

Asunción, 25 de abril de 2011.

Señor
EUGENIO ALEJANDRINO GARAY AMARILLA
Secretario General del Sindicato STEIBI
Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de reiterarle nuestra propuesta de CCCT 2011/2012, ya hecha en forma oficial por los miembros del Comité de Negociación de la ITAIPU en fechas 07.04.11, 14.04.11 y 19.04.11.

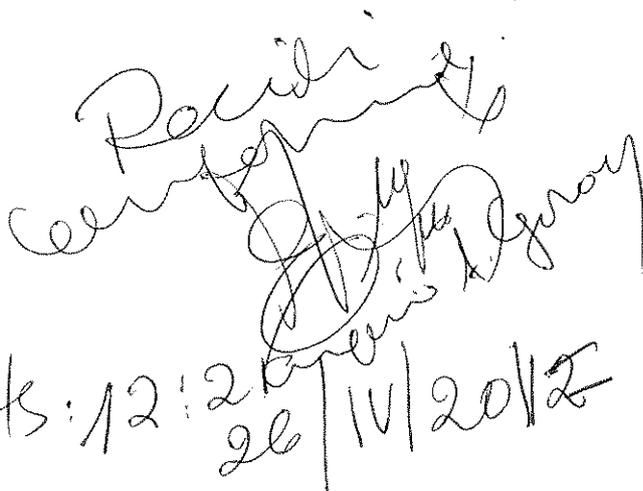
En efecto, la contrapropuesta de la Entidad, realizada en fechas 07.04.11 y 14.04.13, en respuesta a la propuesta presentada a la ITAIPU por vuestro sindicato, fue mejorada y puesta a consideración de todos los sindicatos a través de la Dirección Administrativa Ejecutiva y la Dirección General Paraguaya, con las modificaciones parciales hechas en fechas 07.04.11, 14.04.11 y 19.04.11.

Cabe expresar, que esta última contrapropuesta contiene las mejoras en cuanto a nuevos institutos y beneficios para todos los empleados de la Entidad, lado paraguayo, que serán implementados en el nuevo Contrato Colectivo.

En tal sentido, la contrapropuesta global de la Entidad para el CCCT en cuestión, se anexa a la presente.

En espera que la mencionada contrapropuesta reciba una favorable acogida de parte de vuestro sindicato y pueda labrarse el Acta de Cierre de las negociaciones del CCCT 2011/2012, nos despedimos con las seguridades de nuestra mayor estima y consideración.

Atentamente,


Hs: 12:20
26/IV/2012


Abog. Constanco Mendoza Ortiz
Director Administrativo Ejecutivo

PROPUESTA DE LA ITAIPU PARA EL CCCT 2011-2012

En el contexto de las negociaciones para el futuro Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo - CCCT correspondiente al periodo del 01.05.2011 al 30.04.2012, la propuesta de la ITAIPU se detalla seguidamente:

ARTÍCULOS NUEVOS

- **"EQUIDAD DE GÉNERO.** La ITAIPU promoverá las condiciones y los mecanismos adecuados para que la equidad de género sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan y dificulten su ejercicio, facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la Entidad, observándose las políticas y directrices fundamentales aprobadas por medio de la RDE-072/11 de fecha 14.04.2011.

Parágrafo Único: La ITAIPU, a través del Comité de Equidad de Género constituido por DET/GP/0013/2009, impulsará los medios pertinentes para atender los reclamos provenientes del género femenino."

- **"PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL.** La ITAIPU, a través de su Comité de Equidad de Género, se compromete a realizar campañas de concienciación y orientación destinadas a los empleados y a los gerentes, sobre el acoso sexual y/o moral con el objetivo de prevenir que se produzcan tales prácticas, y evitar actos y posturas discriminatorias en los ambientes de trabajo.

Parágrafo Único: Las denuncias de esta naturaleza, debidamente formalizadas, podrán ser investigadas por medio de una Comisión de Investigación constituida para ese fin, la Comisión Interna de Reclamaciones (CIR), el Comité de Ética o por medio de un proceso disciplinario, conforme el caso."

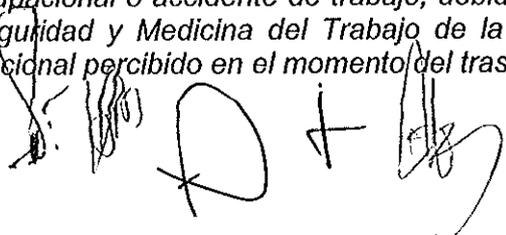
- **"ADICIONAL DE INSALUBRIDAD POR AGENTES BIOLÓGICOS.** La ITAIPU efectuará el pago del Adicional de Insalubridad por Agentes Biológicos, a partir del 01.11.2009, en rubro separado, teniendo como base de cálculo el respectivo salario base del empleado, que comprobadamente ejerza actividades insalubres, de acuerdo a Informe Técnico del Departamento de Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo de la ITAIPU.

Parágrafo Primero: El pago mensual de este adicional será otorgado en un rango porcentual del veinte por ciento (20%) al cuarenta por ciento (40%), en los términos del Art. 4º del Protocolo de Relaciones de Trabajo y Seguridad Social.

Parágrafo Segundo: La ITAIPU reglamentará por resolución del Directorio Ejecutivo (RDE) el presente Adicional de Insalubridad por Agentes Biológicos."

- **"READAPTACIÓN PROFESIONAL.** En la hipótesis de necesidad de Readaptación Profesional por motivo de salud reconocida por el Instituto de Previsión Social (IPS) o por el Departamento de Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo de la ITAIPU, el Adicional de Peligrosidad o Adicional de Insalubridad por agentes biológicos, percibido por el empleado en el momento de su traslado, será pagado en rubro separado a razón de cincuenta por ciento (50%) en el primer año, veinticinco por ciento (25%) en el segundo año, doce coma cinco por ciento (12,5%) en el tercer año y reduciéndose a cero a partir del cuarto año.

Parágrafo Primero: Tratándose de Readaptación Profesional ocasionada por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, debidamente constatado por el Departamento de Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo de la ITAIPU, ésta garantizará el pago del valor referente al adicional percibido en el momento del traslado del empleado en las siguientes condiciones:



20-11-2011

- a) A partir de los diez (10) años completos de haber percibido el Adicional de Peligrosidad o Adicional de Insalubridad por agentes Biológicos será pagado el valor equivalente al referido adicional, en rubro separado que no integra el salario.
- b) Con menos de diez (10) años de recibido el Adicional de Peligrosidad o Adicional de Insalubridad por agentes Biológicos será pagado un valor equivalente al cincuenta por ciento (50%) del referido adicional, en rubro separado que no integra el salario.

Parágrafo Segundo: El rubro arriba descripto no constituye referencia para equiparación salarial.

Parágrafo Tercero: El eventual retorno a la condición de percepción del Adicional de Peligrosidad o del Adicional de Insalubridad por Agentes Biológicos, implicará la suspensión inmediata del rubro previsto en este artículo."

EMPLEADOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

- Artículo del CCCT mejorado conforme sigue: "**DERECHOS.** La ITAIPU reconocerá a los empleados con diversidad funcional 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 interno, así como de ida y vuelta al local de trabajo."

- La ITAIPU proporcionará a cada empleado con diversidad funcional física, silla de rueda motorizada para su desplazamiento, siempre y cuando presente alta dependencia de la misma y justificación médica.
- Con relación al pedido de flexibilidad en la marcación de asistencia de los empleados con diversidad funcional, los mismos pueden hacer uso del Horario Móvil de Trabajo ya implementado en la Margen Derecha a partir del 11.04.2011.
- La ITAIPU se compromete a seguir analizando con los empleados afectados otras mejoras en sus condiciones laborales.

ARTÍCULOS A SER MEJORADOS

- **JORNADA DE TRABAJO.** Incluir un nuevo parágrafo referente al Horario Móvil de Trabajo, con la siguiente redacción:

"Parágrafo Tercero: La ITAIPU implementará el Horario Móvil de Trabajo en las sedes de Asunción, Ciudad del Este, Área de Embalse y la Central Hidroeléctrica, conforme a la reglamentación establecida por el Manual de Procedimientos de Recursos Humanos."

- **ACCIONES TÉCNICO PREVENTIVAS DE MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.** Incluir como último párrafo del Artículo, la siguiente redacción:

"Será constituido un foro compuesto por los representantes de la ITAIPU y los Sindicatos para debatir asuntos relacionados a la salud ocupacional de los trabajadores, a través de reuniones periódicas con temas y fechas específicas."

- **LIBERACIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES.** Aumentar la cantidad de Dirigentes Sindicales con licencia remunerada para dedicarse a las actividades sindicales, conforme a lo siguiente: cuatro (4)

indicados por el STEIBI, uno (1) por el SICONAP/S, uno (1) por el SICHP, uno (1) por el SICAE, uno (1) por el SISE, uno (1) por el SITRAIBI y uno (1) por el STICCAP.

- **BENEFICIO DE GUARDERÍA.** Incluir como penúltimo párrafo del Artículo, lo siguiente:

"Para los niños desde veinticinco (25) meses, dependientes de empleados (hombres), será mantenido el beneficio Guardería mediante el Servicio de Guardería en locales habilitados por la ITAIPU o el reembolso de gastos efectivamente pagados a una Guardería, hasta el mes de diciembre de ese año calendario, limitado a los valores establecidos en el ítem 2 precedente, a solicitud del empleado y certificación de la matrícula y mensualidades respectivas."

- **TRATAMIENTOS PSICOLÓGICOS, DE FISIOTERAPIA Y FONOAUDIOLOGÍA.** Modificar la letra "c" del Parágrafo Segundo, quedando redactada como sigue:

"c) A partir de 401 sesiones por beneficiario, la cobertura será del 50% de la tabla practicada por convenio o reembolso, limitada a 40 sesiones por año."

- **MEDICAMENTOS DE USO CONTINUADO.**

Incluir en el Parágrafo Primero, referente a la cobertura del cincuenta por ciento (50%) del valor de adquisición de medicamentos de uso continuado, las siguientes patologías: deficiencia de calcio, así como otras urticarias crónicas.

Incluir en el Parágrafo Segundo, referente a la cobertura del cien por ciento (100%) del valor de adquisición de medicamentos de uso continuado, las siguientes patologías: neuropatía autonómica en enfermedades endocrinas y metabólicas, y amiloidosis.

- **ATENCIÓN MÉDICA EN EL EXTERIOR.**

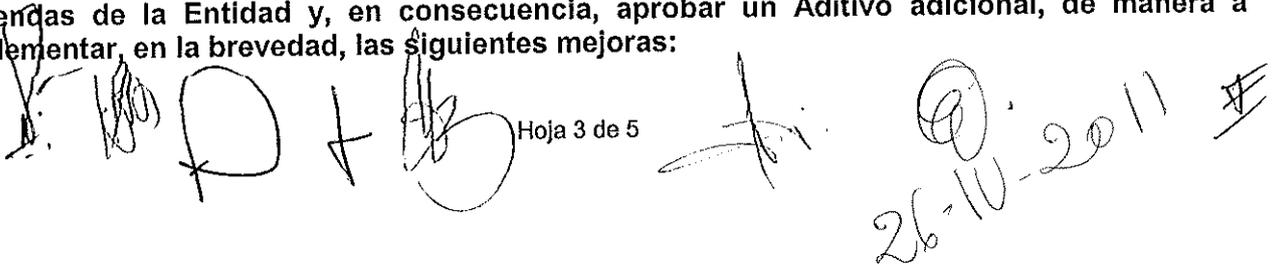
Incluir también a los *"dependientes reconocidos como tales por la Entidad"* aquejados de dolencia y que requieran de atención médica especializada en el exterior, para la ayuda de la ITAIPU conforme al Reglamento vigente del Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica - PAMHO.

- **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, desde el inicio hasta el finiquito del proceso. El reembolso de los honorarios y costas correspondientes se efectuará una vez presentada la Resolución Judicial de regulación de honorarios pertinente."

POLÍTICA HABITACIONAL

- Redacción para el Artículo correspondiente: **"POLÍTICA HABITACIONAL.** Será mantenida la nueva Política Habitacional de la ITAIPU establecida por el ADITIVO N° 1 del CCCT 2010/2011 suscrito en fecha 14.12.2010, homologado, legalizado y registrado por el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Resolución N° 1665 del 24.12.2010."
- Aumentar los valores de la Tabla de Ayuda Habitacional en setenta y cuatro por ciento (74%), con vigencia desde el 01.05.2011.
- Inmediatamente de aprobado el CCCT 2011-2012, conformar un Grupo de Trabajo ITAIPU-SINDICATOS para fundamentar y elaborar la documentación pertinente que tendrá por objeto mejorar condiciones establecidas en las RDE y RCA referentes al proceso de enajenación de viviendas de la Entidad y, en consecuencia, aprobar un Aditivo adicional, de manera a implementar, en la brevedad, las siguientes mejoras:


Hoja 3 de 5
26-10-2011

- Aumentar el plazo de pago de las ventas financiadas hasta un máximo de ciento veinte (120) meses;
- Extender el descuento del cuarenta y dos por ciento (42%) sobre el valor de avaluación de los inmuebles, conforme a los estudios a ser realizados; y,
- Realizar ajustes de avaluación de aquellos inmuebles que presenten marcadas diferencias en sus precios, conforme a los criterios a ser estudiados en el citado Grupo de Trabajo.

COMPROMISOS ADICIONALES

- Aumentar el valor máximo a ser pagado en concepto de reembolso de Consultas Médicas con profesionales no conveniados con los centros médicos contratados por la Entidad, hasta la suma de G. 165.000 (Garaníes ciento sesenta y cinco mil) por consulta. Asimismo, a cubrir el tratamiento de la varicosis sin fines estéticos, conforme a las normas pertinentes a ser establecidas para este efecto.
- En el marco del Programa de Asistencia Médica, Hospitalaria y Odontológica (PAMHO), otorgar los siguientes:
 - Cobertura de la tomografía maxilar como auxilio al diagnóstico, conforme a la reglamentación a ser definida por la Entidad.
 - Reajuste del valor de reembolso de Lente de Contacto: hasta G. 757.000; Armazón de antejo: hasta G. 476.000; Lente simple (hasta 6°): hasta G. 260.000; Lente simple (superior a 6°): hasta G. 577.000; y, Lente Multifocal: hasta G. 780.000.
- Mantener los espacios verdes comunes de la Entidad hoy existentes en las Áreas Habitacionales, en el estado en que se encuentran, de modo a preservar el medio ambiente y que no sean utilizados para otros fines ajenos a las actividades de esparcimiento y recreación.
- El procedimiento referente a los beneficios otorgados a los trabajadores de la ITAIPU contratados en el lado brasileño, para su extensión a los empleados contratados en el Paraguay, comenzará inmediatamente después de su aplicación en la Margen Izquierda, de tal manera a que los mismos sean implementados en la brevedad posible en la Margen Derecha, con la misma vigencia (teniendo en cuenta lo establecido por el Art. 5 del CCCT 2011/2012).
- Otorgar un local para utilización común de los Sindicatos de la ITAIPU.
- Estudiar el Artículo del CCCT referente a nombramientos de las Jefaturas de División y Departamento, con el objeto de encontrar un punto de equilibrio que atienda a los intereses de la ITAIPU y de los SINDICATOS.
- Estudiar la inclusión en el Manual de Procedimiento de Recursos Humanos de la cobertura de la vacuna contra el virus del Papiloma Humano (HPV), cobertura del tratamiento de la apnea del sueño y del masaje fisioterapéutico cérico-dorsal.
- Estudiar, durante el primer trimestre de la vigencia del CCCT 2011/2012, los casos puntuales de desfasajes funcional y/o salarial que afecten a empleados cuyos nombres hayan sido o que serán presentados por los Sindicatos.
- Proponer la conformación de una Comisión Binacional encargada de estudiar la posibilidad de equiparar las Tablas Salariales de ambas márgenes de la Entidad.
- Analizar la posibilidad de habilitar un Pool de Transporte que atienda al Edificio de Producción.
- Estudiar la posibilidad de la habilitación de un Centro Médico en una localidad del Área de Embalse.

20-11-2011 - #

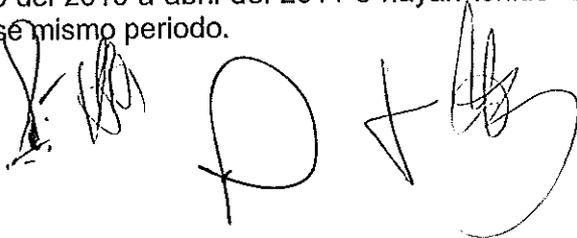
- Estudiar una solución para aquellos casos de empleados que presenten disminución en su remuneración debido a la pérdida del Adicional de Peligrosidad, cuando ésta se haya producido a consecuencia de transferencia o cambio de función producida en interés de la ITAIPU.
- Continuar la implementación y/o mejora del programa de la Entidad que atiende las cuestiones del personal próximo a la jubilación.
- Realizar los estudios necesarios tendientes a mejorar las condiciones de alojamiento para aquellos empleados quienes prestan servicios en el Área de Embalse.
- Proponer la conformación de una Comisión Binacional para analizar la posibilidad de que pueda procederse al pago en efectivo de las horas extraordinarias realizadas por empleados encuadrados en cargos Universitarios, sin perjuicio de que las mismas puedan seguir siendo destinadas a la compensación.

CONDICIONES ECONÓMICAS

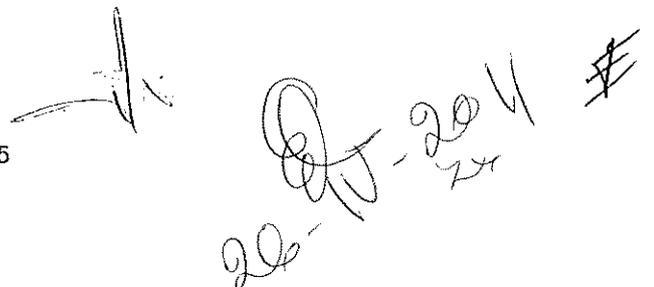
- **PAGO EN CONCEPTO DE CONCILIACIÓN DE INTERESES:** Abonar a los empleados, en concepto de conciliación de intereses, un valor equivalente a **uno coma tres (1,3) remuneraciones** correspondiente al mes de mayo del año 2011, garantizándose como piso mínimo la suma de **G. 12.500.000** (Guaraníes doce millones quinientos mil), más la suma, en todos los casos, de **G. 2.600.000** (Guaraníes dos millones seiscientos mil). Esta remuneración comprenderá el Salario base y, cuando corresponda, el Anuenio, Adicional Regional, Gratificación de Función, Adicional de Peligrosidad y Adicional de Insalubridad.

Plazo para pago de la Conciliación de Intereses: El valor de esta conciliación será abonada dentro de las **cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la aprobación del 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 2011, la misma será pagada en la primera quincena de dicho mes.

- **REAJUSTE ADICIONAL DE LA TABLA SALARIAL:** Los salarios básicos de la Tabla Salarial, reajustados el 01.05.2011 conforme a lo establecido en el CCCT 2010/2011, **serán aumentados en uno por ciento (1%)**.
- **AUXILIO DE ALIMENTACIÓN:** En el mes de diciembre será concedido a todos los empleados, adicionalmente, un (1) Auxilio de Alimentación.
- **MOVILIDAD SALARIAL:** Implementar una Movilidad Salarial cuyo monto corresponderá al tres por ciento (3%) de la planilla de salarios del mes de mayo del 2011 (2,5% para Mérito a ser aplicado en mayo del 2011, y el 0,5% para ajustes a lo largo del año).
- **SOCIALIZACIÓN PARCIAL DEL MÉRITO:** En el marco del Mérito mencionado precedentemente, **será garantizado a todos los empleados el mínimo de un (1) subnivel de la Tabla Salarial de la Entidad**, con excepción de aquellos que hayan sido objeto de sanción disciplinaria en el periodo de mayo del 2010 a abril del 2011 o hayan tenido "ausencias injustificadas" por más de cinco (5) días en ese mismo periodo.



Hernandarias, 19 de abril de 2011.



20-04-2011