

CONTRATO COLECTIVO 2003-2004

En la ciudad de Quito, a los dos días del mes de abril del año dos mil tres, ante el Director Regional del Trabajo Encargado Dr. César Almeida y el Secretario de la Dirección Regional del Trabajo, Lic. José Jibaja Lemos; comparecen por una parte, la Empresa Eléctrica Quito S.A., debidamente representada por los señores General Paco Moncayo Gallegos e Ing. Carlos Andrade Faini, en sus calidades de Presidente y Gerente General de la Empresa Eléctrica Quito S.A., debidamente autorizados por la Junta de Accionistas y Directorio de la EEQ S.A.; y, por otra parte el Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito S.A., representada por su Directorio, cuyos nombres y cargos se indican al final de este instrumento; quienes convienen en suscribir, en uso de sus atribuciones, las siguientes reformas al Contrato Colectivo de Trabajo suscrito por ellas el 23 de marzo del 2001, a fin de que en lo posterior, ellas se incorporen al mismo:

PRIMERA

Este instrumento contiene la Codificación del Contrato Colectivo, en el cual se incluyen las reformas para el período 2003-2004.

Art. 1.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.- La Empresa Eléctrica “Quito” S.A. reconoce al Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica “Quito” S.A. como única organización representante de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, solo ella podrá tratar con la Empresa cualquier asunto relacionado con la aplicación, interpretación o reforma de las disposiciones de este Contrato.

Art. 2.- TRABAJADORES AMPARADOS POR ESTE CONTRATO: EXCEPCIONES: Este Contrato comprende y ampara a todos los trabajadores de la Empresa, sean empleados u obreros, con las excepciones que se señalan en los incisos tercero y cuarto de este artículo.

Para los efectos del artículo 246 del Código del Trabajo, el Comité de Empresa declara que el número de sus afiliados al primero de enero de 2003 es de 1019. La Empresa declara que el número de sus trabajadores al primero de enero de 2003 es de 1.142, pero esta fijación de número, no supone obligación alguna de la Empresa de mantener en sus respectivos puestos o cargos a aquellos trabajadores, ya que el número de éstos, puede ser modificado, aumentado o disminuido según las necesidades industriales o administrativas de la Empresa, cumpliendo en todo caso con lo establecido en las leyes y en el presente Contrato Colectivo.

Este contrato no ampara al personal con contrato a plazo fijo a contratistas y subcontratistas que se ocupen de la realización de obras para la empresa ni a los trabajadores dependientes de ellos, así como a los contemplados en el Art. 14 del Código del Trabajo.

Tampoco ampara a los siguientes funcionarios: Gerente General, Auditor General, Directores, Asesor Jurídico y Abogados, Jefes de División, Asesores de la Empresa, Secretario General, Asistente de Gerencia o Dirección, Tesorero y todos los funcionarios cuya designación es competencia de la Junta de Accionistas y del Directorio de la Empresa.

Art. 3.- EXTENSION AUTOMATICA DE BENEFICIOS: Por ningún concepto la Empresa hará aumento de sueldos y salarios individuales o a un grupo determinado de trabajadores superiores a los estipulados en este Contrato Colectivo, salvo los que deban hacerse encuadrados en el Escalafón y sus reformas y a aquellos funcionarios de nivel ejecutivo existentes y que se crearen con categoría igual o superior al de Jefe de División, y de aquellos cuya designación es competencia del Directorio y Junta de Accionistas.

De ordenarse por parte de la Empresa beneficios superiores a los aquí establecidos, ya sean individuales o a un grupo determinado de trabajadores, amparados por este contrato colectivo, estos beneficios automáticamente se harán extensivos a todos los trabajadores que acrediten igual derecho que los beneficiarios

Art. 4.- NO DUPLICACIÓN DE BENEFICIOS.- Para el caso que por Ley se establecieren beneficios similares a los de este Contrato, los trabajadores de la Empresa podrán acogerse a las disposiciones de estas leyes especiales o a las del Contrato Colectivo, según lo que más beneficie a los trabajadores, pero en ningún evento a los dos.

Se exceptúan las obligaciones provenientes del Reglamento de Escalafón y las nuevas tablas salariales por cuanto ellas derivan de experiencia, capacitación, títulos, merecimientos, etc.

Art. 5.- DURACION Y REVISION DEL CONTRATO.-

El presente Contrato Colectivo comenzará a regir a partir del primero de enero del año dos mil tres; debiendo revisarse cada dos años y se prolongará su vigencia de dos años en dos años en adelante, si alguna de las partes no notificara a la otra con sesenta días de anticipación a la terminación de la vigencia del Contrato, el deseo de reemplazarlo o reformarlo al acercarse el cumplimiento de uno de los plazos de prórroga.

La parte interesada presentará a la otra, adjunta a la notificación de que se habla en el inciso anterior, las adiciones, reformas o sustituciones que propone para comenzar el estudio conjunto de discusión o negociación necesarias, a fin de que los cambios que se proponen entren en vigencia inmediatamente después del vencimiento de los plazos correspondientes.

Lo dispuesto en este inciso será requisito indispensable que debe cumplir cualquiera de las partes, para reemplazar o reformar el Contrato Colectivo.

Art. 6.- OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO.- Este Contrato Colectivo mientras esté vigente, será obligatoriamente parte de cualquier negociación, aún cuando la Empresa Eléctrica “Quito” S.A. cambie su constitución jurídica por otra u otras total o parcialmente, de cualquier manera que ello ocurra.

Art. 7.- MANTENIMIENTO DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO.- Ninguna circunstancia podrá alterar o interrumpir la vigencia del presente Contrato Colectivo de trabajo. La Empresa en caso de venta, fusión, cesión,

arrendamiento, u otra clase de transferencia total o parcial de su negocio o derecho a favor de personas naturales o jurídicas, se obliga a hacer constar en las escrituras o en el Contrato de Transferencia una cláusula en la que el sucesor declara que está obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, como lo dispone el Art. 171 del Código de Trabajo.

En caso de que la Empresa cambiare de razón social, el presente Contrato Colectivo continuará en vigencia con la nueva razón social.

Si la Empresa Eléctrica “Quito” S.A., fuere segmentada o dividida en varias empresas, en atención a lo dispuesto por el Art. 65 de la Ley del Régimen del Sector Eléctrico o por cualquier otra razón, sus trabajadores pasarán obligatoriamente a laborar en ellas en iguales condiciones.

Art. 8.- SUSPENSION TEMPORAL DE BENEFICIOS.- Según lo establece el Art. 247 del Código del Trabajo, las partes dejan expresa constancia de que la Empresa si no lograre un entendimiento al respecto con el Comité de Empresa, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo la suspensión de uno o varios de los beneficios que contempla este contrato por las causas imprevistas o imprevisibles y no dependientes de los organismos directivos de la Empresa siempre que dicha crisis dé como resultado uno de los dos casos siguientes:

- a) Que el costo para la recuperación física o económica de una catástrofe equivalga al 10% o más del valor actualizado del Patrimonio de la Empresa; y,
- b) Que las recaudaciones de un trimestre disminuyan en un 15% de la parte proporcional recaudada en el año anterior.

La suspensión de los beneficios durará mientras subsista la crisis económica, pero no podrá ser por más de un año, caso contrario, las partes se sujetarán a una nueva contratación.

En ningún caso la Empresa suspenderá el pago de los sueldos y salarios básicos, tiempo de servicios y refrigerios de los trabajadores cubiertos por este Contrato.

Art. 9 .- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo para todos los trabajadores de la Empresa será de ocho horas diarias durante cinco días a la semana, o sea, de cuarenta horas semanales, a excepción del siguiente personal que labora en centrales de generación térmica: Supervisores, Operadores, Ayudantes, Auxiliares de Operación, Despachador de Herramientas y Trabajador Misceláneo y el personal de Mantenimiento de Centrales de Generación Térmica, quienes laborarán seis horas diarias en horarios de cuatro turnos aprobados por la Empresa. Este personal no podrá trabajar más de seis horas en el día; tampoco podrá trabajar en tiempo suplementario o extraordinario, salvo los casos de reemplazo por turnos forzosos.

Del cumplimiento de esta estipulación, será responsable el jefe de la central.

La reducción de la jornada de trabajo para el personal de Mantenimiento de Centrales de Generación Térmica, en ningún caso significará incremento de turnos o pago de sobretiempos.

Cuando el tipo de trabajo así lo requiera, se trabajará en horarios especiales sin que exceda el tiempo semanal establecido.

Art. 10.- JORNADA NOCTURNA.- La jornada nocturna en el caso de los llamados turnos será también de ocho horas, pero con el recargo del 35% desde las diecinueve horas hasta las veinte y cuatro horas; y, del 40% desde las cero hasta las seis horas.

Art. 11.- JORNADAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS.- La jornada extraordinaria es aquella que el trabajador cumple en los períodos que le corresponde su descanso semanal o los descansos determinados por la ley, excepto cuando por el sistema de turnos deba laborar los días sábados o domingos cumpliendo su jornada ordinaria. La jornada suplementaria es aquella que el trabajador realiza luego de cumplida su jornada ordinaria de labor.

En el caso de jornadas extraordinarias el recargo legal será del 100%. En horas suplementarias se pagará el 50%, hasta las

24h00 y el 100% entre las 00h00 y las 06h00, de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo.

En las horas suplementarias, en el caso de los llamados turnos forzosos, entendiéndose por éstos cuando el operador auxiliar al término de su jornada normal deba continuar trabajando por no haber llegado el reemplazo, el recargo será del ciento por ciento.

El 100% de recargo se aplicará para los días u horas adicionales producidas en el sistema de turnos.

Las jornadas extraordinarias deberán ser notificadas por escrito al trabajador con 24 horas de anticipación y requerirán su aceptación expresa salvo el caso de trabajos considerados emergentes.

Art. 12.- PAGO EN DINERO O COMPENSACION EN TIEMPO.-

Las horas extraordinarias o suplementarias de labor serán objeto de pago en dinero y no de compensación en tiempo, salvo que el trabajador lo solicite así expresamente por escrito y exista la aceptación de la Empresa. La compensación en tiempo se hará pagando al trabajador el recargo legal correspondiente.

Art. 13.- DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.- Serán días de descanso obligatorio los días sábados y domingos de cada semana, los que determina el Art. 65 del Código del Trabajo, y el 21 de noviembre fecha aniversaria de la Empresa.

Cuando para un grupo de trabajadores, la Empresa decidiera suspender labores en uno o más días, los demás no tendrán derecho a cobrar los recargos de jornadas extraordinarias o suplementarias.

Art. 14.- LICENCIAS POR ACCIDENTES.- En caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa de acuerdo con el informe del Departamento Médico del Seguro Social, concederá licencia por el tiempo necesario hasta el restablecimiento del trabajador accidentado o mientras no se declare su incapacidad. Durante este período y en ningún caso por más de doce meses, la Empresa pagará al trabajador de la siguiente forma:

Desde el momento de producida la incapacidad y durante las diez primeras semanas, el veinte y cinco por ciento (25%) del sueldo básico más el ciento por ciento (100%) de los beneficios marginales. A partir de la undécima semana, el treinta y cuatro por ciento (34%) del sueldo básico más el ciento por ciento (100%) de los beneficios marginales. La Empresa no descontará al trabajador accidentado o enfermo el valor del permiso por enfermedad, sino una vez que el Seguro Social comience a pagarle el subsidio por enfermedad.

Se aclara que lo establecido en este artículo no incluye el pago de horas suplementarias ni extraordinarias por más que haya sido habitual que las tenga dentro de su trabajo.

Los descuentos que se indican en este artículo, se realizarán luego del informe respectivo de la Trabajadora Social de la Empresa.

Art. 15.- TIEMPO DE LICENCIA POR ENFERMEDAD.- La Empresa concederá a todos sus trabajadores un máximo de licencia de hasta veintiséis semanas (26) en el año por enfermedad o accidente no comprendido en el artículo precedente, de acuerdo con el certificado médico conferido por el Departamento Médico del Seguro Social.

La Empresa pagará al trabajador enfermo con licencia lo siguiente:

1. Durante los tres primeros días de enfermedad el ciento por ciento (100%) del sueldo básico más el ciento por ciento (100%) de los beneficios marginales.
2. A partir del cuarto día de enfermedad y hasta completar diez semanas, el veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico, más el ciento por ciento (100%) de los beneficios marginales.
3. A partir de la undécima semana y hasta la vigésima sexta semana, el treinta y cuatro por ciento (34%) del sueldo básico más el ciento por ciento (100%) de los beneficios marginales. Se aplica a este caso lo establecido en el penúltimo inciso del artículo anterior.

Los descuentos indicados en este artículo se realizarán luego del informe respectivo de la Trabajadora Social de la Empresa.

Art. 16.- LICENCIA POR MATERNIDAD.- Durante el período de dos semanas anteriores y diez semanas posteriores al parto, las trabajadoras de la Empresa gozarán de licencia y percibirán el veinte y cinco (25%) del sueldo básico, más el ciento por ciento (100%) de los beneficios marginales.

El permiso de nueve meses por lactancia de que habla el Código de Trabajo se contará a partir de la octava semana.

Art. 17.- PERMISO NO REMUNERADO.- La Empresa concederá hasta seis meses de permiso sin sueldo a la trabajadora que requiera atender a sus hijos o cónyuge por enfermedad, previa la presentación de los certificados médicos.

En igual forma la Empresa podrá conceder el permiso sin sueldo al trabajador, por un período mayor de noventa días y hasta un año, por las siguientes causas:

- Calamidad doméstica debidamente comprobada, mediante presentación de certificados y otros documentos habilitantes.
- Para seguir cursos de capacitación en el exterior que sean de beneficio para la Empresa, y,
- Por petición gubernamental (comisión de servicio), para el desempeño de cargos públicos.

Tanto en los permisos sin sueldo como en las comisiones de servicio por petición gubernamental, la Empresa únicamente se obliga a reingresar al trabajador a la Empresa cuando cumpla su permiso, en cualquier puesto y con el mismo sueldo básico y bonificaciones que tenía al momento de su salida.

Art. 18.- PERMISO PARA ATENCION MEDICA Y DENTAL.- La Empresa concederá permiso remunerado para tratamiento médico y dental con la presentación del certificado médico de uno de los facultativos de la Empresa o de los departamentos médicos del Seguro Social.

Art. 19.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR Y AYUDA ECONOMICA.- Cuando haya ocurrido el fallecimiento de los padres, hijo y/o cónyuge del trabajador, la Empresa concederá licencia por tres días laborables; y cuando el fallecimiento se trate de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: abuelos, hermanos, nietos, padres políticos, hermanos políticos e hijos políticos, la licencia será de tres días calendario.

Así mismo, la Empresa, cuando haya ocurrido el fallecimiento de los padres, hijos y/o cónyuge de un trabajador, le entregará una ayuda económica de doscientos dólares (USD 200) en los años 2003 y 2004.

Art. 20.- LICENCIA PARA DILIGENCIAS Y CITACIONES JUDICIALES.- La Empresa concederá permiso remunerado a sus trabajadores para satisfacer notificaciones o citaciones judiciales salvo el caso de delitos flagrantes.

Art. 21.- LICENCIA A DIRECTIVOS DEL COMITÉ DE EMPRESA.- La Empresa se compromete a conceder ocho horas diarias en cada sesión de trabajo al Secretario General, Secretario de Finanzas y Secretario/a de Actas y Comunicaciones del Comité de Empresa o quienes hicieren sus veces y, cuarenta horas semanales en total, para los demás miembros del Directorio, y de las Comisiones Internas, que serán utilizadas en la forma que mejor convenga al desempeño de sus actividades, y cuarenta horas mensuales para Directivos de Matrices Provinciales y Nacionales de trabajadores.

Además y a fin de que el Directorio del Comité de Empresa pueda realizar su sesión semanal ordinaria, la Empresa concederá el permiso necesario

Art. 22.- PERMISO MENSUAL.- La Empresa se obliga a conceder una hora mensual de permiso a los trabajadores de los diferentes sitios de trabajo, con el objeto de que el Comité de Empresa pueda tratar asuntos relacionados con su actividad sindical.

Art. 23.- LICENCIA PARA BECARIOS.- La Empresa concederá licencia remunerada hasta por dos años a los trabajadores que

se hagan acreedores a becas para estudios relacionados con las actividades específicas de la Empresa, dentro o fuera del país.

El ejercicio de lo estipulado en el inciso primero de este artículo, se lo hará, a través del Reglamento que será expedido para el efecto por la administración.

Al Directorio de la Empresa le corresponde autorizar el viaje, luego de conocer que se haya cumplido lo determinado en el Reglamento, de acuerdo con el plan de capacitación aprobado por la Empresa.

Los beneficiarios están obligados a prestar sus servicios en la Empresa a su retorno por el doble de tiempo de duración del permiso, sin que este sea inferior a seis meses ni mayor de cuarenta y ocho meses.

En caso que no lo hiciera la Empresa queda facultada para descontar al trabajador, de su liquidación, el valor entregado según lo pactado en este artículo.

Art. 24.- LICENCIA PARA COMISIONES Y EVENTOS SINDICALES.- Igualmente la Empresa previa petición del Comité de Empresa concederá licencia con remuneración completa, hasta a cinco de sus afiliados en cada año, cuando estos tuvieren que ausentarse en cumplimiento de comisiones, giras, asistencia a congresos, seminarios, etc., por el tiempo máximo de treinta días que no podrán acumularse cuando no se usen. Así también, la Empresa concederá permiso en las condiciones de este artículo por el tiempo máximo de un año, a dos de sus trabajadores para que hagan uso de becas de capacitación sindical.

Art. 25.- ASISTENCIA A INSTITUTOS EDUCACIONALES.- La Empresa seguirá concediendo licencia a sus trabajadores para que asistan a institutos educacionales.

Queda claramente estipulado que los trabajadores que vienen haciendo uso de esta licencia continuarán ejerciéndola en los términos acordados, hasta que concluyan los estudios para los cuales se les concedió el permiso.

Este permiso terminará definitivamente en el evento que el estudiante no hubiere aprobado el año lectivo o el curso respectivo, con las excepciones previstas en el Reglamento que la Administración elaborará para el efecto.

Art. 26.- PERMISO POR SERVICIO MILITAR.- El trabajador que deba ausentarse para cumplir con su obligación de servicio militar obligatorio se atenderá a lo dispuesto en el Art. 43 del Código de Trabajo, sin que cuente el tiempo de ausencia para aumentar su tiempo de servicio en la Empresa. Pero tampoco perderá el tiempo anterior que habrá de sumarse al tiempo que trabaje posteriormente a su regreso para el cálculo de todos los beneficios que la ley o este contrato concede a los trabajadores.

Art. 27.- DERECHO A VACACIONES.- Todos los trabajadores gozarán de vacaciones con remuneración completa según el cuadro elaborado por la Empresa en enero de cada año. El cómputo del período vacacional se hará sin tomar en cuenta los días sábados y domingos.

En caso de separación de un trabajador, este tiene derecho al pago de la parte proporcional correspondiente, y a las vacaciones acumuladas de años anteriores.

Los quince días básicos de vacaciones que manda el Código de Trabajo vigente son obligatorios para el trabajador, pero por los días adicionales que tuviere derecho, podrá si lo desea, solicitar el pago en dinero y la Empresa le concederá.

En ningún caso, los días adicionales podrán exceder de 15 (quince) conforme a la tabla acordada en el artículo siguiente.

Art. 28.- BONIFICACION VACACIONAL Y DIAS ADICIONALES.- Todo trabajador, para salir en goce de sus vacaciones podrá obtener sus haberes por adelantado, calculados de acuerdo con lo que establece el Código de Trabajo vigente. La Empresa bonificará además a cada trabajador a partir del primero de enero del año 2003 con la suma de veinte dólares (USD 20); igual suma pagará a partir del primero de Enero del año 2004, al momento que el trabajador salga de vacaciones.

Los días adicionales de vacaciones, después de los quince días básicos se concederán por cada año de trabajo, de conformidad y con las limitaciones establecidas en el Código de Trabajo.

La liquidación para el pago de vacaciones se hará computando la parte proporcional a todos los días de vacaciones a que tenga derecho el trabajador durante el año correspondiente de trabajo. Para efecto de esta liquidación el año se considerará de trescientos sesenta días. El pago del valor de dicha liquidación y bonificación se hará al trabajador con cuarenta y ocho horas de anticipación, por lo menos, al día en que deba entrar al goce de las mismas.

Para el cálculo de los días sábados y domingos que integrarán el período vacacional de los trabajadores, se aplicará la siguiente tabla:

$$\frac{(\text{Años de servicio}-5) + 15}{5} \times 2$$

Cuando del producto de este cálculo resultaren decimales de 0,5 o más, se aproximará al inmediato superior y bajo 0,5 se aproximará al inmediato inferior, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

AÑO S	BASICO O	ADICIO NA-LES	SAB/DO M	TOTAL
1	15		4	19
2	15		5	20
3	15		5	20
4	15		6	21
5	15		6	21
6	15	1	6	22
7	15	2	7	24
8	15	3	7	25
9	15	4	8	27
10	15	5	8	28

11	15	6	8	29
12	15	7	9	31
13	15	8	9	32
14	15	9	10	34
15	15	10	10	35
16	15	11	10	36
17	15	12	11	38
18	15	13	11	39
19	15	14	12	41
20	15	15	12	42
21	15	15	12	42
22	15	15	12	42
23	15	15	12	42
24	15	15	12	42
25	15	15	12	42
26	15	15	12	42
27	15	15	12	42
28	15	15	12	42
29	15	15	12	42
30				
O más	15	15	12	42

Para efecto de la liquidación de vacaciones se tomará en cuenta la remuneración fijada en el Art. 39 de este Contrato.

Art. 29.- ESCALAFON, REVISION DE REGLAMENTOS.- la Empresa mantendrá un sistema de escalafón para la administración y promoción de sus recursos humanos, en el que considerará los méritos individuales de cada trabajador.

Las partes designarán una Comisión Bipartita, la misma que analizará y propondrá las reformas al Reglamento de Escalafón, dentro del plazo de noventa días calendario contados a partir de la fecha de suscripción de este Contrato y la forma de aplicación de este Reglamento se la establecerá en el mismo instrumento.

Con el fin de garantizar el fiel cumplimiento de las normas de Escalafón y resoluciones de su respectivo Comité, la Empresa hará constar una partida anual en el presupuesto. Si esta

partida fuere insuficiente para el año a que está destinada, se la incrementará en el año siguiente.

La Empresa reconocerá incentivos por títulos obtenidos, cursos de capacitación aprobados, seminarios, etc., todo lo cual será normado e incorporado al Reglamento de Escalafón y sus reformas. Así mismo el reglamento normará las políticas de mantenimiento de las tablas salariales cuando por efectos de aumentos generales decretados por el Gobierno Nacional se produzcan distorsiones en las tablas.

Art.30.- TIEMPO DE ESTABILIDAD.- La Empresa garantiza a sus trabajadores amparados por este Contrato, la estabilidad en sus cargos por cuatro años, contados a partir del primero de enero del año dos mil tres, entendiéndose que la Empresa no podrá dar por terminadas las relaciones laborales con ninguno de los trabajadores, sino por las causas señaladas en el Art. 172 del Código de Trabajo vigente o en el Reglamento de Normas Disciplinarias y del Funcionamiento del Comité de Justicia.

El pedido de Visto bueno de cualquier trabajador de la Empresa, requiere en forma previa el conocimiento del Comité de Justicia. Su resolución no obsta para que el Gerente General proceda de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo.

Art. 31.- GARANTIA DE ESTABILIDAD.- Si la Empresa diere por terminadas las relaciones laborales fuera de los casos previstos en el artículo anterior o sin el conocimiento del Comité de Justicia, con uno o más trabajadores abonará al o a los despedidos o separados a más de las indemnizaciones y bonificaciones que señala el Código del Trabajo siete (7) sueldos imponibles como base, más una cantidad equivalente a dos (2) sueldos imponibles por cada uno de los años de servicio prestados a la Empresa Eléctrica “Quito” S.A., indemnización esta última que no podrá ser inferior a quince (15) sueldos imponibles. Para el pago de esta indemnización se considerará como base el último sueldo imponible percibido por el trabajador.

Las indemnizaciones y bonificaciones previstas en este artículo serán las únicas que se pagarán a los trabajadores despedidos o desahuciados por la Empresa; sin que, por lo mismo, bajo

ninguna circunstancia y por ningún concepto, deba valorarse y pagarse indemnización alguna por la estabilidad estipulada en el artículo 30 de este contrato, pues el mismo establece únicamente un período de estabilidad de los trabajadores en sus cargos o puestos de trabajo.

Art. 32.- GARANTIA PARA DIRIGENTES.- Los miembros principales de la directiva del Comité de Empresa y de las matrices sindicales, provinciales o nacionales, percibirán las indemnizaciones del artículo 187 del Código de Trabajo y las del artículo anterior aunque la terminación de las relaciones laborales se produjere hasta veinticuatro meses después que el dirigente haya ejercido sus funciones.

Para los efectos del presente Contrato Colectivo, se entenderán por miembros de la Directiva del Comité de Empresa, los siguientes: Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Actas y Comunicaciones, Secretario de Finanzas, Secretario de Asuntos Legales, Secretario de Asuntos Escalafonarios, Secretario de Bienestar Familiar y Vivienda, Secretario de Educación y Capacitación, Secretario de Seguridad Industrial y Salud, Secretario de Asuntos Culturales y Sociales, Secretario de Relaciones Nacionales e Internacionales, el Representante de la Central de Generación Cumbayá - Nayón, el Representante de la Central de Generación Guangopolo Hidráulica, el Representante de la Central de Generación Gualberto Hernández - Luluncoto, el representante de la Central de Generación Los Chillos - Pasochoa, el Representante de los trabajadores del Sistema Rural, los delegados, estatutariamente nombrados por el Comité de Empresa ante las matrices sindicales, provinciales o nacionales.

Los miembros suplentes de la Directiva del Comité de Empresa gozarán de los beneficios de este artículo cuando hayan sido llamados a reemplazar a sus principales, por renuncia, separación de la Empresa, enfermedad, licencias, o comisiones dentro o fuera del país.

Art. 33.- PAGO DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES.- Las indemnizaciones establecidas en este contrato serán pagadas impostergablemente en el plazo de tres días laborables, contados desde la fecha de presentación de

la documentación que es competencia del trabajador, tales como certificados del Comité de Empresa, Cooperativas, etc., y las que se crearen en el futuro de conformidad con las normas estatutarias del Comité de Empresa, se calcularán de acuerdo con los sueldos y salarios imponibles establecidos en el artículo 38; éste plazo regirá siempre y cuando el asunto no estuviere sometido a la resolución de los jueces competentes en la materia

Sin embargo, el trabajador tendrá derecho a recibir en el plazo de tres días, las remuneraciones y más prestaciones que la empresa le esté adeudando a la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

Art. 34. MULTA.- En Caso de que la demanda por las indemnizaciones del artículo 31 llegare a una de las salas de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, por recurso de casación, y esta resolviera a favor del trabajador, la Empresa le pagará una multa del 15% adicional a las indemnizaciones y bonificaciones estipuladas en el presente Contrato Colectivo.

ART.35.- REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO.- Para el pago de remuneraciones, la Empresa no hará ninguna diferencia de sexo, raza; es decir a igual trabajo, se pagará igual remuneración.

Art.36.- AUMENTO DE SUELDOS Y SALARIOS.- La Empresa incrementará los sueldos y demás beneficios económicos de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, a partir del 1° de enero del año 2003, en el porcentaje del 17% a la masa salarial. En este porcentaje está incluido el incremento vigente equivalente al 15.76% de los sueldos y salarios.

Para el año 2004 el incremento al sueldo será establecido de común acuerdo entre la Directiva del Comité de Empresa y la Gerencia General de la Empresa en el marco de las prescripciones constitucionales; en ningún caso este incremento será inferior al índice de inflación que se registre en el año 2003.

Art. 37.- BONIFICACION POR EL COSTO DE VIDA.- La Empresa a partir del primero de enero del año 2003 entregará a sus trabajadores una bonificación mensual por compensación

al costo de vida, no menor a cuarenta centavos de dólar (USD 0,40), ni mayor al 80% del sueldo básico promedio de los trabajadores, calculado al primero de enero de cada año.

La compensación pagada al treinta de diciembre del año, será reajustada el primero de enero de cada año con el valor de un dólar ochenta centavos (USD 1.80).

Los trabajadores que ingresen a la Empresa, gozarán de este beneficio después del primer año de servicio y se iniciarán con un valor de cuarenta centavos de dólar (USD 0,40).

Esta disposición es la aplicación del numeral 2.6.06 del Capítulo II del Reglamento de Escalafón vigente, por tanto el mencionado artículo queda suspenso mientras duré el presente Contrato Colectivo.

Art. 38.- DEDUCCIONES Y DESCUENTOS.- Toda deducción o descuento que se haga por parte de la Empresa o del Comité de Empresa, constará en forma detallada en la liquidación que se entregará al trabajador al momento de pagarle sus haberes.

Prohíbese descontar al trabajador por concepto de rifas, ayudas económicas, actos de carácter social y similares.

Art. 39.- DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN.- Para efectos del pago de indemnizaciones, décimo tercer sueldo, fondos de reserva, vacaciones, aportes al IESS y demás beneficios que se establezcan en función del sueldo imponible del trabajador o se calculen a base de éste, las partes convienen en establecer, dentro del concepto de sueldo imponible los siguientes rubros: sueldo básico; bonificaciones anuales; subsidio familiar; sobretiempos y recargos; comisiones; diferencias de sueldos; aportes personales al IESS e impuesto a la renta, conforme a lo estipulado en contratos colectivos anteriores; bonificación de vacaciones y tiempo de servicio.

Se aclara que el sueldo básico tiene los siguientes componentes; sueldo del puesto, bonificación 25 años, diferencia de tablas salariales mientras éstas persistan de acuerdo al Reglamento de Escalafón y bonificación por méritos y otras acciones de escalafón.

Art. 40.- BONIFICACIÓN Y PENSION JUBILAR.- Se incorpora al presente Contrato Colectivo el siguiente Reglamento para jubilación patronal especial de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito S.A.:

- a) Los trabajadores que cumplan con un mínimo de 25 años de servicio continuo o discontinuo en la Empresa Eléctrica “Quito” S.A., tienen derecho a acogerse voluntariamente a la bonificación por jubilación patronal especial, contemplada en el presente Reglamento.
- b) Los beneficios de la jubilación patronal especial, se harán efectivos a partir de la resolución y notificación de la Gerencia General, que no podrá exceder de quince días laborables de la fecha en que el Trabajador quedare cesante, por presentación de la renuncia voluntaria del puesto que se encontraba ocupando.
- c) Los trabajadores que presentaren su renuncia para acogerse al beneficio de la jubilación patronal especial, de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento, recibirán a más de lo dispuesto en el Código de Trabajo, en los artículos 219 al 223, por una sola vez, en concepto de Bonificación por Jubilación Patronal Especial, una cantidad equivalente a ocho dólares (USD 8) por cada año de servicio.

Se aclara expresamente que este beneficio se extenderá hasta el número de años continuos o discontinuos, que corresponda a la permanencia del trabajador en la Empresa y de conformidad con lo dispuesto en el literal a) de este artículo.

- d) Los trabajadores que teniendo derecho a acogerse a la Jubilación Patronal Especial fallecieren, habiéndose o no acogido a estos beneficios, sus herederos gozarán del incentivo de jubilación y la jubilación Especial que les hubiere correspondido, por el tiempo que determina la ley, esto es, por un

año, debiendo justificar legalmente su calidad de herederos.

- e) El trabajador que se hubiere acogido a los beneficios de la bonificación por jubilación Patronal Especial, por ningún concepto podrá ser reintegrado a puesto alguno de la Empresa, bajo relación de dependencia laboral.
- f) Los trabajadores con más de diez y menos de veinticinco años de servicios, continuos o discontinuos en la Empresa, podrán acogerse a los beneficios estipulados en el literal c) siempre y cuando presentaren su renuncia voluntaria hasta un plazo máximo de ciento ochenta días después de suscrito este Contrato Colectivo.

PENSION JUBILAR

La pensión jubilar mensual mínima será de cuarenta dólares (USD 40) desde enero de 2003. La liquidación y el pago de la Pensión jubilar a que tuviere derecho el trabajador se hará efectiva a mas tardar dentro de treinta días de haber cesado en el cargo.

Art. 41.- RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO.- A los trabajadores que cumplen 25 años en la Empresa, automáticamente se les reconocerá un incremento correspondiente al valor económico de un nivel en el Escalafón en su sueldo básico mensual, por este motivo y de la misma manera se les entregará dos salarios básicos por una sola vez, a pagarse el 21 de noviembre.

Adicionalmente, la Empresa entregará el 70% de un Salario Básico Mensual Promedio de la Empresa, por cada trabajador que cumpla 25 años de servicio, valor que servirá para la entrega de estímulos y reconocimientos por este motivo a cargo del Comité de Empresa.

Art. 42.- BONIFICACIONES POR TIEMPO DE SERVICIO.- El pago de bonificación por tiempo de servicio se hará después de que el trabajador haya cumplido el vigésimo cuarto (24) mes de

trabajo en la Empresa. La cantidad mensual que la Empresa entregará al trabajador por este concepto, por cada año de servicio, será el equivalente a un dólar ochenta centavos (USD 1,80), más el uno por ciento (1%) del salario básico mensual, subsidio que en ningún caso será superior al treinta (30%) por ciento del sueldo básico del trabajador, con un tope de 30 años.

Art. 43.- BONIFICACIÓN POR CARGAS FAMILIARES.- Todo trabajador de la Empresa, después de completar dos años de servicio, tiene derecho a una bonificación mensual de cuatro dólares (USD 4) a partir del 1 de enero del 2003 por cada una de las siguientes cargas familiares:

- a) Cónyuge o compañero permanente.
- b) Marido incapacitado para trabajar.
- c) Hijos menores de 18 años.
- d) Hijos mayores de 18 años y menores de 21 años que no trabajen.
- e) Hijos mayores de 21 años y menores de 25, que estudien a tiempo completo en un establecimiento reconocido por el Estado y que no trabajen,
- f) Hijos mayores de edad, incapacitados para el trabajo; y,
- g) Hijas solteras de cualquier edad que no trabajen.

Todas las cargas familiares se comprobarán con certificados o partidas del Registro Civil u otros certificados pertinentes. Previo al pago de todas estas bonificaciones, la oficina de Trabajo Social de la Empresa deberá emitir su informe, que será obligatoriamente coincidente con la fecha en que el trabajador se haga acreedor a este derecho. Cuando trabajen en la Empresa tanto el marido como la mujer, solo tendrá derecho a la bonificación a excepción de la señalada en el literal a), el que tenga mayor sueldo.

En caso de fraude comprobado en la declaración de las cargas, el trabajador además de la restitución de lo percibido fraudulentamente, pagará una multa equivalente al 50% de lo percibido, sin perjuicio de las acciones legales que se puedan derivar del hecho. Se entenderá como fraude, la no presentación oportuna de las pruebas de comprobación solicitadas por la Empresa.

Art. 44.- APORTACIONES.- La Empresa conforme a lo estipulado en Contratos Colectivos anteriores continuará pagando los aportes individuales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Impuesto a la Renta de los trabajadores amparados por este Contrato y que hayan cumplido un año de servicio, calculándolos de acuerdo con los sueldos imponibles establecidos en el artículo 39, del mismo modo la Empresa continuará pagando el fondo de seguro de cesantía al fondo de cada trabajador.

Art. 45.- BONO SUSTITUTIVO.- De acuerdo con la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, se crea el bono sustitutivo al Art. 46 del Contrato Colectivo vigente, consistente en un valor de diez y siete (USD 17) mensuales para cada trabajador, valor que se revisará anualmente en el mes de diciembre, de común acuerdo entre el Gerente General de la Empresa Eléctrica “Quito” S.A. y el Directorio del Comité de Empresa.

La Empresa reconoce el derecho al uso de energía eléctrica y a la aplicación de una tarifa especial para los ex – trabajadores de la misma que gocen de pensión jubilar patronal.

- a) Los ex – trabajadores jubilados de la Empresa, usarán la energía eléctrica solo por el tiempo y la cantidad que sea suficiente para las necesidades domésticas.
- b) El uso de energía eléctrica y la aplicación de la tarifa especial será solo para el domicilio personal del ex – trabajador.
- c) El derecho que la Empresa reconoce a sus ex – trabajadores no se puede ceder, ni vender a terceras personas; quienes así lo hicieren, quedarán excluidos de este beneficio durante un año la primera vez.

La reincidencia dará lugar a la suspensión definitiva del beneficio.

- d) En caso de que el servicio especial que la Empresa proporciona a sus ex – trabajadores se encuentre en contravención, a más de pagar las sanciones impuestas

a los clientes particulares para estos casos, perderá definitivamente el derecho a la tarifa rebajada.

- e) El uso de energía será exclusivamente para aparatos de utilización doméstica, es decir, para aquellos que sirvan para iluminación, calefacción, refrigeración, etc.
- f) El ex – trabajador de la Empresa no podrá usar la energía eléctrica para fines industriales, comerciales y en general aquellos que producen lucro.
- g) Los gastos que demande la instalación de medidores, serán cubiertos por el trabajador en cuanto se refiere a materiales y mano de obra para toda la instalación necesaria desde las líneas existentes hasta el medidor (acometida), quedando exento del pago de los demás derechos que la Empresa cobra a particulares. En ningún caso el valor del presupuesto será mayor que lo que se cobra a particulares.
- h) Para el cobro del servicio se tomarán en cuenta el consumo registrado por el medidor hasta un límite máximo de 500KW/h mensual, que facturado en la tarifa normal para los particulares, será objeto de una rebaja equivalente al noventa por ciento (90%). Al valor del diez por ciento (10%) que debe pagar cada ex – trabajador, se sumará la totalidad de los impuestos y tasas.

El exceso de consumo sobre los 500 KW/h mensual, será facturado por la Empresa con tarifa normal.

- i) Un ex – trabajador de la Empresa puede aumentar su servicio, siempre y cuando haya dado aviso previo a la misma.
- j) Cualquier aumento en las tarifas que la Empresa aplique al consumidor en general, también afectará a la tarifa especial fijada en el literal h).
- k) El ex – trabajador se compromete a mantener la instalación interna hasta el medidor en perfectas condiciones; un daño en el medidor por causa de mala

instalación, falta de fusible adecuado o aumento de carga sin aviso, será cobrado por la Empresa al ex-trabajador como cualquier cliente particular; y,

- 1) El ex - trabajador se compromete a permitir la inspección periódica de su domicilio por los Revisores de la Empresa, a fin de comprobar la carga que tiene instalada.

Art. 46.- TRANSPORTE.- La Empresa proporcionará un sistema de transporte adecuado que brinde las condiciones de comodidad y seguridad para garantizar la movilización de todos sus trabajadores a los lugares de trabajo de acuerdo con las rutas establecidas.

Para aquellos trabajadores que no puedan utilizar las rutas establecidas por la Empresa, ésta les pagará el valor del transporte de acuerdo a las tarifas en vigencia.

Para los trabajadores que estén sujetos a turnos en el área urbana, la Empresa garantizará el transporte de puerta a puerta y para los trabajadores del área rural, sujetos a turno, que todavía no dispongan del transporte de puerta a puerta, la Empresa propenderá a buscar la solución más adecuada.

Art. 47.- BONIFICACIONES ANUALES.- La Empresa entregará a cada trabajador como bonificación el valor de un sueldo básico en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de junio y 15 de septiembre de cada año en concepto de bonificación anual.

A los jubilados patronales de la Empresa les entregará el valor equivalente a un salario mínimo vital en el mes de noviembre de cada año por el día de la Empresa.

Además la Empresa entregará a sus trabajadores una gratificación especial por antigüedad, el 21 de noviembre, cuando cumplan años de servicio, de acuerdo con la siguiente tabla:

10 Años: 40% del sueldo básico del trabajador.
15 Años: 60% del sueldo básico del trabajador.
20 Años: 90% del sueldo básico del trabajador.
30 Años: 150% del sueldo básico del trabajador.

Art. 48.- POLIZA DE VIDA.- La Empresa Eléctrica “Quito” S.A. se compromete a contratar una Póliza de Vida que ampare a todos sus trabajadores protegidos por este Contrato Colectivo y que cubra las 24 horas del día y los 365 días del año, por un monto mínimo de treinta mil dólares (USD 30.000) por cada trabajador, contándose el beneficio a partir del 1 de enero del año 2003. La póliza cubrirá muerte natural, muerte por enfermedad no profesional, muerte por enfermedad profesional, muerte por accidente de trabajo y muerte por accidente en cualquier lugar que esta ocurra. Además se considerará la indemnización por invalidez total o parcial permanente de cualquiera de sus miembros corporales.

Los trabajadores podrán, individualmente aumentar el monto de cobertura de la póliza antes indicada; y a ese efecto, las partes negociarán con la aseguradora lo que más convenga a los intereses de los trabajadores, estableciéndose el porcentaje del costo del incremento a ser satisfecho por el trabajador.

La Empresa, en caso de accidente de trabajo, cumplirá con la obligación establecida en el Art. 371 del Código de Trabajo.

Art. 49.- INDEMNIZACIONES POR MUERTE O INVALIDEZ.- Cuando se produzca la muerte de un trabajador o se declare su invalidez total o parcial permanente, debido a accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa entregará a los deudos o al trabajador inválido una indemnización adicional a más de lo dispuesto en el Art. 375 del Código de Trabajo. La indemnización adicional para el caso de muerte o invalidez total consistirá en una suma igual al último sueldo mensual imponible multiplicado por cuarenta y ocho. Para el caso de invalidez parcial permanente, la indemnización adicional será la correspondiente a la proporción señalada en el Art. 445 del Código de Trabajo y se pagará en base al monto de los referidos cuarenta y ocho meses de los sueldos imponibles.

Para la indemnización adicional, no se aplicará lo dispuesto en los Arts. 380, 391 y 404 del Código de Trabajo y la Empresa hará la entrega de dicha indemnización dentro de los tres días laborables siguientes a la declaratoria de invalidez total o parcial del trabajador; y, en caso de fallecimiento, la entrega se

efectuará dentro de los tres días laborables siguientes a la justificación legal del derecho de los deudos.

En caso de muerte debido a: accidentes que no se consideren de trabajo o enfermedad no profesional, los deudos recibirán de la Empresa la cantidad de trescientos dólares (USD 300,00) por una sola vez y en concepto de auxilio económico, sin distinción de cargo ni remuneración percibida.

El pago de auxilio económico establecido en el inciso anterior se hará dentro del plazo y en la forma estipulada para el pago de la indemnización a la que se refiere el inciso primero de este artículo.

En caso de invalidez total permanente debido a accidentes que no se consideren de trabajo o enfermedad no profesional, el trabajador recibirá de la Empresa en concepto de auxilio económico por una sola vez, la cantidad equivalente al ciento por ciento (100%) del último sueldo mensual imponible multiplicado por veinte y cuatro.

En caso de invalidez parcial permanente debido a accidentes que no se consideren de trabajo o enfermedad no profesional, el trabajador recibirá de la Empresa por concepto de auxilio económico, por una sola vez, la cantidad equivalente al setenta por ciento (70%) del último sueldo mensual imponible multiplicado por doce.

A más de los certificados y pruebas exigidas en este artículo, previo al pago de indemnizaciones se exigirá un informe detallado y preciso de la Trabajadora Social de la Empresa y cuya presentación, obligatoriamente, deberá hacerse en fecha anterior o coincidente con los términos señalados en el inciso tercero de este artículo.

En los casos de muerte o invalidez total permanente, la Empresa dará prioridad y prestará las facilidades necesarias para el ingreso, en calidad de trabajador de planta, al Cónyuge o uno de los hijos del trabajador afectado, conforme su capacidad de trabajo, en concordancia con el Reglamento de Escalafón.

Art. 50.- COMISARIATO, SUBSIDIO POR CANASTA FAMILIAR.- De conformidad con el numeral Sexto del artículo 42 del Código del Trabajo, la Empresa compensará a cada trabajador en concepto de Comisariato, la suma de ocho dólares (USD 8) mensuales a partir del 1 de enero del 2003.

Art. 51.- SALUD FAMILIAR.- La Empresa Eléctrica “Quito” S.A. se compromete a mantener la póliza o Autoseguro de salud familiar que ampare al trabajador, o al cónyuge e hijos del trabajador considerados cargas familiares, la misma que deberá incluir consultas médicas, medicina general, pediatría, especialidades médicas, servicio de radiología, laboratorio, emergencia médicas, hospitalización, cirugía, parto o cesárea, aborto no provocado y planificación familiar. Para la determinación de las cargas familiares, se considerará lo establecido en el Art. 43 del presente Contrato Colectivo.

El costo de la prima que corresponde a los trabajadores será compartido entre la Empresa y el trabajador en partes iguales. A partir de la firma de este Contrato se fijan como coberturas máximas las sumas de cinco mil dólares (USD 5.000) a partir del 1 de enero del año 2003, considerándose la misma relación porcentual de la póliza vigente.

Los incrementos considerados en este artículo tienen vigencia desde la fecha de suscripción de este contrato.

El servicio de clínicas como de hospitales, será atendido mediante la presentación de la cédula de identidad, la Empresa cancelará el ciento por ciento (100%) del costo hospitalario y el veinte por ciento le descontará al trabajador de sus salarios.

Art. 52.- POLIZA DE FIDELIDAD.- La Empresa pagará el valor total de las pólizas de Fidelidad de los trabajadores que manejen bienes y valores de acuerdo al instructivo elaborado por la Empresa.

Art. 53.- REFRIGERIO.- La Empresa entregará a cada trabajador la cantidad de dos dólares con quince centavos (USD 2,15) por cada día o turno de trabajo en concepto de refrigerio, durante el año 2003 y dos dólares con cincuenta centavos (USD 2,50) por el mismo concepto para el año 2004.

Art. 54.- ROPA DE TRABAJO.- La Empresa proveerá a todos los trabajadores de la ropa adecuada para su actividad, de conformidad con el Reglamento respectivo.

A la Comisión Mixta, estructurada de acuerdo con el Reglamento, le corresponde estudiar y recomendar las reformas al Reglamento de Ropa de Trabajo.

Además le corresponde vigilar los procedimientos para que la adquisición y distribución de ropa sea eficiente y que su entrega se realice dentro del primer semestre de cada año.

La Comisión de ropa de trabajo participará en la evaluación técnica del concurso.

La División de Recursos Humanos de la Empresa vigilará el uso obligatorio de la ropa de trabajo.

Art. 55.- ATENCION MEDICA Y DENTAL, Y PLAN DE MEDICINA PREVENTIVA.- La Empresa Eléctrica “Quito” S.A. seguirá suministrando el servicio médico y dental a todos sus trabajadores, cónyuges, hijos, así como a los jubilados y sus cónyuges, durante ocho horas diarias los cinco días a la semana en los siguientes sitios: Oficinas Centrales, Centro de Operaciones de El Dorado y Campamentos, con la atención del personal médico y odontológico necesario, infraestructura, así como la dotación de medicamentos de uso común.

En las agencias rurales la Empresa se compromete a contratar servicios médicos y odontológicos.

La Empresa mantendrá programas de medicina preventiva de acuerdo con las leyes del IESS y las del Código de Trabajo.

Art. 56.- GUARDERIA.- La Empresa se obliga a cumplir lo dispuesto en el Art. 155 del Código de Trabajo y demás normas sobre la materia, proporcionando el servicio de Guardería, tanto para las trabajadoras como para los trabajadores que requieran de este servicio. En la Guardería se recibirán a los hijos de los trabajadores comprendidos entre los 3 meses y 7 años de edad, con un horario durante la jornada de trabajo.

A los trabajadores de Agencias Rurales, la Empresa pagará el valor de la guardería en el sector.

Art. 57.- AGUINALDOS NAVIDEÑOS.- La Empresa, asignará para aguinaldos navideños de todos sus trabajadores la cantidad de cuarenta dólares (USD 40) para cada trabajador tanto para el año 2003, como para el año 2004.

Art. 58.- DEFENSA DE LOS TRABAJADORES.- La Empresa se compromete a que los abogados de la misma, asuman la defensa de sus trabajadores, quienes por efecto del desempeño de su trabajo se vean avocados a acciones judiciales en su contra o sufrieren agresión de palabra y obra por parte de los usuarios del servicio debiendo en todo caso prestarle el respaldo legal y moral al trabajador hasta la definitiva solución del problema.

Cuando un trabajador, en el cumplimiento de sus labores, tuviere accidentes de tránsito, la Empresa por intermedio de su Departamento Jurídico y Oficina de Trabajo Social, gestionará la libertad del detenido y la devolución de sus credenciales.

En ambos casos el trabajador percibirá la remuneración completa y el tiempo de ausencia, se considerará como trabajo efectivo para efectos del pago de décimo tercero, décimo cuarto sueldos, vacaciones, utilidades, etc. Se exceptúan de la presente disposición los casos de embriaguez comprobada, uso de estupefacientes, o casos de dolo por parte del trabajador.

La Empresa, en los casos indicados, se abstendrá de tramitar Visto Bueno en contra del trabajador y deberá reintegrarlo al trabajo una vez que éste obtenga su libertad.

Art. 59.- ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL.- La Empresa se obliga a realizar el adiestramiento integral y permanente del personal de trabajadores para el mejor desenvolvimiento de sus labores y su propia superación personal, a base de eventos de capacitación para todos los niveles tanto en el país como en el exterior.

La Empresa a través del Departamento de Capacitación, realizará el levantamiento de necesidades de capacitación de cada trabajador en todas las áreas de la Empresa; esta información permitirá la estructuración racional y amplia de los planes y programas anuales de capacitación, los mismos que deben ser aprobados por la Gerencia General para su ejecución obligatoria.

Para el cumplimiento de lo señalado en el inciso anterior, la Empresa hará constar en su presupuesto los recursos económicos suficientes que permitan la implementación de una adecuada infraestructura, tanto en el orden físico con la adecuación de aulas en los centros más importantes de trabajo de la Empresa, la dotación de movilización, materiales y equipos pedagógicos, así como los requerimientos de personal, que garanticen el cabal cumplimiento de las actividades de capacitación.

Art. 60.- PLAN DE VIVIENDA.- La Empresa mantendrá los programas de vivienda destinados a favorecer a aquellos trabajadores que aún no la tengan.

Art. 61.- SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.- La Empresa se obliga a desarrollar una óptima y eficiente política de seguridad para el trabajador, protegiéndole de los riesgos de trabajo.

Es deber y obligación de la Empresa y de los trabajadores cumplir las medidas preventivas y correctivas para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales así como cumplir las disposiciones de seguridad, higiene industrial y medicina del trabajo señaladas en el Código de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Normas Internacionales de Higiene y Seguridad.

Para velar por la seguridad, higiene industrial y medicina del trabajo, se establece en la Empresa los siguientes organismos bipartitos: Comité Central y Subcomités por áreas de trabajo.

Para el caso de que la Empresa introdujera nuevos sistemas y técnicas de trabajo, mediante la utilización de máquinas, herramientas y materiales, tendientes a incrementar la productividad de los diferentes sectores, se obliga a través del Comité de Seguridad a atender los reclamos que hicieren los trabajadores cuando estos cambios o nuevos sistemas ocasionen perjuicios para su salud o peligro para su vida.

Art. 62.- DERECHO A PROPAGANDA SINDICAL.- La Empresa reconoce el derecho del Comité para efectuar su propaganda interna en los sitios de trabajo de la Empresa. Dicha propaganda se efectuará por medio de impresos, volantes y otros medios y será de estricto carácter sindical del propio Comité o de las Centrales de Trabajadores a las que él pertenezca, con absoluta prescindencia de temas políticos o religiosos.

Art. 63.- OFICINAS PARA EL COMITÉ DE EMPRESA, COOPERATIVA SAN CRISTOBAL Y CLUB DEPORTIVO.- La Empresa seguirá asignando un local para el Comité de Empresa, Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal, Club Deportivo y Unión de Jubilados.

La distribución de las áreas para el funcionamiento de estos organismos correrá a cargo del Comité.

Art. 64.- INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA.- La Empresa se compromete a entregar la cantidad de cincuenta mil dólares (USD 50.000) al Comité de Empresa, recursos económicos que se utilizarán en el mejoramiento y complementación de la infraestructura deportiva existente.

Art. 65.- ACCESO A DOCUMENTOS DE LA EMPRESA.- La Empresa se obliga a facilitar, previa autorización del Gerente General, los documentos de carácter económico, administrativo o técnico, de interés general para el Comité de Empresa, cuando el Directorio de ésta lo solicite por escrito.

Art. 66.- DESCUENTOS DEL COMITÉ DE EMPRESA.- La Empresa se compromete a descontar o deducir de los sueldos o salarios de los trabajadores de la misma, las planillas provenientes del Comité de Empresa, luego de que se hayan satisfecho las obligaciones con la Empresa y otras de orden legal.

El monto de estos descuentos será entregado al Comité de Empresa dentro de los cinco días laborables siguientes a la fecha de recaudación.

Art. 67.- ENTREGA DE MULTAS.- La Empresa entregará íntegramente el monto de las multas impuestas a sus trabajadores a la Secretaría de Finanzas del Comité de Empresa. Dicha entrega se hará mensualmente adjuntando el detalle del cobro de las mismas.

Para los efectos de este artículo, se entenderá por multa la sanción de carácter económico que se impone a un trabajador, más no los descuentos que se hagan por inasistencia.

Art. 68.- RELACIONES CON LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA.- Los funcionarios de la Empresa, recibirán a los representantes del Comité de Empresa para tratar cualquier problema relacionado con los trabajadores.

El Directorio de la Empresa atenderá a los representantes del Comité de Empresa cuando éstos lo soliciten, ya sea directamente o a través de sus representantes ante este organismo empresarial.

Las resoluciones sobre los planteamientos hechos por el Comité de Empresa tanto al Directorio como a los funcionarios de la Empresa, serán contestados con la urgencia y celeridad que estos asuntos lo requieran en un plazo no mayor de quince días laborables.

Art. 69.- TARJETAS DE IDENTIFICACION Y CREDENCIALES.- La Empresa y el Comité de Empresa se obligan a proveer a todos los trabajadores y afiliados, respectivamente, de credenciales o tarjetas de identificación, las que llevarán el mismo número de rol que le haya sido asignado, el cual será igual en todos los roles, fichas y demás

documentos administrativos de identificación o trámite mientras permanezcan en la Empresa.

A la terminación de las relaciones laborales, el trabajador deberá devolver a la Empresa la tarjeta o carné de identificación que ésta le haya proporcionado y en el caso de no hacerlo, la Empresa descontará de los haberes del trabajador el diez por ciento (10%) de su último sueldo o salario básico mensual.

La sanción será calificada por el Gerente General de la Empresa.

Art. 70.- PARTICIPACION DE UTILIDADES.- La Empresa entregará las utilidades que correspondan a los trabajadores de acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo.

Art. 71.- REGLAMENTOS COMPLEMENTARIOS.- Todo reglamento cuya finalidad sea la de complementar las disposiciones de este contrato, será elaborado conforme lo estipulado en los artículos pertinentes de este contrato.

Art. 72.- DERECHOS ADQUIRIDOS.- Todos los beneficios que los trabajadores hayan venido percibiendo por ley, por convenio permanente entre las partes, se mantendrán vigentes y se entenderán incorporados al presente Contrato.

Art. 73.- REPRESENTACION AL DIRECTORIO DE LA EMPRESA.- El representante laboral y su respectivo suplente al Directorio de la Empresa, serán elegidos por el Directorio del Comité de Empresa, y durarán dos años en sus funciones, con derecho a voz y voto.

Art. 74.- COMITÉ DE ESCALAFON.- Hasta tanto se implemente lo dispuesto en el Art. 29 de este Contrato, con respecto al Comité de Escalafón, se establece lo siguiente:

En caso de empate, de cualquier resolución del Comité de Escalafón el asunto quedará pospuesto para la siguiente sesión, de subsistir el empate, el caso se someterá al arbitraje del Decano de la Facultad de Administración de la Universidad Católica o Central, previo sorteo, cuya resolución que deberá darse en el plazo de treinta días, es obligatoria para las partes.

En el caso de no haber pronunciamiento del Arbitraje sorteado, pasará a conocimiento del Decano de la otra Universidad.

Art. 75.- COMITÉ DE JUSTICIA.- El Comité de Justicia estará integrado por tres representantes de la Empresa con sus respectivos suplentes y tres representantes del Comité de Empresa con sus respectivos suplentes pudiendo ser o no trabajadores de la Empresa. Las partes modificarán el Reglamento del Comité de Justicia a fin de adecuarlo al contenido de este Contrato, en forma obligatoria en el plazo improrrogable de sesenta días.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- DISPOSICIONES OPUESTAS AL CONTRATO.- Quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento Interno o de cualquier otro reglamento de la Empresa que se contrapongan a las estipulaciones del presente Contrato Colectivo.

SEGUNDA.- IMPUTABILIDAD.- Los incrementos a los sueldos y salarios que se dispusieren por Ley, Reglamento, Acuerdo o Resolución o cualquier otro acto proveniente de autoridad competente, serán imputables a los incrementos de los sueldos de los trabajadores estipulados en este Contrato.