

ANEXO "H"
PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO N° 1: OBJETO:

Este documento tiene como objeto fijar los procedimientos a través de los cuales se tramitarán los casos de despido y de reducción de personal, sometidos a la Comisión Tripartita de Arbitraje y fijar las reglas a que ésta debe ceñirse para la decisión de dichos casos, así como también establecer las normas relativas a la organización y funcionamiento de esa Comisión.

ARTÍCULO N° 2: DEFINICIONES

Las definiciones establecidas en la cláusula N° 2 (Definiciones) y sus demás documentos anexos, se aplicarán a los efectos de la interpretación de las disposiciones de este documento.

ARTÍCULO N° 3: ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FACULTADES DE LA COMISIÓN TRIPARTITA DE ARBITRAJE: -"

1.-En cuanto a la organización, funcionamiento y facultades de la Comisión Tripartita de Arbitraje, se aplicarán las disposiciones en el siguiente orden de prelación:

A.- Cláusula N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje).

B.- Este documento.

C- Reglamento Interno de la Comisión al cual se refiere la cláusula N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje).

2.- La Comisión Tripartita de Arbitraje previa aprobación de la Empresa y Fetratel, podrá designar uno o más funcionarios sustanciadores, cuyo costo será sufragado por partes iguales entre la Empresa y Fetratel.

ARTÍCULO N° 4: RÉGIMEN SUPLETORIO:

Todos los aspectos de procedimiento no previstos en las cláusulas N° 57 (Estabilidad Laboral), N° 59 (Comisión de Conciliación) y N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje), en este documento, ni en el Reglamento Interno de la Comisión, se resolverán conforme lo dispongan los miembros de la Comisión Tripartita de Arbitraje.

ARTÍCULO N° 5: CARÁCTER DE LAS DECISIONES DE LA COMISIÓN:

Las decisiones que en el ejercicio de sus facultades dicte la Comisión Tripartita de Arbitraje, serán inapelables. No podrán ser revocadas ni reformadas, pero la Comisión Tripartita de Arbitraje podrá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la decisión, aclarar los puntos dudosos, salvar las omisiones y rectificar los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparecieran de manifiesto en la misma decisión, con tal de que ello sea solicitado por la Empresa o Fetratel en el mismo día en que se dicte la decisión o en el siguiente día hábil.

Las decisiones, para que sean válidas, deberán extenderse por escrito y contar con el voto favorable de por lo menos, dos de los árbitros. Si un árbitro no estuviere de acuerdo con la decisión de la mayoría, deberá también suscribirla pero tendrá derecho a salvar su voto y a razonar su disconformidad.

ARTÍCULO N° 6: DÍAS HÁBILES:

Para los efectos de este documento, se considerarán días hábiles todos los días de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto los feriados que para la ciudad de Caracas resulten de la aplicación de la cláusula N° 15 (Días Feriados).

ARTÍCULO N° 7: FORMACIÓN DE EXPEDIENTES Y FORMA DE LAS ACTUACIÓN:

1.-De todo asunto que la Empresa o Fetratel sometan a la Comisión Tripartita de Arbitraje, se formará expediente separado, numerado en orden de presentación y en su carátula se indicará la fecha de iniciación del procedimiento y el objeto de la respectiva solicitud.

Todo cuanto pertenezca al expediente se agregará a él inmediatamente y se foliará, a fin de conservar el orden cronológico de las actuaciones y para que los documentos ocupen en el expediente el lugar que les corresponda según la fecha de su presentación.

2.-De todas las actuaciones de las partes y de la Comisión Tripartita de Arbitraje, se dejará; constancia escrita en el expediente respectivo.

3.- En el Reglamento Interno de las Comisión Tripartita de Arbitraje, se determinará lo concerniente a los libros y demás registros referentes a las actuaciones de dicha comisión.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO

SECCIÓN 1a. SOLICITUD Y NOTIFICACIÓN

ARTÍCULO N° 8: FORMA DEL RECLAMO EN CASO DE DESPIDO:

Las reclamaciones por despidos que conforme a las cláusulas N° 57 (Estabilidad laboral), N° 59 (Comisión de Conciliación) y N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje) presente Fetratel ante la Comisión Tripartita de Arbitraje, se formularán por escrito, exponiendo con claridad y precisión los siguientes elementos:

1.-El nombre y apellido del trabajador despedido; el número de su cédula de identidad y el de su carnet de trabajador.

2.- El nombre de la unidad administrativa en la cual prestaba servicios para la fecha de su despido, el de su centro y localidad de trabajo y el título de su clase de cargo.

3.- La fecha del despido.

4.- El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide y reclama y las circunstancias de hecho en que se basa y que considere convenientes o necesarias.

5.-El nombre, apellido, profesión y número de cédula de identidad de la persona autorizada por

Fetratel para tramitar la reclamación ante la Comisión Tripartita de Arbitraje. El escrito de reclamación deberá estar firmado por la persona autorizada para presentarla.

ARTÍCULO N° 9: DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑAR A LA RECLAMACIÓN:

El escrito de reclamación deberá acompañarse:

1. Con la autorización escrita del trabajador, para que Fetratel tramite su reclamación ante la Comisión Tripartita de Arbitraje.
2. Con la autorización escrita de Fetratel, otorgada de acuerdo con los Estatutos de esa organización, con indicación del nombre, apellido, profesión y cédula de identidad de la persona que tramitará la reclamación ante la Comisión Tripartita de Arbitraje.
3. Con el acta expedida por la Comisión de Conciliación de que trata la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación), en la cual conste que el procedimiento conciliatorio concluyó sin haberse logrado un acuerdo que hubiera puesto fin a la controversia.

El escrito de reclamación por despido y los documentos que deben acompañarlo, serán presentados al Arbitro Presidente o a la persona autorizada para ello por el Reglamento Interno de la Comisión Tripartita de Arbitraje. De esta presentación se dará constancia escrita.

ARTÍCULO N° 10: PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE PERSONAL:

Las solicitudes de autorización para reducción de personal que conforme a las cláusulas N° 57 (Estabilidad Laboral), N° 59 (Comisión de Conciliación) y N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje), presente la Empresa ante la Comisión Tripartita de Arbitraje, se formularán por escrito, exponiendo con claridad y precisión los siguientes elementos:

1. Descripción de la reorganización técnica o administrativa, o la mecanización, según fuere el caso.
2. La fecha u oportunidad aproximada en que entraría en vigencia la reorganización técnica o administrativa o la mecanización y la fecha u oportunidad aproximada en que debería hacerse efectiva la reducción de personal.
- 3.- Las razones y fundamentos de la reducción de personal
- 4.- El nombre y apellido de cada uno de los trabajadores incluidos en la solicitud de reducción de personal, con indicación del número de cédula de identidad, número de carnet trabajador, título de la clase a que pertenece el cargo que ocupa, localidad de trabajo o centro de trabajo.
5. La circunstancia de si a los trabajadores a quienes se refiere la solicitud de autorización para reducción de personal les fue ofrecida su reubicación en otro cargo de igual o diferente clase y,
 - A.- Si les fue ofrecida, la indicación de la clase de cargo y la contestación dada por el trabajador.
 - B.- Si no les fue ofrecida, las razones para ello.
- 6.- El nombre, apellido, profesión y número de cédula de identidad de la persona autorizada por la Empresa para tramitar la solicitud ante la Comisión Tripartita de Arbitraje. El escrito de

solicitud deberá estar firmado por la persona autorizada para tramitarla.

ARTICULO N° 11: DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑARSE A LA SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE PERSONAL:

El escrito de solicitud de autorización para reducción de personal deberá acompañarse:

1.-Con la autorización escrita de la Empresa, otorgada de acuerdo con los Estatutos, con indicación de nombre, apellido, profesión y número de cédula de identidad de la persona que tramitará la solicitud ante la Comisión Tripartita de Arbitraje.

2.-Con la constancia de haberse agotado el procedimiento conciliatorio previsto en la cláusula 66 "Comisión de Conciliación", sin haberse llegado a un acuerdo sobre la materia objeto de la solicitud, expedida por la Comisión de Conciliación.

ARTÍCULO N° 12: PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE PERSONAL:

El escrito de solicitud de reducción de personal y los documentos que deban acompañarlo, serán presentados al Arbitro Presidente o a la persona autorizada para ello por el Reglamento Interno de la Comisión Tripartita de Arbitraje. De esa presentación se dará constancia escrita.

ARTÍCULO N° 13: INICIACIÓN DE LA SUSTANCIACIÓN:

Inmediatamente recibida la solicitud de reducción de personal o la reclamación por despido, el Arbitro Presidente convocará a los demás miembros principales de la Comisión o a sus suplentes, si lo primero no fuere posible, y fijará en dicha convocatoria la oportunidad en que habrá de reunirse la Comisión para iniciar la sustanciación del asunto. La convocatoria y la iniciación de la sustanciación, deberán verificarse dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a la recepción de la reclamación.

ARTÍCULO N° 14: NOTIFICACIÓN PARA LA CONTESTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN EN CASO DE DESPIDO:

En la oportunidad de iniciación de la sustanciación del asunto sometido a su conocimiento y decisión, la Comisión ordenará la notificación de la Empresa para que conteste la reclamación al quinto (5°) día hábil inmediato siguiente a la fecha en que se practique esa notificación, a la hora que indique la comisión. En caso de que esta notificación no pueda practicarse, se procederá a la notificación por carteles, a cuyo fin el Presidente de la Comisión ordenará que a través de la Secretaría de la Comisión, se fije un cartel en la puerta de la Gerencia Laboral, para que la Empresa conteste la reclamación al quinto (5°) día hábil inmediato siguiente a la fecha en que se fije el cartel, a la hora que indique la Comisión.

ARTÍCULO N° 15: NOTIFICACIÓN PARA LA CONTESTACIÓN DE LA SOLICITUD EN CASO DE REDUCCIÓN DE PERSONAL:

En la oportunidad de iniciación de la sustanciación de una solicitud de reducción de personal sometida a su conocimiento y decisión, la Comisión ordenará la citación de Fetratel para que conteste la solicitud al quinto (5°) día hábil inmediato siguiente a la fecha en que se practicó esa citación, a la hora que indique la Comisión.

De no ser posible la citación personal de Fetratel, se procederá a notificarlo mediante carteles, a cuyo fin el Presidente de la Comisión ordenará que a través de la Secretaría de la Comisión,

se fije un cartel en la puerta de la sede de Fetratel, para que esta conteste la solicitud al quinto (5º) día hábil inmediato siguiente a la fecha en que se fije el cartel, a la hora que indiqué la Comisión.

En la oportunidad de contestación de la solicitud de reducción de personal, sea que vaya a oponer cuestiones previas o a contestar, Fetratel, deberá producir la autorización escrita de los trabajadores afectados por esa solicitud, para que ésta los represente en el procedimiento; en el entendido de que la solicitud de reducción de personal se entenderá aceptada respecto del trabajador cuya autorización escrita no se produjese en la expresada oportunidad de contestación.

Si la reducción de personal solicitada afecta a trabajadores cuya localidad de trabajo esté ubicada fuera de la jurisdicción del Distrito Federal y Estado Miranda, el plazo indicado en la primera parte de este artículo para la contestación, se aumentará en dos (2) días hábiles más.

SECCIÓN 2ª.

CUESTIONES PREVIAS

ARTÍCULO N° 16: OPORTUNIDAD Y MATERIA DE CUESTIONES PREVIAS:

En la oportunidad fijada para la contestación, tanto en caso de solicitud de reducción de personal, como de reclamación por despido, la parte emplazada a dicho acto, podrá oponer cuestiones previas. Dichas cuestiones versarán:

A. En caso de reclamaciones por despido:

a) Respecto de la falta de cumplimiento de alguno de los requisitos indicados en los artículos 8 y 9 de este documento.

b) Respecto de la circunstancia de que ni el trabajador ni el Sindicato, hubieren ejercido su derecho a concurrir a la Comisión de Conciliación de que trata la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación) y para la fecha de las cuestiones previas no hubiere vencido el plazo para hacerlo.

c) Que el trabajador no hubiere sido despedido y esté todavía prestando servicios para la fecha de presentación de la solicitud o que el asunto ya hubiere sido resuelto por convenio entre la Empresa y el trabajador o, por la Comisión de Conciliación de que trata el primer párrafo del numeral 1 de la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación) o por la propia Comisión Tripartita de Arbitraje.

d) Que hubiere transcurrido el lapso señalado en el primer párrafo del numeral 1 de la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación), sin que el trabajador o el sindicato hubieren ejercido el derecho a concurrir a la Comisión de Conciliación que contempla esa misma cláusula.

e) Que la reclamación hubiere sido presentada a la Comisión Tripartita de Arbitraje, después de vencido el plazo que para ello fija el último párrafo de la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación).

f) Que para la fecha del alegado despido, el reclamante no haya tenido la cualidad de trabajador de la Empresa o que esté incluido en las previsiones de los numerales 3 y 4 de la cláusula N° 57 (Estabilidad Laboral).

g) Que no se pueda presentar nuevamente la reclamación conforme a lo previsto en el literal a) del numeral 1 del artículo 20 de este documento o por no haber cumplido con las condiciones que se establecen en el numeral 2 de ese mismo artículo.

B. En caso de solicitud de reducción de personal:

a) Respecto de la falta de cumplimiento de alguno de los requisitos indicados en los artículos 10 y 11 de este documento.

b) Respecto a la circunstancia de que la Empresa no hubiere ejercido el derecho a concurrir a la Comisión de Conciliación de que trata el numeral 2 de la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación).

c) Respecto de la circunstancia de que los trabajadores a quienes se contrae la solicitud, no desempeñen cargos de los que habrían de ser objeto de eliminación o que con relación a la correspondiente medida de eliminación de cargos, se les hubiere ofrecido la reubicación y la hubieren aceptado.

d) Respecto de la circunstancia de que el asunto hubiere sido ya resuelto por convenio entre la Empresa y el trabajador o trabajadores o, por la Comisión Tripartita de Arbitraje o por la Comisión de Conciliación, a menos que la solicitud de la Empresa esté fundamentada en elementos, hechos o circunstancias, diferentes a los que sirvieron de base para la celebración del expresado convenio o la decisión de que se trate

ARTÍCULO N° 17: CONTESTACIÓN DE LAS CUESTIONES PREVIAS:

Si opusiesen cuestiones previas, la Empresa (en caso de solicitud de reducción de personal) o el trabajador o el Sindicato (en caso de reclamación por despido) las contestará el mismo día, a continuación y seguidamente de opuestas o, a más tardar, en el día hábil inmediato siguiente, a la misma hora fijada para la contestación.

ARTÍCULO N° 18: LAPSO PROBATORIO DE LAS CUESTIONES PREVIAS:

Después de contestadas las cuestiones previas, a partir del día hábil inmediato siguiente, inclusive, se entenderá abierto un lapso de cuatro (4) días hábiles para la promoción y evacuación de las pruebas que las partes consideren de interés para la solución de la incidencia.

ARTÍCULO N° 19: DECISIÓN DE LAS CUESTIONES PREVIAS:

Dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento del lapso de pruebas de que trata el artículo anterior, la Comisión Tripartita de Arbitraje decidirá sobre las cuestiones previas

ARTICULO N° 20: EFECTOS DE LA DECLARATORIA CON LUGAR DE LAS CUESTIONES PREVIAS.

En casos de reclamaciones por despido:

a) La declaración con lugar de las cuestiones previas que versen sobre la falta de cumplimiento de alguno de los requisitos indicados en los artículos 8 y 9 de este documento, suspenderá el procedimiento durante un lapso de cinco (5) días hábiles contados a partir de la decisión, dentro del cual el reclamante deberá dar cumplimiento a los requisitos que hicieron procedente

la cuestión previa. Si no lo hiciere así el procedimiento quedará concluido, sin que la reclamación pueda ser nuevamente presentada.

b) La declaratoria con lugar de la cuestión previa fundamentada en la circunstancia de que el trabajador o el Sindicato no hubieren hecho uso del derecho a concurrir ante la Comisión de Conciliación, si para la fecha de la decisión aún no hubiere vencido el plazo para hacerla, dará por terminado el procedimiento; pero Fetratel podrá plantear nuevamente el caso ante la Comisión Tripartita de Arbitraje siempre que concurren las siguientes circunstancias:

b1) Que el planteamiento del asunto ante la Comisión de Conciliación, se haga antes del vencimiento del plazo que para ello fija el primer párrafo del numeral 1 de la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación).

b2) Que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión de Conciliación.

b3) Que el planteamiento del caso ante la Comisión Tripartita de Arbitraje se haga dentro del plazo que señala el último párrafo del numeral 1 de la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación).

c) Si para la fecha en que se dicte la decisión de la cuestión previa referida en el numeral anterior, ha transcurrido el plazo para ejercer el derecho a concurrir a la Comisión de Conciliación, la declaratoria con lugar de la misma pondrá fin a la reclamación y ésta no podrá presentarse nuevamente.

d) La declaratoria con lugar de las cuestiones previas previstas en los literales c, d, e, f y g del artículo 16 de este documento, pone fin a la reclamación, con fuerza de decisión definitiva.

En caso de solicitudes de reducción de personal:

a) La declaratoria con lugar de las cuestiones previas que versen sobre la falta de cumplimiento de alguno de los requisitos indicados en los artículos 10 y 11 de este documento, suspenderá el procedimiento durante un lapso de cinco (5) días hábiles contados a partir de la decisión, dentro del cual la Empresa deberá dar cumplimiento a los requisitos que hicieron procedente la cuestión previa. Si el cumplimiento de los requisitos que dieron lugar la cuestión previa, se realiza después de vencido el expresado plazo, el procedimiento deberá comenzar a tramitarse nuevamente como si la solicitud no hubiere sido presentada antes.

b) La declaratoria con lugar de la cuestión previa fundamentada en la circunstancia de que la Empresa no hizo uso de su derecho a concurrir ante la Comisión de Conciliación, dará por terminado el procedimiento ante la Comisión Tripartita de Arbitraje, pero la Empresa podrá plantear ante ella nuevamente la solicitud, una vez cumplido el procedimiento conciliatorio previsto en el numeral 2 de la cláusula N° 59 (Comisión de Conciliación), sin haber logrado un acuerdo sobre la reducción de personal propuesta.

c) La declaratoria con lugar de las cuestiones previas previstas en los subliterales c y d del literal b del artículo 16 de este documento, pone fin a la solicitud respecto del trabajador o trabajadores a quienes dicha declaratoria se refiera. La Empresa no podrá presentar válidamente una nueva solicitud de reducción de personal que afecte a esos mismos trabajadores, fundamentada en los mismos elementos, hechos y circunstancias que sirvieron de base para la primera solicitud y que hubieren sido desvirtuados con la respectiva cuestión previa.

SECCIÓN 3a.
CONTESTACIÓN, PRUEBAS Y DECISIÓN

ARTÍCULO N° 21: CONTESTACIÓN OPORTUNIDAD:

A.- La contestación de la reclamación, en caso de despido, tendrá lugar en la oportunidad que señala el artículo 14 de este documento o, si se hubieren opuesto cuestiones previas, en las siguientes oportunidades:

1.-A la hora señalada del segundo día hábil después de declaradas sin lugar toda las cuestiones previas, o

2.-A la hora señalada del segundo día hábil después de vencido el lapso de que trata el numeral 1, literal b del artículo 20 de este documento, cuando dentro del mismo el reclamante hubiere satisfecho los requisitos exigidos.

B. En caso de solicitud de reducción de personal:

La contestación de la solicitud de reducción de personal tendrá lugar en la oportunidad que señala el artículo 15 de este documento, o, si se hubieren opuesto cuestiones previas, a la hora señalada del segundo día hábil después de decididas, a menos que tratándose de las previstas en los subliterales a y b del literal b del artículo 16, hubieren sido declaradas con lugar, en cuyo caso la contestación se verificará a la hora señalada del segundo día hábil después de vencido el lapso de que trata el literal b del numeral 2 del artículo 20 de este documento, cuando dentro del mismo la empresa hubiere satisfecho los requisitos allí exigidos.

ARTÍCULO N° 22: PRUEBAS Y PERÍODO DE PRUEBAS:

1.-Después de contestada la reclamación del despido o la solicitud de reducción de personal, según sea el caso, conforme a lo previsto en el artículo 21 de este documento o precluida la oportunidad sin haberse contestado, se entenderá abierto un lapso probatorio que constará de cuatro (4) días hábiles para la promoción y de seis (6) días hábiles para la evacuación que se contarán a partir de la admisión.

Las pruebas se agregarán al expediente el mismo día de la admisión y hasta entonces las partes no tendrán acceso a ellas.

Si al vencimiento de los lapsos señalados quedare por evacuar alguna prueba, la Comisión podrá prorrogar el lapso de evacuación hasta por cinco (5) días hábiles.

Dicha prórroga se acordará el día hábil inmediato siguiente al vencimiento del lapso principal de evacuación y correrá a partir del día hábil inmediato siguiente al expresado acuerdo, inclusive.

Dentro del lapso de pruebas o su prórroga, la Comisión podrá ordenar de oficio la evacuación de las pruebas que estime convenientes o necesarias para la formación de su criterio sobre el problema planteado.

La Comisión podrá ordenar que las partes o sus representantes rindan declaración sobre determinados hechos de los cuales tengan conocimiento personal y directo y que sean de interés para la solución del asunto, pero no deberá admitirse la prueba de posiciones juradas.

La Comisión Tripartita de Arbitraje apreciará libremente las pruebas evacuadas, de acuerdo con la condición de árbitros arbitradores de sus miembros.

2.- La declaración de los testigos se efectuará en la ciudad de Caracas en presencia de los miembros de la Comisión Tripartita de Arbitraje. Cuando la Empresa promueva la testimonial de un trabajador cuya localidad de trabajo esté ubicada fuera de la ciudad de Caracas, éste tendrá derecho a exigir que la Empresa le pague los gastos de transporte en que deba incurrir y los viáticos. El monto de dichos viáticos se fijará sobre la base de las reglas establecidas en la cláusula N° 50 (Viáticos por Atención Médica Fuera de la Localidad de Trabajo).

No obstante lo previsto en la primera parte de este numeral, la Comisión Tripartita de Arbitraje, podrá autorizar que la declaración la rinda el testigo en su propia localidad de trabajo, solicitud de cualquiera de las partes, en consideración a los costos de traslado del testigo o en virtud de razones administrativas. En estos casos, la declaración la presenciara un funcionario sustanciador ad-hoc que será designado por la Comisión Tripartita de Arbitraje. El costo de traslado y viáticos de este funcionario se calculará de igual manera que para los testigos y será sufragado por la parte solicitante. Los honorarios del funcionario especial de sustanciación serán fijados de común acuerdo entre la Comisión Tripartita de Arbitraje y la Empresa y serán sufragados por la parte solicitante.

3.- Los testigos tendrán derecho al permiso remunerado de que trata el literal C del numeral 1 de la cláusula N° 19 (Permisos Remunerados).

ARTÍCULO N° 23: CONCLUSIONES ESCRITAS:

Al segundo (2º) día hábil inmediato siguiente al vencimiento del lapso de pruebas o de su prórroga, las partes podrán presentar sus conclusiones escritas.

ARTÍCULO N° 24: DECISIÓN DEFINITIVA Y COSTOS:

1.- En caso de reclamación por despido:

Al quinto (5º) día hábil inmediato siguiente al fijado para la presentación de las conclusiones, la Comisión decidirá si el despido es procedente o no. Si lo declara procedente, el trabajador despedido solo tendrá derecho a los pagos previstos en la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo) de esta convención colectiva, en los términos allí señalados.

Si la Comisión declara improcedente el despido, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en su localidad de trabajo, en su misma clase de cargo o en clase de cargo similar de igual grado de remuneración, si así lo solicita y se presenta a su centro de trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la decisión de la Comisión Tripartita de Arbitraje.

Si el trabajador decide no reincorporarse o no lo hace dentro del lapso establecido recibirá los pagos establecidos en la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo). Cuando la Comisión Tripartita de Arbitraje declare improcedente el despido, el trabajador tendrá derecho a los salarios básicos dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta la fecha de la decisión arbitral y el tiempo transcurrido entre la fecha del despido y la de la decisión arbitral se considerará a todos los efectos, como tiempo efectivo de servicios. Ninguna de las partes podrá válidamente pretender que la otra le resarza los gastos en que hubiere incurrido con

ocasión o con motivo de su intervención en procedimientos de los establecidos en este Capítulo II, ni siquiera cuando resulte plenamente favorecido en la definitiva.

2.- En caso de solicitud de reducción de personal:

Al quinto (5º) día hábil inmediato siguiente al vencimiento del lapso de pruebas o de su prórroga, la Comisión decidirá si la solicitud de reducción de personal es procedente o no. Si la Comisión declara que la solicitud es procedente, autorizará a la Empresa para llevar a cabo la medida de reducción de personal. Los trabajadores afectados, en este caso, recibirán los pagos previstos en la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo), en los términos allí señalados, a menos que encontrándose en los supuestos del Anexo "C" (Plan de Jubilación), sean acreedores al beneficio de la jubilación y opten por este, pues entonces su situación se resolverá conforme a los señalamientos del citado Anexo "C" (Plan de Jubilación). Si la Comisión declara improcedente la solicitud, sus efectos se regularán en la misma forma establecida en el artículo 16 de este documento para los casos en que se declare con lugar una cuestión previa.

Ninguna de las partes podrá válidamente pretender que la otra le resarza los gastos en los cuales hubiere incurrido con ocasión o con motivo de su intervención en el procedimiento establecido en este Capítulo II, ni siquiera cuando resulte plenamente favorecida en la definitiva.