

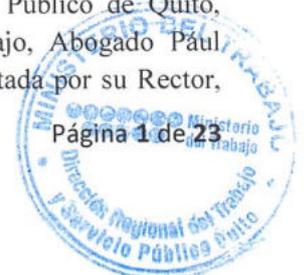
TERCER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE

En la ciudad de Quito, a los 05 días del mes de marzo de 2025, ante el Director Regional del Trabajo y Trabajo y Servicio Público de Quito, Dr. Alex Cordovez Holguín; y la Secretaria Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Encargada, Abg. Mery Guillén Ordóñez; comparecen: por una parte, la **UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE**, representa legalmente por el señor Crnl. C.S.M. VICTOR EMILIO VILLAVICENCIO ALVAREZ, 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 presente Contrato Colectivo al tenor de los siguientes capítulos y artículos:

**CAPÍTULO I
ANTECEDENTES**

Art. 1. - ANTECEDENTES. - El Comité Central Único de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE para la negociación y firma de la revisión del contrato colectivo a celebrarse entre la Universidad y el Comité Central Único de Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, se encuentra debidamente conformado en cumplimiento de lo establecido en el artículo 221, como se acredita con la documentación cuya copia certificada se anexa como documento habilitante. Por lo que, está plenamente facultado para negociar y suscribir el presente Contrato Colectivo de Trabajo, así mismo es pertinente señalar los siguientes 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 05 de octubre de 2022, ante la Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Abogado Henry Giovanni Valencia Camba y Secretario Regional del Trabajo, Abogado Pául Gabriel Muñoz Mera, la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, representada por su Rector,



CrnI. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD, 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 Segundo Contrato Colectivo de Trabajo.

- 1.3. Mediante providencia emitida por el Inspector de Trabajo de Pichincha de fecha 06 de agosto de 2024, ingresada a la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE con documento ESPE-USGN-2024-2153-E de fecha 08 de agosto de 2024 se procede con la notificación del Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo presentado por el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.
- 1.4. Con oficio Nro. 2024-060-SINTRAESPE-05-07 de 15 de agosto de 2024, suscrito por el Secretario General del Sindicato, se pone en conocimiento de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE "Empleador" que en cumplimiento de la normativa legal establecida en el Código de Trabajo, han procedido a la conformación del Comité Central Único del Sindicato "5 de julio" de los trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, y en esa calidad han preparado y aprobado en Asamblea General Ordinaria el Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que ha sido entregado al señor Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito el día 5 de agosto de 2024.
- 1.5. Mediante oficio Nro. ESPE-REC-2024-0596-O de 19 de agosto de 2024 suscrito por el señor Rector de la Universidad, se ha convocado a la reunión de negociación directa del Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo presentado por el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores; y al efecto se ha designado a los funcionarios que formarán parte de las reuniones de negociación.
- 1.6. Con fecha 21 de agosto de 2024 se efectuó la primera reunión de negociación directa del Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo presentado por el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores, conforme consta en el Acta Nro. ESPE-CONT.COLEC 2024-001, que en su parte pertinente indica: *"(...) Se procede con la aprobación de la Metodología de revisión y negociación del texto del proyecto de Tercer Contrato Colectivo, para lo cual se mociona por parte del señor Luis German Maisincho, sea artículo por artículo se va aprobando y discutiendo en orden del articulado, lo cual es aprobado de mutuo acuerdo. (...)"*.
- 1.7. A través de oficio Nro. ESPE-REC-2024-0614-O de 23 de agosto de 2024 se emitió comunicación al Ministerio del Trabajo, informando que la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE de común acuerdo han acordado la ampliación del plazo de negociación directa del proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo.
- 1.8. Mediante memorando Nro. ESPE-VAD-2024-2366-M de 10 de septiembre de 2024, el Vicerrector Administrativo remite al señor Rector, el informe técnico Nro. UTHM-2024-365 de la Unidad de Talento Humano, referente al análisis técnico de la presentación del proyecto del Tercer Contrato

Colectivo presentado por el “SINDICATO 5 DE JULIO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE, el cual concluye: *“Con sustento en la normativa vigente y previo a responder al peticionario y/o solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas el dictamen favorable; la Unidad de Talento Humano recomienda que la Unidad Financiera emita un pronunciamiento técnico respecto de los valores y porcentajes que la Universidad estaría en capacidad de atender para cancelar los requerimientos planteados por los trabajadores del Sindicato 5 de julio, por concepto de beneficios sociales correspondientes a subsidio familiar, subsidio por antigüedad, servicio de transporte y servicio de alimentación, conforme se detalla en el presente informe”.*

- 1.9. Con memorando Nro. ESPE-UFIN-2024-2961-M de 17 de septiembre de 2024, la Dirección Financiera de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE se remite al señor Rector, el informe de pertinencia financiera Nro. UFIN-2024-284 respecto del Proyecto del Tercer Contrato Colectivo del “Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE”, el cual concluye: *“De acuerdo al análisis técnico realizado por la Unidad de Talento Humano, es preciso indicar que la Unidad Financiera en el ámbito de sus competencias, recomienda que la Unidad de Talento Humano en coordinación con la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, soliciten las reformas presupuestarias necesarias, una vez que se cuente con el dictamen favorable del ente rector de las finanzas públicas, para asignar los recursos necesarios en cada una de las estructuras programáticas necesarias, para poder cancelar el valor adicional considerado en el proyecto del tercer contrato colectivo, conforme negociación realizada para el efecto, entre los representantes del Sindicato “5 de Julio”, y funcionarios de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, designados para el efecto, considerando que no es posible rebasar el techo presupuestario asignado para el grupo de gasto 51 (Gastos en Personal)”.*

- 1.10. Con fecha 24 de septiembre de 2024 se efectuó la reunión final de negociación directa del Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo presentado por el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores, conforme consta en el Acta Final de Acuerdo Total de Negociación Directa Nro. ESPE-CONT.COLEC 2024-009.

- 1.11. A través de memorando Nro. ESPE-UJR-2024-1056-M, de 25 de septiembre de 2024, el Coordinador Jurídico de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE remite al señor Rector, el Informe Nro. UAJR-2024-006 de pertinencia legal respecto del Proyecto del Tercer Contrato Colectivo del “Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE”, el cual concluye y recomienda:

“D. CONCLUSIÓN: En general, el proyecto de tercer contrato colectivo de trabajo presentado a esta Unidad de Asesoría Jurídica no contraviene lo dispuesto por la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y la demás normativa legal y administrativa actualmente vigente, sin perjuicio de los ajustes que resultaren necesarios en el futuro, conforme la evolución de la legislación ecuatoriana.

E. RECOMENDACIONES: Suscribir el Tercer Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y el Comité Central Único del Sindicato de los Trabajadores de Servicios de este centro de estudios "5 de Julio". Esto, sin perjuicio de realizar las correcciones y precisiones que propone esta Unidad de Asesoría Jurídica a dicho texto".

- 1.12. Mediante oficio Nro. ESPE-REC-2024-0727-O de fecha 09 de octubre de 2024, el Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD, Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, remitió al Doctor Alex Henry Cordovéz Holguín, Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, el Acta Final de Acuerdo Total de Negociación Directa Nro. ESPE-CONT.COLEC 2024-009.- Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo presentado por el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.
- 1.13. Mediante oficio Nro. MDT-DRTSPQ-2024-25854-O de fecha 11 de noviembre de 2024, el Dr. Alex Henry Cordovéz Holguín, Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, emitió observaciones al Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo del Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.
- 1.14. Con oficio Nro. ESPE-REC-2024-0854-O de fecha 18 de noviembre de 2024, el Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD, Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, remitió el Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo presentado por el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, subsanadas las observaciones emitidas.
- 1.15. A través de oficio Nro. ESPE-REC-2024-0954-O de 27 de diciembre de 2024, el Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD, Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, remitió al Doctor Alex Henry Cordovéz Holguín, Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, alcance a los oficios ESPE-REC-2024-0727-O de fecha 09 de octubre de 2024 y ESPE-REC-2024-0854-O de fecha 18 de noviembre de 2024 relacionado con el Proyecto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo presentado por el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.
- 1.16. Con oficio Nro. MEF-SP-2025-0129-O suscrito por la Mgs. Tatiana Elizabeth Calán Peñafiel, Subsecretaria de Presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas, se emite dictamen presupuestario favorable para la suscripción del referido Contrato Colectivo de Trabajo presentado por el Comité Central Único del Sindicato 5 de Julio de los Trabajadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.
- 1.17. Mediante oficio Nro. MDT-DRTSPQ-2025-3329-O de 17 de febrero de 2025, el Dr. Alex Henry Cordovéz Holguín, Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, efectuó la convocatoria a la firma del contrato colectivo.

Art. 2. – DEFINICIONES. - 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 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 “5 de Julio”, 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 de Trabajo.
- e. **PARTES:** Este término identifica tanto al Empleador como al Sindicato de los Trabajadores de Servicios de la Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE “5 de Julio”, quienes han negociado y suscrito este contrato colectivo.
- f. **TRABAJADOR:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Código de Trabajo es la persona que presta sus servicios a favor de la Universidad, en cualquiera de sus centros de trabajo.
- g. **REMUNERACIONES:** Se entiende como remuneración, aquellos componentes establecidos en el artículo 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 19:00, conforme el Código del Trabajo vigente a la fecha.
- i. **JORNADA NOCTURNA:** Se refiere a las horas de trabajo comprendidas entre las 19h00 y las 06h00 del siguiente día, conforme el Código del Trabajo vigente a la fecha.
- j. **HORAS EXTRAORDINARIAS:** se refiere a las horas de trabajo que se laboren entre las 24h00 y las 06h00, o en los días de descanso obligatorio, estos últimos señalados en el artículo 65 del Código de Trabajo.
- k. **HORAS SUPLEMENTARIAS:** Comprende las horas laboradas después de la jornada ordinaria de trabajo conforme lo establecido en el artículo 55 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO II

RECONOCIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DE LAS RELACIONES LABORALES

Art. 3. – RECONOCIMIENTO. – Aplicando las disposiciones de la Codificación del Código del Trabajo, el Empleador reconoce al Sindicato de los Trabajadores de Servicios de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE “5 de Julio” 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. Asimismo, 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, el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, y cualquier orden emanada de las autoridades de la Universidad, estas últimas siempre que se enmarquen en el ordenamiento jurídico.

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 del Sindicato dichos problemas a efectos de encontrar soluciones en el momento que se solicite, dando preferencia y atención a las reuniones que sean necesarias.

Art. 6. – AMPARO. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo ampara a todos las Trabajadoras y los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo que se encuentran laborando para la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE. Se consideran incluidos como Trabajadoras y Trabajadores amparados en este Contrato Colectivo aquellos obreros que por más de noventa (90) días de contrato de prueba se les considera 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 constituyentes vigentes y legislación laboral, cuyas disposiciones se entenderán incorporadas a este Contrato, sin perjuicio de los que se establezcan adicionalmente en este instrumento.

Art. 8. - NÚMERO DE TRABAJADORES. - De conformidad con lo establecido en el artículo 240 del Código del Trabajo, el Empleador declara que el número de trabajadores que tiene a su servicio, a la fecha de celebración del presente contrato colectivo, es el que consta en el distributivo de la Universidad, esto es doscientos (199) 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 instrumento, esto es de ciento noventa y dos (190) 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.

CAPÍTULO IV VIGENCIA, Y REVISIÓN DE LOS RUBROS ECONÓMICOS

Art. 10.- VIGENCIA. - El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de dos (2) años contados a partir de su suscripción, con una revisión total o parcial cada dos (2) años, sin que la revisión necesariamente implique un incremento de rubros económicos. En cada periodo bianual, dentro de los sesenta (60) 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 (15) 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 (2) 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 acuerdan que los incrementos de los beneficios económicos que, se han pactado entre el Empleador y Sindicato 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; el pago de estos beneficios regirá a partir de la suscripción del presente contrato colectivo, previo el trámite establecido en la normativa vigente y siempre que se cuente con el dictamen favorable del Ministerio de Economía y de Finanzas.

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 DE ESTABILIDAD. - 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 cien por ciento (100%) de las remuneraciones por tres (3) 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 artículos 195.1 y 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 consentimiento, 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 (60) 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.

Art. 17.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO. - La jornada máxima de trabajo será de ocho (8) horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta (40) horas semanales, salvo disposición de la Ley en contrario. Asimismo, las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco (5) días en la semana.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre el Empleador y la Trabajadora o el Trabajador.

Art. 18. - PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS. - La Trabajadora o Trabajador que labore horas extraordinarias o suplementarias, por necesidad institucional y que cuente con la debida anticipación, planificación y autorización por parte del Empleador, tendrá derecho a los recargos del 100% y 50% de la remuneración, respectivamente. En caso de que la Trabajadora o 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 veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre la remuneración que perciba la Trabajadora o el Trabajador, conforme lo establece el Código del Trabajo.

Art. 19.- LICENCIAS O 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. Si la enfermedad o el accidente que genere incapacidad para ejercer el trabajo sobrepasare los tres (3) días, quien tendrá que asumir la responsabilidad de asistencia es el IESS de acuerdo con la Ley. La Trabajadora o el Trabajador que

adolesce la enfermedad deberá informar a su jefe inmediato de este particular, en caso de no poder hacerlo personalmente podrá hacerlo por intermedio de un familiar cercano. El certificado médico avalado por el IESS, deberá ser entregado en la Dirección de Talento Humano de la Universidad, hasta setenta y dos (72) horas de suscitada la enfermedad. De no cumplir con esta obligación, se aplicará el artículo 177 del Código del Trabajo.

- b) La Universidad concederá permiso ocasional para asistir a diligencias personales dispuestas por orden judicial o policial, como lo establece el artículo 42, numeral 9 y 10 del Código del Trabajo.
- c) 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 nacimientos múltiples se extiende por diez (10) días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del IESS; 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.
- d) Durante los quince (15) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la Trabajadora beneficiaria.
- e) El Trabajador tiene derecho a permiso por paternidad con remuneración por quince (15) 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 (5) días.
- f) 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 (8) 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 (25) días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del IESS.
- g) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de su 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.
- h) La Trabajadora o el Trabajador, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrá derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por quince (15) meses adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad, para atender el cuidado de los hijos. Esta licencia aplicará también para el caso de madres o padres adoptivos.
- i) La madre y padre adoptivos tendrán derecho a permiso con remuneración por treinta (30) días, los mismos que correrán a partir del egresamiento de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la hija o hijo.
- j) La Trabajadora o el Trabajador tendrán derecho a veinte y cinco (25) 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 IESS y el médico del Empleador.
- k) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o sus parientes dentro del primer grado de consanguinidad y afinidad, la Trabajadora o el Trabajador tendrá cinco (5) días de licencia con remuneración; y,

- l) Por fallecimiento de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, la Trabajadora o el Trabajador tendrá tres (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 Trabajadoras y Trabajadores en los términos previstos en el Código del Trabajo.

La planificación anual de vacaciones será elaborada por la Universidad; y una vez sea aprobada en las instancias respectiva, será puesta a conocimiento del Sindicato. El cronograma de vacaciones será notificado oportunamente a las Trabajadoras y los Trabajadores.

En caso de que una Trabajadora o un Trabajador solicite cambiar la planificación de sus vacaciones por necesidad personal debidamente justificada, la Universidad deberá modificar la planificación de la o el requirente con el fin de ajustarse al pedido efectuado, para lo cual deberá seguir el procedimiento establecido para la reprogramación de vacaciones.

Cuando el Empleador postergue las vacaciones de la Trabajadora o del Trabajador, por necesidad institucional, estas se acumularán para el año siguiente. En el caso de que la Trabajadora o el Trabajador no llegare a gozar las vacaciones, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las vacaciones no gozadas, con el ciento por ciento (100%) de recargo. Las vacaciones se podrán acumular máximo por tres (3) años.

Cuando las Trabajadoras y 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 las Trabajadoras y los Trabajadores que solicitaren, hasta por quince (15) días en el lapso de un (1) año.

Art. 22.- PERMISOS SINDICALES. - El Empleador concederá licencias o permisos sindicales remunerados a los dirigentes principales o a los suplentes que sean principalizados del Sindicato, para realizar comisiones de servicios inherentes a la actividad sindical, con un límite de seis (6) dirigentes y seis (6) días al mes por persona. Los días de permiso sindical no serán acumulables.

Art. 23. – LICENCIAS O PERMISOS SIN REMUNERACIÓN. - Con sujeción a las necesidades de la Trabajadora o el Trabajador, la jefa o el jefe inmediato podrá conceder licencia sin remuneración hasta por quince (15) días calendario; y, con aprobación de la autoridad nominadora respectiva o su delegada o delegado, hasta por sesenta (60) días, durante cada año de servicio, previo pronunciamiento favorable de la Jefa o el Jefe inmediato e informe favorable de la Unidad de Talento Humano.

Art. 24. - PERMISO POR BECAS DE ESTUDIOS. - La Universidad concederá permiso o declarará en comisión de servicio hasta por un (1) año y con derecho a remuneración hasta por seis (6) meses a la Trabajadora o Trabajador que, teniendo más de cinco (5) años de actividad laboral y no menos de dos (2)

años de trabajo en la Universidad, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita; o, para especializarse en establecimientos oficiales del país; siempre que el número de becarios no exceda del dos por ciento (2%) del total de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos (2) años en la Universidad.

Art. 25. - PERMISOS PARA ESTUDIOS. - La Universidad concederá permiso remunerado a las Trabajadoras y los Trabajadores hasta por dos (2) horas diarias, cuando realicen estudios de nivel básico, bachillerato, formativos, técnicos de especialización o superiores en entidades educativas o instituciones de educación superior reconocidas por los organismos estatales correspondientes; y, para estudiar en modalidad a distancia o de manera semipresencial hasta por diez (10) horas semanales.

Para acceder a este permiso la o el beneficiario deberá presentar a la Unidad de Talento Humano el documento de matrícula, el pensum de estudios, el horario y una certificación mensual de asistencia a clases; con lo cual se verificará que el permiso de estudios será destinado para asistir a las clases de acuerdo a su horario. La Unidad de Talento Humano emitirá el Informe de Pertinencia para conocimiento y autorización de la máxima Autoridad o su delegado.

Art. 26. - PERMISOS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL. - La Universidad concederá permiso remunerado a las Trabajadoras y los Trabajadores para asistir a reuniones, seminarios nacionales o internacionales, conferencias, cursos, talleres, foros, visitas de observación y otros eventos que sean de interés para capacitación Sindical, de hasta veinte (20) días al año por persona, con un máximo de treinta (30) personas por cada evento.

Para este efecto, el Sindicato solicitará al Empleador con un lapso mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación el permiso y su aprobación respectiva, para participar en la capacitación sindical, adjuntando la invitación, horarios y lista de asistentes. La Unidad de Talento Humano deberá informar a Jefe Inmediato de cada Trabajadora o Trabajador sobre el permiso para la capacitación Sindical.

Art. 27. - PERMISO PARA ASAMBLEAS GENERALES. - Cuando el Sindicato realice asambleas generales, notificará por escrito a la Universidad con ocho (8) días de antelación a la fecha de convocatoria, y ésta otorgará permiso de dos (2) horas en el horario de 14h00 a 16h00, a todos las Trabajadoras y los Trabajadores que pertenecen al Sindicato, al menos una vez cada tres (3) meses.

En el caso de los trabajadores que se tengan que movilizar para asistir a las asambleas generales del Sindicato les otorgará cuatro (4) horas de permiso remunerado.

CAPÍTULO VII SUELDOS Y SALARIOS

Art. 28.- 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, y conforme constaba en el Primer Contrato Colectivo.

Mientras esté en vigencia el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 los techos salariales son:

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 Video	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 de 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 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, previa verificación de la respectiva disponibilidad presupuestaria, podrá contratar puestos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-

2015-0054, sin perjuicio de que los mismos no se encuentren establecidos previamente en las resoluciones emitidas por la Universidad o en el presente Contrato Colectivo. La remuneración de los puestos que se crearen, será la establecida con el valor máximo previsto en la normativa vigente, de acuerdo con cada cargo.

Art. 29.- CARGO A REEMPLAZAR. - Cuando una Trabajadora o Trabajador de menor sueldo o categoría deba reemplazar a otro de mayor sueldo o categoría, temporal o definitivamente, previo el consentimiento de la Trabajadora o del Trabajador, se suscribirá un contrato eventual o adendum a su contrato de trabajo, respectivamente, contrato en el que se señalará las actividades a realizar conforme al puesto a reemplazar, la duración del reemplazo y el sueldo o salario que percibirá la Trabajadora o el Trabajador reemplazado debiendo tomar en cuenta los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054, o en la normativa que sea pertinente, por todo el tiempo que dure el reemplazo. Este consentimiento común no será considerado como causal de despido intempestivo.

Si el reemplazo supera los seis (6) meses se considerará la relación laboral como a plazo indefinido.

Art. 30.- PRINCIPIO DE IGUALDAD. – Las Trabajadoras y los Trabajadores que realicen las mismas actividades percibirán igual remuneración, sin distinción alguna, conforme lo prescribe el numeral 1 del artículo 3 y numeral 4 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

CAPÍTULO VIII BONIFICACIÓN Y SUBSIDIOS

Art. 31.- SUBSIDIO FAMILIAR. – La Universidad pagará mensualmente a cada Trabajadora y Trabajador la cantidad equivalente a cero punto sesenta y siete por ciento (0.67 %) del salario básico unificado del trabajador privado por cada hija o hijo hasta los 18 años de edad. Además, se pagará este subsidio por las hijas o hijos con discapacidad de cualquier edad, que hayan acreditado legalmente su condición de discapacidad. Los trabajadores acreditarán su derecho ante la Universidad mediante la presentación de la respectiva partida de nacimiento, cédula o documento que acredite la discapacidad.

Art. 32.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD. – La Universidad pagará mensualmente a cada Trabajadora y Trabajador la cantidad equivalente a cero punto veinte por ciento (0,20%) de la remuneración mensual unificada, multiplicada por el número de años de trabajo en la Universidad.

Art. 33.- ALIMENTACIÓN. – La Universidad pagará la cantidad de tres dólares de los Estados Unidos de América con cincuenta centavos (USD 3,50) por día efectivamente laborado, por concepto de alimentación. En caso de que la Universidad opte por otorgar el servicio de alimentación directamente, será necesario suscribir un acuerdo previo con el Sindicato.

Art. 34.- TRANSPORTE. – La Universidad 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.

Los recorridos y las rutas se programarán en consideración a los usuarios y las principales vías de acceso; lo que será comunicado al Sindicato.

En caso de sitios donde la Universidad no pueda proveer del servicio de transporte, pagará a la Trabajadora o el Trabajador el valor de hasta cincuenta centavos de dólar (USD \$. 0,50) por cada día efectivamente laborado, 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, entiéndase esto, a un trayecto por lo menos de un kilómetro de distancia.

Art. 35.- JUBILACIÓN. – La Trabajadora o el Trabajador que haya cumplido veinticinco (25) o más años de servicio continuos e ininterrumpidos 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.

En el caso del despido intempestivo, de la Trabajadora o del Trabajador, y siempre que hubiere cumplido entre veinte (20) años y menos de veinticinco (25) años de servicio, continuada e ininterrumpidamente en la Universidad, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo.

Art. 36.- INDEMNIZACIÓN POR SUPRESIÓN DE PARTIDAS, RENUNCIA VOLUNTARIA O RETIRO VOLUNTARIO PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN.- La Trabajadora o el Trabajador que se retire o se separe de la Universidad por 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 renunciadas a ser planificadas y tramitadas en cada año, debiendo para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes.

Art. 37.- 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. 170 de fecha 30 de abril de 2009, reformado mediante Decreto No. 225 de fecha 18 de enero de 2010 y el artículo 5 literal e) del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054, la Universidad contratará a favor de la Trabajadora y el Trabajador, un seguro de muerte o incapacidad total y permanente por un costo de cuatro dólares de los Estados Unidos de América (USD \$4,00) mensuales.
- b. Cuando una Trabajadora o 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.

CAPÍTULO IX BENEFICIOS SOCIALES Y MARGINALES

Art. 38.- UNIFORMES DE TRABAJO. - La Universidad proveerá a cada Trabajadora y Trabajador de uniformes de trabajo de buena calidad hasta el treinta (30) de noviembre 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 hasta ciento sesenta y nueve dólares (USD 169,00) por Trabajadora y 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 equipos de protección personal a sus trabajadores de conformidad a sus puestos de trabajo.

Art. 39.- VALOR RECAUDADO POR MULTAS. - Las multas que imponga la Universidad a las Trabajadoras y los Trabajadores, no excederán al diez por ciento (10%) del salario mensual del Trabajador.

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

Art. 40.- DESCUENTOS Y RETENCIONES. - La Universidad se obliga a efectuar los descuentos respectivos de las remuneraciones de las Trabajadoras y los Trabajadores en forma mensual por concepto de cuota sindical conforme el siguiente detalle:

1. Cuotas ordinarias de diez dólares de los Estados Unidos de América (USD 10,00) a todas las Trabajadoras y los Trabajadores sean o no sindicalizados, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 447 numeral 7 del Código del Trabajo, descuentos que serán depositados en la cuenta bancaria del Sindicato.
2. Cuotas del cero punto cinco por ciento (0.5%) de la remuneración básica unificada a todas las Trabajadoras y los Trabajadores sean o no sindicalizados, descuentos que serán depositados en la cuenta bancaria de la Central Sindical a la que está afiliado el Sindicato.

Art. 41.- 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. 42.- LOCAL PARA EL SINDICATO. - La Universidad mantendrá una oficina funcional en buenas condiciones, oficina que servirá única y exclusivamente para las reuniones del Comité Ejecutivo y sus socios. Además, la Universidad continuará facilitando las instalaciones para la realización de Asambleas del Sindicato.

Art. 43. - SALA DE LACTANCIA. - La Universidad adecuará en las instalaciones de matriz y sus sedes, una sala de Lactancia equipada apropiadamente para todas las Trabajadoras.

Art. 44. - CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL. - La Universidad cumplirá con lo establecido en el Acuerdo No. MDT-2023-085 respecto al beneficio de la guardería para las hijas o hijos de las Trabajadoras o Trabajadores, así como para las niñas o niños que se encuentren bajo el cuidado o patria potestad de las Trabajadoras o Trabajadores; en ambos casos, hasta el día que cumplan los 5 años de edad, se cancelará un valor mensual correspondiente a noventa y tres dólares de los Estados Unidos de América (USD \$93,00) por cada beneficiario.

Art. 45.- ANTICIPOS DE REMUNERACIONES. - Siempre y cuando el Ministerio de Economía y de Finanzas habilite el módulo de la herramienta informática para el pago de anticipo de remuneraciones, el Empleador concederá anticipos de remuneraciones a las Trabajadoras o Trabajadores que acrediten capacidad de pago, lo que se realizará 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.

Art. 46.- PAGO DE HABERES. - La Universidad, en cumplimiento al artículo 83 del Código del Trabajo, se compromete a pagar puntualmente las remuneraciones de sus Trabajadoras y Trabajadores, incluidas las horas extraordinarias y suplementarias, considerando lo determinado en el artículo 18 de este Contrato Colectivo.

Art 47.- DE LAS RESPONSABILIDAD DE LOS BIENES. - Por ningún concepto se obligará a la Trabajadora o Trabajador a responsabilizarse por materiales o bienes muebles que no están relacionados con sus actividades cotidianas y que no estén acordes con sus ocupaciones.

CAPITULO X SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 48.- 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 (30) 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 cincuenta por ciento (50%) más uno de sus miembros.

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

Art. 49. - PROTECCIÓN POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD. - Sin perjuicio de las indemnizaciones legales y contractuales a que tiene derecho la o el trabajador, la Universidad se compromete a que cuando una trabajadora o un trabajador esté incapacitado parcialmente, de conformidad con el certificado emitido por la o el médico ocupacional, la o el trabajador será reubicado en un puesto de trabajo compatible a su actividad laboral y en virtud de su actual estado de salud, de forma inmediata a su reintegro al trabajo.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobrevenida, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción.

Art. 50. - IMPLEMENTOS DE SALUD Y SEGURIDAD. - La Universidad se compromete a entregar a todos las Trabajadoras y los Trabajadores, los equipos de protección personal, implementos de seguridad, implementos de aseo, material de oficina y herramientas de trabajo en buen estado, necesarios para el trabajo y de acuerdo con la actividad que desarrolla cada Trabajadora o Trabajador.

Art. 51. - MEDICINA PREVENTIVA. - La Universidad se compromete a realizar un chequeo médico anual a todas las Trabajadoras y Trabajadores. Los resultados de los exámenes serán entregados a cada Trabajadora o 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 y se realice el seguimiento oportuno. Asimismo, la Universidad deberá reportar inmediatamente a Riesgos del Trabajo del IESS cuando haya indicios de enfermedad profesional.

Art. 52.- DISPENSARIO MÉDICO. - La Trabajadora o 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. 53.- ATENCIÓN MÉDICA EMERGENTE. - La Trabajadora o el Trabajador en caso de emergencia por accidente de trabajo, será atendido inmediatamente por el personal de salud del Sistema Integrado de Salud SIS; y en caso de requerirse por la gravedad del accidente, se brindará el apoyo necesario para concurrir al dispensario más cercano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 54.- 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 las Trabajadoras y los Trabajadores.

Art. 55.- CAPACITACIÓN. - La Universidad impulsará la superación profesional de sus trabajadores, en forma equitativa ejecutando programas de capacitación, sean éstos organizados o auspiciados por entidades públicas o privadas, para lo cual ejecutará cursos de especialización o perfeccionamiento acorde con los objetivos institucionales.

La Universidad se compromete a implementar programas de inducción y capacitación para nuevas Trabajadoras y Trabajadores.

CAPITULO XI COMITÉ OBRERO – PATRONAL

Art. 56.- COMITÉ OBRERO - PATRONAL. - Para los efectos legales consiguientes queda establecido el Comité Obrero - Patronal, el mismo que está integrado por dos (2) representantes del Empleador y dos (2) representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes.

Art. 57.- 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. 58.- 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 (2) años y serán elegidos en forma alterna; esto es, si el Presidente es representante de los Trabajadores, el Secretario será de la parte Empleadora, o viceversa.
- b) Sesionará ordinariamente en forma trimestral y extraordinariamente cuando lo convoque su Presidente(a) o por lo menos tres (3) miembros del Comité en ambos casos, con anticipación de tres (3) días hábiles 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/a llevar un libro de Actas de las Sesiones del Comité Obrero - Patronal, las mismas que deberán ser firmadas por los integrantes del Comité; el/la Secretario/a 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/la Secretario/a 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 quince (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. 59. - ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO - PATRONAL. - Son atribuciones del Comité Obrero - Patronal, las siguientes:

- a) Conocer las sanciones disciplinarias impuestas por el Empleador a las Trabajadoras o Trabajadores; y recomendar acciones con la finalidad de disminuir o anular las causas que conllevaron al incumplimiento de las obligaciones de la Trabajadora o el Trabajador.
- b) Formular alternativas de soluciones a las partes, respecto a los casos sometidos a su conocimiento, con el objeto de proponer mejoras en las actividades realizadas por las Trabajadoras o Trabajadores.

Art. 60.- APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. - Todo lo acordado en el Tercer Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir de su suscripción.

DISPOSICIONES GENERALES

DISPOSICIÓN PRIMERA. - Publicación del presente contrato colectivo. - La Universidad se compromete a publicar el texto del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo dentro del plazo de treinta (30) días, contados desde su suscripción, para que sea conocido por todas las Trabajadoras y los Trabajadores, y demás personal directivo de la Universidad.

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

DISPOSICIÓN TERCERA. - Garantías o Beneficios. - Las garantías o beneficios que las Trabajadoras y los Trabajadores hubieren estado percibiendo de la Universidad y que no consten expresamente en este Contrato Colectivo, seguirán vigentes siempre y cuando no contravengan las disposiciones previstas en la Constitución, Mandatos Constituyentes, Decretos y Acuerdos Ministeriales y demás normativa legal vigente.

DISPOSICIÓN CUARTA. - Defensa Jurídica y Garantías. - La Universidad a través de la Unidad de Asesoría 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 Unidad de Asesoría Jurídica, hasta el cierre 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 solicitaren por escrito con por lo menos setenta y dos (72) horas de anticipación, a fin de tratar asuntos laborales o de interés institucional.

DISPOSICIONES FINALES

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

DISPOSICIÓN FINAL 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.

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

DISPOSICIÓN FINAL 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.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA: La Directiva del Sindicato deberá constituirse en un canal de comunicación entre el Empleador y la Trabajadora o el Trabajador, respecto de los requerimientos de la Trabajadora o el Trabajador al empleador o viceversa.

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

Dr. Alex Henry Cordovéz Holguín

DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

POR LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE

Cnrl. de C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Alvarez, PhD

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE

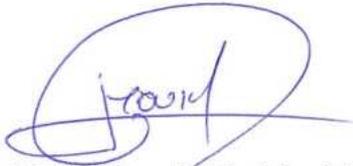
POR LOS TRABAJADORES



Sr. Luis German Maisincho Chicaiza
SECRETARIO GENERAL



Sra. Martha Quiña Cabascango
**SECRETARÍA DE ACTAS Y
COMUNICACIONES (E)**



Sr. Mario Edmundo Montalvo Morales
SECRETARIO DE FINANZAS



Sra. Rosario del Cisne Barba Roblez
**SECRETARIA SUPLENTE DE
ORGANIZACIÓN Y ESTADÍSTICA**



Luis Cristóbal Alquinga Pulamarin
**SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y
ESTADÍSTICA**



Abg. Rosa Mery Guillen Ordóñez
SECRETARIO REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO DE QUITO (E)



