

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

En la ciudad de Hernandarias, a losdías del mes de mayo del año dos mil cinco, se rubrica el presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, entre la Entidad ITAIPU Binacional, en adelante, la ITAIPU; y los Sindicatos STEIBI (Sindicato de Trabajadores de la Entidad Binacional ITAIPU – Lado Paraguayo); STICCAP (Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción Civil e Hidroeléctricas del Alto Paraná); SICHAP (Sindicato de Ingenieros de Centrales Hidroeléctricas del Alto Paraná); SICAE (Sindicato de Contadores, Administradores y Economistas de Centrales Hidroeléctricas del Alto Paraná); y SISE (Sindicato de Ingenieros del Sector Eléctrico), 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.

Art. 1.- 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, Dr. VICTOR LUIS BERNAL GARAY, paraguayo, casado, economista, con Cédula de Identidad Civil N° 383.864, domiciliado en el Area 1, Manzana L, Lote 28, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; y por el Director Administrativo Ejecutivo Ing. JUSTO ARICIO ZACARIAS IRUN, paraguayo, casado, Ingeniero Electrónico, con Cédula de Identidad Civil N° 796721, domiciliado en el Area 1, Manzana G, Lote 12, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; y por otra parte, los Sindicatos **STEIBI** (Sindicato de Trabajadores de la Entidad Binacional ITAIPU – Lado Paraguayo), con domicilio legal ubicado en la casa de las calles Los Macheteros y Las Orquídeas, Área 8, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, representado por su Secretario General EUGENIO ALEJANDRINO GARAY, paraguayo, casado, empleado, con Cédula de Identidad Civil N° 626.332, domiciliado en el Área 2, Manzana I, Lote 12, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, y por su Secretario de Actas ANTONIO RAMON LOMAQUIS, paraguayo, casado, licenciado en Ciencias Ambientales, con Cédula de Identidad Civil N° 958.642, domiciliado en el Área 2, Manzana C, Lote 4, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; **STICCAP** (Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción Civil e Hidroeléctricas del Alto Paraná), con domicilio legal ubicado en la casa de las calles Avenida Teniente Leónidas Escobar N° 132 casi Monseñor Rodríguez, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, representado por su Secretario General SIXTO SALVADOR OZORIO CORONEL, paraguayo, casado, empleado, con Cédula de Identidad Civil N° 329.417, domiciliado en el Area 3, Manzana R, Lote 9, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, y por su Secretario de Actas JOSE NAPOLEON QUIÑONEZ GONZALEZ, paraguayo, casado, empleado, con Cédula de Identidad Civil N° 796.646, domiciliado en Area 3, Manzana 5, Lote 10, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; **SICHAP** (Sindicato de Ingenieros de Centrales Hidroeléctricas del Alto Paraná), con domicilio legal ubicado en el Edificio Beirut, primer piso, oficina N° 23, de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, representado por su Secretario General JOSÉ GREGORIO ACHA NAVARRO, paraguayo, casado, Ingeniero Electricista, con Cédula de Identidad Civil N° 534.332 domiciliado en la calle Berna Este N° 5 del Paraná Country Club, Hernandarias, Alto Paraná, Paraguay, y por su Secretario de Actas y Relaciones ERNESTO AYALA BÁEZ,

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

paraguayo, soltero, Ingeniero Electromecánico, con Cédula de Identidad N° 694.096, domiciliado en la Avda. Choferes del Chaco y Carapá, Lote 04, Manzana 05 del Area 4, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; **SICAE** (Sindicato de Contadores, Administradores y Economistas de Centrales Hidroeléctricas del Alto Paraná), con domicilio legal ubicado en la casa de las calles Ytororó esquina Pikysry, de Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, representado por su Secretario General CARLOS CAYETANO ACHA GIMÉNEZ, paraguayo, casado, Licenciado en Contabilidad, con Cédula de Identidad Civil N° 633.620, domiciliado en el Barrio Santa Ana, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, y por su Secretaria de Actas LICIA AGUIRRE S. DE ZACARIAS, paraguaya, casada, Licenciada en Ciencias Contables y Administrativas, con Cédula de Identidad Civil N° 966.160, domiciliada en el Area 1, Manzana B, Lote 3, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; y **SISE** (Sindicato de Ingenieros del Sector Eléctrico), con domicilio legal ubicado en Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay, representado por su Secretario General JORGE ANTONIO FLECHA ALMEIDA, paraguayo, casado, Ingeniero Electricista, con Cédula de Identidad Civil N° 533.624, domiciliado en el Area 1, Manzana E, Lote 8, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay; y por su Secretario de Actas GUIDO ROGELIO GONZÁLEZ LAFUENTE, paraguayo, casado, Ingeniero Electricista, con Cédula de Identidad Civil N° 312.771, domiciliado en el Área 1, Manzana O, Lote 9, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay.

- Art. 2.- El presente Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá vigencia a partir del 1 de mayo del año 2005 hasta el 30 de abril del año 2006.
- Art. 3.- 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 Central Hidroeléctrica de ITAIPU.
- Art. 4.- Las fuentes de Normas Jurídicas aplicables entre las partes son:
- a) Tratado de ITAIPU y Anexos, en lo pertinente;
 - b) Protocolo sobre relaciones de Trabajo y Seguridad Social aprobado y ratificado por Ley N° 439 del 19 de julio de 1974;
 - c) Códigos del Trabajo y Procesal del Trabajo;
 - d) Reglamento del Personal de la ITAIPU Binacional;
 - e) Resoluciones del Directorio Ejecutivo y Determinaciones;
- Art. 5.- 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

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

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.

Art. 6.- Las partes acuerdan que las revisiones y modificaciones del Plan de Cargos y Salarios, forman parte del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. Los reclamos de reencuadramiento funcional y/o salarial, analizados por el órgano pertinente conforme procedimientos vigentes en la Entidad, 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 de la Entidad.

Art. 7.- Como cláusula normativa, los salarios básicos de la Tabla Salarial vigente en la Entidad serán reajustados el 01.05.2006, por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Banco Central del Paraguay, tomando como base la variación correspondiente al período 01.05.2005 a 30.04.2006.

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

Art. 9.- 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: El/los día/s hábil/es entre feriados que, a criterio de la ITAIPU Binacional, no fuere/n trabajado/s (feriados puentes) será/n compensado/s mediante minutos adicionales en la jornada diaria, hasta completar el número de horas necesarias para compensar integralmente el/los día/s no trabajado/s.

Art. 10.- 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. Será abonado el adicional del

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

25% a los empleados ocupados dentro del período nocturno, conforme al Artículo 3º inciso e) del Protocolo sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social.

- Art. 11.- Siendo perjudicial a la salud y a la seguridad del trabajador, se evitará, en lo posible, la realización de tareas en horas extras.
- Art. 12.- Las partes coinciden en afirmar los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Por ello, se recomienda analizar la posibilidad de realizar las tareas asignadas, dentro de las modalidades vigentes.
- Art. 13.- 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 y remuneradas integralmente conforme registro de asistencia, salvo que las mismas sean destinadas a compensación.

Parágrafo Primero: Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas conforme a las normas de la Entidad, y serán abonadas 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 extras trabajadas en dicha situación, salvo que las mismas sean destinadas a compensación.

- Art. 14.- Para la liquidación de las horas extras, se dividirá el salario básico mensual por doscientas (200) horas para la jornada normal, y por ciento ochenta (180) horas para los trabajadores que trabajen en turnos ininterrumpidos de relevos.
- Art. 15.- Para la remuneración de las horas extras será considerado el salario correspondiente al mes de su efectivo pago.

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

- a) Horas extras diurnas, cincuenta por ciento (50%);
- b) Horas extras 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 extras nocturnas, domingos y feriados, ciento treinta por ciento (130%), sin perjuicio del DSR (Descanso Semanal Remunerado).

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

Parágrafo Primero: En las horas extras 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 extras, conforme a las normas establecidas por la Entidad

Art. 16.- Las partes coinciden en manifestar la necesidad de potenciar las acciones técnico preventivas 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, realizados por la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo, serán acompañados por la ITAIPU y los SINDICATOS.

Art. 17.- 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 1º: 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 2º: 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%).

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

Parágrafo 3º: 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 2º de este Artículo.

Parágrafo 4º: Para los años lectivos 2005 y 2006, 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. 940.000.-
- b) Del nivel 32-A hasta 33-C - G. 630.000.-
- c) Del nivel 34-A hasta 36-C - G. 470.000.-

Parágrafo 5º: La ITAIPU Binacional 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 Binacional;
- 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 Binacional.

Parágrafo 6º: 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. 18.- La Itaipu seguirá proveyendo Equipos de Protección Individual (EPI) a 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, y continuará implementando el acompañamiento médico de los mismos.

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

Art. 19.- 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.

Art. 20.- 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.

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

- Art. 21.- Las inspecciones de la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Justicia y Trabajo, a ser realizadas 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. 22.- 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. 23.- La indemnización por tiempo de servicio será pagada al trabajador, salvo justa causa de despido imputable al empleado, conforme a la siguiente regla:
- Después del primer año de duración del Contrato Individual por tiempo indeterminado, 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;
 - 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. 24.- 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:
- Salario básico del nivel correspondiente;
 - Horas extras y sus componentes, promedio de los últimos seis (6) meses;
 - Adicional por peligrosidad del mismo mes;
 - Anuenio; y,
 - Una doceava (1/12) parte del adicional de vacaciones.
- Art. 25.- Tendrá derecho el empleado, a recibir la indemnización por el 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 N° 1.361/88 y Reglamentos.
- En caso de fallecimiento del empleado, la Entidad deberá pagar a los herederos del causante, la indemnización por tiempo de servicio.
- Art. 26.- Queda garantizada la libertad sindical establecida por la Ley.
- Art. 27.- Las partes consideran que el ejercicio de derechos sindicales, en forma libre e independiente, sólo puede desarrollarse en un sistema democrático que respeta los derechos humanos fundamentales. El movimiento sindical realmente libre e

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

independiente, reprueba la violencia contra las personas y el patrimonio como método de acción sindical.

La posesión de un mandato sindical no confiere a su titular inmunidad que le permita transgredir las leyes vigentes; y a su vez, estas leyes no deben menoscabar las garantías básicas en materia de libertad sindical, ni sancionar actividades que, conforme a principios universalmente reconocidos en la materia y a instrumentos jurídicos internacionales ratificados por el Paraguay, deben ser considerados como actividades sindicales lícitas.

Art. 28.- 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.

Art. 29.- 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. 30.- 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.

Dentro de los noventa (90) días posteriores al retorno a sus funciones laborales, luego del término del mandato de los Dirigentes Sindicales con permiso remunerado, la ITAIPU efectuará, mediante una evaluación, el ajuste funcional y salarial de los mismos, conforme a las normas establecidas.

Art. 31.- 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. 32.- 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.

Art. 33.- Serán liberados, hasta un máximo de cinco (5) 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 cinco (5) Dirigentes Sindicales será comunicada por los SINDICATOS, por escrito, a la ITAIPU, siendo cuatro (4) de ellos indicados por el STEIBI y la vacancia restante por uno de los demás Sindicatos, de común acuerdo. A su vez, otros miembros de la Comisión Directiva de los SINDICATOS, podrán obtener licencia para sus actividades sindicales, sin goce de salario.

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

A petición de los SINDICATOS y de común acuerdo con la Entidad, podrán ser liberados de prestar servicios otros empleados de la ITAIPU, 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 ciento cincuenta (150) horas de permiso remunerado por cada Sindicato, quienes utilizarán responsablemente esta licencia.

Art. 34.- Mientras la ITAIPU sea propietaria de las viviendas ubicadas en las Áreas Habitacionales N^{os}. 1, 2, 3, 4 y 8, la misma otorgará el uso de una vivienda a cada empleado con sede laboral en la Central Hidroeléctrica ITAIPU y Ciudad del Este, conforme a su nivel y categoría.

Los empleados que no dispongan de vivienda otorgada por la Entidad, serán compensados con una Ayuda Habitacional, conforme reglamento. Si éste no acepta o desiste de la vivienda ofrecida, 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 uso de la vivienda o de la Ayuda Habitacional no forma parte del salario.

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

Art. 35.- 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 la Entidad y/o las viviendas sean de su propiedad. El valor de estos servicios no forma parte del salario.

Art. 36.- Los empleados que residan en viviendas de las Áreas Habitacionales de la ITAIPU podrán solicitar por escrito al sector competente de la Entidad, las reparaciones de la estructura edilicia, conforme al reglamento actualizado, mientras las casas sean de su propiedad.

Art. 37.- De establecerse una política relativa a la enajenación de viviendas de las Áreas Habitacionales, la ITAIPU dará preferencia a los empleados de la Entidad.

Art. 38.- La ITAIPU concederá el beneficio de Guardería a los/las empleados/as, conforme al siguiente criterio:

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

- a) Para los niños de hasta 60 meses de edad, hijos de empleadas y, excepcionalmente, de empleados que por viudez, invalidez del cónyuge o por sentencia judicial tenga la custodia y guarda exclusiva de los mismos.
- b) Para los niños de hasta 24 meses, hijos de empleados, conforme a lo establecido en el Art. 134 del Código Laboral Paraguayo.

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

- a) Servicio de Guardería, para los niños de 6 hasta 60 meses de edad, en locales habilitados por la Entidad;
- b) 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 100% del Salario Mínimo Legal vigente.
 - Grupo II - De 25 a 60 meses, hasta 80% del Salario Mínimo legal vigente.
- c) 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 Binacional pagará a título de Auxilio Guardería un valor de G. 650.000 (Guaraníes seiscientos cincuenta mil).

El valor de este beneficio no forma parte del salario.

Art. 39.- Los uniformes proporcionados, semestralmente, por la Entidad a determinados empleados, de acuerdo a sus funciones, serán en calidad y cantidad adecuadas a las mismas. El valor correspondiente no forma parte del salario.

Art. 40.- El empleado que trabaja en turno ininterrumpido de relevo seguirá recibiendo, en cada jornada de trabajo, la alimentación complementaria. La ITAIPU fiscalizará la cantidad y calidad de la misma. El valor correspondiente de este beneficio no forma parte del salario.

Art. 41.- 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. 42.- La ITAIPU continuará manteniendo el servicio de transporte gratuito, en las áreas habitacionales y proximidades, 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 estos servicios no forma parte del salario.

Art. 43.- La ITAIPU seguirá proveyendo el servicio de cocina, enfermería y medios de comunicación radial y terrestre, en los campamentos del Área de Embalse. La Entidad providenciará la mejora de la infraestructura, así como su mantenimiento periódico.

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

Art. 44.- 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 Entidad mantendrá los servicios de podas por razones de seguridad, y volteo de árboles, siempre que dicha necesidad sea comprobada por los fiscales de Áreas Verdes.

Art. 45.- La ITAIPU continuará abonando a sus empleados el beneficio denominado Anuenio, equivalente al 1% (uno por ciento) del salario básico del empleado por cada año completo de servicio efectivamente prestado a la ITAIPU, hasta un límite máximo del 35% (treinta y cinco por ciento).

Art. 46.- 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 Unico – El valor concedido a este título se otorgará separadamente del salario.

Art. 47.- La ITAIPU seguirá concediendo en concepto de adicional por vacaciones, el (66%) sesenta y seis por ciento, considerándose como base de cálculo el salario básico del empleado, Anuenio, Gratificación de Función, Adicional Regional, Adicional de Peligrosidad, Insalubridad, Horas Extras, Adicional Nocturno y Disposición Eventual.

Parágrafo Primero: Para el empleado que opte, en el momento de firmar el Aviso 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.

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

Art. 48.- 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 y días feriados 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 integrará el salario.

Art. 49.- La Entidad seguirá otorgando adicionales por peligrosidad o insalubridad fundada en los Actos Normativos, en los casos que corresponda, conforme a las Normas Jurídicas vigentes.

Art. 50.- La ITAIPU seguirá concediendo el adicional de peligrosidad por riesgo eléctrico, conforme a la reglamentación pertinente de la Entidad.

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

Para la liquidación de los haberes de vacaciones, se tomará la doceava (1/12) parte de los porcentajes percibidos en concepto de adicional de peligrosidad, durante el período adquisitivo.

Art. 51.- La ITAIPU continuará otorgando viáticos y reembolso de gastos de viaje a los empleados que se desplazan de su sede, al servicio de la Entidad, conforme al Reglamento y demás disposiciones pertinentes.

Art. 52.- La Entidad concederá mensualmente a todos los empleados por ella contratados, el beneficio denominado Vale de Alimentación, por un valor total de G. 850.080 (Guaraníes ochocientos cincuenta mil ochenta).

El Vale 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. Este valor no integrará el salario.

Art. 53.- Todo empleado de la ITAIPU trasladado de la sede de contratación, recibirá una compensación por Gastos de Traslado, conforme a la tabla establecida en la norma vigente. La suma asignada en tal concepto no forma parte del salario.

Art. 54.- La Asignación Familiar pagada por la ITAIPU en los términos del Código del Trabajo Paraguayo, otorgado al empleado con derecho a percibir dicha asignación, será el equivalente al cinco (5%) por ciento del nivel (7) siete de la escala salarial vigente en ITAIPU.

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

Art. 55.- 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.

Art. 56.- Después de un (1) año 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;

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

- 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.

A partir del décimo período adquisitivo, el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones anuales remuneradas de treinta (30) días laborables.

Art. 57.- 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. 58.- La ITAIPU otorgará una 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.

Art. 59.- La ITAIPU seguirá brindando el Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - PAMHO. La Entidad mantendrá los servicios médicos ambulatorios. Este valor no integrará el salario.

Parágrafo Único: 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 Entidad, por el término de veinticuatro (24) meses contados a partir de la fecha del deceso.

Art. 60.- Son considerados dependientes, a los efectos del Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - 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;
- c) El hijo del empleado y del cónyuge o concubino/a de éste, soltero, 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 Binacional hasta el 30.04.2003, observando lo dispuesto en los párrafos siguientes.

Parágrafo Primero: 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.

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

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

Parágrafo Tercero: El descuento a título de participación financiera del empleado estará limitado a 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 de diez por ciento (10%) del salario básico mensual. Los saldos remanentes no sufrirán ningún tipo de corrección monetaria.

Parágrafo Cuarto: 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 continuo previstos en el artículo 62 de este CCCT.

Art. 61.- 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 la cláusula anterior. Este servicio podrá ser extensivo a otros empleados, eventualmente en casos especiales, de acuerdo a reglamentación del Área Administrativa.

Art. 62.- La ITAIPU continuará brindando el Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - PAMHO de acuerdo al Reglamento vigente.

Parágrafo 1º: El pago o reembolso de los tratamientos psicológicos, de fisioterapia y fonoaudiología, después de cada periodo de doce (12) meses, estará condicionado a la presentación del informe explicativo para análisis del supervisor técnico del PAMHO.

Parágrafo 2º: Los medicamentos de uso continuado originados de las patologías discriminadas a continuación serán reembolsados el cincuenta por ciento (50%) del valor de adquisición, mediante receta médica: artritis, hiperplasia de próstata, afecciones cutáneo-mucosas crónicas, arteriopatías periféricas, climaterio (menopausia/perimenopausia), enfermedades autoinmunes, enfermedades inflamatorias del aparato digestivo, enfermedad pulmonar obtrusiva crónica, enfermedades desmielinizantes, glaucoma, osteoporosis, síndrome de rechazo del injerto del huesped, endometriosis, displasia mamaria, trastornos mentales y comportamentales.

Parágrafo 3º: 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 4º: 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 cardiaca, lesiones del sistema nervioso central, sida, trasplante de órganos o tejidos, neoplasia maligna, enfermedades cerebro-vasculares, disfunciones crónicas de las glándulas

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

endocrinas, insuficiencia coronaria, insuficiencia hepática crónica, insuficiencia renal crónica, secuelas de lesiones del sistema nervioso central, lupus, miastenia grave, fibromialgia, epilepsia, insuficiencia renal aguda y tratamiento pos operatorio.

Art. 63.- 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. 64.- 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 el Art. 62 de este Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Art. 65.- La ITAIPU complementará hasta el cien por ciento (100%) del valor de la remuneración salarial básica 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.

Art. 66.- 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.

Art. 67.- 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.

Art. 68.- El empleado solamente está obligado a cumplir las tareas incluidas en la descripción de sus funciones, salvo excepciones atendibles por solidaridad o emergencias.

Art. 69.- 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. 70.- 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.

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

Mediante autorización escrita pasada ante Escribanía, la ITAIPU retendrá el diez por ciento (10%) 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 empleado.

- Art. 71.- Para el traslado del empleado se aplicarán las normas del Reglamento del Personal.
- Art. 72.- El trabajador que cursa estudios secundarios o superiores, tendrá permiso con goce de sueldo por cada examen final que rinda en horario de trabajo.
- Art. 73.- La ITAIPU contratará, en lo posible, a un dependiente del empleado fallecido en accidente de trabajo.
- Art. 74.- La Comisión Interna de Reclamaciones, dependiente de la Dirección Administrativa, 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.

Representantes designados por los SINDICATOS acompañarán los trabajos.

- Art. 75.- 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.

Los SINDICATOS e ITAIPU asumen el compromiso de agotar los medios pacíficos para resolver los conflictos.

- Art. 76.- 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

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

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 doce (12) 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 calendarios, plazo durante el cual éste contrato seguirá vigente.

Art. 77.- La ITAIPU informará a los SINDICATOS, las Resoluciones o Determinaciones que se refieran al personal de la Entidad.

Art. 78.- 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 dispuesto 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

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

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 puedan 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 Entidad;
- 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 y MI), 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.

Art. 79.- En el caso que la ITAIPU necesite cubrir vacancias, lo hará conforme al Manual de Procedimientos de Recursos Humanos vigente.

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

Art. 80.- 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. 81.- Si existiera necesidad de reducción del personal o supresión de puestos de trabajo, se buscará la reubicación del personal directamente contratado por la ITAIPU, dentro de lo posible.

Para la conservación del empleo se dará preferencia, en igualdad de condiciones de mérito y aptitud, en la margen derecha, a los trabajadores paraguayos. Esta cláusula es aplicable también al personal con estabilidad especial.

Art. 82.- Cuando un empleado de la ITAIPU Binacional sea privado o no de su libertad por hechos ocurridos durante el desempeño de sus funciones propias, la Entidad le brindará la asistencia legal necesaria y cubrirá los gastos que importen las tramitaciones por este motivo.

Art. 83.- La ITAIPU seguirá abonando a sus empleados con sede en Brasil (excepto en Zona de Obras), trasladados con anterioridad al 30.04.2003, el beneficio denominado Ayuda de Manutención, en la forma y de acuerdo con los valores establecidos por la RDE-232/01, del 19.12.2001, exceptuando la aplicación de lo establecido en los artículos 3º y 4º de la referida resolución.

Parágrafo Primero: Para los empleados trasladados a partir del 01.05.2003, la Ayuda de Manutención se abonará de acuerdo a lo dispuesto en la RDE-232/01.

Parágrafo Segundo: Los valores de la Ayuda de Manutención serán actualizados y abonados por la Dirección Administrativa, conforme a las normas establecidas por la Entidad. Este beneficio no integra el salario del empleado.

Parágrafo Tercero: La ITAIPU Binacional actualizará el criterio de aplicación de este beneficio.

Art. 84.- Durante la vigencia del presente contrato serán realizadas reuniones mensuales conjuntas o separadas entre la ITAIPU y los SINDICATOS, a los efectos de acompañar la ejecución de los artículos acordados. 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. 85.- Dentro del Beneficio Auxilio Educación, la ITAIPU reembolsará los gastos en concepto de Educación Especial, incluyendo los de transporte, para los hijos deficientes de sus empleados, durante el período lectivo escolar.

Además, en cumplimiento de las citadas disposiciones, la ITAIPU reconocerá a sus empleados impedidos sus derechos en toda su plenitud, evitando toda discriminación por motivos de sus deficiencias y, por tanto, en igualdad de

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

condiciones serán tenidos en cuenta para todas las promociones que la ITAIPU implemente según necesidad.

Asimismo, será implementada una infraestructura indispensable, adecuada a las necesidades de los mismos para el desplazamiento dentro del lugar del trabajo, en la medida de lo posible.

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 Binacional.

Art. 86.- La ITAIPU Binacional 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 Entidad o reajustadas al empleado.

Art. 87.- La ITAIPU Binacional 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.

Art. 88.- 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 40-C de la tabla salarial de la ITAIPU Binacional, deduciéndose el valor pagado por Ley.

Art. 89.- LA ITAIPU instalará Refugios para sus empleados, en los principales puntos de paradas de los transportes del personal, en las áreas habitacionales.

Art. 90.- Todo empleado de la ITAIPU tendrá derecho a recibir un adelanto del cincuenta por ciento (50%) del aguinaldo correspondiente al año 2006, que podrá ser abonado dentro del periodo comprendido de Enero a Junio del mismo año, y la porción restante, a fines de diciembre del 2006.

Art. 91.- El salario será abonado íntegramente de una sola vez, estableciéndose como fecha límite de pago el último día hábil del mes.

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

Art. 92.- Para los años lectivos 2005 y 2006, 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.

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

Art. 93.- 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. Los pagos efectuados por la ITAIPU en concepto de matrícula y mensualidad no formarán parte del salario.

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

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

Art. 94.- La ITAIPU concederá permiso especial remunerado 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. 95.- 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 a partir del 01.05.2005, 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%) de la remuneración 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%) de la remuneración mensual.

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

Art. 96.- La Comisión Interna de Reclamaciones, coordinada por el Comité de Relaciones Laborales, se compondrá de cinco (5) miembros titulares designados por los Sindicatos, con sus respectivos suplentes y de cinco (5) miembros titulares nombrados por la ITAIPU, con sus respectivos suplentes.

Art. 97.- Será creado un banco de horas para los profesionales de la ITAIPU encuadrados en cargos del conjunto ocupacional universitario:

Parágrafo 1º. Están excluidos de la aplicación de las reglas siguientes los profesionales encuadrados en cargos del conjunto ocupacional universitario que ejerzan función gratificada.

Parágrafo 2º. 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 1 por 1 (una hora de descanso por cada una hora de trabajo), conforme a los siguientes criterios:

- a) El empleado, en el plazo de hasta cinco (5) días hábiles después de las horas trabajadas extraordinariamente, comunicará en formulario específico, firmado por él y con el acuerdo de sus gerentes inmediatos (División y Departamento)

**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

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 que sobrepase treinta (30) horas en su banco de horas, deberá, en el plazo de diez (10) días a partir de la fecha en que fue comunicado por la Superintendencia de Recursos Humanos, solicitar el usufructo en horas libres de las horas sobrepasadas, lo cual deberá ocurrir dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en que fue alcanzado ese límite, o, en la hipótesis de no ser sobrepasado, usufructuar las horas acumuladas en el plazo de un año a contar del registro más antiguo en el banco de horas, bajo pena de que la misma sea programada automáticamente por su gerencia, a quien cabe el control de la compensación.

Parágrafo 3º: La compensación de las horas extraordinarias realizadas, establecida en este artículo, no es base de incidencia para el cálculo del salario ni para cualquier tipo de indemnización.

Art. 98.- Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo se conformarán Grupos de Trabajo Técnico Paritario, entre la ITAIPU Binacional y los Sindicatos, para estudiar temas específicos de interés común, tales como:

- a) Unificación de Escalas de Turnos Ininterrumpidos de Relevó;
- b) Enajenación de viviendas; y
- c) Otros temas establecidos de común acuerdo entre las partes.

Art. 99.- Será otorgada licencia para el ejercicio de docencia en instituciones de enseñanza de educación superior, conforme a criterios establecidos por la Entidad.

Art. 100.- La ITAIPU abonará, en concepto de compensación, un valor equivalente a una coma quince (1,15) remuneraciones, correspondientes al mes de mayo del 2005, garantizándose como piso mínimo una remuneración de G. 7.000.000 (Guaraníes siete millones). Dicha remuneración comprenderá el salario base y cuando corresponda, el anuenio, adicional regional, gratificación por función, adicional de



**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

peligrosidad y adicional de insalubridad, y será abonada dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la suscripción de este Contrato Colectivo.

Parágrafo Primero: La presente compensación es consecuencia de las modificaciones introducidas en el CCCT 2004/2005, así como en concepto de conciliación de otros intereses entre las partes.

Parágrafo Segundo: Para los empleados admitidos en el período comprendido entre el 01.05.2004 al 30.04.2005, la compensación será pagada “pro-rata-die” (1/365 avos).

POR LA ITAIPU

JUSTO ARICIO ZACARIAS IRUN
Director Administrativo Ejecutivo

VICTOR LUIS BERNAL GARAY
Director General Paraguayo

POR EL STEIBI

ANTONIO RAMON LOMAQUIS
Secretario de Actas

EUGENIO ALEJANDRINO GARAY
Secretario General

POR EL STICCAP

JOSE NAPOLEÓN QUIÑONEZ GONZALEZ
Secretario de Finanzas

SIXTO SALVADOR OZORIO CORONEL
Secretario General



**CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO
ENTRE LA ITAIPU Y LOS SINDICATOS STEIBI, STICCAP,
SICHAP, SICAE Y SISE – AÑO 2005 - 2006**

POR EL SICHAP

ERNESTO AYALA BAEZ
Secretario de Actas y Relaciones

JOSÉ GREGORIO ACHA NAVARRO
Secretario General

POR EL SICAE

LICIA AGUIRRE S. DE ZACARIAS
Secretaria de Actas

CARLOS CAYETANO ACHA GIMÉNEZ
Secretario General

POR EL SISE

GUIDO ROGELIO GONZALEZ LAFUENTE
Secretario de Actas

JORGE ANTONIO FLECHA ALMEIDA
Secretario General