

PROYECTO DE SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE.

En la ciudad de Quito, a los cinco días del mes de octubre de 2022, ante el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, encargado, Abogado Henry Giovanni Valencia Camba y Secretario Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Abogado Paúl Gabriel Muñoz Mera, comparecen: por una parte, la **UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE**, representada legalmente por el **Crnl. de C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD.**, en su calidad de Rector, designado mediante Oficio No. CCFFAA-JCC-DIEDMIL-P-2021-11353 de 04 de octubre de 2021, documento que se adjunta en copia certificada, parte a la cual para efectos de este contrato se le denominará la **“Universidad”** y/o **“Empleador”**; y, por otra parte, el **Comité Central Único de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE**, representado por su Directiva debidamente acreditada con la documentación que se agrega al presente y cuya nómina consta al final del presente instrumento jurídico, quienes legitiman su intervención con los nombramientos que se adjuntan, a quien en adelante se les denominará **“Sindicato”**, la **“Organización Sindical”** o los **“Trabajadores”**. Los comparecientes libre y voluntariamente acuerdan suscribir el Segundo Contrato Colectivo de Trabajo al tenor de los siguientes capítulos y artículos:

CAPITULO I ANTECEDENTES

Art. 1.- ANTECEDENTES. -

1.1. El 07 de marzo de 2017, ante la Directora Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Doctora Yomayra Méndez Enríquez y Abogada Andrea Noboa Camacho, Secretaria Regional del Trabajo, la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, representada por su Rector, en ese entonces, el General de Brigada Roque Moreira Cedeño, en su calidad de Empleador y el Comité Central Único de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, representado por su Directiva, suscribieron el Primer Contrato Colectivo de Trabajo.

1.2. El Comité Central Único de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE mediante comunicación s/n ingresada en la Universidad, el 24 de agosto de 2020 solicitaron: *“Con los antecedentes expuestos, ponemos en su conocimiento que nuestra organización sindical, considera que nuestro mejor aporte a esta crisis económica y sanitaria es firmar el Proyecto del Segundo Contrato Colectivo Parcial de Trabajo, sin ningún incremento a los subsidios como inicialmente teníamos acordado, ya que respecto de nuestras remuneraciones nos encontramos en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-0054-2015. Para dicho efecto, adjuntamos a la presente en 3 fojas útiles, el nuevo Proyecto del Segundo Contrato Colectivo Parcial de Trabajo, a fin de que previo a poner en conocimiento de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, las partes contratantes firmemos esta nueva propuesta contractual; para cuyo efecto, solicitamos que se sirva convocarnos a la firma del nuevo instrumento contractual colectivo (...).”*

1.3. El 09 de septiembre de 2020, mediante Informe Técnico N° UTHM-ESPE-e-6-2020-596 que presentó la Ing. Giomara Katiana Mahauad Coronel, Mgs., Directora de la Unidad de Talento Humano, al Dr. Christian Arturo Escobar Ruiz, Apoyo Operativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, respecto de la comunicación de 24 de agosto de 2020, presentada



al Rectorado por el Sindicato “5 de Julio” de los trabajadores de servicios de la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE”, señala entre otras cosas lo siguiente: “Desde el día 14 de marzo de 2019, en que se ha enviado el Oficio Nro. ESPE-REC-2019-0175-O, al Ministerio del Trabajo, hasta la presente, la Institución no ha sido convocada para la suscripción del segundo contrato colectivo; sin embargo, dado a la crítica realidad mundial, azotada por la pandemia provocada por el virus del covid-19, es que, en el mes de mayo de 2020, la institución sufrió un recorte presupuestario por parte del Estado, por la cantidad de \$ 5'126.027,32; siendo el presupuesto de nómina el más afectado con un retiro de \$ 5'061.358,58; (...) A lo expuesto, en razón de la crisis sanitaria, se adicionará los continuos retrasos por parte del Ministerio de Economía y Finanzas referente al pago de sueldos y salarios a los servidores y trabajadores del sector público. Por lo que, la petición presentada por el Sindicato “5 de Julio” de los Trabajadores de Servicios de la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE”, se consideraría oportuna; sin embargo, más allá que los beneficios sociales tengan el carácter de convencionales (Art. 81 C. Trab.), estarían sujetos a (factor condicionante) la disponibilidad presupuestaria, por lo que, correspondería a la Unidad Financiera realizar un pronunciamiento de sostenibilidad de los beneficios sociales correspondientes a subsidio familiar, subsidio por antigüedad, servicio de transporte, y servicio de alimentación, en las actuales circunstancias hasta llegar a una normalidad, tomando en cuenta que los contratos colectivos son revisables total o parcialmente cada dos (2) años (Art. 248 C.Trab.) Lo antes expuesto, obedece a que la presencia de la pandemia de coronavirus en el Ecuador no sólo habría afectado la salud pública sino también varios ámbitos de la sociedad como son la educación, transporte público, seguridad, trabajo y demás; por lo que, las instituciones tanto públicas como privadas, sin importar su tamaño, estarían afrontando graves problemas, como la disminución de ingresos; disminución de asignación presupuestaria; aumento de la insolvencia; y, pérdida de puestos de trabajo. El Covid-19 genera actualmente incertidumbre, no sólo por ser una calamidad pública que ha alterado gravemente el orden económico, social o ecológico de nuestro país; sino también en el ámbito laboral por lo que, con el fin de colaborar con la sostenibilidad de nuestra Institución, sería necesario priorizar recursos públicos, en razón de los beneficios sociales que efectivamente se puedan sostener frente a la emergencia sanitaria que nos encontramos atravesando”. CONCLUYENDO: “La Universidad se ha encontrado cancelando valores conforme los compromisos contraídos en el “Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE” y el Comité Central Único de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE”, suscrito el 07 de marzo de 2017, ante el Ministerio de Trabajo.

Los contratos colectivos son revisables cada dos (2) años, por lo que, frente a la petición de suscripción de contrato colectivo sin incremento de subsidios, realizada por el Sindicato “5 de Julio” de los Trabajadores de Servicios de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE; es decir, manteniendo los valores acordados en el primer contrato colectivo; se necesita un pronunciamiento de la Unidad Financiera”. RECOMENDANDO: “Por lo concluido, señor Doctor, previo a responder al peticionario y/o solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas, se sugiere, requerir a la Unidad Financiera, emita un pronunciamiento técnico respecto de los valores o porcentajes que estaríamos en la capacidad de cancelar a los trabajadores por concepto de beneficios sociales correspondientes a subsidio familiar, subsidio por antigüedad, servicio de transporte, y servicio de alimentación, en las actuales circunstancias hasta llegar a una normalidad, tomando en cuenta que los contratos colectivos son revisables total o parcialmente cada dos (2) años”.

1.4. Mediante Memorando Nro. ESPE-UFIN-2020-2377-M de 02 de octubre de 2020, la Ing. Martha Gabriela Córdova Medina, Directora Financiera, pone en conocimiento del Coordinador Jurídico el Informe referente a la solicitud del Sindicato 5 de Julio, señalando: (...) En el proyecto parcial del Segundo Contrato Colectivo se debe revisar: El artículo 8 por existir un error tipográfico El artículo 10 respecto de la VIGENCIA, que dice: "El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de carácter indefinido, a partir del 15 de octubre del 2018 hasta



el 14 de octubre de 2020, con una revisión total o parcial cada dos años(...)". La situación financiera del país a esta fecha no permite una revisión de los beneficios contemplados en el Contrato Colectivo vigente, por lo que se reconoce el compromiso de los señores trabajadores, ya que el presupuesto de la Universidad se vio afectado tanto por las asignaciones del Ministerio de Finanzas cuanto por la imposibilidad de generar recursos de autogestión. Por lo expuesto y considerando la recomendación de la señora Directora de la Unidad de Talento Humano, **me permito sugerir se continúe con el trámite correspondiente, toda vez que no es necesaria la asignación de recursos adicionales** conforme se desprende de la comunicación dirigida al señor Rector con el Proyecto Parcial del Contrato Colectivo; y adicional a ello resulta imposible la búsqueda de financiamiento para determinar la capacidad de pago por los incrementos contemplados en la tabla". (Énfasis añadido)

1.5. Mediante correo electrónico de 13 de enero de 2021, la Unidad de Asesoría Jurídica, puso en conocimiento del señor Miguel Ángel Pilaquinga Ambas, Secretario General del Sindicato Cinco de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, el proyecto de Contrato Colectivo, previo a ponerlo en conocimiento del Señor Rector y del Ministerio del Trabajo.

1.6. El 01 de febrero de 2021 con Memorando Nro. ESPE-UAJR-2021-0116-M, el Coordinador Jurídico emite Criterio Jurídico dirigido al Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, respecto a la propuesta de Contrato Colectivo del Sindicato 5 de Julio, señalando: "En atención del análisis documental y normativo realizado es criterio de esta Coordinación Señor Rector, que la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, suscriba una Renovación del Primer Contrato Colectivo en el que se estipulará una prórroga de plazo del mismo por dos años, hasta suscribir un nuevo contrato colectivo. Adicionalmente de conformidad a lo propuesto por el Comité Obrero Patronal en su comunicación de 24 de agosto de 2020, lo relativo a las remuneraciones, subsidio familiar y de antigüedad, la alimentación y transporte se mantendrán de igual manera a como constan en el Primer Contrato Colectivo y así se deberá estipular en la Renovación del Contrato".

1.7. Con Memorando Nro. ESPE- INID-2021-0239-M de 05 de febrero de 2021, el señor Miguel Ángel Pilaquinga, Secretario del Sindicato Cinco de Junio, pone en conocimiento de la Coordinación Jurídica lo siguiente: "En referencia a su correo electrónico recibido el miércoles 13 de enero de 2021, en donde se solicita se revise y analice el documento para firma del Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores 5 de Julio de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE; me permito indicar (...), que se debe rectificar el concepto "renovación del Contrato Colectivo" por el de "Proyecto de Contrato Colectivo", a fin de evitar retrasos u observaciones por parte del Ministerio de Trabajo, este pedido lo realizo en base a lo siguiente: 1. Se ha revisado el Título II del Código de Trabajo a partir del Art. 220 al 251, los mismos que citan lo referente al Contrato Colectivo y en ninguna parte consideran la posibilidad de renovarlo. 2. Por lo tanto el documento deberá ser remitido como "Proyecto del segundo contrato colectivo de trabajo" Por lo citado anteriormente, solicito de manera muy especial tomar en cuenta nuestras recomendaciones y se remita a la brevedad posible el Contrato Colectivo con estas observaciones al Ministerio de Trabajo con el fin de agilizar los trámites y no dilatar los mismos, y así someternos a los cambios que realice la autoridad competente".

1.8. Con Memorando Nro. ESPE-UTHM-2021-0682-M de 22 de febrero de 2021, la Ing. Giomara Katiana Mahauad Coronel, Directora de Talento Humano, respecto al proyecto de contrato colectivo puesto en su consideración señala: "Estimado señor Doctor, me permito informar a usted, referente al proyecto de la renovación del Primer Contrato Colectivo de Trabajo (en adelante PCCDT) a celebrarse entre la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y el Comité Central Único de Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, hecho conocer por la Unidad de Asesoría Jurídica mediante memorando Nro. ESPE-UAJR-2021-0116-M de 01 de febrero de 2021, revisado que ha sido el mismo, corresponde indicar



que dicho proyecto hace referencia únicamente a ciertos asuntos puntuales que constan en el primer contrato colectivo, como son: vigencia, rubros económicos y publicación, ratificando todas las estipulaciones contempladas en el Primer Contrato Colectivo que no han sido materia de dicha revisión; no obstante, se considerará que para una mejor ejecución del contrato colectivo es necesario realizar precisiones puntuales en todo contenido del primer contrato colectivo, por lo que, por medio del presente me permito plantear las siguientes observaciones al primer contrato colectivo, que pueden ser plasmadas en la renovación, a saber:

1. En antecedentes se podría hacer constar el primer contrato colectivo, nombramientos, número de afiliados al sindicato, certificación de fondos, informes técnicos jurídicos, etcétera, artículo 1 del PCCDT; 2. En el artículo 8 del PCCDT, que refiere al número de trabajadores de la Universidad y afiliados al Sindicato, se debería actualizar; 3. En el artículo 10 del PCCDT, determinación de la vigencia del contrato, que consta del “15 de octubre de 2016 hasta el 14 de octubre de 2018”, se podría consignar un estimado o dejar en pendiente, hasta la firma del contrato; 4. El artículo 11 del PCCDT, se podría aclarar y/o analizar su supresión, puesto que las remuneraciones se encuentran en los techos fijados por el MDT; 5. El artículo 12 del PCCDT, merma la facultad de la Universidad de solicitar el proceso de visto bueno, así como disminuye 7 o más días de los 30 días plazo (totales) del proceso de visto bueno, por lo que correspondería analizarse su supresión, además que es contradictorio con lo establecido en el literal a) del artículo 49 del mismo PCCDT;

2. El artículo 21 del PCCDT, podría ser analizado su modificación, toda vez que no contempla los días de vacaciones que planificadamente la institución obliga a tomar en el mes de diciembre; ya que un trabajador que no tenga derecho a 23 días de vacaciones, haciendo uso de 15 días de permiso, no tendría derecho a las vacaciones de diciembre. 7. El artículo 24 del PCCDT, correspondería aclarar y/o analizar su supresión, puesto que las remuneraciones se encuentran en los techos fijados por el MDT; 8. En los artículos del 27 al 30 del PCCDT, se podría dejar con los mismos valores del primer contrato colectivo; 9. En el artículo 34 del PCCDT, se podría modificar la fecha de entrega de los uniformes o establecer tentativas, en razón que obedecerían a los procesos de contratación pública, y la ejecución de los contratos, en los cuales los proveedores pueden incurrir en mora; 10. El artículo 50 del PCCDT, correspondería analizarse la modificación o supresión del mismo; 11. En el artículo 55 del PCCDT, que se refiere a la solicitud de reunión con las Autoridades, debe analizarse la modificación del mismo, en razón que las 96 horas fijadas como tiempo para solicitud, pueden ser consideradas como subjetivas, por lo contrario, se podría fijarse siempre que se presenten evidencias que justifiquen la reunión, así como permita escuchar a todas las partes involucradas. 12. En las disposiciones finales correspondería analizar la incorporación de una disposición que comprometa a la Directiva del Sindicato a ser otro canal de comunicación entre los trabajadores y las Autoridades respecto de los requerimientos de la Institución a los trabajadores. 13. Luego del artículo 4 del PCCDT, correspondería analizar la incorporación de un artículo en el cual, los trabajadores a través de sus Dirigentes declaran el conocimiento y se comprometen a cumplir las disposiciones previstas en el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y demás normativa vigente, así como toda la normativa que en legal y debida forma expida la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE. Lo expuesto en el presente obedece al análisis del Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y el Comité Central Único de Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, el proyecto de renovación, así como el criterio emitido en el memorando Nro. ESPE-UAJR-2021-0116-M de 01 de febrero de 2021, lo sugerido, salvaguarda mejor criterio”

1.9. En atención al requerimiento del Comité Central Único de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE de 24 de agosto de 2020, realizado a través de su representante para la suscripción del segundo contrato colectivo, y luego de varias revisiones y la reunión del 21 de julio de 2021, mediante la cual se revisó el texto final del proyecto de



contrato colectivo, se acordó la conformidad del mismo según consta en el Acta suscrita por quienes estuvieron presentes en la mencionada reunión. Finalmente, luego de analizada la propuesta del Comité Central Único de Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, se considera por parte de la Ing. Giomara Mahuad, Directora de la Unidad de Talento Humano, y el señor Miguel Pilaquinga Secretario del Sindicato 5 de julio y Representante de los trabajadores, que es procedente realizar una revisión del Contrato Colectivo de conformidad a lo establecido en el artículo 259 del Código de Trabajo que determina la posibilidad de revisar el Contrato y suscribir un nuevo Contrato Colectivo. Por otro lado, en virtud de que nos encontramos en un nuevo período fiscal, es procedente que se realice una actualización de las certificaciones presupuestarias para el nuevo ejercicio fiscal que estamos cursando, previo a la suscripción del contrato por parte de la Unidad Financiera.

1.10. El Coordinador Jurídico mediante Memorando Nro. ESPE-UAJR-2021-0868-M de 11 de agosto de 2021, puso en conocimiento del señor Rector el Proyecto de Segundo Contrato Colectivo revisado conjuntamente con la Unidad de Talento Humano y el Secretario General del Sindicato 5 de julio de los trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, y emitió criterio jurídico al respecto recomendando al señor Rector: *“(...) suscriba un Segundo Contrato Colectivo, porque está elaborado de conformidad a la normativa vigente. Adicionalmente de conformidad a lo propuesto por el Comité Obrero Patronal en sus comunicaciones de 24 de agosto de 2020 y 01 de junio de 2021, en lo relativo a las remuneraciones, subsidio familiar y de antigüedad, la alimentación y transporte se mantendrán de igual manera a como constan en el Primer Contrato Colectivo y así se ha estipulado en el proyecto del Segundo Contrato colectivo”.*

1.11. Mediante Memorando Nro. ESPE-VAD-2022-0146-M de 18 de enero de 2022, el Vicerrector Administrativo pone en consideración del Rector de la Universidad, el Informe Técnico No. UTHM-ESPE-e-6-2022-0015 que presenta la Unidad de Talento Humano, así como también la Certificación de Fondos No. 2022-025-UF-ESPE-D-2P en la cual se evidencia la disponibilidad económica para el pago de los subsidios al personal bajo el Código de Trabajo.

1.12. En el Informe Técnico No. UTHM-ESPE-e-6-2022-0015 de 17 de enero de 2022 que presenta la Directora de la Unidad de Talento Humano señala entre otras cosas lo siguiente: *“4. CONCLUSIONES: *Con Resolución ESPE-HCU-RES-2016-037 el Honorable Consejo Universitario aprobó el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, bajo el Código de Trabajo. *Con Resolución ESPE-HCU-RES-2016-076 de 05 de septiembre de 2016, resuelta por el Honorable Consejo Universitario expedida en Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016-081, aprobó la propuesta del Distributivo de remuneraciones mensuales unificadas para los servidores bajo el régimen laboral del Código de Trabajo, mediante contratos indefinidos. *En el Manual de Puestos bajo el régimen de Código de Trabajo de la Universidad, conforme a la realidad y naturaleza jurídica propia, así como su especificidad reconocida en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior; con la finalidad de cumplir con la misión institucional prevista en su Estatuto, se encuentran considerados 22 puestos contenidos en el Acuerdo Ministerial No. MTD-2015-0054; sin perjuicio de modificar (incrementar o disminuir puestos) en función de la necesidad institucional, conforme a los puestos determinados en el mismo Acuerdo Ministerial No. MTD-2015-0054. *Existen 197 trabajadores distribuidos en la Matriz, Sedes, Unidades Académicas Especiales. *Actualmente los puestos bajo el régimen Código de Trabajo que constan en la estructura ocupacional de la Institución se encuentran en conformidad con los techos de negociación del Acuerdo Ministerial Nro. MTD-2015-0054 de 18 de marzo de 2015. 5. RECOMENDACIÓN: Por lo anteriormente expuesto, y considerando que la Universidad posee el Manual de Puestos para el personal bajo el Código de Trabajo contemplado con 22 puestos y los mismos se encuentran en los niveles establecidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MTD-2015-0054 referente a los techos de negociación para los contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas de transaccionales, la*



Unidad de Talento Humano se permite recomendar: 1) Se incluya en el segundo contrato colectivo los puestos que se encuentran determinados en la Resolución ESPE-HCU-RES-2016-037 del 26 de mayo de 2016, expedida mediante Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016-042 de 30 de mayo de 2016. 2) En caso de que un cargo no conste en el Manual de Puestos de Código de Trabajo; y sin embargo, exista la necesidad institucional, se consideren las denominaciones de puestos contempladas en dicho Acuerdo, conforme la estructura ocupacional y la propia realidad institucional, siempre y cuando se cuente con la asignación económica para el efecto”.

1.13. Con Memorando Nro. ESPE-UFIN-2022-0163-M de 21 de enero de 2022, la Ing. Vera Narváez remite la Certificación de Fondos No. 2022-025-UF-ESPE-D-2P en la que actualiza la certificación presupuestaria Nro. 2022-003-UF-ESPE-D-2P del 01 de enero de 2022 que contiene todos los valores que cubren las obligaciones con los trabajadores; con el objeto de determinar la existencia de certificación presupuestaria para cubrir los subsidios de los trabajadores, previo a la suscripción del Segundo Contrato Colectivo.

Art. 2.- DEFINICIÓN: Para la correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de este contrato se establecen las siguientes definiciones:

- a. EMPLEADOR:** Se refiere a la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, Institución del sector público, con autonomía académica, administrativa, financiera, orgánica y patrimonio propio; que está legalmente capacitada para ejercer derechos y contraer obligaciones de conformidad a lo dispuesto en el Art. 10 de la Codificación del Código del Trabajo.
- b. SINDICATO.** - Se refiere e identifica al Sindicato de los Trabajadores de Servicios de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, cuyo Estatuto está aprobado mediante Acuerdo Ministerial No. 0199 de 16 de octubre de 2014.
- c. CENTROS DE TRABAJO.** - Se refiere al lugar donde habitualmente los trabajadores prestan sus servicios. Esto es, en todas las instalaciones de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE.
- d. INSTRUMENTO.** - Se refiere e identifica al presente Contrato Colectivo.
- e. PARTES.** - Este término identifica al Empleador y al Sindicato de los Trabajadores de Servicios de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, quienes negocian y suscriben este Contrato Colectivo por intermedio del Comité Central Único de conformidad con el Art. 221 del Código del Trabajo.
- f. TRABAJADOR.** - Persona que presta el servicio al Empleador conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Código de Trabajo, sea hombre o mujer.
- g. REMUNERACIONES:** Se entiende como remuneración, aquellos componentes establecidos en el Art. 95 del Código de Trabajo y la Ley laboral vigente.
- h. JORNADA DIURNA.** - Se refiere a las horas de trabajo comprendidas entre las 06h00 y las 19h00.
- i. JORNADA NOCTURNA.** - Se refiere a las horas de trabajo comprendidas entre las 19h00 y las 06h00 del siguiente día.
- j. HORAS EXTRAORDINARIAS:** Se refiere a las horas de trabajo que se laboren en los días de descanso obligatorio señalados en el Art. 65 del Código del Trabajo y la Ley.



ley laboral vigente.

- k. **HORAS SUPLEMENTARIAS:** Comprende las horas laboradas que excedan las ocho horas normales en días ordinarios determinados por la Ley o el presente contrato.

CAPÍTULO II RECONOCIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES

Art. 3.- RECONOCIMIENTO: Salvo las modificaciones que se efectúen observando y aplicando las disposiciones de la Codificación del Código del Trabajo o aquellas contenidas en la legislación aplicable, el Empleador reconoce al Sindicato como la Organización representante de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo que prestan sus servicios a la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, en consecuencia, únicamente el Sindicato tratará con el Empleador cualquier asunto o problema relacionado con la aplicación, interpretación, reformas o revisión de las disposiciones de este Contrato.

Art. 4.- RELACIONES OBRERO - PATRONALES: El Empleador a través de sus representantes se comprometen a tratar a sus trabajadores con la debida consideración y respeto a la dignidad humana, velando por el bienestar social, cultural y económico de sus trabajadores, respetando su participación en la Organización Sindical. Así mismo, facilitará al trabajador un ambiente de trabajo adecuado para el desempeño de sus funciones proporcionando los instrumentos para su labor y demás normas sociales. Por su parte, los trabajadores cumplirán con sus obligaciones, la normativa vigente, el Reglamento Interno de Talento Humano de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, y cualquier orden emanada de las autoridades de la Universidad y la normativa vigente.

Art. 5.- TRATAMIENTO A LOS PROBLEMAS: En caso de presentarse problemas relacionados a cualquier artículo del Contrato Colectivo vigente o disposiciones legales, que afecten la paz laboral y derechos de los trabajadores, el Rector o su Delegado, tratará con los dirigentes de la Organización dichos problemas a efectos de encontrar soluciones en el momento que se solicite, dando preferencia y atención inmediata a reuniones que sean necesarias fuera de la jornada habitual de labores.

CAPÍTULO III ALCANCE JURÍDICO

Art. 6.- AMPARO. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo ampara a todos las/os Trabajadoras/es sujetos al Código del Trabajo que se encuentran laborando para la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Se consideran incluidos como trabajadores amparados en este Contrato colectivo aquellos obreros que por más de noventa días de contrato de prueba se les considerará como estables o permanentes conforme lo determina la normativa vigente.

Art. 7.- DERECHOS Y GARANTÍAS. - El Empleador reconoce a todos los trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, los derechos, garantías y beneficios establecidos en la Constitución de la República, los mandatos constitucionales vigentes y la Legislación Laboral, cuyas disposiciones se entenderán incorporadas a este Contrato, sin perjuicio de los que se establezcan adicionalmente en este instrumento.

Art. 8.- NUMERO DE TRABAJADORES.- De conformidad con lo establecido en el artículo 240 del Código del Trabajo, el Empleador declara que el número de trabajadores a la



fecha de celebración del contrato que tienen a su servicio, es aquel que consta en el distributivo de la Universidad, es decir 194 trabajadores, y el Sindicato a su vez declara que el número de sus afiliados es el que consta en su registro de socios a la fecha de celebración de este contrato, es decir 193 socios.

Art. 9.- INDEPENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. - El Empleador prestará la colaboración necesaria al Sindicato, pero esta organización tendrá absoluta independencia en sus actividades sindicales.

CAPITULO IV VIGENCIA, Y REVISIÓN DE LOS RUBROS ECONÓMICOS

Art. 10.- VIGENCIA. - El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de dos años contados a partir de su suscripción, con una revisión total o parcial cada dos años, sin que, la revisión necesariamente implique un incremento de rubros económicos. En cada periodo bianual, dentro de los sesenta días de anticipación a la terminación del plazo convenido, el Comité Central Único del Sindicato presentará al Empleador el Proyecto de Revisión del Contrato Colectivo, quince días después de entregado el proyecto, el empleador se obliga a iniciar la negociación a fin de que la correspondiente revisión quede aprobada y suscrita dos años posteriores a la suscripción del Contrato Colectivo y así sucesivamente, según corresponda. Por lo tanto, no podrá interrumpirse o suspenderse la vigencia y el cumplimiento del Contrato Colectivo.

Sin perjuicio de lo antes señalado, el contrato colectivo continuará vigente hasta la suscripción de un nuevo contrato.

Art. 11.- REVISIÓN DE RUBROS ECONÓMICOS. - Las partes declaran que no se ha pactado ningún incremento de las remuneraciones, ya que las mismas se encuentran dentro de los techos establecidos por el Ministerio de Trabajo de conformidad a lo establecido en el Acuerdo Ministerial no. MDT-2015-0054, conforme consta en las estipulaciones del Primer Contrato Colectivo de Trabajo y cuyos montos el EMPLEADOR se compromete a seguir cancelándolos mes a mes.

Al finalizar el periodo bianual del presente Contrato, los rubros económicos constantes en el mismo, que sean técnica y legalmente procedentes y siempre y cuando se cuente con disponibilidad presupuestaria para el efecto, podrán ser objeto de revisión, sujetándose a los parámetros y techos fijados por el Ministerio de Trabajo, debiendo el Sindicato presentar sus aspiraciones exclusivamente sobre los rubros económicos dos meses antes a la fecha límite de vigencia del Contrato Colectivo de cada dos años, debiendo iniciarse el proceso de negociación dentro de los quince días subsiguientes a la notificación, los beneficios que se convengan entre las partes regirán desde dos años posteriores a la suscripción del contrato colectivo, previo el trámite establecido en la normativa vigente y siempre que se cuente con el dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Finanzas.

CAPITULO V ESTABILIDAD, GARANTÍA E INDEMNIZACIÓN

Art. 12.- ESTABILIDAD: La Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE reconoce y garantiza a todos los trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo, la estabilidad de los puestos de trabajo, entendiéndose que no podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo con ningún trabajador y por ninguna causa que no sean las determinadas en el artículo



172 del Código del Trabajo y previo visto bueno legalmente concedido.

Art. 13.- GARANTÍA.- En caso de que el Empleador contraviniera lo dispuesto en el artículo anterior y diere por terminadas las relaciones de trabajo con cualquier trabajador, estará obligado a indemnizar al trabajador afectado con el valor equivalente al 100% de las remuneraciones, por 2 años dichas indemnizaciones no podrán superar los límites establecidos en el Mandato Constituyente No. 4, expedido por la Asamblea Constituyente el 12 de febrero de 2008 y publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 273 del 14 de febrero del mismo año y demás normativa vigente.

Art. 14.- PROHIBICIÓN DE DESPIDO A: DIRIGENTES SINDICALES, PERSONA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN, MATERNIDAD O LACTANCIA. - Es ineficaz el despido intempestivo de la persona trabajadora Miembro de la Directiva de la Organización Sindical o en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación, maternidad o lactancia. Si la Universidad violando lo dispuesto en este artículo, diere por terminadas las relaciones de trabajo con cualquier miembro, principal o suplente de la Directiva de la Organización Laboral o de la persona trabajadora en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación, maternidad o lactancia, deberá indemnizar a la persona trabajadora afectada de acuerdo a la normativa vigente previo el trámite respectivo.

Dichas indemnizaciones no podrán superar los límites establecidos en el Mandato Constituyente No. 4, en el presente Contrato Colectivo y estabilidad de 12 meses adicionales conforme lo dispone el artículo 187 del Código de Trabajo.

Art. 15.- CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL: Si durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, se produjere el cambio de Razón Social, fusión con otra entidad del Estado o cualquier otra forma jurídica que implique nueva denominación o personería jurídica de la entidad Empleadora, el personal amparado por este Contrato Colectivo, no perderá sus Derechos y Garantías estipuladas en este instrumento jurídico, previo al procedimiento establecido en la normativa vigente.

Art. 16.- EFECTOS DE CAMBIO DE OCUPACIÓN: Si por orden del Empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su conocimiento, se entenderá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamara el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del Empleador en concordancia al artículo 192 del Código de Trabajo, dichas indemnizaciones no podrán superar los límites establecidos en el Mandato Constituyente No. 4.

CAPÍTULO VI

JORNADAS DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES, VACANTES Y ASCENSOS

Art. 17.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO: Las jornadas y horarios se sujetarán a las disposiciones de los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo.

Art. 18.- PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS: Los Trabajadores que laboren horas extraordinarias y suplementarias ha pedido de la Universidad con la debida anticipación y autorización, tendrán derecho a los recargos del 100% y 50% respectivamente. En caso de que el trabajador labore en jornadas nocturnas en sustitución de las jornadas diurnas en el horario comprendido entre las 19h00 a 06h00 del día siguiente, el empleador reconocerá el 25% de recargo, sobre la remuneración que perciba el trabajador, como lo establece el Código del Trabajo.



Art. 19.- PERMISOS OCASIONALES: Se estará a lo dispuesto al Código de Trabajo y Normativa conexas.

Se concederá permisos sin cargo a vacaciones, por lo siguientes motivos:

a) Por enfermedad por el tiempo establecido en el respectivo certificado médico que debe ser convalidado por un dispensario médico del IESS.

b) Si la enfermedad sobrepasare los tres días, quien tendrá que asumir la responsabilidad de asistencia es el IESS de acuerdo con la Ley. Deberá la o el trabajador que adolece la enfermedad informar a su jefe inmediato de este particular, en caso de no poder hacerlo personalmente podrá hacerlo por intermedio de un familiar cercano.

c) El certificado médico avalado por el IESS, deberá ser entregado en la Dirección de Administración de Talento Humano de la Universidad, hasta 72 horas de suscitada la enfermedad. De no cumplir con esta obligación, se aplicará el Artículo 177 del Código del Trabajo.

d) Por maternidad toda trabajadora tiene derecho a doce (12) semanas de permiso con remuneración por el nacimiento de su hija o hijo, en caso de nacimiento múltiples se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y a falta de éste, por otro profesional, certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo vigente.

e) Durante los doce meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

f) El trabajador tiene derecho a permiso por paternidad con remuneración por diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se ampliará por cinco días.

g) En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará el permiso por paternidad con remuneración por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con grado de discapacidad severa, el padre podrá tener permiso con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

h) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de un permiso por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso que le hubiere correspondido a la madre si no hubiere fallecido.

i) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a permiso con remuneración por quince días, los mimos que correrán, a partir de la fecha en que la hija o hijo le fueren legalmente entregado.

j) La o él trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de permiso con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; permiso que podrá ser tomado en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se



justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista y el correspondiente certificado de hospitalización, siendo necesaria la validación del Médico del Empleador.

k) Por fallecimiento del Cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrán 3 días de licencia con remuneración

Las demás licencias y permisos serán concedidas conforme lo disponga el Código del Trabajo vigente.

Art. 20.- VACACIONES. - El Empleador concederá sus vacaciones a todos sus trabajadores/as en los términos previstos en el Capítulo correspondiente del Código del Trabajo.

Cuando el Empleador postergue las vacaciones por necesidad de servicio se aplicará el Art. 74 del Código del Trabajo.

Cuando los Trabajadores retornen de sus vacaciones tienen derecho a trabajar dentro de las mismas funciones y con los mismos horarios que tenían antes de hacer uso de este derecho.

Art. 21. PERMISO CON CARGO A VACACIONES. - La Universidad, concederá permiso con cargo a vacaciones a los trabajadores que solicitaren, hasta por quince días en el lapso de un año.

Art. 22.- PERMISOS SINDICALES. - El Empleador concederá licencias o permisos sindicales remunerados, conforme al siguiente detalle:

A los dirigentes principales o a sus suplentes del sindicato, que se posesionen con un límite de (4) dirigentes y 5 días al mes por Dirigente para atender las actividades inherentes a sus cargos sindicales, los días de permiso no serán acumulables de conformidad a lo establecido en los criterios que se sustentará la contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público que consta en el Decreto Ejecutivo No. 1701 publicado en el Registro oficial No. 592 de 18 de mayo de 2009 y reforma mediante Decreto Ejecutivo 225 publicado en el Registro oficial No. 123 de 4 de febrero de 2010.

Art. 23.- CAPACITACIÓN SINDICAL. - Los trabajadores que deban asistir a congresos cursos, seminarios nacionales e internacionales, talleres, foros, congresos y otros eventos se les concederá un permiso por el tiempo que dure el evento.

Para este efecto, el Sindicato solicitará al Empleador con un lapso mínimo de (48) horas de anticipación el permiso y aprobación del Empleador para participar en la capacitación sindical, adjuntando la invitación respectiva, horarios y lista de asistentes. El Empleador establecerá permisos para capacitación sindical de hasta 15 días al año en total por persona, con un máximo de 30 personas por cada curso.

Previo a que el empleador conceda la autorización para la capacitación, el pedido deberá ser debidamente justificado por el trabajador con los documentos de respaldo correspondientes y el informe por escrito que evidencie el conocimiento por parte del jefe inmediato del pedido de capacitación.



CAPÍTULO VII SUELDOS Y SALARIOS

Art. 24.- INCREMENTO SALARIAL. - Las partes declaran que no se ha pactado ningún incremento de las remuneraciones, ya que las mismas se encuentran dentro de los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales establecidas por el Ministerio de Trabajo de conformidad al Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054, conforme constaba en el Primer Contrato Colectivo y en las siguientes especificaciones:

| UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE | MDT-2015-0054 | TECHO ACUERDO MDT-2015-0054 | OBSERVACIÓN |
|---|---------------------------------|-----------------------------|---|
| Auxiliar de Servicios | Auxiliar de Servicios | 561 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Trabajador Agrícola | Trabajador Agrícola | 561 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Técnico de Mantenimiento | Técnico de Mantenimiento | 826 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Conductor Administrativo | Conductor Administrativo/chofer | 596 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Mensajero | Mensajero | 561 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Técnico de Audio y Video | Técnico de Audio y Sonido | 826 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Mecánico Industrial | Mecánico Industrial | 578 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |



| | | | |
|---|--|-----|---|
| Jardinero | Jardinero | 561 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Auxiliar de odontología | Auxiliar de odontología (8hd) | 805 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Supervisor de auxiliares de servicio | Supervisor de auxiliares de servicio | 773 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Auxiliar de mantenimiento | Auxiliar de mantenimiento | 561 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Auxiliar de mantenimiento automotriz | Auxiliar de mantenimiento automotriz | 561 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Operador de maquinaria de equipo pesado | Operador de maquinaria o equipo pesado | 738 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Operario de Editorial | Operario de Taller de Imprenta | 561 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Supervisor de Auxiliares | Supervisor de auxiliares de servicio | 773 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
| Técnico Gráfico | Técnico de Artes Gráficas | 826 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |



| | | | |
|--------------------------------|--|-----|---|
| Técnico Mecánico Automotriz | Técnico Principal Mecánico Automotriz | 578 | La UFA ESPE, no realiza el incremento de las remuneraciones previstas en la RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-037 por cuanto las mismas se encuentran en los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 |
|--------------------------------|--|-----|---|

Conforme a la necesidad institucional que se presente y justifique para el normal desarrollo o para potencializar actividades propias de la Institución, la Universidad verificando la respectiva disponibilidad presupuestaria previa, podrá contratar puestos establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054, sin perjuicio que los mismos no se encuentren establecidos previamente en las resoluciones de la Universidad o en el presente Contrato Colectivo.

Art. 25.- CARGO A REEMPLAZAR. – Cuando un trabajador de menor sueldo o categoría deba a reemplazar a otro de mayor sueldo o categoría, temporal o definitivamente, previo el consentimiento del trabajador se suscribirá un contrato eventual o adendum a su contrato de trabajo, respectivamente; en el que se señale las actividades a realizar conforme al puesto a reemplazar, la duración del reemplazo y el sueldo o salario que perciba el trabajador reemplazado por todo el tiempo que dure el reemplazo. Este consentimiento común no será considerado como causal de despido intempestivo.

Art. 26.- PRINCIPIO DE IGUALDAD. - A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración conforme lo señala el numeral 4 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, sin distinción de razas, sexo, nacionalidad, religión o afiliación política.

CAPÍTULO VIII BONIFICACIÓN Y SUBSIDIOS

Art. 27.- SUBSIDIO FAMILIAR. - Las partes declaran que no se ha pactado ningún incremento respecto a estos subsidios, en tal virtud el EMPLEADOR se compromete a seguir pagando el valor establecido en el Primer Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentra en vigencia.

A partir de la suscripción del segundo contrato colectivo la Universidad continuará pagando mensualmente a cada trabajador, trabajadora el **0.35%** del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo hasta los 18 años de edad y por las hijas y/o hijos con discapacidad de cualquier edad. Los trabajadores acreditarán su derecho ante la Universidad, mediante la presentación de la respectiva partida de nacimiento y/o carnet del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS o la entidad que cumpla con estas funciones, como lo establece el Acuerdo Ministerial No. 2015-0054 del 18 de marzo del 2015 y las reformas que el Ministerio del Trabajo emita para el efecto.

Art. 28.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD. - Las partes declaran que no se ha pactado ningún incremento respecto a estos subsidios, en tal virtud el EMPLEADOR se compromete a seguir pagando el valor establecido en el Primer Contrato Colectivo de Trabajo.

La Universidad continuará pagando a cada trabajador o trabajadora, el subsidio de antigüedad en el valor equivalente al **0.15%** de la remuneración mensual unificada del trabajador, multiplicado por el número de años laborados en la Universidad, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente a partir de la suscripción del primer contrato Colectivo conforme lo determinado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054.



Art. 29.- ALIMENTACIÓN. - Las partes declaran que no se ha pactado ningún incremento respecto al valor que el EMPLEADOR viene pagando por concepto de alimentación, en tal virtud el EMPLEADOR se compromete a seguir pagando mensualmente el valor establecido en el Primer Contrato Colectivo de Trabajo.

La Universidad continuará pagando a cada trabajador la cantidad de USD **3,00** dólares diarios en aplicación a lo dispuesto en el literal d) del artículo 5 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054, reformado mediante Acuerdos Ministeriales No. MDT-2015-0094 y MDT-2019-319, por concepto de alimentación, considerando que el valor será cancelado siempre que la Institución no pueda proveer dicho servicio.

Art. 30.- TRANSPORTE. - El Empleador continuará proporcionando transporte para los trabajadores amparados en este Contrato Colectivo tanto para la entrada como para la salida del trabajo, de conformidad con el horario establecido y con los recorridos que de mutuo acuerdo se programen.

En caso de sitios donde la Universidad no pueda proveer del servicio de transporte, pagará el valor de hasta USD \$. 0,50 por cada día laborado con sujeción a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054, siempre y cuando se presenten los justificativos pertinentes en la Unidad de Talento Humano de la Universidad, de que los recorridos del transporte que brinda la Institución no pasen a una distancia considerable de su vivienda, entendiéndose esto a un trayecto por lo menos un kilómetro de distancia.

Art. 31.- JUBILACIÓN. - El trabajador/a que haya cumplido 25 o más años de servicio continuos e interrumpidamente en la Universidad, tendrá derecho a acogerse a la jubilación patronal establecida en el artículo 216 del Código del Trabajo, sus pensiones serán calculadas conforme a lo dispuesto en el artículo en referencia.

Art. 32.- INDEMNIZACIÓN POR SUPRESIÓN DE PARTIDAS, RENUNCIA VOLUNTARIA O RETIRO VOLUNTARIO PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN.

- El trabajador/a que se retire o se separe de la Universidad por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación voluntaria, tendrá derecho a que el Empleador le reconozca siete (7) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios básicos unificados del trabajador privado de conformidad al Mandato Constituyente No. 2, cuyo pago se tramitará de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

Para el efecto, la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, establecerá el número máximo de renuncias a ser planificadas y tramitadas en cada año, debiendo para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes.

Art. 33.- INVALIDEZ Y MUERTE. - La Universidad se compromete:

a. Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el segundo inciso del artículo 1.2.5, del Decreto Ejecutivo No. 1701, y su reforma en el Decreto No. 225 y Art. 5 literal e) del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054, la Universidad contratará a favor de su trabajador exclusivamente, un seguro de muerte o incapacidad total y permanente por un costo de USD 4,00 dólares mensuales.

b. Cuando un trabajador quede incapacitado parcialmente, la Universidad se compromete a reubicarlo en un puesto compatible con su situación de incapacidad, previo informe elaborado por la Unidad de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que determine el tipo de incapacidad.



CAPITULO IX

BENEFICIOS SOCIALES Y MARGINALES

Art. 34.- UNIFORMES DE TRABAJO. - La Universidad proveerá a cada trabajador o trabajadora, de uniformes de trabajo de buena calidad hasta **el (31) de Octubre de cada año**, mismos que serán escogidos por una comisión integrada por delegados de la Universidad y del Sindicato en igual número, considerando la cantidad de ciento sesenta y nueve dólares (USD 169,00) por trabajador al año, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 5 literal f) del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. Así mismo la Universidad se compromete a entregar los implementos de seguridad a sus trabajadores de conformidad a sus puestos de trabajo.

Art. 35.- VALOR RECAUDADO POR MULTAS. - Las multas que imponga la Universidad a los trabajadores/as, no excederán al 10% del salario mensual del trabajador/ra.

En concordancia con el artículo 42 numeral 23 del Código del Trabajo, el 50% de estos valores serán entregados al Secretario de Finanzas del Sindicato, cada mes adjuntando el detalle de los mismas.

Art. 36.- DESCUENTOS Y RETENCIONES. - La Universidad se obliga a efectuar los descuentos respectivos de las remuneraciones de los trabajadores en forma mensual por los siguientes conceptos:

Cuotas ordinarias del 1% de la RBU a todos los trabajadores sean o no sindicalizados, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 447 numeral 7 del Código del Trabajo.

Cuotas del 0.5% de la RBU a todos los trabajadores sean o no sindicalizados, descuentos que serán depositados por el Sindicato en la central de afiliación.

Art. 37.- INDEPENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. - La Universidad reconoce el derecho de libre expresión de los trabajadores; y, por lo tanto, brindará un espacio adecuado al Sindicato para su propaganda sindical, el cual será utilizado única y exclusivamente para los fines de la organización, teniendo la misma, absoluta independencia en sus actividades sindicales.

Art. 38.- LOCAL PARA EL SINDICATO CONTRATANTE. - La Universidad mantendrá una oficina funcional en buenas condiciones, oficina que servirá única y exclusivamente para las reuniones del Comité Ejecutivo y sus socios.

Art. 39.- ANTICIPOS DE REMUNERACIONES. - El Empleador continuará concediendo anticipos de remuneraciones a sus trabajadores o trabajadoras de conformidad a lo dispuesto en las Normas sobre la entrega de anticipos a los obreros con contrato de trabajo de plazo indefinido en las entidades de la administración pública central e institucional, emitidas mediante Decreto Ejecutivo No. 1710 de 5 de mayo de 2009, publicado en el Registro Oficial No. 594 de 20 de mayo de 2009, siempre y cuando se cuente con los recursos económicos y sea aprobado por el Ministerio de Finanzas a través de la herramienta informática para el efecto

Art. 40.- PAGO DE HABERES. - La Universidad en cumplimiento al artículo 83 del Código del Trabajo se compromete a pagar puntualmente las remuneraciones de sus trabajadores, incluidas las horas extraordinarias y suplementarias, considerando lo determinado en el artículo 18 de este Contrato Colectivo.



CAPITULO X

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 41.- COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE. - Al Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo de la Universidad, se integrarán tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la parte empleadora con sus respectivos suplentes.

Este Comité tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la Ley y los reglamentos en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo y adoptará las medidas oportunas y necesarias para preservar la salud de los Trabajadores.

El Comité observará lo determinado en el Reglamento de Seguridad, Salud y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, expedido mediante Decreto Ejecutivo No. 2393, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que corresponde a la resolución No. 584 de la Comunidad Andina de Naciones, organización a la que se encuentra adscrito nuestro país, y demás normas vigentes en lo que sea aplicable.

El Comité se reunirá en los días laborables programados, en forma ordinaria una vez cada treinta días y extraordinariamente cuando las partes en mayoría simple lo consideren necesario, debiendo elaborarse las actas de todas y cada una de las sesiones, las que deberán ser suscritas por los miembros asistentes. Las resoluciones se adoptarán con el voto conforme de más de 50% más uno de sus miembros.

Este Comité de Seguridad y Medio Ambiente funcionará con sujeción al Reglamento previamente aprobado por el Ministerio del Trabajo.

Art. 42.- DISPENSARIO MÉDICO. - El trabajador podrá acceder a los servicios que brinda el Sistema Integrado de Salud de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, conforme a las políticas institucionales que se establezcan para su servicio.

Art. 43.- ATENCIÓN MÉDICA EMERGENTE. - El trabajador en caso de emergencia por accidente de trabajo, tendrá derecho a concurrir al dispensario más cercano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La Universidad se compromete a realizar un chequeo médico anual a todos los trabajadores; para lo cual, previamente el Empleador y el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente celebrarán un convenio con el IESS.

Los resultados de los exámenes médicos serán entregados a cada Trabajador y si de estos se determina que requiere exámenes específicos, el Empleador dará las facilidades necesarias para que el Trabajador acuda a la correspondiente unidad médica del IESS.

Art. 44.- TRABAJADOR/A SOCIAL. - En cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 24 del artículo 42 del Código del Trabajo vigente, la Universidad contratará los servicios de un/a Trabajador/a Social, para que preste los servicios relativos a su especialización, proporcionando la asistencia oportuna y eficiente a los trabajadores.

Art. 45.- CAPACITACIÓN. - La Universidad impulsará la superación profesional de sus trabajadores, en forma equitativa ejecutando programas de capacitación, sean estos organizados o auspiciados por el Ministerio del Trabajo, para lo cual ejecutará cursos de especialización y perfeccionamiento acorde con los objetivos institucionales.



CAPITULO XI COMITÉ OBRERO - PATRONAL

Art. 46.- COMITÉ OBRERO – PATRONAL. - Para los efectos legales consiguientes queda establecido el Comité Obrero Patronal, el mismo que está integrado por dos representantes del Empleador y dos representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes.

Art. 47.- PROPÓSITO DEL COMITÉ OBRERO – PATRONAL. - Las partes declaran que el propósito de la constitución y funcionamiento del Comité Obrero - Patronal es el de cooperar en la tarea para obtener éxito en las relaciones obrero patronales entre el Empleador y los trabajadores, para lo cual buscarán por todos los medios una solución conveniente para los intereses de las partes en todos aquellos asuntos que sean sometidos a su conocimiento.

Art. 48.- PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ OBRERO – PATRONAL. - Funcionará de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) De entre sus integrantes principales se nombrará un Presidente/a y un Secretario/a, quienes durarán en sus funciones dos años y serán elegidos en forma alterna, si el Presidente es representante de los trabajadores, el Secretario será de la parte empleadora o viceversa.
- b) Sesionará ordinariamente en forma mensual y extraordinariamente cuando lo convoque su Presidente (a) o por lo menos tres miembros del Comité en ambos casos, con anticipación de 72 horas y por escrito; en las convocatorias irán incluidos los puntos a tratarse y la documentación de soporte, de haberla.
- c) Será de responsabilidad del Secretario llevar un libro de Actas de las Sesiones del Comité Obrero Patronal, las mismas que deberán ser firmadas por los integrantes del Comité; el Secretario entregará copias de las mismas a los miembros principales del Comité.
- d) El Comité propenderá siempre a alcanzar la conciliación entre las partes, ya que esta es su misión, de no alcanzar esta conciliación se dejará constancia en las actas firmadas, debiendo entregarse por el Secretario copias a los miembros principales del Comité.
- e) Las resoluciones del Comité Obrero – Patronal se aprobarán por mayoría simple de votos. En caso de empate el tema quedará expuesto para buscar solución en la siguiente reunión, la misma que se realizará en el plazo de 15 días, de no encontrarse solución a los temas sometidos a su conocimiento, las partes quedan en libertad de ejercer las acciones legales que se creyeren pertinentes;
- f) Si el Comité Obrero - Patronal no funcionare por inasistencia de sus integrantes a las dos reuniones consecutivas determinadas en el inciso anterior, las partes quedan en libertad de iniciar las acciones administrativas o legales a las que se crean asistidos.
- g) El Comité Obrero - Patronal podrá sesionar con la mitad más uno de sus miembros.

Art. 49.- ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO – PATRONAL. - Son atribuciones del Comité Obrero – Patronal, las siguientes:

- a) Conocer las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador a los trabajadores; y recomendar acciones con la finalidad de disminuir o anular las causas que



conllevaron al incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

- b) Formular alternativas de solución a las partes, respecto a los casos sometidos a su conocimiento, con el objeto de proponer mejoras en las actividades realizadas por los trabajadores.

Art. 50.- APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. - Todo lo acordado en el Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, entrará en vigencia a partir de su suscripción.

CAPITULO XII DISPOSICIONES GENERALES

Disposición Primera.- Publicación del presente contrato. - La Universidad se compromete a publicar el texto del Contrato Colectivo de Trabajo, dentro del plazo de 30 días, contados desde la suscripción del mismo, en un número necesario para que sea conocido por todos los trabajadores y demás personal directivo de la Universidad; los que serán entregados al Sindicato, a fin que sean distribuidos a los trabajadores para su cabal conocimiento.

Disposición Segunda.- Casos de Incumplimiento. - Cuando el Empleador incumpliere uno o varios artículos del Contrato Colectivo, la Organización Sindical podrá hacer uso de acción colectiva que determine el artículo 468 del Código del Trabajo.

Disposición Tercera.- Garantías o Beneficios. - Las garantías o beneficios que los Trabajadores hubieren estado percibiendo de la Universidad y que no consten expresamente en este Contrato seguirán vigentes, siempre y cuando no contravengan las disposiciones previstas en la Constitución y ordenamiento jurídico vigente, mandatos, decretos y acuerdos ministeriales.

Disposición Cuarta.- Defensa Jurídica y Garantías. - La Universidad a través de la Coordinación Jurídica apoyará legalmente en los siniestros y prestará todo su contingente con el objeto de velar por los intereses institucionales.

De suscitarse un accidente de tránsito en el cual se halle involucrado un vehículo institucional, conducido por un chofer institucional y siempre que se encuentre en actividades oficiales, la defensa jurídica estará a cargo de la Coordinación Jurídica, hasta el inicio de la Instrucción Fiscal.

Disposición Quinta.- Reunión con las Autoridades.- Las autoridades de la Universidad recibirán a los miembros del Sindicato previa cita, siempre y cuando lo solicitaran por escrito con por lo menos 72 horas de anticipación, a fin de tratar asuntos laborales o de interés institucional.

CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Las partes elaborarán los instructivos y reglamentos que se consideren necesarios para la aplicación de las Disposiciones contenidas en este instrumento.

SEGUNDA: Será válida la transacción que realice la Organización Laboral con la Universidad, siempre que no se aplique renuncia de derechos de conformidad con lo dispuesto



en el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

TERCERA: En la revisión del Contrato Colectivo, los artículos o incisos que no sean objeto de revisión se mantendrán en su texto original.

CUARTA: En caso de que los trabajadores recurran a la reclamación colectiva para la revisión del presente Contrato, los artículos que no son objeto de revisión seguirán vigentes sin modificación o alteración alguna, salvo actualización de las leyes.

QUINTA: La Directiva del Sindicato, deberá constituirse en un canal de comunicación entre el empleador y el trabajador, respecto de los requerimientos del trabajador al empleador o del empleador a los trabajadores

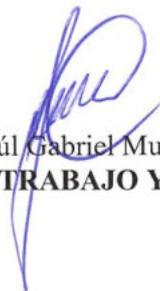
Para constancia, las partes se ratifican en todos y cada uno de los artículos del presente Contrato Colectivo, firmado en unidad de acto con el señor Director Regional del Trabajo y Secretaria Regional del Trabajo que certifica.

POR EL MINISTERIO DE TRABAJO



Abg. Henry Giovanny Valencia Camba

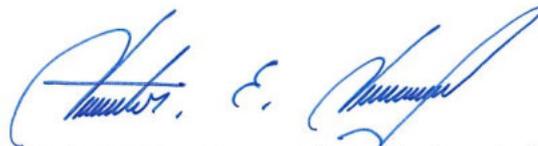
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO



Abg. Paúl Gabriel Muñoz Mera

SECRETARIO REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

POR LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE



Cnl. de C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD.

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMAS ESPE



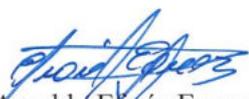
POR LOS TRABAJADORES



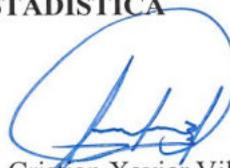
Sr. Miguel Ángel Pilaquina Ambas
SECRETARIO GENERAL



Sr. Jorge Humberto Pachacama Cuichán
**SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y
ESTADÍSTICA**



Sr. Arnaldo Efraín Eguez
**SECRETARIA DE EDUCACIÓN
Y DEFENSA JURÍDICA**



Sr. Cristian Xavier Vilatuña Paucar
**SECRETARIO DE ACTAS Y
COMUNICACIONES**



Sr. Luis Edwin Pachacama Chuquimarca
SECRETARIO DE FINANZAS



Sr. Clender Alirio Díaz Flores
**SECRETARIO DE DIFUSIÓN Y
DEPORTES**

