

VIGÉSIMO SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO A CELEBRARSE ENTRE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Y EL SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.

En Guayaquil a los dos días del mes de octubre del año dos mil dieciocho, ante el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, Mgs. Xavier Sandoval Baquerizo, e infrascrita Secretaria Regional del Trabajo (E) que certifica, Abg. Abigail Villagómez Vizcaíno, comparecen por una parte el señor Econ. Mauro Toscanini Segale, Ph. D, en su calidad de RECTOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, y por otra parte el SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, representado por los señores: Javier Huayamabe Espinoza, Secretario General del Sindicato; Sr. Luis Mendieta Burgos, Secretario de Organización y Propaganda; Sra. Alexandra Redrován Redrován, Secretaria de Actas y Comunicaciones; Sr. Walter Tinoco Ruiz, Secretario de Defensa Jurídica; Sra. Margarita Luna Navarrete, Secretaria de Finanzas; Sr. Andrés Barrios Gortaire, Secretario de Cultura y Deporte; Sr. Tito García Quijije, Secretario de Ayuda y Beneficencia, en calidad de REPRESENTANTES DEL SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y DE SERVICIOS DE LA ORGANIZACIÓN CONTRATANTE, y debidamente autorizados por la Asamblea General Ampliada de Trabajadores, efectuada el día 1 de agosto 2018, con el objeto de celebrar el vigésimo segundo Contrato Colectivo de Trabajo, al tenor de las siguientes cláusulas:

Capítulo I.- Disposiciones Generales

CLÁUSULA PRIMERA: Para los efectos de este contrato, a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se denominará “La Universidad”; y al Sindicato General de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en representación de los Trabajadores Administrativos y de Servicios, se denominará “El Sindicato”.

CLÁUSULA SEGUNDA: NUMERO DE TRABAJADORES.- En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 240 del Código del Trabajo vigente, se realizan las siguientes declaraciones:





El Sindicato señala que el número de afiliados en el año 2017 son 163 y que según acuerdo alcanzado con la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para el año 2018 se llenarán 25 vacantes, por lo que su número total ascendería a 188.

Por su parte la Asociación tiene actualmente 14 afiliados.

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, confirma lo aquí expresado por lo que sus trabajadores estables en el año 2017 son 177 y para el año 2018 serán 202.

En cumplimiento al principio que sustenta el derecho al trabajo, contenido en el numeral 1 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en caso de fallecimiento o jubilación de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, la Universidad se compromete a llenar dicho (s) puesto (s) con un trabajador también amparado en la Contratación Colectiva y que cumpla con los perfiles requeridos para el cargo que ha quedado vacante, y cuya supresión no haya sido resuelta por la Universidad por no considerarse necesario su mantenimiento.

En todo caso, si el cargo se mantiene, con la partida presupuestaria pertinente, y el trabajador aspirante cumple con los perfiles requeridos, la relación laboral se formalizará con el Contrato respectivo.

La Universidad en cumplimiento de los antes expresado se compromete para el año 2019 a llenar 8 vacantes para personal de contrato administrativo, según el listado que se presentará para su consideración, cumpliendo los requisitos establecidos de pertenencia a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, antigüedad y aplicando la política de género.

Las partes expresan que en este contrato se encuentran incorporadas las leyes vigentes al momento de su celebración, así como toda normativa Orgánica o General sobre aspectos laborales.

CLÁUSULA TERCERA: ALCANCE DEL PRESENTE CONTRATO.- Todos los beneficios, que los trabajadores hayan obtenido por actas o por contratos colectivos de trabajo firmados anteriormente, quedan automáticamente incorporados al presente Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, exceptuándose aquellas disposiciones que perjudiquen a los trabajadores.

Los beneficios que al margen del presente Contrato Colectivo confiera específicamente la Universidad a cualquiera de sus trabajadores, se harán extensivos también en lo que hubiere lugar para todos los trabajadores amparados en el presente Contrato Colectivo, de acuerdo al Art. 79 del Código del Trabajo que dice: “De las remuneraciones y sus



garantías.-“Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; mas las especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.

CLÁUSULA CUARTA: TRABAJADORES AMPARADOS.- Este Contrato Colectivo de Empleados Administrativos y de Servicio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, ampara a todos los trabajadores que hayan obtenido y estén gozando el beneficio de estabilidad, en concordancia con la cláusula séptima del presente contrato colectivo.

Quedan expresamente excluidos de este Contrato Colectivo de Trabajo el siguiente personal: **RECTORADO:** Rector, Coordinadora o coordinador Institucional, Coordinadora o coordinador de Comunicación de Rectorado, Asesor Laboral, Asesora de Calidad Institucional, Asesor de Proyectos Institucionales. **VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO:** Vicerrector Administrativo, Coordinador Institucional. **VICERRECTOR DE INVESTIGACION Y POSGRADO:** Vicerrector de Investigación y Posgrado. **VICERRECTORADO ACADÉMICO:** Vicerrectora Académica, Coordinadora Funcional, Coordinadora de Procesos de Admisión, Coordinadora de Investigación de Pregrado, Coordinadora de la Unidad de Seguimiento y Evolución Curricular, Analista de Gestión Académica, Asesora Pedagógica, Asesores Pedagógicos por Facultades. **MIEMBROS DE CONSEJO UNIVERSITARIO:** Representante al Consejo Universitario. Representante a Consejo Directivo. **SECRETARÍA GENERAL:** Secretario General, Prosecretario, Jefe de Registro. **ASESORÍA JURÍDICA:** Asesor Jurídico. **AUDITORÍA INTERNA:** Auditor General, Auditor Supervisor, Auditor II y III. **DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL-DACI:** Director. **CENTRO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO DOCENTE-CIEDD:** Directora. **CENTRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-CESSTUC:** Director, Coordinador Administrativo. **DIRECCIÓN FINANCIERA:** Directora Financiera. **UNIDAD DE TESORERÍA:** Jefe de Tesorería. **CONTABILIDAD:** Jefe de Contabilidad. **PRESUPUESTO:** Jefe de Presupuesto. **COSTOS:** Jefe de Costos. **UNIDAD DE CRÉDITO:** Jefe de Crédito. **UNIDAD DE COBRANZAS:** Jefe de Cobranzas. **DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA:** Director Administrativo, Coordinador Administrativo Institucional. **UNIDAD DE ADQUISICIONES:** Jefe de





Adquisiciones. **UNIDAD DE PROVEEDURÍA:** Jefe de Proveeduría. **UNIDAD INVENTARIO:** Jefe de Inventario. **UNIDAD DE CONSTRUCCIONES:** Jefe de Construcciones. **UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES:** Jefe de Servicios Generales. **UNIDAD DE FISCALIZACIÓN Y ANÁLISIS DE PRESUPUESTO:** Jefe de Fiscalización y Análisis de Presupuesto. **UNIDAD DE MANTENIMIENTO:** Jefe de Mantenimiento. **UNIDAD DE SEGURIDAD Y ÁREAS VERDES:** Jefe de Seguridad y Medio Ambiente. **SISTEMA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (SINDE):** Directora, Coordinadora de la Unidad de Producción y Asistencia Técnica. **CENTRO DE PASTORAL UNIVERSITARIA:** Director. **DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS y/o DIRECCIÓN TALENTO HUMANO:** Directora. **UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS:** Jefe de Administración de Sueldos y Salarios. **UNIDAD DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS:** Jefe de Organización y Métodos. **UNIDAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO:** Jefe de Trabajo Social y Desarrollo Humano. **UNIDAD DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN:** Jefe de Selección y Capacitación. **UNIDAD DE ATENCIÓN AL DOCENTE:** Jefe de Atención al Docente. **DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN & MARKETING:** Director. **UNIDAD DE PROTOCOLO Y CEREMONIAL:** Jefe de Protocolo & Ceremonial. **UNIDAD DE COMUNICACIÓN:** Jefe de Comunicación. **UNIDAD DE MARKETING:** Jefe de Marketing. **UNIDAD DE RELACIONES PÚBLICAS:** Jefe de Relaciones Públicas. **UNIDAD DE NEGOCIOS:** Jefe de Negocios. **UNIDAD DE COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS:** Jefe de Comercialización de Servicios Educativos, Supervisora del Call Center. **DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO:** Director/a, Trabajadoras Sociales. **UNIDAD DE DEPORTE Y RECREACIÓN:** Jefe de Unidad de Deportes. **UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO:** Jefe de Desarrollo Humano. **CONSEJEROS ESTUDIANTILES:** Asesores Pedagógicos Estudiantiles, Consejera Estudiantil por Facultades. **UNIDAD DE SERVICIOS Y PRESTACIONES:** Coordinadora de Prestaciones y Servicios del IESS. **BIBLIOTECA GENERAL:** Director. **CENTRO DE PLANIFICACIÓN:** Director, Jefe de Programación y Proyecto. **UNIDAD DE INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICA:** Jefe de Área Informática y Estadística. **UCSG RADIO Y TELEVISIÓN:** Director General del UCSG Radio y Televisión, Director UCSG Radio, Director Administrativo, Director de Proyectos Educativos, Director de Producción y Programación, Director de Área de Operaciones, Coordinadora de Contenido, Jefe de Producción y Realización, Jefe de Producción y Post producción, Productora General UCSG Radio, Productor General de



Opinión y Noticias. **COMISIÓN DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD Y EL MEDIO EXTERNO Y/O COMISIÓN DE VINCULACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES:** Directora, Coordinadora Funcional de Vinculación, Coordinadora de Convenios y Pasantías, Coordinador de Cooperación Nacional e Internacional. **COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA:** Director, Coordinadora General, Asesor Comisión Interna, Vocal Comisión Interna. **DIRECCIÓN DE PUBLICACIONES:** Director, Jefe Editor, Coordinadora de Revista Alternativa, Coordinador Cronicatólica, Diagramador. **DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO Y/O CENTRO DE CÓMPUTO:** Director. **UNIDAD DE DESARROLLO DE APLICACIONES:** Jefe de Desarrollo de Aplicaciones Financieras, Jefe de Desarrollo de Aplicaciones Administrativa, Jefe de Desarrollo de Aplicaciones Académicas, Administradores de Aplicaciones. **UNIDAD DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA:** Jefe de Investigación Tecnológica, Administrador de la Base de Datos, Web Master Senior. **UNIDAD DE PRODUCCIÓN E INFORMÁTICA:** Jefe de Producción, Administrador de Redes. **UNIDAD DE SOPORTE A USUARIOS:** Jefe de Soporte Técnico. **SISTEMA DE POST GRADO:** Directora del Sistema de Posgrado, Coordinador General, Secretario Abogado, Directores de Maestrías, Coordinadores de Maestrías, Directores de Especializaciones, Coordinadores de Especializaciones, Comercializadora de Programas de Posgrado, Coordinadora de Educación Continua de Posgrado. **UNIDADES ACADÉMICAS:** Decanos de Facultades, Directores de Carreras, Coordinadores Administrativos de cada Facultad, Coordinadores Académicos de cada Facultad, Administradores de los Laboratorios de Medicina, Asesor de Vinculación, Coordinador de los Cursos de Ingreso, Coordinadora de Convenios y Pasantías de Facultad, Coordinadora Empresarial, Coordinadora Funcional de Salud, Coordinadores Administrativos Financieros de cada Facultad, Coordinadores de Administrativos de Institutos, Coordinadores de Áreas, Coordinadores de Pasantías de cada Facultad, Coordinadores de Posgrado de cada Facultad, Coordinadores de Programas, Director de Centro de Especialidades Informáticas Superiores, Director de Educación Continua, Director de Educación Médica Continua, Director de Escuela de Graduados, Director de la Clínica Odontológica, Director de la División de Educación Continua y Posgrado, Director de Preuniversitario y/o Coordinador de Procesos del Curso de Admisión y Examen de Ingreso, Director de Programas de Formación General y Humanística, Director del Centro de Artes, Director del Centro de Difusión Cultural-CEDIC, Director del Centro de Idiomas Extranjeros-CEDIEIX, Coordinadora Funcional del



CEDIEX, Director del Centro de Prestación de Servicios Tecnológicos, Director del Dispensario Médico, Director del Programa de Español para Extranjeros, Directora Centro de Mediación, Directora Consultorio Jurídico, Directores de Centros de Investigaciones, Directores de Institutos, Directores de Laboratorios, Gestor Cultural, Jefe Centro de Producción Audiovisual, Jefe de Sala de Cómputo, Jefes de Laboratorios, Licenciado en Laboratorio, Médico Ocupacional, Secretario Abogado del Consultorio Jurídico, Coordinadores Académicos I, Coordinadores Académicos II, Asistentes 1, 2, 3, 4 y 5. **SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA:** Directora, Coordinador Administrativo I y II, Coordinador Infopedagogía, Coordinador de Sistema de Evaluación y Proyectos, Supervisora Nacional de Centros de Apoyo Académico, Coordinadora del Centro de Apoyo de Guayaquil, Supervisora Académica, Supervisor/a Administrativa, Coordinadores de Centro de Apoyo Provinciales. Se deja expresa constancia de exclusión a las entidades que reciben apoyo, patrocinio, asesoría académica o son partícipes de un convenio interinstitucional con entidades públicas o privadas como: **CENTRO GERONTOLÓGICO DR. ARSENIO DE LA TORRE MARCILLO:** Directora, Médico, Promotora Social de los Círculos de Adultos Mayores de Fertisa, Promotora Social de los Círculos de Adultos Mayores de Bastión Popular, Promotora Social de los Círculos de Adultos Mayores de Cisne II, Directora de Coro, Trabajadores. **FUNDACIÓN SANTIAGO DE GUAYAQUIL:** Presidente, Directora Ejecutiva, Coordinador General, Coordinador de Proyectos, Contador, Docentes y Trabajadores. **JARDÍN DE INFANTES DE LA UCSG: FLORESTA Y SAUCES V:** Directora, Supervisora, Profesores. **UNIDAD EDUCATIVA SANTIAGO MAYOR:** Rectora, Vicerrector General, Directora de Primaria, Directora de Preescolar, Director Administrativo, Directora DOBE, Profesores y Trabajadores. **COLEGIO FREIRESTABLE:** Rector, Vicerrectora, Director General, Inspectora General, Secretaria General, Docentes, Trabajadores. Así también se excluye a los **DOCENTES REPRESENTANTES A CONSEJO UNIVERSITARIO:** Representante Docente Principal al CU, Representante Docente Suplente al CU. Y en general no incluye a todas aquellas personas que no consten en la cláusula séptima o que tengan calidad de autoridades, funcionarios, personal académico, (de conformidad a lo prescrito en el artículo 3 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior), funcionarios administrativos y de centro de prestación de servicios, de conformidad con lo que establece el Art. 247 del Código del Trabajo. Exceptuándose algún trabajador que amparado en este Contrato



Colectivo sea elegido para desempeñar alguna función de conformidad con la LOES.

Capítulo II.- DE LA VIGENCIA Y DE LA ESTABILIDAD: CLÁUSULA

QUINTA: TIEMPO DE VIGENCIA.- Este Contrato Colectivo tendrá vigencia desde el primero de enero de dos mil diecisiete hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil dieciocho.

Por lo tanto, las partes contratantes convienen en acatar los términos de la presente contratación colectiva, hasta la fecha indicada. Los beneficios económicos, convenidos en el presente contrato, tendrán efecto retroactivo al primero de enero del dos mil diecisiete, valores que deberán ser cancelados a cada uno de los trabajadores de conformidad con la disponibilidad económica de la Institución.

El sindicato podrá a partir del 1 de agosto del 2018, presentar a consideración de la Universidad el proyecto del Vigésimo Tercer Contrato Colectivo de Trabajo debiendo la Universidad dar en un plazo no mayor de quince días, una respuesta por escrito, en la que señalará el día y hora en que se empezará a discutir y negociar el nuevo Contrato.

En caso de que se produjera el vencimiento del plazo de vigencia fijado en este contrato y no se hubiera suscrito aún el vigésimo tercer contrato colectivo de trabajo, las partes de mutuo acuerdo convienen que seguirá vigente el Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de trabajo, pero los beneficios que se acordaren en el Vigésimo Tercer Contrato Colectivo se pagarán retroactivamente a partir del primero de enero de 2019, para lo cual se harán las liquidaciones respectivas.

CLÁUSULA SEXTA: ESTABILIDAD.- La Universidad garantiza la estabilidad por dos años en sus respectivos puestos a todos sus trabajadores administrativos y de servicio, tiempo durante el cual le estará prohibido despedir a cualquier trabajador, o dar por terminado unilateralmente contrato de trabajo alguno, salvo los casos y por las causales establecidas en el Art. 172 del código del trabajo, previo al trámite de ley.

No obstante lo expuesto, si la Universidad violare la estabilidad pactada, deberá pagar al trabajador afectado una indemnización, la misma que sustituye a las previstas en el Código de Trabajo, según la siguiente escala: El 100% de lo que faltare por cumplir el plazo de duración de este contrato, indemnización que no será menor de DIEZ remuneraciones para los



trabajadores que tengan hasta dos años de labores en la Universidad; Ni menor a DOCE remuneraciones para los trabajadores que tuvieren dos años un día hasta cuatro años; Ni menor de CATORCE remuneraciones para los trabajadores que tuvieren de cuatro años un día hasta siete años; Ni menor de DIECISEIS remuneraciones para los trabajadores que tengan siete años un día hasta doce años de labores; Para los trabajadores que tuvieren más de doce años un día de labores en la Universidad VEINTIUN remuneraciones totales; Para los trabajadores que tuvieren más de dieciocho años un día de labores en la Universidad, VEINTISEIS remuneraciones; Para los trabajadores que tuvieren más de veinticuatro años un día de labores en la Universidad, veintisiete remuneraciones. El trabajador despedido no tendrá derecho a reclamar doble indemnización y podrá escoger entre la escala prevista en esta cláusula o la establecida en el Art. 188 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA SÉPTIMA: NÓMINA DE TRABAJADORES.- La nómina del personal de empleados administrativos y de servicio de la Universidad, amparados por este contrato colectivo, ubicados en sus respectivas funciones, lugares de trabajo y remuneración Básica Unificada; constará como anexo número uno de este Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de cumplir con el principio legal de igual trabajo, igual remuneración según lo dispone en el Art. 79 y lo dispuesto en el Art. 192 del Código de Trabajo respetando la especialización, práctica y experiencia a efectos de remuneración que dice: De las Remuneraciones y sus garantías: **Art. 79.-Igualdad de remuneración.-** *A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; mas la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”* y **Art. 192-Efectos del cambio de ocupación** *“si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador”.*

CLÁUSULA OCTAVA: COMITÉ OBRERO - PATRONAL.- En el evento de que se produjeran problemas individuales o colectivos de trabajo, deberá intervenir el Comité Obrero - Patronal, como lo establece el Art. 42



numeral 26 del Código del Trabajo, el que estará integrado de la siguiente manera: dos delegados de los trabajadores y dos por la empleadora con sus respectivos suplentes, quienes durarán en sus funciones dos años durante el tiempo de vigencia del presente Contrato Colectivo.

Si el Comité no encontrare una solución en el plazo de siete días, el problema pasará a conocimiento del señor Rector, quien tratará de buscar una solución conjuntamente con el Secretario General del Sindicato.

En caso de no llegar a un acuerdo, el Rector nombrará una comisión de tres miembros del Consejo Universitario para que con tres representantes de los trabajadores, resuelvan el caso planteado en última y definitiva instancia, en un plazo no mayor de 72 (setenta y dos) horas hábiles.

Las principales atribuciones del Comité Obrero - Patronal son: conocer, investigar y resolver la problemática obrero patronal. Los trámites que se realicen tendrán los plazos determinados en el Reglamento. Las partes no podrán proponer acción judicial o visto bueno mientras dure el procedimiento a excepción de las infracciones y/o delitos penales, comprometiéndose las partes a acatar los dictámenes judiciales.

El reglamento de funcionamiento del Comité Obrero - Patronal deberá aprobarse dentro de los tres meses posteriores a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por una comisión integrada por igual número de miembros, de la designada por el Rector.

Capítulo III.- JORNADAS DE TRABAJO Y ASCENSOS:

CLÁUSULA NOVENA: HORARIO DE TRABAJO.- Las jornadas máximas son de ocho horas diarias de lunes a viernes como lo establece el Art. 47 del Código de Trabajo vigente. Estas jornadas pueden ser únicas si a juicio del Director Regional del trabajo así lo impusieren las circunstancias de conformidad con el siguiente cuadro del horario de jornada única.

PERSONAL DE JORNADA ÚNICA:

06h30 - 14h30

07h00 - 15h00

08h00 - 16h00

08h30 - 16h30

09h00 - 17h00

10h00 - 18h00

12h00 - 20h00

14h00 - 22h00

18h00 - 06h00



que por maternidad establece el Art. 152 del código de trabajo. Quedan incluidas en el horario de lactancia materna, aquellas empleadas que por ley deben cumplir jornada de seis horas diarias. Todo trabajo realizado fuera de las ocho horas obligatorias así como por la noche, los días sábados, domingos, y feriados será pagados con el recargo de ley, que establece el Art. 49 del Código del Trabajo, siempre y cuando se cuente con la voluntad del trabajador y previa solicitud del jefe inmediato superior. Se reconoce el beneficio de horario de invierno para todos los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, en el lapso comprendido entre 1 de enero al 30 de abril de cada año, durante el cual los trabajadores, inclusive los que estudian laborarán siete horas diarias.

PERSONAL DE GUARDIANIA: De conformidad con lo establecido en el Art. 47 del Código del Trabajo en vigencia, los horarios para el personal de guardianía en el evento que excedan las jornadas máximas de trabajo por razones que no puedan ser interrumpidas un servicio público social como es la educación, las horas suplementarias o extraordinarias que se llegaren a laborar serán pagadas con el recargo legal correspondiente y siguiendo el procedimiento establecido en el Código del trabajo.

El horario se respetará y cumplirá para los que hayan venido laborando en dicho horario y turno. Cualquier variación al horario de trabajo fijado en este contrato se sujetará estrictamente a lo dispuesto en el Art. 52 del Código de Trabajo.

Con el fin de atender las necesidades de la Institución en concordancia a sus horarios de servicio educativo, se revisarán los horarios que no se contemplen en la Resolución Administrativa, entre el empleado, el jefe inmediato y la Dirección de Recursos Humanos, para que entren en vigencia.

Las jornadas especiales de trabajo deben ser aprobadas mediante solicitud dirigida al Director Regional, de acuerdo al inciso 1 del artículo 64 del Código de Trabajo; y tal como lo refiere el artículo 2 del Acuerdo Ministerial MRL-2012-169.

CLÁUSULA DÉCIMA: ASCENSO Y VACANTE.- La Universidad reconoce el derecho de ascenso a sus trabajadores de acuerdo con su experiencia, antigüedad y conocimientos.



En caso de producirse alguna vacante por muerte, jubilación o invalidez permanente del trabajador, la Universidad procederá de la siguiente manera:

1. Convocará a concurso interno (de empleados amparados en contratación colectiva) de oposición, títulos y merecimientos, en el que participarán los trabajadores sin ninguna restricción en aplicación del principio constitucional contenido en los numerales 2 del Art. 11 y 4 del Art. 66 de la Constitución de la República, que se consideren con tales aptitudes, todo lo cual será conocido y resuelto por un Tribunal Calificador; el que se integrará y funcionará de conformidad con la normativa que para tal efecto deberá elaborar el Rectorado en conjunto con la organización contratante, el Tribunal publicará obligatoriamente en todas las carteleras y/o reloj biométrico de marcación de empleados y trabajadores.
2. El hijo o pariente (Cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad), dependiente del trabajador que hubiere fallecido, se tornare inválido o se hubiera jubilado, deberá cumplir para optar por el puesto de trabajo vacante, con las mínimas exigencias y perfil para ocuparlo; pero en todo caso también, en igualdad de aptitudes, será preferido a otros postulantes e ingresará con Contrato Laboral.
3. El trabajador amparado por este contrato que por ascenso pase a desempeñar funciones de jefatura - administrativa - académica en calidad de encargado, no perderá los derechos obtenidos en contratación colectiva en aplicación al principio constitucional contenido en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República y de conformidad a la resolución de la Corte Suprema de Justicia del 28 de marzo de 1990, publicada en el Registro Oficial # 412 del 6 de Abril de 1990.-

El reglamento de ascensos y vacantes que se dicte podrá ser actualizado cada vez que sea necesario interviniendo por los trabajadores, el Secretario General del Sindicato o a quien delegue.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: CURSO DE ORIENTACION AL RETIRO LABORAL.- La Universidad se compromete a dictar en el mes de septiembre de cada año, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, a los trabajadores que pasen de los 25 años de servicio y aquellos que estén aptos para la jubilación, un curso de orientación al retiro laboral, coordinado con funcionarios expertos en el tema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.





CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: REEMPLAZOS TEMPORALES.- La Universidad se compromete a pagar los reemplazos en la siguiente forma:

- a. Si el reemplazante cumpliera únicamente con las funciones del reemplazado y su salario básico fuera inferior al de la persona que reemplaza, tendrá derecho a percibir su salario básico remuneración más la diferencia del valor proporcional durante el tiempo que dure el reemplazo.
- b. Si el reemplazante tuviere que realizar doble función, esto es su trabajo normal y el trabajo del reemplazado, tendrá derecho a percibir a más de su remuneración, la básica que corresponda al reemplazado, en forma proporcional a los días que dure el reemplazo.- Todo reemplazo será autorizado por la señora Rectora (E) y/o Vicerrector Administrativo, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos. En caso contrario no tendrá derecho al reconocimiento de haberes, por el reemplazo y previamente, se deberá contar con la voluntad del trabajador que va a cumplir con el reemplazo.- Todo reemplazo se realizará dentro del horario de trabajo del reemplazante.

Capítulo IV.- REMUNERACIONES Y SUBSIDIOS:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: AUMENTO DE REMUNERACIONES.- Las partes contratantes convienen en los siguientes aumentos de las remuneraciones para los empleados y trabajadores de la Universidad Católica: amparados en este contrato colectivo.

AÑO 2017. A partir del primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2017 se aumentará US\$25.00 a la remuneración básica de cada trabajador, contemplada en Contrato Colectivo, partiendo de la remuneración básica que cada trabajador percibía al 31 de Diciembre del 2016.

AÑO 2018. El incremento de la remuneración básica de cada trabajador, contemplada en Contrato Colectivo que registró del primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2018 será de US\$25.00 más, partiendo de la remuneración básica que cada trabajador percibía al 31 de Diciembre del 2017.

Estos aumentos beneficiarán a todos y cada uno de los trabajadores amparados en este Contrato Colectivo a excepción de los expresamente excluidos por la Cláusula Cuarta de este instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: BONO DE LIBRO.- En el año 2017 y 2018 el bono para la compra de libros, revistas educativas y culturales y/o artículos escolares será de ciento cuarenta y ocho dólares (\$148) anuales, a favor de cada



trabajador amparado en la contratación colectiva.

Los mismos que serán adquiridos en las librerías: Nortsur y Vida Nueva, que otorgarán el 10% de descuento por libro; y el Programa Paltex, cuyos libros están subsidiados por la Organización Panamericana de la Salud. Se hace la salvedad en cuanto a las librerías designadas, que pueda el trabajador obtener lo permitido por el bono, en otra que convenga mejor a sus posibilidades, y la Universidad le reembolsará el costo de la compra que corresponda al valor total del bono, con la presentación de la factura autorizada por el Servicio de Rentas Internas, extendida a nombre del trabajador, dejándose constancia que no se aceptará abonos parciales por cuenta del bono.

Los pagos a la librería por este bono se harán previa la autorización del Señor Vicerrector Administrativo. El bono anual será otorgado en los primeros cinco días del mes de febrero de cada año y estará vigente hasta el 31 de Diciembre de cada año y solo podrá ser utilizado dentro de este periodo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: IMPUTABILIDAD.- Las partes contratantes de mutuo acuerdo y en forma expresa estipulan, que si durante el tiempo de vigencia de este contrato se dispusiera aumentos de remuneraciones por ley, decreto, acuerdo o resolución provenientes del sector público, Asamblea Nacional, Consejo Nacional de Salarios CONADES, Comisiones Sectoriales de Salarios mínimos, Presidencia de la República, Corte Constitucional, o cualquier otro organismo que tuviere o se invistiere de facultades para fijar salarios, aquellos se imputaran a los aumentos de remuneraciones pactados en este Contrato Colectivo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: SUBSIDIO FAMILIAR.- La Universidad pagará mensualmente en el año 2017 y 2018 el valor de doce dólares con cincuenta centavos (US\$12.50), por cada carga familiar del trabajador comprobada legalmente y con un límite de cinco cargas familiares, incluyendo entre estas cinco cargas su cónyuge o conviviente.

La Universidad extenderá el subsidio familiar a los hijos mayores de edad hasta 24 años, exclusivamente cuando fueren estudiantes, quienes para el efecto deberán presentar al inicio de clases la matrícula y posteriormente el pase de año respectivo, salvo el caso de que se haya retirado por causas debidamente justificadas; y también para los padres que vivan a expensas del trabajador y además será extensivo a los hijos con discapacidad sin límite de edad, condición que se deberá acreditar con el carnet del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), certificando una discapacidad del



30% según la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6. El subsidio familiar se encuentra contemplado en el Art. 237 numeral 5 del Código de trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD.- La Universidad entregará en beneficio de sus trabajadores un subsidio mensual de antigüedad que consistirá en una cantidad equivalente al 6% sobre la remuneración básica unificada del trabajador por cada año de antigüedad hasta un límite de 37 años, contados desde el primer año completo como trabajador estable.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: BONIFICACION POR CUMPLIR AÑOS DE LABORES.- La Universidad entregará a cada trabajador un incentivo económico en reconocimiento por años de labores en la Universidad para el año 2017 y 2018, los siguientes valores en efectivo:

40 años – USD\$837;

35 años – USD\$629;

30 años – USD\$265;

25 años – USD\$161;

20 años – USD\$129;

15 años – USD\$99;

10 años – USD\$84.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO.- Considerando que los aniversarios de la Universidad y del Sindicato son en el mes de mayo, la Universidad entregará con la primera quincena del mes de mayo del 2017 y 2018 una bonificación equivalente a treinta días de labores a cada trabajador sobre su remuneración básica unificada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: BONIFICACIONES ESPECIALES Y RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL.- La Universidad pagará a cada uno de sus trabajadores amparados por este contrato colectivo y durante su vigencia, un reconocimiento institucional, de cuatro bonificaciones anuales adicionales especiales y un reconocimiento por cumpleaños, de acuerdo a lo siguiente:

- 1. Reconocimiento Institucional.-** En los primeros cinco días del mes de **enero** por el día del Trabajador Universitario, se entregará la suma de ciento quince dólares (\$115,00) para el año 2017; y, ciento quince dólares (\$115,00) para el año 2018.
- 2. Bonificaciones Especiales.-** En el mes de **abril** del 2017 y del



- 2018, treinta días de su remuneración básica unificada, que será entregada en los primeros cinco días de dicho mes.
3. En el mes de **julio** de cada año, treinta días de su remuneración básica unificada, que será entregada en los primeros cinco días de dicho mes.
 4. En el mes de **octubre** de cada año, treinta días de su remuneración básica unificada, que será entregada en los primeros cinco días de dicho mes.
 5. En el mes de **diciembre** de cada año, treinta días de su remuneración básica unificada será entregada en los primeros cinco días de dicho mes.

Reconocimiento por Cumpleaños.-

1. Un día libre por su cumpleaños y ciento veinte dólares (\$120.00) para el año 2017 y 2018.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BONIFICACION POR TRANSPORTE.- La Universidad se compromete durante la vigencia de este Contrato entregar mensualmente a cada uno de sus trabajadores, para el año 2017 y 2018 veintiséis dólares (\$26.00).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: VACACIONES.- Se establecen quince días laborables de vacaciones anuales, los mismos que se gozarán de conformidad con lo que resuelva el Consejo Universitario para los años 2017 y 2018.

Los casos especiales de vacaciones debidamente justificados podrán recibir un tratamiento distinto por parte del Rectorado o Vicerrector Administrativo. En cuanto a los días adicionales de vacaciones que por antigüedad les corresponde a los trabajadores, estos tendrán la opción de gozar sus días en forma íntegra y en una fecha determinada de común acuerdo con su jefe inmediato, quien someterá a consideración del Rectorado, una vez que cumplen su año normal de labores o que se le cancele el valor total correspondiente a sus días adicionales en la fecha que cumpla sus años de labor.

Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de 5 años en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente. Los días adicionales serán máximo quince días laborables, es decir que no incluyen sábados o domingos, los mismos que serán incorporados en el pago o goce por parte de los trabajadores. Según anexo No. 2.

Los días adicionales no podrán acumularse de un año a otro. Los trabajadores, antes de salir a gozar sus vacaciones, podrán solicitar anticipo con cargo a la





liquidación de sus vacaciones. Los trabajadores amparados en este contrato colectivo al salir del goce de vacaciones recibirán un bono de (\$295.00) para el año 2017 y de (\$295.00) para el año 2018.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: AYUDA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.-

La Universidad entregará al trabajador la cantidad de doscientos sesenta y tres dólares (\$263.00) por el año 2017 y 2018 al nacimiento de su hijo, como ayuda de maternidad o paternidad.

Cuando el padre y la madre trabajan en la Universidad, se otorgará un solo beneficio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: AYUDAS POR FALLECIMIENTO.-

La Universidad entregará como ayuda económica a la familia del trabajador que falleciere, la suma de mil seiscientos dólares (\$1.600) para el año 2017 y 2018.

La Universidad le entregará al trabajador una ayuda económica para gastos funerales en la cantidad de quinientos cincuenta dólares (\$550) para el año 2017 y 2018 en el caso de fallecimiento de un hijo, cónyuge o conviviente en unión de hecho, padres y hermanos (que tengan alguna incapacidad o invalidez), además que vivan a expensas del trabajador, declarados como tales en el Departamento de Recursos Humanos.

Estas ayudas económicas deberán ser entregadas como máximo en 72 horas hábiles que se le presente la calamidad al trabajador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: REEMBOLSO POR SUBSIDIO DE ENFERMEDAD, MATERNIDAD O ACCIDENTE.-

En el caso de accidente, maternidad o enfermedad que incapacite al trabajador para efectuar sus labores, la Universidad le pagará su remuneración completa por el tiempo que dure dicha incapacidad.

Una vez que el trabajador haya recibido del IESS el valor correspondiente que represente el subsidio por tal incapacidad, este estará obligado a reintegrar el total del anticipo a la Universidad en el plazo máximo de 72 horas hábiles después que la Dirección de Talento Humano y/o Dirección de Recursos Humanos le indique al trabajador el valor que deberá reintegrar a la Universidad.

Sin embargo el trabajador tendrá derecho, de que 45 días después a partir de que el valor del IESS le haya sido entregado, tal valor se le descuenta en seis quincenas en el rol de pago, siempre y cuando la recuperación de la salud del empleado haya sido en su totalidad y no hubiere ameritado continuar con el tratamiento del médico particular y contando con la respectiva autorización del señor Vicerrector Administrativo.



Capítulo V:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: ENTREGA DE ROPA DE TRABAJO.- Para cumplir con lo dispuesto en el numeral 29 del artículo 42 del Código del Trabajo, como lo ha venido haciendo, la Universidad entregará en el mes de enero de cada año de vigencia de este Contrato Colectivo a cada uno de sus trabajadores, telas de buena calidad y el valor para la confección y compra del calzado y cartera, en la forma y cantidad que a continuación se determina:

- a. Personal femenino: 2 blazer, 2 chalecos, 5 blusas, 2 pantalones, 2 faldas, 2 pares de zapatos, 1 cartera, 2 camisetas y 1 encauchado o paraguas grande de buena calidad.
- b. Personal masculino: 4 pantalones, 4 camisas, 2 pares de zapatos y para mensajeros externos 1 encauchado, 1 par de botas, y 1 portafolio a cada uno. Para el personal de mensajeros y administración, además 2 corbatas.
- c. Para los guardianes y personal de garitas además entregará 1 par de botas de cuero, 1 chompa de cuero tres cuartos, 1 encauchado y gorro cada año.
- d. Para jardineros, además, 1 par de botas y encauchados.
- e. Adicionalmente para todo el personal de intendencia se le entregaran 4 camisetas para trabajar.
- f. Para el personal de laboratorios de Medicina, Ingeniería, Técnica y Bibliotecas: 2 mandiles anuales, guantes, mascarillas especiales y otros accesorios e implementos que se encuentren detallados en el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial.
- g. Para la adquisición de los uniformes se integrará una Comisión con la debida anticipación a la fecha de entrega de los implementos antes indicados, con representación de trabajadores designados por la Organización contratante, debiendo la comisión sujetarse a las políticas institucionales.

En el año 2017 y 2018 se realizara la entrega de telas y para la confección \$620,00 para el personal femenino y \$515,00 para el personal masculino por cada año respectivamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: PERMISOS REMUNERADOS.- El empleador concederá permisos remunerados a sus trabajadores, en los siguientes casos:

- a. Cuando falleciere su cónyuge o conviviente, sus hijos, hermanos, padre, madre; por tres días. Si el fallecimiento requiere de un sepelio



- fuera de la ciudad, el permiso remunerado será de cuatro días, presentando los respectivos justificativos.
- b. Otorgará tres días laborables adicionales y posteriores al día del sepelio, cuando como consecuencia del fallecimiento de un familiar, la madre o el padre del trabajador, sufran un quebrantamiento de salud, que lo amerite el permiso, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos (Trabajo Social) y a discreción del Rectorado.
 - c. Cuando falleciere un trabajador de la Universidad, se designará una delegación de hasta el 50% de los trabajadores afiliados y por el tiempo necesario para que concurran al velatorio y sepelio con un máximo de cuatro horas y en grupos organizados, brindando las facilidades la Dirección Administrativa para que puedan movilizarse.
 - d. Cuando haya dado a luz la cónyuge o conviviente del trabajador, de acuerdo a lo dispuesto en el Suplemento del Registro Oficial NO. 528 del 13 de febrero de 2009.
 - e. A los dirigentes de la organización sindical contratante o sus representantes en un número no superior a cinco días y los delegados debidamente acreditados ante FENASOUBE, cada vez que deban asistir a eventos clasistas a la Federación antes señalada o cualquiera de las centrales sindicales, la Universidad les otorgará permisos remunerados y les entregarán pasajes terrestre o aéreos, viáticos y hospedaje que deberán ser solicitados al Rectorado, en cada caso específico, según el lugar de la reunión, deberán ser entregados 2 días antes del evento.
Para el caso que el evento clasista se realice en otro país, la Universidad se compromete a conceder permiso remunerado para 2 trabajadores hasta por cinco días laborables y ayuda económica de acuerdo a disponibilidad presupuestaria de la Universidad.
 - f. Al Trabajador(a) que contrajere matrimonio se les dará cinco días laborables de permisos, debiendo presentar a la Dirección de Recursos Humanos los respectivos documentos legales.
 - g. En los casos especiales no previstos en esta cláusula serán autorizados por el Rectorado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: AYUDA PARA ACTOS CULTURALES, DEPORTIVOS Y SINDICALES.- La Universidad entregará anualmente al Sindicato como entidad contratante, lo siguiente:

1. **PARA ACTOS CULTURALES:** La cantidad de novecientos veinte dólares (\$920,00) para el año 2017 y novecientos veinte dólares



(\$920,00) para el año 2018 en calidad de ayuda a la Organización Contratante para realización de actos culturales, deportivos y sociales. Tal entrega se la realizará en la primera quincena de enero y julio de cada año, previa presentación de un programa de las actividades a realizarse.

2. PARA AYUDA GREMIAL:

- a. En la segunda quincena del mes de abril del año 2017 la cantidad de quinientos ochenta dólares (\$580); en la segunda quincena del mes de abril del 2018, la cantidad de quinientos ochenta dólares (\$580).
- b. En la primera quincena del mes de diciembre del año 2017 la cantidad de quinientos ochenta dólares (\$580); en la primera quincena del mes de diciembre del 2018, la cantidad de quinientos ochenta dólares (\$580).
- c. La Universidad entregará mensualmente al Sindicato una ayuda económica (equivalente a un salario mínimo vital) decretado por el Gobierno Nacional vigente, así mismo los valores correspondientes al porcentaje como si se estuvieran aportando al IESS, que se los utilizará exclusivamente para pagar la remuneración de una secretaria contratada por el Sindicato General de Trabajadores.

3. AYUDA PARA FENASOUPE:

La Universidad entregará la suma de mil seiscientos dólares (\$1.600) para el año 2017, y el mismo valor para el año 2018 como ayuda económica para la FENASOUPE Federación Nacional de Sindicatos de Obreros de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador.

La Universidad entregará la suma de setecientos dólares (\$700.00) para el año 2017, y setecientos (\$700.00) para el año 2018, como ayuda exclusiva para el cumplimiento de compromisos con organismos gremiales de la Universidad Católica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: REPOSICIÓN DE MOBILIARIO Y COPIAS.- El Sindicato General, en caso de pérdida del mobiliario que se encuentran en el local que es la sede de la organización se compromete a reponerlo en un plazo máximo de 15 días.

Por su parte la Universidad Católica se compromete a otorgar un cupo mensual de 350 fotocopias y 50 impresiones para la organización contratante, a solicitud escrita de los respectivos representantes del Sindicato, según corresponda, a través de la Dirección Administrativa de la Universidad.





CLÁUSULA TRIGÉSIMA: DESCUENTO DE CUOTAS Y MULTAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS.-

La Universidad se compromete a descontar de la remuneración de los trabajadores, las cuotas ordinarias que la directiva del Sindicato le indique, con tres días hábiles de anticipación por lo menos al cierre de la quincena, y a entregar dicho valor a la organización dentro de los cinco días hábiles siguientes al descuento, conforme a los Estatutos y la Ley, además entregará a la organización el soporte correspondiente de los descuentos realizados a sus afiliados.

Para el descuento de las cuotas extraordinarias solicitadas por el Sindicato, ésta hará llegar a la Dirección de Recursos Humanos, un alcance del acta de la Asamblea en la que conste la aprobación de dichos descuentos y las cuantías correspondientes, debidamente certificadas por la Secretaria de Actas del Sindicato. En caso de que la cuota extraordinaria no sea resuelta en asamblea se adjuntará la autorización firmada por esos trabajadores en señal de aceptación.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: DE LAS MULTAS.-

Las multas que imponga la Universidad a sus trabajadores, no podrán exceder en cada ocasión del 10% del salario mínimo de un día de trabajo y el total de ellas no podrá exceder del 10% del salario mínimo vital. El valor recaudado por multa será entregado a la organización contratante, y en caso de no estar asociado a ninguna organización sindical se le entregará al Sindicato General de Trabajadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: FONDO DE PRESTACIÓN.-

La Universidad se compromete a seguir manteniendo un fondo de prestación que será destinado a préstamos de emergencia y calamidad doméstica, sobre la base del Reglamento de Préstamos, elaborado el mismo que será revisado dentro de los 90 días posteriores a la firma del presente Contrato Colectivo.

Capítulo VI.- BENEFICIOS ADICIONALES:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO.-

Cuando un trabajador se retirase voluntariamente la Universidad le entregará como bonificación, la cantidad correspondiente al 25% de su última remuneración total por cada año de servicio. Esta bonificación es la misma que está estipulada en el artículo 185 del Código de Trabajo (vigente desde el Segundo Contrato Colectivo).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: DIRIGENTE SINDICAL.-

Si un dirigente Sindical o Miembros de la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo, Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo o Consejo



Universitario, fueren despedidos intempestivamente, la Universidad reconocerá adicional a las indemnizaciones y bonificaciones establecidas en el código de trabajo y este contrato colectivo, la indemnización que establece el Art. 188 del Código del Trabajo, dejando a salvo su derecho a interponer la acción por despido ineficaz conforme al artículo 195.1 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: PÓLIZA DE ACCIDENTES, DE VIDA E INVALIDEZ.-La Universidad mantendrá con una de las compañías de seguro de la localidad, una póliza de accidentes, de vida e invalidez a cada uno de sus trabajadores por la cantidad de cuatro mil doscientos dólares (\$4.200) para el 2017 y cuatro mil doscientos dólares (\$4.200) para el 2018, comprometiéndose la Universidad a entregarle anualmente al Sindicato la copia de la póliza contratada.

En caso de presentarse algún contratiempo con la compañía de Seguros la Universidad, asumirá y otorgará los valores correspondientes en efectivo, al trabajador y/o a sus familiares declarados como beneficiarios.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: COMISARIATO.- La Universidad seguirá manteniendo el servicio de comisariato y reconocerá el 18% del valor de las compras efectuadas al contado y/o crédito por cada trabajador, hasta el cupo del 30% de su remuneración total quincenal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: SERVICIOS MÉDICOS.- La Universidad brindará atención médica a sus trabajadores en el Dispensario Médico anexo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que funciona en el Campus Universitario, en el horario de lunes a viernes de 08h00 a 22h00, cumpliendo las normativas estipuladas por el IESS.

El profesional médico que de atención a los trabajadores deberá ser un médico clínico. El Rectorado propondrá y procurará la celebración de un convenio con la H. Junta de Beneficencia para la prestación de servicios médicos en cualquiera de sus hospitales, para empleados y familiares (cónyuge o conviviente, hijos, padre, madre).

El empleado realizará un convenio de pago por la prestación de tales servicios médicos con la Junta de Beneficencia, del cual se dará aviso a la Universidad para que se descuenten los valores a cancelarse por concepto de dicho convenio, en el rol de pago de la Universidad.

Además, la Universidad continuará subsidiando el pago de (\$9.50) a los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo, que se afilien voluntariamente al seguro médico privado contratado por la Universidad Católica.





CLÁUSULA TRIGÉSIMA: DESCUENTO DE CUOTAS Y MULTAS ORDINARIAS

partes convienen a cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene, cuyo texto matriz está facilitado por el Ministerio de Trabajo y/o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Cuando se deban modificar disposiciones relativas a la seguridad en las instalaciones de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, se coordinará con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: ALIMENTACIÓN.- Sin perjuicio de la existencia del comedor de los trabajadores que actualmente existe, la Universidad se compromete a futuro y en la medida de sus posibilidades y disponibilidad presupuestaria, a construir un comedor para la Comunidad Universitaria.

Por otra parte, la Universidad Católica, continuará contribuyendo mensualmente, con el 100% del costo real de alimentación, previamente analizado y aprobado por la Dirección Financiera, para cada trabajador amparado en el presente contrato colectivo.

La supervisión de la calidad de los alimentos que se expendan en bares y restaurantes del campus universitario estará a cargo de una comisión designada por el Rectorado.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA: CANASTA NAVIDEÑA.- La Universidad entregará en la primera quincena del mes de diciembre de 2017 a cada uno de sus trabajadores la cantidad de trescientos quince dólares (\$315.00); y de trescientos veinte dólares (\$320.00) para el año 2018, por concepto de canasta navideña.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: OBLIGACIONES CON EL IESS.- La Universidad se compromete a seguir pagando al IESS, como hasta ahora, las aportaciones individuales de cada trabajador de conformidad a lo establecido en el Art. 11 de la Ley de Seguridad Social vigente. Así mismo, se compromete a estar al día en sus obligaciones patronales con el IESS.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: RESPETO MUTUO.- La Universidad y los trabajadores ratifican el respeto mutuo que han venido demostrando, de presente y futuro, en todas y cada uno de las relaciones laborales, de conformidad con el Art. 42 numeral 13 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA: BENEFICIOS PARA ESTUDIOS.-

Si un dirigente Sindical o Miembros de la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo, Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo o Consejo



- de pensiones a todos los empleados y trabajadores amparados en este Contrato Colectivo, en cualquiera de los niveles generales de estudios: Cursos de admisión, carreras de grado, presenciales o a distancia, o cursos que sean exigidos como requisito previo a la obtención del título de grado, test psicológico, al igual que en las unidades de titulación. En el caso de las carreras en el Sistema a Distancia, se deja expresa constancia que solo se pagará el costo de los libros.
2. Para el caso que el trabajador que curse sus estudios en otros centros de educación superior, la Universidad se compromete a reintegrar al trabajador el valor de la matrícula hasta el 30% siempre y cuando sea menor o igual a \$315,00 en el año 2017 y en el año 2018, cuando sean presentados los justificativos correspondientes, previa presentación del certificado de notas.
 3. La Universidad reconocerá un bono de trescientos quince dólares (\$315) para el año 2017 y para el año 2018 cuando el empleado logre culminar sus estudios y obtenga su título profesional o académico de tercer y/o cuarto nivel en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, así como también los estudiantes que a la suscripción de este Contrato se encuentren estudiando en otros Centros de Educación Superior.
 4. El cónyuge o conviviente e hijos de los trabajadores amparados en este contrato colectivo gozarán de los mismos beneficios que se encuentran estipulados en el primer numeral de esta cláusula. En el caso de las carreras en el Sistema a Distancia, se deja expresa constancia que sólo se pagará el costo de los libros.
 5. Se aplicará la exoneración en todos los aranceles, matrícula y pensiones, para los casos de los trabajadores que sus hijos deban recibir la educación general básica que incluye hasta el décimo grado, a través de la Unidad Educativa Particular Universidad Católica. Se deja expresamente establecido que se excluye de este contrato la Unidad Educativa Santiago Mayor y la Unidad Educativa Freire Stabile.
 6. Además, en el caso de fallecer o jubilarse un trabajador, su cónyuge o conviviente y/o los hijos que soliciten estudiar en la Universidad, recibirán dicho beneficio con las mismas condiciones señaladas en esta cláusula, para los otros casos ya señalados; pero únicamente a condición de que ejerciten este derecho, dentro del año inmediato posterior al fallecimiento o jubilación del trabajador, contando el plazo de año a partir de la fecha que conste en el aviso de salida del IESS. Igualmente para aquellos que se encuentran estudiando hasta concluir la carrera universitaria.



7. En razón de la imposición de la Ley de Educación Superior, de máximo dos matrículas por materia, los trabajadores, su cónyuge y/o conviviente y sus hijos que gozaren de las exoneraciones de pensiones por estudio, no podrán volver a obtener esos beneficios si por segunda matrícula no pudieran continuar en la carrera original y quisieran hacerlo en otra carrera, dado que en esta nueva carrera serán tratados como el resto de alumnos y pagarán íntegramente los aranceles estudiantiles.

Es importante ratificar que si el estudiante reprueba una(s) asignatura(s) perderá la exoneración exclusivamente de la o las asignaturas reprobadas, en el sistema de créditos y deberá ser ubicado en la primera escala, que sería la de menor gradación (la más baja) entre las diferentes categorías de pensiones que tenga la Universidad.

8. Educación Continua, Especialización y Maestría.- La Universidad Católica otorgará anualmente ocho cupos (8) exclusivamente y por una sola vez a los empleados para asistir a uno de los siguientes eventos autofinanciados: Especialización, Maestría, o cualquier estudio de Postgrado, que se cree en la Universidad, debiendo cumplir exclusivamente con la documentación de los requisitos de inscripción, por el cual se reconocerá el 75% del costo y el 25% restante lo pagará el beneficiario.

Los horarios de las Especializaciones y/o Maestrías no deberán interferir en el horario de trabajo, de los empleados que soliciten acceder a este beneficio para ellos. Se harán extensivo los ocho cupos anuales antes mencionados de los trabajadores a los hijos siempre y cuando expresen formalmente que no los van a utilizar.

Los cupos serán asignados de conformidad al mayor promedio académico de los postulantes y contando con el punto de equilibrio del programa de Postgrado que deseen asistir, de conformidad con lo que prescriba el reglamento que para el efecto apruebe el Sindicato.

9. Para aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios en la Universidad por un mínimo de 10 años, y que teniendo o no hijos, no se hayan beneficiado de esta cláusula, podrán ceder estos beneficios por una sola vez hasta la conclusión de la carrera a favor del cónyuge, conviviente o un familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
10. También la Universidad concederá al cónyuge o conviviente e hijos que estén debidamente registrados como tales en la Dirección de Recursos Humanos, la exoneración de pago del 50% del costo de los



aranceles correspondientes a cursos regulares, seminarios y talleres que organizaren bajo modalidad de microempresas o economía doméstica, que celebre la Universidad Católica con otras entidades del Sector Público sometidos a los cupos y acuerdos que se contengan en dichos convenios.

Los trámites serán ejecutados en la Dirección de Recurso Humano y/o Dirección de Talento Humano y Dirección Financiera.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA: JUBILACIÓN PATRONAL.- El trabajador que haya cumplido 25 años de servicio en la institución, tendrá derecho a acogerse a la Jubilación Patronal siempre y cuando el empleado así lo desee, recibiendo de la Universidad por tal concepto y en cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Trabajo una pensión mensual de jubilación patronal, que para tal efecto las partes convienen, en el presente Contrato Colectivo, fijar la siguiente escala:

- De 25 a 35 años - Una remuneración básica unificada pagadero mensualmente.
- 35 años un día en adelante – Una remuneración y media básica unificada pagadero mensualmente.

Estas pensiones mensuales son únicas y por lo tanto no se suman o adicionan a ninguna otra por tal concepto ya que lo establecido en la presente cláusula cumple, lo previsto en el Art. 216 y siguientes del Código del Trabajo.

El trabajador jubilado podrá pedir a la Universidad que le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales.

Por otra parte los empleados que durante este Contrato Colectivo se acojan a la Jubilación Patronal recibirán una bonificación voluntaria de: \$ 5,350.00 de 25 a 30 años de servicios; y, \$7,450.00 De 30 años 1 día de servicio de adelante.

Por razones de equidad y en vista de que se han presentado casos en que un trabajador ha fallecido, sin haber alcanzado la jubilación patronal, a pesar de haber trabajado en forma ininterrumpida por más de 25 años, la Universidad concederá a favor de los derechohabientes, y de conformidad con ley, los derechos que le correspondían al trabajador fallecido por concepto de jubilación patronal según el Art. 217 del Código del Trabajo. La solicitud para

poder acogerse a tal beneficio, deberá realizarse dentro del año inmediato al de la fecha de fallecimiento del trabajador, que se probará con el certificado de defunción respectivo.



CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: FONDO DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN.-

La Universidad se compromete a seguir manteniendo un fondo común especial para cesantía y jubilación, en forma coparticipativa para el año 2017 y 2018, en la siguiente escala:

1. Trabajadores con 1 año hasta 23 años de servicio: la Universidad pagará el 4%, y el trabajador el 4% de la remuneración básica unificada.
2. Trabajadores con 24 años hasta 35 años de servicio; la Universidad pagará el 10%, y el trabajador el 10% de la remuneración básica unificada.
3. Trabajadores con 36 años de servicio en adelante; la Universidad pagará el 4%, y el trabajador el 4% de la remuneración básica unificada.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEXTA: Para efectos y liquidaciones de haberes, se considerará como remuneración en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, todo lo establecido en el Art. 95 del Código del trabajo: Remuneración Básica Unificada; Subsidio de antigüedad; Subsidio Familiar; Bono por comisariato; Bonificación por transporte; Bonificaciones especiales; Lo percibido por sobre tiempo: Horas ordinarias, extraordinarias y suplementarias.

Toda liquidación de haberes deberá ser revisada en conjunto con el empleado que se jubila o se retira de la Institución y deberá también efectuarse los pagos por separado, es decir: aquellos que de manera voluntaria otorgan los compañeros por su retiro, fondo de cesantía y liquidación pormenorizada. Los valores de Fondo de Cesantía y la Ayuda Económica voluntaria serán entregados de forma individual e inmediata al trabajador y no se excederá de 72 horas de la fecha en que el trabajador presenta su solicitud de acogerse a la jubilación.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA: La Universidad mandará por su cuenta o delegará a la Editorial la impresión del Contrato Colectivo de trabajo en una cantidad de 250 ejemplares. Esta obligación será cumplida dentro de los sesenta días posteriores a la suscripción del mismo.

Capítulo VII:

También la Universidad concederá al cónyuge o conviviente e hijos **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA OCTAVA:** como tales en la Dirección de Recursos Humanos, la exoneración de pago del 50% del costo de los



acuerdo al Art. 42 numeral 24 del Código de Trabajo, para todas las dependencias para la atención de los problemas de los trabajadores, para cuyo efecto se crearán las partidas, según disponibilidad presupuestaria.

Capítulo FINAL: DE LOS EFECTOS DE ESTE CONTRATO:

Los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo no se suspenderán por razón o motivo alguno, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente establecidos.

Leída que les fue a las partes el contenido íntegro del Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, éstos, se afirman y ratifican en él; para constancia firman en unidad de acto con el señor Director Regional del Trabajo, e infrascrita Secretaria de la Dirección Regional del trabajo, que certifica.



Mgs. Abg. Xavier Sandoval Baquerizo

Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil

p. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Eeon. Mauro Toscanini Segale, Ph.D.
Rector

p. SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y DE SERVICIOS
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Sr. Javier Huayamabe Espinoza
Secretario General del Sindicato

Sr. Luis Mendieta Burgos
Secretario de Organización y Propaganda





Sra. Alexandra Redrovan Redrovan
Secretaria de Actas y Comunicaciones



Sr. Walter Tinoco Ruiz
Secretario de Defensa Jurídica



Sra. Margarita Luna Navarrete
Secretaria de Finanzas



Sr. Andrés Barrios Gortaire
Secretario de Cultura y Deporte



Sr. Tito Garcia Quijije
Secretario de Ayuda y Beneficencia





SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS
UNIVERSITARIOS (SGE)
UNIVERSIDAD CENTRAL
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL