble de la indemnización prevista en el inciso anterior.

Art. 22.- **SALARIO HISTÓRICO PARA INDEMNIZACIÓN - COMPONENTES.** Conforme a la intención, alcance y reglamentación de las prestaciones vigentes en la ITAIPU, las partes acuerdan interpretar para todos los efectos legales, y para el cálculo de la Indemnización por Tiempo de Servicio, que para la mayor remuneración de un (1) mes, el salario histórico se compone de:

- a) Salario básico del nivel correspondiente;
- b) Horas extraordinarias y sus componentes, promedio de los últimos seis (6) meses;
- c) Adicional de Peligrosidad o Adicional de Insalubridad del mismo mes;
- d) Anuenio; y,
- e) Una doceava (1/12) parte del Adicional de Vacaciones.

Art. 23.- **INDEMNIZACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO, JUBILACIÓN Y FALLECIMIENTO.** Tendrá derecho el empleado, a recibir la Indemnización por Tiempo de Servicio, cuando la causa de terminación del Contrato Individual sea por mutuo consentimiento o por acogerse el empleado a la jubilación, conforme a la Ley.

En caso de fallecimiento del empleado, la ITAIPU deberá pagar a los herederos del causante la Indemnización por Tiempo de Servicio.

## CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Art. 24.- **LIBERTAD SINDICAL.** Queda garantizada la libertad sindical establecida por Ley.

Las partes consideran que el ejercicio de derechos sindicales, en forma libre e independiente, sólo puede desarrollarse en un sistema democrático que respete los derechos humanos fundamentales, y reprueban la violencia contra las personas y el patrimonio como método de acción.

Art. 25.- **DELEGADOS SECTORIALES.** Los SINDICATOS comunicarán a la ITAIPU la nómina de Delegados Sectoriales, quienes, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical.

Mientras duren sus mandatos, los Delegados Sectoriales no podrán ser trasladados sin su consentimiento del sector de trabajo donde cumplan funciones, salvo justa causa. La justa causa, en caso de necesidad del servicio, deberá contar con el acuerdo de la Comisión Interna de Reclamaciones; y, en caso de indisciplina, la misma deberá haber sido comprobada en sumario administrativo.

Asimismo, los Delegados Sectoriales no podrán ser discriminados en los pedidos de promociones funcionales y/o salariales del sector correspondiente.

Art. 26.- **NO INJERENCIA EN LAS ACTIVIDADES GREMIALES.** Se garantiza la no injerencia de la ITAIPU en la elección de los Dirigentes Sindicales. Asimismo, no habrá represalias en contra de las actividades gremiales.

Art. 27.- **LIBERACIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES.** Serán liberados, hasta un máximo de dos (2) Dirigentes Sindicales, quienes gozarán de licencia remunerada con los beneficios y adicionales a que tenían derecho antes de su liberación, a fin de dedicarse a las actividades sindicales.

La nómina de los dos (2) Dirigentes Sindicales será comunicada por los SINDICATOS, por escrito, a la ITAIPU, siendo uno (1) de ellos indicados por el SICONAP/S y otro por el Sindicato SITRAIBI. A su vez, otros miembros de la Comisión Directiva de los SINDICATOS podrán obtener licencia para sus actividades sindicales, sin goce de salario.

A petición de los SINDICATOS y de común acuerdo con la ITAIPU, podrán ser liberados de prestar servicios otros empleados, a fin de realizar actividades específicas encomendadas por los SINDICATOS, sin goce de salario.

En todos los casos, la licencia será considerada como servicio efectivo para todos los efectos de la ley, exceptuando el pago del salario mencionado.

Durante la vigencia del Contrato Colectivo, los Dirigentes Sindicales no liberados, gozarán de hasta doscientos cincuenta (250) horas de permiso remunerado por cada Sindicato, quienes utilizarán responsablemente esta licencia.

**Art. 28.- REEMPLAZO DE DIRIGENTES CON LICENCIA - CONSERVACIÓN DE DERECHOS.** Los miembros de los SINDICATOS, con goce de licencia sindical, podrán ser reemplazados en sus puestos de trabajo durante el tiempo que duren las ausencias, pero conservarán sus cargos hasta el término de su mandato.

De existir algún programa de ajuste salarial para los empleados, a los dirigentes sindicales liberados se les aplicarán las alteraciones salariales, si así correspondiere, como ajustes especiales, conforme a las normas establecidas.

**Art. 29.- CUOTAS Y APORTES SINDICALES.** Los asociados de los SINDICATOS podrán autorizar por escrito a la ITAIPU, la deducción de cuotas y aportes sindicales de su salario. La ITAIPU deberá transferir esos fondos a los Sindicatos dentro de los diez (10) días hábiles del mes siguiente al de la deducción.

**Art. 30.- INFORMACIONES SINDICALES EN LOCALES DE TRABAJO.** Los SINDICATOS podrán colocar en todos los lugares de trabajo, a convenirse, y en forma visible, vitrinas y buzones para uso común de los mismos. Éstos llevarán en su parte superior una inscripción con la leyenda "INFORMACIONES SINDICALES". De común acuerdo, queda prohibida la exhibición de cualquier material ofensivo, escrito o gráfico.

## **CAPÍTULO IX POLÍTICA HABITACIONAL, SERVICIOS SOCIALES Y ÁREAS VERDES**

**Art. 31.- USUFRUCTO DE VIVIENDAS - AYUDA HABITACIONAL.** Mientras la ITAIPU sea propietaria de las viviendas ubicadas en las Áreas Habitacionales N<sup>os</sup>. 1, 2, 3, 4 y 8, la misma otorgará el usufructo de una vivienda a cada empleado con sede laboral en la Central Hidroeléctrica ITAIPU y Ciudad del Este, conforme a su nivel y categoría, y en condiciones mínimas de habitabilidad.

Los empleados que no dispongan de vivienda otorgada por la ITAIPU, serán compensados con una Ayuda Habitacional, conforme reglamento. Si éste no

acepta o desiste de la vivienda ofrecida, por escrito, en un plazo máximo de hasta treinta (30) días, no recibirá la denominada Ayuda Habitacional.

El valor de la Ayuda Habitacional será reajustado anualmente por el I.P.C. - rubro Viviendas, cuando éste se incrementare, tomando como base de cálculo la fecha del último reajuste practicado.

El valor del usufructo de la vivienda o de la Ayuda Habitacional no forma parte del salario.

Quedan exceptuados del usufructo de la vivienda y/o la Ayuda Habitacional, los empleados contratados con posterioridad al 01.05.2002.

Art. 32.- **SERVICIOS EN ÁREAS HABITACIONALES.** La ITAIPU seguirá manteniendo los servicios de agua corriente y sistema cloacal; reparación de adoquinados y cañerías de desagüe pluvial en las Áreas Habitacionales, buscando siempre mejorías de las condiciones actuales de dichos servicios, mientras la Planta de Tratamiento de Agua sea operada por ella y/o las viviendas sean de su propiedad.

El valor de estos servicios no forma parte del salario.

Art. 33.- **REPARACIÓN DE VIVIENDAS.** Los empleados que residan en viviendas de las Áreas Habitacionales podrán solicitar por escrito al sector competente de la ITAIPU, las reparaciones de la estructura edilicia, conforme al reglamento actualizado, mientras las casas sean de su propiedad.

Art. 34.- **ENAJENACIÓN DE VIVIENDAS - PREFERENCIA.** De establecerse una política relativa a la enajenación de viviendas de las Áreas Habitacionales, la ITAIPU dará preferencia a sus empleados.

Art. 35.- **SERVICIOS SOCIALES.** La ITAIPU continuará manteniendo los mismos servicios sociales (centros de esparcimientos, educativos, culturales, clubes, bibliotecas, teatros, etc.), en las condiciones actuales, para los empleados y dependientes, quienes podrán tener prioridad en el proceso de tercerización, transferencia o administración de dichos servicios.

El valor de estos servicios no forma parte del salario.

Art. 36.- **PRESERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ÁREAS VERDES.** La ITAIPU providenciará lo necesario para la preservación y mantenimiento de las Áreas Verdes Comunes de los Conjuntos Habitacionales donde habitan sus empleados, mientras sean de su propiedad.

La ITAIPU mantendrá los servicios de podas, volteo de árboles y recolección de los rastrojos por razones de seguridad, asegurando como mínimo un

corte de pasto al mes, siempre que dicha necesidad sea comprobada por los fiscales de Áreas Verdes.

Art. 37.- **USUFRUCTO DE VIVIENDA EN CASO DE DESVINCULACIÓN - RETENCIÓN DE INDEMNIZACIÓN.** El empleado que se desvincule de la ITAIPU en el segundo semestre del año, continuará usufructuando la vivienda hasta la finalización del ciclo escolar del año de su desvinculación, siempre que tenga dependientes cursando sus estudios en la zona de ITAIPU, debiendo comprometerse a la devolución de la misma por Acta Notarial.

Mediante autorización escrita pasada ante Escribanía, la ITAIPU retendrá el cinco por ciento (5%) del valor total de su indemnización, como garantía para cubrir los gastos de energía eléctrica, recolección de basuras y eventuales daños ocasionados a la vivienda. Si hubiera remanente será devuelto al ex empleado. En caso de venta de la vivienda al ex empleado, dicho monto retenido quedará como parte del pago de la misma. La ITAIPU arbitrará los mecanismos financieros necesarios para el mantenimiento del poder adquisitivo del monto retenido.

## **CAPÍTULO X POLÍTICA EDUCACIONAL**

Art. 38.- **EDUCACIÓN INICIAL, BÁSICA, MEDIA, ESPECIAL Y TÉCNICA - MATERIAL DIDÁCTICO.** Será adoptada una política educacional que comprende: Educación Inicial, Educación Escolar Básica, Educación Media o Bachillerato y Educación Especial, destinada a los empleados de la ITAIPU y sus dependientes; así como Educación Terciaria no Universitaria, exclusivamente para sus empleados. Esta política educacional será ejecutada mediante convenios con instituciones educacionales privadas seleccionadas para ese fin o por el sistema de reembolso, dentro de las reglas y límites ya previstos.

**Parágrafo Primero:** Para los matriculados en el Área del Proyecto que optaren por cursos en periodo integral, la ITAIPU dará cobertura hasta el límite del mayor valor del convenio firmado en la Zona del Proyecto para las enseñanzas en periodo no integral, en el nivel escolar correspondiente, pudiendo efectuar el pago integral de la mensualidad escolar a la institución de enseñanza conveniada y descontar de la remuneración del empleado la diferencia entre el valor total de esa mensualidad y los límites aquí establecidos.

**Parágrafo Segundo:** Para los matriculados en la ciudad de Asunción, sea en periodo integral o no, la cobertura estará limitada al mayor valor practicado en las instituciones conveniadas en Ciudad del Este, para

enseñanzas en periodos no integral, con un incremento de hasta el cincuenta por ciento (50%).

**Parágrafo Tercero:** En las localidades, fuera del área del proyecto, donde no sea posible la celebración de convenios con instituciones seleccionadas, la ITAIPU reembolsará al empleado el valor que pagaría a la institución, dentro de los límites mencionados en el Parágrafo Segundo de este Artículo.

**Parágrafo Cuarto:** Para los años lectivos 2010 y 2011, la ITAIPU reembolsará, para cada dependiente regularmente matriculado, el material didáctico (libros, uniformes y material escolar) para los empleados encuadrados en los niveles indicados a continuación, hasta el límite allí establecido para cada nivel, mediante solicitud de reembolso y presentación de comprobante de pago pertinente:

- a) Hasta el Nivel 31-C : G. 1.560.000.-
- b) Del nivel 32-A hasta 33-C: G. 1.040.000.-
- c) Del nivel 34-A hasta 36-C: G. 884.000.-

Estos valores para el material didáctico serán reajustados el 01.05.2010, por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Banco Central del Paraguay, tomando como base la variación correspondiente al período comprendido del 01.05.2009 al 30.04.2010.

**Parágrafo Quinto:** En caso de fallecimiento o invalidez permanente del empleado, sus dependientes registrados en la ITAIPU tendrán derecho a la política educacional por un periodo de veinte y cuatro (24) meses contados desde la fecha del fallecimiento o de la jubilación por invalidez.

**Parágrafo Sexto:** La ITAIPU dará cobertura a cursos técnicos de nivel terciario no universitario, exclusivamente para sus empleados, conforme al siguiente procedimiento:

- a) Para los cursos en que hubiere interés empresarial, el reembolso será del cien por ciento (100%) de la tabla de cursos técnicos que fuere adoptada por la ITAIPU;
- b) Para los cursos en que no hubiere interés empresarial, el reembolso será del cincuenta por ciento (50%) del valor de la tabla de cursos técnicos que fuere adoptada por la ITAIPU.

El valor de este beneficio, inclusive los reembolsos mencionados en este Artículo, no constituyen base de incidencia para el cálculo de cualquier rubro laboral y no se incorporará a la base salarial para ningún efecto.

**Art. 39.- EDUCACIÓN ESPECIAL.** Dentro del beneficio Auxilio Educación, la ITAIPU reembolsará los gastos en concepto de Educación Especial, incluyendo los

---

de transporte para los hijos especiales de sus empleados, durante el período lectivo escolar.

Para los empleados cuyos hijos no puedan acceder a este beneficio por razón de su impedimento, serán reembolsados los gastos derivados de la educación especial impartida en el hogar, conforme norma establecida por la ITAIPU.

Art. 40.- **EDUCACIÓN SUPERIOR.** Para los años lectivos 2010 y 2011, al empleado que no tenga enseñanza universitaria y/o quien esté cursando, siempre que no haya concluido otro curso universitario, se le concederá el beneficio de Educación Superior, que será pagado mediante reembolso o convenio suscripto con instituciones de enseñanza, cuyo valor límite corresponderá al mayor valor abonado por la ITAIPU para la enseñanza media en Ciudad del Este, aumentado en un cincuenta por ciento (50%).

**Parágrafo Primero:** Para el empleado que ya tenga concluido cualquier otro curso universitario será concedido el beneficio educación para nuevo curso superior pagado mediante las siguientes condiciones:

- a) Para los empleados que tengan formación superior pero que no estén encuadrados en cargo universitario, la cobertura será equivalente a lo establecido en el inicio del artículo.
- b) Para los empleados encuadrados en cargo de nivel universitario, la cobertura será de cincuenta por ciento (50%) del límite para cobertura del beneficio educación para curso superior establecido en el inicio de este artículo, siendo que el nuevo curso deberá ser compatible con el interés empresarial, de acuerdo a los criterios establecidos por la ITAIPU;
- c) Que el empleado no haya recibido el beneficio educación para curso superior.

**Parágrafo Segundo:** La ITAIPU, al celebrar el convenio, podrá efectuar el pago integral de la mensualidad a la institución de enseñanza superior conveniada. Si existiera alguna diferencia a ser pagada por el trabajador, la ITAIPU descontará la misma del salario del empleado, previa autorización de éste.

El valor de este beneficio, inclusive el reembolso mencionado, no forma parte del salario.

Art. 41.- **CURSOS DE POS-GRADUACIÓN.** Las partes declaran que el costo parcial de los gastos relativos a la participación de empleados en cursos de pos-graduación, desde los de especialización hasta los de maestría, que la ITAIPU conceda de acuerdo con las reglas y límites ya previstos en el Manual de Procedimientos de Recursos Humanos, además de otras normas

especiales que, en cualquier momento podrán ser por ella establecidas, no tienen naturaleza salarial ni será base de cálculo de ningún rubro laboral.

**Parágrafo Único:** La ITAIPU, a su criterio, podrá efectuar el pago integral de la matrícula y de la mensualidad de estos cursos directamente a la Institución de enseñanza conveniada, y descontar del empleado la diferencia entre el valor total de esa mensualidad y el límite establecido en las normas mencionadas.

Los pagos efectuados por la ITAIPU en concepto de matrícula y mensualidad no forman parte del salario.

## **CAPÍTULO XI GUARDERÍA INFANTIL**

Art. 42.- **GUARDERÍA - MODALIDADES.** La ITAIPU concederá el beneficio de Guardería a sus empleados/as, conforme a los siguientes criterios:

1. Para los niños de hasta sesenta (60) meses de edad, hijos de empleadas y, excepcionalmente, de empleados que por viudez, invalidez del cónyuge o por sentencia judicial tengan la custodia y guarda exclusiva de los mismos.
2. Para los niños de hasta veinticuatro (24) meses, hijos de empleados, conforme a lo establecido en el Art. 134 del Código del Trabajo paraguayo.

Este beneficio podrá ser concedido bajo una de las siguientes modalidades:

1. Servicio de Guardería, para los niños de seis (6) hasta sesenta (60) meses de edad, en locales habilitados por la ITAIPU;
2. Reembolso de gastos efectivamente pagados a una Guardería, cuando no hubiere servicios habilitados por la ITAIPU o no haya vacancias en la misma, conforme al siguiente criterio:

Grupo I - De 0 hasta 24 meses, hasta el 100% del Salario Mínimo Legal vigente.

Grupo II - De 25 a 60 meses, hasta el 80% del Salario Mínimo Legal vigente.

3. En la hipótesis de que el/la empleado/a no presentare comprobantes de pago de mensualidades a una Guardería, y a solicitud de éste/a, la ITAIPU pagará a título de Auxilio Guardería un valor mensual correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal vigente.

El valor de este beneficio no forma parte del salario.

---

## **CAPÍTULO XII**

### **UNIFORMES - ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA - TRANSPORTE - SERVICIOS EN EL ÁREA DE EMBALSE**

Art. 43.- **UNIFORMES.** Los uniformes proporcionados por la ITAIPU a determinados empleados, de acuerdo a sus funciones, serán de igual calidad para todas las áreas beneficiadas y en cantidad adecuada. Dicha provisión se efectuará dentro del primer trimestre de cada año, y una Comisión conformada en el marco de las reuniones de acompañamiento mensual del Contrato Colectivo verificará la calidad de los uniformes.

El valor correspondiente a este beneficio no forma parte del salario.

Art. 44.- **ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA EN TURNOS.** Los empleados que trabajan en turnos ininterrumpidos de relevo seguirán recibiendo, en cada jornada de trabajo, la alimentación complementaria, que será la misma para todas las áreas que trabajan en ésta modalidad. La ITAIPU fiscalizará la cantidad y calidad de la misma.

El valor correspondiente de este beneficio no forma parte del salario.

Art. 45.- **TRANSPORTE DEL PERSONAL - SISTEMA CIRCULAR.** La ITAIPU continuará manteniendo el servicio de transporte gratuito, para traslado de los empleados desde las áreas habitacionales y proximidades al local de trabajo y viceversa, al inicio, en horas del almuerzo, al final del horario de trabajo y durante el transcurso del mismo, mediante el sistema "circular".

El valor de este servicio no forma parte del salario.

Art. 46.- **REFUGIOS EN PARADAS DE TRANSPORTES.** LA ITAIPU instalará Refugios para sus empleados, en los principales puntos de paradas de los transportes del personal, en las áreas habitacionales, y realizará el mantenimiento periódico en dichos refugios.

Art. 47.- **SERVICIOS EN EL ÁREA DE EMBALSE.** La ITAIPU seguirá proveyendo el servicio de cocina, enfermería, limpieza y medios de comunicación radial, fluvial y terrestre durante las 24 horas en los campamentos del Área de Embalse. La ITAIPU providenciará la mejora y mantenimiento periódico de la infraestructura.

## **CAPÍTULO XIII**

### **PAGOS DIVERSOS**

Art. 48.- **PAGO DE SALARIO.** El salario será abonado íntegramente de una sola vez, estableciéndose como fecha límite de pago el último día hábil del mes devengado.

Art. 49.- **ADICIONAL POR ANUENIO.** La ITAIPU continuará abonando a sus empleados el beneficio denominado Anuenio, equivalente al uno por ciento (1%) del salario básico del empleado por cada año completo de servicio efectivamente prestado a la ITAIPU, hasta un límite máximo del treinta y cinco por ciento (35%).

Art. 50.- **ADICIONAL REGIONAL.** Para los empleados con sede laboral en Ciudad del Este y Central Hidroeléctrica, la ITAIPU continuará abonando el valor correspondiente al trece por ciento (13%) del salario básico, a título de Adicional Regional.

**Parágrafo Único:** El valor concedido a este título se otorgará separadamente del salario.

Art. 51.- **ADICIONAL POR DISPOSICIÓN EVENTUAL.** Al empleado en Disposición Eventual se le abonará lo correspondiente a un tercio (1/3) del salario hora ordinario, por el período de su duración. A este efecto, se interpreta que el concepto de fin de semana, feriados y días-puente, tendrá inicio inmediatamente después del término de la jornada normal de trabajo del último día hábil y se extenderá hasta inmediatamente antes del inicio de la jornada normal del día hábil siguiente.

Este valor no integra el salario.

Art. 52.- **ADICIONAL DE PELIGROSIDAD O INSALUBRIDAD.** La ITAIPU seguirá otorgando adicionales por peligrosidad o insalubridad fundada en los Actos Normativos, en los casos que corresponda, conforme a las Normas Jurídicas vigentes.

Art. 53.- **ADICIONAL DE PELIGROSIDAD POR RIESGO ELÉCTRICO.** La ITAIPU seguirá concediendo el Adicional de Peligrosidad por Riesgo Eléctrico, conforme a la reglamentación pertinente de la Entidad.

Art. 54.- **ADICIONAL NOCTURNO.** Será abonado el adicional del veinticinco por ciento (25%) a los empleados ocupados dentro del período nocturno, conforme al Artículo 3º letra "e" del Protocolo sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social.

**Parágrafo Único:** Exclusivamente para el turno ininterrumpido de relevo con jornada desde las 00:00/00:15 hasta las 06:00/06:15 horas, el pago del adicional nocturno será realizado hasta el término de la jornada. Para todas

las demás situaciones será mantenido el periodo del trabajo nocturno establecido en el Artículo 3º letra “e” del Protocolo sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social, con inicio a las 21:00 y término a las 05:30 horas.

Art. 55.- **VIÁTICOS Y REEMBOLSOS DE GASTOS DE VIAJE.** La ITAIPU continuará otorgando viáticos y reembolso de gastos de viaje a los empleados que se desplazan de su sede, al servicio de la misma, conforme al Reglamento y demás disposiciones pertinentes. Será realizada, por lo menos, una revisión anual de los valores de la tabla de viáticos.

Art. 56.- **AUXILIO DE ALIMENTACIÓN.** La ITAIPU concederá mensualmente a todos los empleados por ella contratados, el beneficio denominado Auxilio de Alimentación.

El valor del Auxilio de Alimentación será actualizado cada 1 de mayo, por el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), rubro Alimentos, elaborado por el Banco Central del Paraguay, tomando como base la variación de los últimos doce (12) meses anteriores a dicha fecha.

El valor de este beneficio no integra el salario.

Art. 57.- **GASTOS DE TRASLADO.** Todo empleado de la ITAIPU trasladado de la sede de contratación, recibirá una compensación por Gastos de Traslado, conforme a la norma vigente.

La suma asignada en tal concepto no forma parte del salario.

Art. 58.- **ASIGNACIÓN FAMILIAR.** La Asignación Familiar pagada por la ITAIPU en los términos del Código del Trabajo paraguayo, otorgada al empleado con derecho a percibir dicha asignación, será el equivalente al cinco por ciento (5%) del nivel siete (7) de la Tabla Salarial vigente.

Este beneficio será concedido al empleado cuyo salario no exceda el doscientos por ciento (200%) del nivel siete (7) de la Tabla Salarial. Para calcular dicho beneficio, será considerado el nivel siete (7) de la Tabla Salarial vigente.

Art. 59.- **REEMBOLSO DEL IMPUESTO A LA RENTA A EMPLEADOS CON SEDE EN EL BRASIL.** La ITAIPU seguirá reembolsando a los empleados con sede en el Brasil el Impuesto a la Renta correspondiente. De existir diferencias resultantes de la declaración de ajuste anual, serán restituidas a la ITAIPU o reajustadas al empleado.

Art. 60.- **ADELANTO DE AGUINALDO.** Todo empleado de la ITAIPU tendrá derecho a recibir un adelanto del cincuenta por ciento (50%) del aguinaldo correspondiente al año 2011, que podrá ser abonado dentro del periodo

comprendido de enero a junio del mismo año, y la porción restante, a fines de diciembre del 2011.

#### **CAPÍTULO XIV VACACIONES ANUALES**

Art. 61.- **DÍAS DE VACACIONES.** Después de un año (1) de servicio continuo, el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones anuales remuneradas de hasta treinta (30) días corridos, con las siguientes limitaciones y por período adquisitivo:

- a) Treinta (30) días corridos al empleado que no haya tenido más de cinco (5) faltas injustificadas en el servicio;
- b) Veinticuatro (24) días corridos cuando hubiera faltado injustificadamente al servicio de seis (6) a catorce (14) días;
- c) Dieciocho (18) días corridos cuando hubiera tenido de quince (15) a veintitrés (23) faltas injustificadas;
- d) Doce (12) días corridos cuando hubiera tenido de veinticuatro (24) a treinta y dos (32) faltas injustificadas.

**Parágrafo Primero:** A partir del décimo período adquisitivo, el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones anuales remuneradas de treinta (30) días hábiles.

**Parágrafo Segundo:** Por acuerdo de partes, las vacaciones podrán ser otorgadas a todo empleado en dos períodos. Ningún período podrá ser inferior a diez (10) días.

Art. 62.- **ADICIONAL POR VACACIONES.** La ITAIPU seguirá concediendo en concepto de Adicional por Vacaciones, el sesenta y seis por ciento (66%), considerándose como base de cálculo el Salario Básico del empleado, Anuenio, Gratificación de Función, Adicional Regional, Adicional de Peligrosidad, Adicional de Insalubridad, Horas Extraordinarias, Adicional Nocturno y Disposición Eventual.

**Parágrafo Primero:** Para el empleado que opte, en el momento de firmar la Programación de Vacaciones, por no recibir el adelanto del salario de los días de vacaciones correspondientes, el Adicional de Vacaciones tendrá un valor correspondiente a una (1) remuneración de treinta (30) días con los mismos componentes mencionados en el párrafo anterior.

**Parágrafo Segundo:** Para el empleado que se desvincule de la ITAIPU sin justa causa, el Adicional de Vacaciones, integral o proporcional, tendrá como base de cálculo una (1) remuneración de treinta (30) días.

## CAPÍTULO XV LICENCIAS ESPECIALES

Art. 63.- **LICENCIAS POR PATERNIDAD, MATERNIDAD Y LACTANCIA.** La ITAIPU otorgará licencia por paternidad con duración de cinco (5) días corridos, sin perjuicio del empleo y salario.

De la misma manera, continuará concediendo la licencia por maternidad con duración de ciento veinte (120) días, sin perjuicio del empleo y salario.

**Parágrafo Primero:** Las partes acuerdan que la licencia por maternidad podrá ser prorrogada por más sesenta (60) días, debiendo observarse para el efecto lo siguiente:

- a) Esta prórroga será garantizada siempre que la empleada presente el pedido a la Superintendencia de Recursos Humanos hasta el final del primer mes posterior al parto, y será concedida inmediatamente después del usufructo de los ciento veinte (120) días;
- b) Durante el periodo de prórroga de la licencia por maternidad, la empleada también tendrá derecho a su remuneración integral;
- c) En el periodo de prórroga de la licencia por maternidad de que trata éste Parágrafo, mediante manifestación escrita presentada a la Superintendencia de Recursos Humanos, la empleada se comprometerá a no ejercer cualquier actividad remunerada y tampoco solicitar el beneficio de Guardería u otros similares otorgados por la ITAIPU;
- d) La restricción prevista en el ítem anterior se extiende a los beneficios similares eventualmente ofrecidos al cónyuge o concubino de la empleada gestante en la Administración Pública o empresa privada;
- e) En el caso de inobservancia de las reglas previstas en el presente Parágrafo, cesará de inmediato la prórroga de la Licencia por Maternidad de la empleada gestante, quien incluso podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, independientemente del descuento integral del periodo de prórroga de la licencia.

**Parágrafo Segundo:** La prórroga de la Licencia por Maternidad prevista en el Parágrafo Primero será extendida, en las mismas condiciones, al caso de adopción de niños con edad de hasta seis (6) meses de vida previsto en el Artículo 65.

**Parágrafo Tercero:** La empleada en periodo de lactancia podrá tener licencia de dos (2) horas en la jornada de trabajo, dividida en una hora por periodo, por hasta ciento ochenta (180) días contados a partir de la fecha del

término de la Licencia por Maternidad, o por hasta ciento veinte (120) días cuando su Licencia por Maternidad fuere de ciento ochenta (180) días, toda vez que presente mensualmente la indicación del Médico del Trabajo. Dicha licencia será concedida sin perjuicio del empleo y salario.

La Licencia para Lactancia tendrá inicio inmediatamente después del fin de la Licencia por Maternidad.

Se asegura a las empleadas que trabajan en turno y que estén en periodo de lactancia, conforme indicación médica, que sean transferidas a horarios y actividades acordes a sus condiciones.

En ninguna hipótesis este periodo de Licencia de Lactancia podrá ser sustituido por periodo de licencia sin vencimientos.

Art. 64.- **LICENCIA POR EXAMEN FINAL.** El trabajador que cursa estudios secundarios o superiores, tendrá licencia con goce de sueldo por cada examen final que rinda en horario de trabajo.

Art. 65.- **LICENCIA POR ADOPCIÓN.** La ITAIPU concederá licencia especial remunerada de sesenta (60) días para empleadas que adopten niños con edad de hasta seis (6) meses cumplidos de vida, iniciándose el cómputo de los días a partir de la obtención legal de la guarda.

Art. 66.- **LICENCIA PARA EJERCICIO DE DOCENCIA UNIVERSITARIA.** Será otorgada licencia para el ejercicio de docencia en instituciones de enseñanza de educación superior, conforme a criterios establecidos por la ITAIPU.

## CAPÍTULO XVI

### PROGRAMA DE ASISTENCIA MÉDICA, HOSPITALARIA Y ODONTOLÓGICA - COMPLEMENTO DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 67.- **PAMHO - SERVICIOS AMBULATORIOS - DEPENDIENTES - PARTICIPACIÓN POR LOS PADRES.** La ITAIPU seguirá brindando el Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - PAMHO, asegurando la buena calidad del servicio. La ITAIPU mantendrá los servicios médicos ambulatorios.

Este valor no integra el salario.

**Parágrafo Primero:** Son considerados dependientes a los efectos del PAMHO, y de acuerdo con el Manual de Procedimientos de Recursos Humanos:

- a) El o la cónyuge o concubino/a;
- b) Los hijos incapacitados física o mentalmente, sin limitación de edad, siempre que la condición de discapacidad sea declarada durante la

vigencia de su situación de dependiente. Esta disposición rige a partir del 01.05.2006. Los casos anteriores a la vigencia de este Contrato Colectivo no sufrirán modificaciones.

- c) El hijo soltero del empleado y del cónyuge o concubino/a de éste, hasta un día antes de cumplir veinticinco (25) años de edad, aún cuando no estuviera cursando estudios;
- d) El padre y la madre del empleado incorporado a la ITAIPU hasta el 30.04.2003, observando lo dispuesto en los parágrafos siguientes.

**Parágrafo Segundo:** El empleado, con nivel igual o superior a 15, que tenga registrado a sus padres como dependientes con derecho al seguro médico-hospitalario, participará en los costos del tratamiento de los mismos, de acuerdo a lo establecido en el PAMHO, con un porcentaje equivalente a la diferencia entre su nivel y el mínimo mencionado, multiplicado por un factor de 0,50, conforme a la siguiente fórmula:

Porcentaje de Participación = (Nivel salarial del empleado - 15) x 0,50.

**Parágrafo Tercero:** El monto de participación del empleado, por cada procedimiento médico hospitalario, estará limitado a tres (3) veces el salario básico del mismo.

**Parágrafo Cuarto:** El descuento a título de participación financiera del empleado estará limitado al diez por ciento (10%) del salario básico mensual del mismo. Si hubiera saldo remanente, éste será parcelado tantas veces sea necesario, respetando siempre el límite del diez por ciento (10%) del salario básico mensual. Los saldos remanentes no sufrirán ningún tipo de corrección monetaria.

**Parágrafo Quinto:** Quedan excluidos de la cobertura del seguro médico de los padres del empleado: el tratamiento odontológico, los medicamentos no incluidos en las internaciones hospitalarias y los medicamentos de uso continuado previstos en el Artículo 70 de este Contrato Colectivo.

Art. 68.- **SEGURO MÉDICO EN LA SEDE DE ASUNCIÓN - COBERTURA DE DEPENDIENTES DE EMPLEADOS DE OTRAS SEDES.** La ITAIPU seguirá proveyendo un Seguro de Asistencia Médica Integral para los empleados y sus dependientes de la Sede de Asunción, observando para el padre y la madre lo previsto en el Artículo anterior. Este servicio podrá ser extensivo a otros empleados, eventualmente en casos especiales, de acuerdo a la reglamentación del Área Administrativa.

**Parágrafo Único:** Los dependientes de empleados de otras sedes, que fijan residencia en Asunción o sus alrededores, serán contemplados como beneficiarios del seguro médico de esta sede, de acuerdo a la reglamentación del Área Administrativa.

Art. 69.- **TRATAMIENTOS PSICOLÓGICOS, DE FISIOTERAPIA Y FONOAUDIOLOGÍA.** Dentro del Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - PAMHO, también están contemplados, de acuerdo al Reglamento vigente, los tratamientos de psicología, fisioterapia y fonoaudiología.

El pago o reembolso de dichos tratamientos, estará condicionado a la presentación del informe explicativo para análisis del supervisor técnico del PAMHO.

**Parágrafo Primero:** La autorización de pago o reembolso de los tratamientos de fonoaudiología se efectuará cuando los mismos sean realizados por indicación médica o psicológica.

**Parágrafo Segundo:** Para el tratamiento psicológico, a excepción de los casos congénitos, será adoptado el siguiente procedimiento:

- a) De 1 a 200 sesiones por beneficiario, la cobertura será del 100% de la tabla practicada por convenio o reembolso;
- b) De 201 a 400 sesiones por beneficiario, la cobertura será del 50% de la tabla practicada por convenio o reembolso;
- c) A partir de 401 sesiones por beneficiario, la cobertura será del 50% de la tabla practicada por convenio o reembolso, limitada a 12 sesiones por año.

Art. 70.- **MEDICAMENTOS DE USO CONTINUADO.** Dentro del Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - PAMHO, la ITAIPU facilitará la provisión de medicamentos de uso continuado mediante convenios con Farmacias o reembolsará el costo de los mismos, conforme al Reglamento vigente.

**Parágrafo Primero:** Los medicamentos de uso continuado originados de las patologías discriminadas a continuación serán reembolsados en cincuenta por ciento (50%) del valor de adquisición, mediante receta médica: artritis, hiperplasia de próstata, afecciones cutáneo-mucosas crónicas, arteriopatías periféricas, várices (no estético), climaterio (menopausia/perimenopausia), enfermedades autoinmunes, enfermedades inflamatorias del aparato digestivo, enfermedad pulmonar obtrusiva crónica, enfermedades desmielinizantes, glaucoma, osteoporosis, síndrome de rechazo del injerto del huésped, endometriosis, displasia mamaria, trastornos mentales y comportamentales.

**Parágrafo Segundo:** Los medicamentos de uso continuado originados de la patología "hipertensión arterial sistémica" serán reembolsados en ochenta por ciento (80%) del valor de adquisición, mediante receta médica.

**Parágrafo Tercero:** Los medicamentos de uso continuado originados de las patologías discriminadas a continuación serán reembolsados en cien por ciento (100%) del valor de adquisición, mediante receta médica: artrosis, enfermedad de Párkinson, asma bronquial, hepatitis crónica, insuficiencia cardíaca, lesiones del sistema nervioso central, sida, trasplante de órganos o tejidos, neoplasia maligna, enfermedades cerebro-vasculares, disfunciones crónicas de las glándulas endocrinas, diabetes, insuficiencia coronaria, insuficiencia hepática crónica, insuficiencia renal crónica, secuelas de lesiones del sistema nervioso central, lupus, miastenia gravis, fibromialgia, epilepsia, insuficiencia renal aguda, así como el tratamiento pos operatorio.

**Parágrafo Cuarto:** En el caso en que los medicamentos de uso continuado sean proveídos vía convenio con Farmacias, el monto que corresponda a la participación del empleado en los costos de dichos medicamentos conforme a los Parágrafos Primero y Segundo precedentes, será descontado de su liquidación de haberes.

Art. 71.- **EXAMEN PREVENTIVO ANUAL EN LA SEDE DE ASUNCIÓN.** Las obligaciones de la ITAIPU previstas en los Actos Normativos, para los empleados de Asunción, se consideran cumplidas con el "examen preventivo de salud anual", contemplado en el Seguro Médico vigente.

Art. 72.- **ATENCIÓN MÉDICA EN EL EXTERIOR.** El empleado de la ITAIPU aquejado de dolencia que precisa atención médica especializada en el exterior, recibirá la ayuda de la ITAIPU conforme al Reglamento vigente del Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - PAMHO, y atendiendo a lo dispuesto en los Artículos 69 y 70 de este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Art. 73.- **ASISTENCIA ODONTOLÓGICA - EXCEPCIONES - PARTICIPACIÓN.** La ITAIPU concederá asistencia odontológica a todos los empleados y sus dependientes (excepto padres y madres), adoptando el sistema que mejor convenga y preserve la buena calidad, con la participación financiera de los empleados con contratos de trabajo vigentes, de acuerdo con el nivel de encuadramiento en la Tabla Salarial, cuyo porcentaje respectivo será aplicado sobre el costo total de cada tratamiento, como sigue:

- Hasta el nivel 30-C de la tabla salarial : 2% de participación;
- Del nivel 31-A hasta el nivel 45-C de la tabla salarial: 4% de participación;
- Del nivel 46-A hasta el nivel 55-C de la tabla salarial: 8% de participación;
- Del nivel 56-A hasta el nivel 65-C de la tabla salarial: 12% de participación;
- Del nivel 66-A hasta el nivel 75-C de la tabla salarial: 16% de participación.

**Parágrafo Primero:** El descuento a título de participación financiera del empleado estará limitado a seis por ciento (6%) del salario básico mensual del mismo.

**Parágrafo Segundo:** Si hubiera saldo remanente, éste será parcelado tantas veces sea necesario, respetando siempre el límite de seis por ciento (6%) del salario básico mensual del empleado.

**Parágrafo Tercero:** Los saldos remanentes no sufrirán ningún tipo de corrección monetaria.

Art. 74.- **COMPLEMENTO DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.** La ITAIPU complementará hasta el cien por ciento (100%) del valor de una remuneración del empleado, cuando el mismo recibiera prestaciones de seguridad social en razón de enfermedad o accidente de trabajo, hasta dos (2) meses, comprobado por certificado médico, independientemente de la fecha de pago de las prestaciones de seguridad social, pudiendo, en casos especiales y mediante pericia médica de la ITAIPU, ser ampliado dicho plazo.

La mencionada remuneración comprenderá el Salario base y, cuando corresponda, el Anuenio, Adicional Regional, Gratificación de Función, Adicional de Peligrosidad e Insalubridad.

Art. 75.- **PAMHO PARA DEPENDIENTES EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TITULAR.** En caso de fallecimiento del empleado, sus dependientes registrados en la ITAIPU, tendrán derecho al Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - PAMHO que brinda la misma, por el término de veinticuatro (24) meses contados a partir de la fecha del deceso.

## **CAPÍTULO XVII SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y ACCIDENTES**

Art. 76.- **SEGURO DE VIDA COLECTIVO Y DE ACCIDENTES - SEGURO ESPECIAL PARA AGENTES DE SEGURIDAD.** La ITAIPU seguirá costeadando, como mínimo, en las condiciones actuales, el Seguro de Vida Colectivo con cláusula de Accidentes Personales para sus empleados, asegurando su cobertura continua durante la vigencia del Contrato Individual de Trabajo.

Para los Agentes de Seguridad que porten Armas de Fuego, la ITAIPU concederá un seguro de vida diferenciado.

La ITAIPU comunicará por escrito a la Compañía Aseguradora los casos de accidentes, sean de naturaleza laboral o no, dentro de los quince (15) días de ocurridos. Si el accidente hubiera ocasionado la muerte del empleado, la comunicación se hará dentro de las setenta y dos (72) horas.

Igualmente, dentro de los plazos exigidos por la Ley, hará las comunicaciones al Instituto de Previsión Social. Al efecto, el empleado deberá instruir a sus familiares para que den el aviso correspondiente a la División de Administración de Beneficios - AE.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **COMISIÓN INTERNA DE RECLAMACIONES - C.I.R.**

Art. 77.- **OBJETIVOS - COMPOSICIÓN - PROCEDIMIENTO.** La Comisión Interna de Reclamaciones, tendrá a su cargo las investigaciones de las denuncias sobre incumplimientos de normas laborales y de seguridad social, procurando la solución conciliatoria de los conflictos individuales.

**Parágrafo Primero:** La Comisión Interna de Reclamaciones, coordinada por el Comité de Relaciones Laborales, se compondrá de dos (2) miembros titulares designados por los Sindicatos, con sus respectivos suplentes y de cinco (5) miembros titulares nombrados por la ITAIPU, con sus respectivos suplentes.

**Parágrafo Segundo:** La solución de los eventuales conflictos de carácter individual o colectivo suscitados durante la vigencia de este contrato, como ser: promociones, reclasificaciones, interinatos y desempeño personal, se buscará mediante procedimientos breves por la Comisión Interna de Reclamaciones (CIR), y en las reuniones mensuales de representantes de las partes.

**Parágrafo Tercero:** Los SINDICATOS y la ITAIPU asumen el compromiso de agotar los medios pacíficos para resolver los conflictos.

**Parágrafo Cuarto:** Los reclamos sometidos a análisis de la Comisión Interna de Reclamaciones deberán tener su informe final concluido en un plazo de noventa (90) días, prorrogable por otros treinta (30) días más, contados a partir de la recepción del reclamo, siendo que la eventual necesidad de prórroga deberá ser decidida por consenso entre los miembros de la Comisión.

## **CAPÍTULO XIX**

### **NEGOCIACIÓN PARA PRÓRROGA O MODIFICACIÓN DEL C.C.C.T.**

Art. 78.- **PROCEDIMIENTO.** Las negociaciones para la prórroga o la modificación del presente Contrato Colectivo serán efectuadas conforme a las siguientes normas:

- a) deberán comenzar por lo menos noventa (90) días antes de la fecha de terminación de la vigencia del Contrato;

- b) las partes deberán designar e intercambiar previamente la nómina del Comité de Negociación;
- c) las partes deberán intercambiar sus propuestas, con por lo menos quince (15) días de antelación a la primera sesión, sin perjuicio de presentar nuevas reivindicaciones durante el curso de las negociaciones;
- d) durante las sesiones, que podrán realizarse hasta dos (2) días en la semana, serán estudiadas las propuestas y contrapropuestas de las partes, posponiendo la decisión sobre las discordancias, que serán estudiadas al término de las propuestas aprobadas. Estas serán provisorias, con sujeción a que se termine de pactar todo el Contrato;
- e) cada parte podrá designar asesores, éstos asistirán a las sesiones en número de hasta uno (1) por vez, e intervendrán a indicación de los miembros a quienes estén asesorando.  
  
Del nombramiento, remoción y sustitución de asesores se dará a conocer a la otra parte por escrito;
- f) los miembros del Comité de Negociación deberán de buena fe esforzarse por llegar a un acuerdo. Si no fuera posible se recurrirá a las instancias legales correspondientes;
- g) durante el curso de las negociaciones, las partes evitarán proporcionar a la prensa informes unilaterales, debiendo solamente emitir boletines conjuntos. Podrán también comunicar a sus mandantes, por separado, los adelantos logrados en las sesiones;
- h) los representantes de los SINDICATOS, limitados a cuatro (4) personas, gozarán de licencia remunerada, para asistir a las sesiones de negociación;
- i) las partes, de común acuerdo, fijarán fecha para la firma del Contrato, dentro de los quince (15) días siguientes a la aprobación del Contrato;
- j) la ITAIPU pondrá a conocimiento de cada uno de sus empleados el texto completo del presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo;
- k) siempre que existiese justa causa sobreviniente, las partes podrán revisar el presente Contrato Colectivo, mediante un procedimiento consensuado entre las mismas;
- l) se entiende por tiempo de negociación al transcurrido entre los noventa (90) días antes de la fecha de terminación de la vigencia del Contrato, conforme al inciso a) anterior y la firma de uno nuevo. Este tiempo no podrá exceder los cuatro (4) meses calendario, plazo durante el cual éste contrato seguirá vigente.

## CAPÍTULO XX HUELGA

Art. 79.- **GARANTÍAS EN CASO DE HUELGA.** Atendiendo a lo dispuesto en el Art. 98 de la Constitución Nacional, en el sentido de que "la ley regulará el ejercicio de los derechos de huelga y paro, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad", y lo establecido en el Libro III del Código del Trabajo vigente, y siendo la ITAIPU Binacional una empresa generadora de energía eléctrica para el Paraguay y el Brasil, sobre la base de lo establecido en el artículo 1º del Tratado suscrito entre ambas naciones el 26 de abril de 1973, las partes acuerdan que, en caso de huelga:

- a) la producción, continuidad y calidad del suministro de energía eléctrica deben ser aseguradas para ambos países de acuerdo con el Tratado y sus Anexos, y los compromisos de suministro contraídos con las entidades compradoras;
- b) en ningún caso podrán ser interrumpidas actividades cuya suspensión pueda provocar insalubridad o riesgos imponderables a la integridad física de las personas afectadas en forma directa o indirecta a la ITAIPU, así como perjuicios al patrimonio de la misma;
- c) por consiguiente, queda acordado que en caso de huelga, las Áreas que deben ser atendidas normalmente, son las siguientes:

CENTRAL HIDROELÉCTRICA: Casa de Máquinas: Sala de Control Centralizado (CCR), Despacho de Carga, Unidades Generadoras, Líneas de Transmisión, Estación de Bombeo, Drenaje, Captación y Tratamiento de Agua.

Subestaciones Margen Derecha y de Apoyo MD, Cocina y Servicio de Comedor, Almacenes, Cuerpo de Bomberos, Informática (Disposición Eventual), Transporte del Personal, Seguridad Empresarial, Liquidación de Haberes y Comunicaciones.

FUERA DE LA CENTRAL: Planta de Tratamiento de Agua (PTA), Comunicaciones y Seguridad Empresarial (Asunción, Ciudad del Este, Área de Embalse y Curitiba), Fauna y Flora, Estación de Piscicultura, Reservas Biológicas.

- d) Tendrán libre acceso a las áreas mencionadas los empleados de los diversos turnos notificados para prestar servicios esenciales en los lugares arriba indicados, empleados de confianza, los notificados para disposición eventual en caso de emergencia, y el personal asignado con antelación para atender los servicios de mantenimiento preventivos programados para las Unidades Generadoras y Líneas de Transmisión.

- e) La cantidad de empleados que prestarán servicios será determinado de común acuerdo entre las partes, mediante intercambio de notas, dentro de las setenta y dos (72) horas anteriores al inicio de la huelga.

## **CAPÍTULO XXI AUXILIO FUNERAL**

Art. 80.- **FALLECIMIENTO DEL EMPLEADO Y DE DEPENDIENTES.** En caso de muerte del empleado, será pagado a sus dependientes registrados en la ITAIPU, en el orden correspondiente, conforme reglamentación del Área Administrativa, un salario equivalente al nivel 61-A, vigente en la fecha del deceso, a título de Auxilio Funeral.

**Parágrafo Primero:** Si la muerte del empleado ocurrió por accidente de trabajo, el valor del Auxilio Funeral será el doble del valor establecido en el inicio del artículo.

**Parágrafo Segundo:** El empleado recibirá, en caso de fallecimiento de un dependiente suyo y a título de Auxilio Funeral, un salario base vigente en la época del deceso, limitado al valor correspondiente al nivel 55-A de la tabla salarial de la ITAIPU, deduciéndose el valor pagado por Ley.

**Parágrafo Tercero:** En caso de muerte del padre o de la madre del empleado, el monto del Auxilio Funeral será el correspondiente al nivel 50-A de la tabla salarial de la ITAIPU, deduciéndose el valor pagado por Ley. En caso de existir hermanos empleados en la ITAIPU, el Auxilio Funeral será pagado a aquel que los haya registrado como beneficiarios. Si ninguno de ellos los ha inscripto como tal, el valor del auxilio funeral será prorrateado entre los mismos. En ambos casos será deducido el valor pagado por Ley.

## **CAPÍTULO XXII BANCO DE HORAS PARA PROFESIONALES**

Art. 81.- **EMPLEADOS COMPRENDIDOS - PROCEDIMIENTOS.** Será creado un banco de horas para los profesionales de la ITAIPU encuadrados en cargos del conjunto ocupacional universitario.

**Parágrafo Primero:** Están excluidos de la aplicación de las reglas siguientes los profesionales encuadrados en cargos del conjunto ocupacional universitario que ejerzan función gratificada.

**Parágrafo Segundo:** El profesional con cargo de nivel universitario que tenga necesidad de ejecutar trabajos urgentes y deba realizarlos en horario de intervalo intra/entre jornada o durante el descanso semanal remunerado, podrá compensar tales horas en la proporción siguiente:

- a) horas excedentes diurnas: 1,5 horas de descanso por 1 hora de trabajo;
- b) horas excedentes nocturnas: 2 horas de descanso por 1 hora de trabajo;
- c) horas excedentes en días domingos y feriados: 2 horas de descanso por 1 hora de trabajo; y,
- d) horas excedentes nocturnas en días domingos y feriados: 2,3 horas de descanso por 1 hora de trabajo.

Las mencionadas proporciones para compensación solamente serán aplicadas a las horas excedentes que sean realizadas desde el 01.05.2009.

Los criterios que para dicha compensación deberán ser observados, son los siguientes:

- a) El empleado comunicará en formulario específico, firmado por él y con el acuerdo de sus gerentes inmediatos (División y Departamento) y la aprobación del Superintendente correspondiente, bajo pena de no serle incluidas las horas en el banco de compensación;
- b) Dado el régimen vigente para el personal encuadrado en cargos del conjunto ocupacional universitario, para el usufructo de la compensación será imprescindible las autorizaciones escritas de los gerentes inmediatos y Superintendente en el mencionado formulario;
- c) El periodo de compensación será solicitado por el interesado a su gerente inmediato y su utilización acordada entre las partes, debiendo el Superintendente del área comunicar al Superintendente de Recursos Humanos, a través del formulario de Movimiento de Personal;
- d) No serán permitidas compensaciones inferiores a media ( $\frac{1}{2}$ ) jornada ni superiores a cinco (5) días consecutivos;
- e) Las compensaciones, preferentemente, no deberán coincidir con el inicio o fin del usufructo de vacaciones. Si ocurre esto deberá ser respetado el ítem "d";
- f) El empleado deberá usufructuar las horas acumuladas en el banco en el plazo de un año de su realización, bajo pena de que la misma sea programada automáticamente por su gerencia, a quien cabe el control de la compensación dentro del plazo mencionado, o por la Superintendencia de Recursos Humanos.

**Parágrafo Tercero:** La compensación de las horas de trabajo excedentes, establecida en este Artículo, no tendrá incidencia para el cálculo del salario ni para cualquier tipo de indemnización.

## **CAPÍTULO XXIII DISPOSICIONES VARIAS**

- Art. 82.- **TAREAS DEL EMPLEADO.** El empleado solamente está obligado a cumplir las tareas incluidas en la descripción de sus funciones, salvo excepciones atendibles por solidaridad o emergencia.
- Art. 83.- **VERIFICACIÓN DE LEGAJOS.** El órgano competente de la ITAIPU facilitará al empleado la verificación de su legajo personal, así como la copia de su contenido, a solicitud escrita del mismo.
- Art. 84.- **TRASLADO DE EMPLEADOS.** Para el traslado del empleado se aplicarán las normas del Reglamento del Personal.
- Art. 85.- **FALLECIMIENTO DEL EMPLEADO.** La ITAIPU contratará, en lo posible, a un dependiente del empleado fallecido.
- Art. 86.- **INFORMACIÓN A LOS SINDICATOS.** La ITAIPU informará a los SINDICATOS las resoluciones o determinaciones de índole administrativo que se refieran al personal.
- Art. 87.- **COBERTURA DE VACANCIAS.** En el caso que la ITAIPU necesite cubrir vacancias, lo hará conforme al Manual de Procedimientos de Recursos Humanos vigente.
- Art. 88.- **NOMBRAMIENTO DE JEFES DE DIVISIÓN Y DEPARTAMENTO.** Para ocupar cargos de Jefaturas de División y Departamento, serán nombrados preferentemente de entre los empleados directamente contratados por la ITAIPU, conforme a la confianza, idoneidad, experiencia efectiva y aptitud de mando.
- Art. 89.- **SUPRESIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO O REDUCCIÓN DE PERSONAL.** Si existiera necesidad de supresión de puestos de trabajo, se buscará la reubicación del personal directamente contratado por la ITAIPU, dentro de lo posible.
- En caso de necesidad de reducción de personal, para la conservación del empleo se dará preferencia, en igualdad de condiciones de mérito y aptitud, en la margen derecha, a los trabajadores paraguayos.
- Art. 90.- **ASISTENCIA LEGAL A EMPLEADOS - COBERTURA DE GASTOS.** Cuando un empleado de la ITAIPU sea privado o no de su libertad por hechos ocurridos durante el desempeño de sus funciones propias, la misma le brindará la asistencia legal necesaria y cubrirá los gastos que importen las tramitaciones por este motivo.

Art. 91.- **TRAMITACIÓN DE VISAS.** La ITAIPU se encargará de la tramitación de la visa de permanencia de sus empleados y dependientes, trasladados al exterior, así como de los gastos derivados de dicha tramitación.

Cuando fuere el caso, la ITAIPU emitirá la documentación o certificación de su competencia que se requiera en la tramitación de la visa por parte del empleado, y procederá a reembolsarle los gastos en que hubiera incurrido para el efecto.

Art. 92.- **SEGURIDAD Y SERVICIOS DEL CENTRO AMBIENTAL.** Para mayor seguridad de los empleados y mejor desempeño de sus funciones en el Centro Ambiental, la ITAIPU garantiza las siguientes medidas:

- a) Los servicios de limpieza, mantenimiento y alimentación en el Zoológico y los Laboratorios, deberán ser prestados por personal debidamente capacitado y en número suficiente;
- b) El reacondicionamiento del Zoológico incluirá la modernización de las jaulas de acuerdo a cada especie, y los laboratorios serán dotados del instrumental correspondiente; y,
- c) Dentro del Centro Ambiental (Museo y Zoológico) se ampliarán los servicios sanitarios, la provisión de agua potable y los bancos para descanso. Asimismo, contará con servicios de enfermería permanente de primeros auxilios para empleados y terceros.

#### **CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES**

Art. 93.- **REUNIONES MENSUALES DE ACOMPAÑAMIENTO DEL C.C.C.T.** Durante la vigencia del presente contrato serán realizadas reuniones mensuales entre la ITAIPU y los SINDICATOS, en forma conjunta o separada, a los efectos de acompañar la ejecución de los artículos acordados, labrándose acta de lo tratado. En estas reuniones se podrá convocar a diversas áreas de fiscalización de los beneficios consagrados en este Contrato Colectivo, a fin de tratar distintos reclamos de carácter individual o colectivo.

Art. 94.- **GRUPOS DE TRABAJO TÉCNICO PARITARIOS.** Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo se conformarán Grupos de Trabajo Técnico Paritarios, entre la ITAIPU y los Sindicatos, para estudiar temas específicos de interés común, tales como:

- a) Unificación de Escalas de Turnos Ininterrumpidos de Relevé, Adicional de Penosidad y Adicional Nocturno;
- b) Enajenación de viviendas;

- c) Plan de Cargos y Salarios Unificado - Procedimientos relacionados a los encuadramientos funcionales y desarrollo de Recursos Humanos;
- d) Levantamiento técnico en las áreas donde hayan indicios de ambiente insalubre y sobre accidentes de trabajo, dolencias de origen ocupacional y actividades que puedan causar daño a la salud o integridad física del trabajador, proponiendo soluciones para las hipótesis encontradas;
- e) Acompañamiento de tabla de precios de servicios médicos y odontológicos;
- f) Antigüedad de empleados ex Requisitados y ex MOC; y,
- g) Otros temas establecidos de común acuerdo entre las partes.

**Parágrafo Único:** Se acuerda que los grupos de trabajo concluirán sus tareas antes del 31.10.2010, pudiendo este plazo ser prorrogado por consenso entre las partes.

Art. 95.- **CONCILIACIÓN DE INTERESES.** La ITAIPU abonará a sus empleados, en concepto de conciliación de intereses, un valor equivalente a uno coma dos (1,2) remuneraciones, correspondiente al mes de mayo del año 2010, garantizándose como piso mínimo la suma de Guaraníes doce millones (G. 12.000.000), más la suma, en todos los casos, de Guaraníes dos millones seiscientos mil (G. 2.600.000). Dicha remuneración comprenderá el Salario base y, cuando corresponda, el Anuenio, Adicional Regional, Gratificación de Función, Adicional de Peligrosidad y Adicional de Insalubridad.

**Parágrafo Primero:** El dos por ciento (2%) de la conciliación de intereses pagada a cada empleado será descontado y depositado por la ITAIPU en una cuenta bancaria indicada por los Sindicatos signatarios, para ser destinado a los fines propios de los mismos.

**Parágrafo Segundo:** El valor de esta conciliación será abonada dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la aprobación de este Contrato Colectivo, tomando como base la remuneración del presente mes. Si existiere diferencia por la aplicación del reajuste de la Tabla Salarial en el mes de mayo de 2010, la misma será pagada en la primera quincena de dicho mes.

**Parágrafo Tercero:** La presente conciliación es consecuencia de las modificaciones introducidas en el CCCT 2009/2010, así como en concepto de conciliación de otros intereses entre las partes originados durante la vigencia del mismo.

**Parágrafo Cuarto:** Para los empleados admitidos y desvinculados en el período comprendido entre el 01.05.2009 al 30.04.2010, la conciliación de intereses será pagada “pro-rata-die” (1/365 avos).

Art. 96.- **MOVILIDAD SALARIAL Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO.** Considerando la futura implementación del Sistema de Gestión de Desempeño (SGD), componente importante del Sistema Integrado de Gestión de Personas (SIGP) y, en vista a la necesidad de adecuar y preparar la estructura funcional así como de establecer un ambiente propicio y adecuado en el clima organizacional para la aplicación del primer ciclo de evaluación del Sistema de Gestión de Desempeño (SGD), la ITAIPU, en carácter excepcional limitadamente al año 2010, garantizará a todos sus empleados el reconocimiento de sus desempeños y la aplicación de una movilidad salarial correspondiente al mínimo de un (1) subnivel de la Tabla Salarial.

**Parágrafo Primero:** Finalizada la implementación del primer ciclo del SGD, eventuales movilizaciones salariales se darán nuevamente conforme criterios de individualización habituales y pertinentes.

**Parágrafo Segundo:** No será aplicada la movilidad salarial al empleado que haya recibido sanción disciplinaria prevista en las normativas en el periodo de mayo del 2009 a abril del 2010.

**POR LA ITAIPU**

**CONSTANCIO MENDOZA ORTIZ**  
Director Administrativo Ejecutivo

**GUSTAVO CODAS FRIEDMANN**  
Director General Paraguayo

**POR EL SICONAP/S**

**PEDRO GIMÉNEZ ABRAHÁN**  
Secretario de Educación

**ALDO SNEAD VILLASANTI**  
Secretario General

**POR EL SITRAIBI**

**LUCIANA MENDOZA GAVILÁN**  
Secretaria de Actas

**RAMÓN RAMÍREZ DUARTE**  
Secretario General