

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016 – 2017

En la ciudad de Quito, a los treinta y un días del mes de marzo del año dos mil diez y siete, ante la Directora Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, Dra. Yomayra Méndez Enríquez y la Secretaria Regional del Trabajo de Quito, Mgs. Andrea Noboa Camacho; comparecen, por una parte, la Empresa Eléctrica Quito S.A., representada por el Ing. Fernando Gómez Miranda, en su calidad de Gerente General (E), debidamente autorizado por la Junta General de Accionistas y el Directorio de la EEQ S.A. para la suscripción del presente documento; y, por otra parte, el Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito, representado por su Directorio, cuyos nombres y cargos se indican al final de este instrumento, quienes convienen en suscribir el presente Contrato Colectivo de Trabajo, contenido en los siguientes artículos:

**Art. 1.- REPRESENTACIÓN DE LAS OBRERAS Y OBREROS.-** La Empresa, reconoce al Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito, de conformidad con lo establecido en el Art. 221 del Código del Trabajo como única organización representante de las obreras y obreros amparados por este Contrato Colectivo; y, sólo ella podrá tratar con la Empresa cualquier asunto relacionado con la aplicación, interpretación o reforma de las disposiciones de este Contrato.

**Art. 2.- PERSONAL AMPARADO POR ESTE CONTRATO: EXCEPCIONES.-** Este Contrato ampara a todas las obreras y obreros que prestan sus servicios en la Empresa Eléctrica Quito S.A., definidos como tales por la autoridad competente; y, los demás que determine la ley.

No amparará a los Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción y a los Servidores Públicos de Carrera, clasificados así por la autoridad competente, y al personal que ingrese a laborar en la Institución con posterioridad a la entrada en vigencia de las Enmiendas Constitucionales, quienes se encontrarán amparados por la LOEP.

Para los efectos del Artículo 240 del Código de Trabajo, la Empresa declara que el número total de obreras y obreros amparados por este Contrato Colectivo, a la fecha es de 819, el Comité de Empresa declara que el número de afiliados es de 1.136, de los cuales 746 son obreras y obreros.

Esta fijación de número, no supone obligación alguna de la Empresa de mantener en sus respectivos puestos o cargos a aquellas obreras y obreros, 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

**Art. 3.- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.-** Por ningún concepto la Empresa hará aumento de remuneraciones individuales o a un grupo determinado de obreras y obreros, superiores a los estipulados en este Contrato Colectivo, salvo aquellos que deban hacerse exclusivamente para cubrir vacantes o ascensos, de acuerdo a la normativa interna que esté vigente para el efecto.

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



**Art. 5.- DURACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO.-** El presente Contrato Colectivo rige a partir del 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017; 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 será obligatoriamente parte de cualquier negociación, aún cuando la Empresa Eléctrica Quito cambie su personería 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 del Trabajo.

En caso de que la Empresa cambiare de personería jurídica o razón social, el presente Contrato Colectivo continuará en vigencia cualquiera sea su nueva razón social o modalidad.

Si la Empresa Eléctrica Quito, fuere segmentada o dividida en varias empresas, por cualquier razón, sus obreras y obreros pasarán obligatoriamente a laborar en ellas en iguales condiciones a las aquí establecidas; y, no implicará despido, ni pago de indemnizaciones.

**Art. 8.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE BENEFICIOS.-** Según lo establece el Art. 241 del Código del Trabajo, los efectos del Contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, debiendo determinarse de mutuo acuerdo el tiempo máximo de suspensión del Contrato.

La suspensión de los beneficios durará mientras subsista la crisis, 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 la Remuneración Mensual Unificada, subsidio de antigüedad y alimentación de las obreras y obreros cubiertos por este Contrato.

**Art. 9.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.-** La jornada de trabajo para las obreras y obreros en la Empresa Eléctrica Quito, será de ocho horas diarias durante cinco días a la semana, de lunes a viernes; es decir, de cuarenta horas semanales, de acuerdo a los turnos de trabajo legalmente establecidos.



### HORARIOS

HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA
0:00	8:00	14:30	22:30
1:00	9:00	15:00	23:00
5:00	13:00	15:30	23:30
6:00	14:00	16:00	23:59
6:30	14:30	16:30	00:30
7:00	15:00	17:00	1:00
7:30	15:30	17:30	1:30
8:00	16:00	18:00	2:00
8:30	16:30	19:00	3:00
9:00	17:00	20:00	4:00
9:30	17:30	21:00	5:00
10:00	18:00	21:30	5:30
11:00	19:00	22:00	6:00
12:00	20:00	22:30	6:30
13:00	21:00	23:00	7:00
14:00	22:00		

Las obreras y obreros de la Empresa sujetos a la contratación colectiva, podrán cumplir en forma temporal y por excepción jornadas, horarios o períodos de labor especiales, si las necesidades institucionales así lo determinan, para el cumplimiento específico de trabajos que lo requieran, sin perjuicio del reconocimiento de las horas suplementarias y extraordinarias que se generaren.

Las obreras y obreros a quienes deba aplicarse el nuevo horario de trabajo, deberán expresar por escrito su aceptación.

La Empresa, previo informe comprobado y certificado de la Unidad de Riesgos de Trabajo del IESS, podrá establecer jornadas de trabajo especiales, en las instalaciones que representen riesgo para la salud y seguridad de su personal.

En consideración a que existe una reducción significativa de la producción en la Central Termoeléctrica "Gualberto Hernández", los turnos de trabajo serán programados por la Jefatura y las Gerencias de Área, en coordinación con la Dirección de Talento Humano, tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- Cuando la Central se encuentre en pleno funcionamiento, durante las 24 horas del día, las áreas administrativas laborarán en jornadas ordinarias de ocho horas, de lunes a viernes, con descanso en sábado y domingo; y, las Operativas trabajarán en turnos de 6 horas, respetando las cuarenta horas de trabajo semanales, con descanso de 48 horas consecutivas, conforme a la ley.
- Cuando la Central se encuentre en generación parcial, esto es, por un tiempo de funcionamiento menor o igual a cuatro horas por día, o, si se encuentra en disponibilidad, la



jornada para las áreas administrativas será de ocho horas, de lunes a viernes, con descanso en sábado y domingo; y, las operativas, en turnos de trabajo previamente programados para los siete días de la semana, respetando las cuarenta horas de trabajo, con descanso de 48 horas consecutivas, de acuerdo con la ley.

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.

**Art. 10.- JORNADA NOCTURNA.-** El pago por jornada nocturna se sujetará a lo establecido en el Art. 49 del Código del Trabajo.

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

Cuando se produzcan turnos forzosos, entendiéndose por éstos cuando el obrero u obrera, al término de su jornada normal deba continuar trabajando por no haber llegado el reemplazo, las horas suplementarias que le correspondan se pagarán con el recargo del ciento por ciento. El valor del recargo será imputado al obrero que faltare injustificadamente al turno.

El ciento por ciento del recargo se aplicará para los días u horas adicionales, producidas y registradas obligatoriamente en el sistema de turnos.

Las jornadas extraordinarias deberán ser notificadas por escrito al obrero u obrera con 48 horas de anticipación y requerirán su aceptación expresa, salvo el caso de trabajos considerados emergentes.

**Art. 12.- FORMA DE PAGO POR HORAS ADICIONALES A LAS DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA.-** Las horas extraordinarias o suplementarias de labor serán objeto de pago en dinero y no de compensación en tiempo.

**Art. 13.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.-** Serán días de descanso obligatorio los días sábados y domingos de cada semana y los que se determinen legalmente.

En la fecha de aniversario de la Empresa, sin afectar la atención del servicio, se celebrarán actos conmemorativos con la participación de las obreras y obreros.

**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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, concederá licencia por el tiempo necesario hasta el restablecimiento de la obrera u obrero, y mientras no se declare su incapacidad. Durante este período, en ningún caso por más de doce meses, la Empresa pagará a la obrera u obrero de la siguiente forma:



Desde el momento de producida la incapacidad y durante las diez primeras semanas, el veinte y cinco por ciento (25%) de la última remuneración sobre la cual se aportó al IESS, más el ciento por ciento (100%) de los subsidios familiar y de antigüedad. A partir del primer día de la undécima semana, el treinta y cuatro por ciento (34%) de la última remuneración sobre la cual se aportó al IESS, más el ciento por ciento (100%) de los subsidios familiar y de antigüedad. La Empresa no descontará a la obrera u obrero accidentado o enfermo el valor del permiso por enfermedad, sino una vez que el IESS comience a pagarle el subsidio por enfermedad.

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 obreras y obreros un máximo de licencia de hasta veintiséis semanas (26) en el año por enfermedad o accidente no comprendidos en el artículo precedente, de acuerdo con el certificado médico conferido por el Departamento Médico del Seguro Social y de la reglamentación propia del IESS.

La Empresa pagará a la obrera u obrero con licencia, lo siguiente:

Durante los tres primeros días, el ciento por ciento (100%) de los subsidios familiar y de antigüedad.

A partir del cuarto día de enfermedad y hasta completar diez semanas, el veinticinco por ciento (25%) de la última remuneración sobre la cual se aportó al IESS, más el ciento por ciento (100%) de los subsidios familiar y de antigüedad.

A partir de la undécima semana y hasta la vigésima sexta semana, el treinta y cuatro por ciento (34%) de la última remuneración sobre la cual se aportó al IESS, más el ciento por ciento (100%) de los subsidios familiar y de antigüedad.

La Empresa no descontará a la obrera u obrero accidentado o enfermo el valor del permiso por enfermedad, sino una vez que el Seguro Social comience a pagarle el subsidio por enfermedad.

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 obreras de la Empresa gozarán de licencia y percibirán el veinte y cinco (25%) de la última remuneración sobre la cual se aportó al IESS, más el ciento por ciento (100%) de los subsidios familiar y de antigüedad. En caso de nacimientos múltiples, el plazo de la licencia se extenderá por diez días adicionales.

Los obreros gozarán del derecho de licencia de paternidad con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo, cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos en que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más, y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un



certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

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

El permiso de doce meses por lactancia que trata el Código del Trabajo se contará a partir de la fecha en que termine la licencia por maternidad.

**Art. 17.- PERMISO NO REMUNERADO.-** La Empresa concederá hasta seis meses de permiso sin remuneración a las obreras u obreros que requieran atender a sus hijos o cónyuge por enfermedad, previa la presentación de los certificados médicos del IESS.

En igual forma, la Empresa podrá conceder el permiso sin remuneración a la obrera u obrero, 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.

Se concederá Comisión de Servicios en los siguientes casos:

- Para el desempeño de cargos públicos.
- Para desempeño de cargos de elección popular, por el período en el que desempeñe la función para la que fue electo.

Tanto en los permisos como en las comisiones de servicio, la Empresa únicamente se obliga a reintegrar a la obrera u obrero a su puesto de trabajo, con la remuneración vigente en la fecha del reintegro.

**Art. 18.- PERMISO PARA ATENCIÓN MÉDICA 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 anexo al IESS, o de los departamentos médicos del Seguro Social. El permiso remunerado no incluye el tratamiento médico o dental que realicen la obrera o el obrero con facultativos o centros médicos o dentales ajenos a la Empresa, los cuales deberán realizarse fuera del horario habitual de trabajo.

**Art. 19.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR.-** Cuando ocurra el fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, la Empresa concederá tres días de licencia con remuneración completa.

**Art. 20.- LICENCIA PARA DILIGENCIAS Y CITACIONES JUDICIALES.-** La Empresa concederá permiso a sus obreras y obreros para atender requerimientos o notificaciones judiciales. En los casos no contemplados en el Código del Trabajo, los permisos serán con cargo a vacaciones.



**Art. 21.- LICENCIA A DIRECTIVOS DEL COMITÉ DE EMPRESA.-** La Empresa podrá conceder permiso remunerado a 7 dirigentes sindicales o a sus suplentes que se principalicen, para realizar actividades sindicales, de hasta diez días al mes, los cuales no son acumulables. Se establecen permisos para capacitación sindical, en total por persona, de hasta 15 días al año con un máximo de 30 personas por cada curso.

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.- FACILIDADES PARA ACTIVIDADES SINDICALES.-** La Empresa, previa solicitud del Comité de Empresa, se obliga mensualmente a dar las facilidades a las obreras u obreros de los diferentes sitios de trabajo, con el objeto de que el Comité de Empresa pueda tratar asuntos relacionados con su actividad sindical, fuera de la jornada de trabajo.

**Art. 23.- LICENCIA PARA BECARIOS.-** La Empresa concederá licencia remunerada a las obreras u obreros que se hagan acreedores a becas para estudios relacionados con las actividades específicas de la Empresa, dentro o fuera del país, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 42 numeral 27 del Código del Trabajo.

El ejercicio de lo estipulado en el inciso primero de este artículo, se lo hará en sujeción al Reglamento que será expedido para el efecto por la Administración.

A 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 éste 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 obrero u obrera, de su liquidación, el valor entregado según lo pactado en este artículo.

Si la obrera u obrero beneficiario de una beca no culminare los estudios injustificadamente, tendrá la obligación de restituir los valores económicos entregados por la Empresa con este fin.

**Art. 24.- INCLUSIÓN EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN.-** La Empresa dentro de su plan anual de capacitación y con la finalidad de fortalecer el diálogo laboral, autorizará y facilitará la participación de dirigentes sindicales en cursos, seminarios o eventos de capacitación en manejo de conflictos, mediación y legislación laboral, manejo de recursos humanos y planificación estratégica, para fortalecer la gestión institucional.

**Art. 25.- DERECHO A VACACIONES.-** Todos los obreros y obreras 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 tomando en cuenta los días calendario conforme lo dispone el Art. 69 del Código del Trabajo.

En caso de separación de una obrera u obrero, éste tiene derecho al pago de la parte proporcional correspondiente, y a las vacaciones acumuladas y no gozadas de años anteriores.





Los quince días básicos de vacaciones que manda el Código del Trabajo vigente son obligatorios para la obrera u obrero, 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 lo establece el Código del Trabajo.

**Art. 26.- VACACIONES ANUALES Y ADICIONALES.-** Todo obrero y obrera, para salir en goce de sus vacaciones, recibirá sus haberes por adelantado, calculados de acuerdo con lo que establece el Código de Trabajo vigente.

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

La liquidación del pago de vacaciones se hará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo.

El pago del valor de dicha liquidación se hará a la obrera y obrero con cuarenta y ocho horas de anticipación, por lo menos, al día en que deba entrar al goce de las mismas.

**Art. 27.- TIEMPO DE ESTABILIDAD.-** La Empresa garantiza a sus obreras y obreros amparados por este Contrato, la estabilidad en sus cargos por cuatro años, contados a partir del 01 de enero de 2016, entendiéndose que la Empresa no podrá dar por terminadas las relaciones laborales con ninguno de sus obreros y obreras, sino por las causales señaladas en el Art. 172 del Código del Trabajo vigente o en el Reglamento de Normas Disciplinarias y de Funcionamiento del Comité Obrero-Patronal, que para este caso, se le denomina Comité de Justicia, el mismo que funciona de acuerdo a la Reglamentación existente para el efecto.

El pedido de visto bueno de cualquier obrero u obrera de la Empresa requiere, en forma previa, el conocimiento y resolución del Comité de Justicia; a falta de resolución del Comité, dentro del término de seis días contados desde la fecha en que conozca del hecho, la Empresa podrá solicitar el visto bueno ante la autoridad competente.

**Art. 28.- GARANTÍA DE ESTABILIDAD.-** En caso de despido intempestivo, la Empresa pagará a las obreras y obreros despedidos, a más de las indemnizaciones y bonificaciones que señala el Código del Trabajo, siete (7) salarios básicos unificados del trabajador en general por cada año de servicio y hasta un monto máximo de trescientos salarios básicos unificados del trabajador en general en total, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1 del Mandato Constituyente N° 4.

Las indemnizaciones y bonificaciones previstas en este artículo serán las únicas que se pagarán a las obreras y obreros despedidos 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 29 de este Contrato, pues el mismo establece únicamente un período de estabilidad de las obreras y obreros en sus cargos o puestos de trabajo.

**Art. 29.- GARANTÍA PARA DIRIGENTES.-** En caso de despido intempestivo a los miembros principales de la directiva del Comité de Empresa, éstos serán indemnizados conforme lo dispone el artículo 151





del Código del Trabajo, aunque la terminación de las relaciones laborales se produjere hasta doce meses después que el dirigente haya cesado en 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 los obreros y obreras de la Central de Generación Los Chillos - Pasochoa, el Representante de los obreros y obreras de la Central de Generación Cumbayá-Nayón, el Representante de los obreros y obreras de la Central de Generación Hidráulica Guangopolo, el Representante de los obreros y obreras de la Central Térmica Gualberto Hernández, el Representante de los obreros y obreras del Sistema Rural, y los obreros y obreras delegados que estatutariamente fueren nombrados por el Comité de Empresa, que fueren elegidos como dirigentes de las matrices sindicales provinciales y 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.

Las indemnizaciones no superarán el monto establecido en el Art. 1 del Mandato Constituyente N° 4.

**Art. 30.- PAGO DE INDEMNIZACIONES.-** Las indemnizaciones establecidas en este Contrato serán pagadas impostergablemente en el plazo de quince días laborables, contados desde la fecha de presentación de la documentación que deba presentar el obrero u obrera, tales como certificados del Comité de Empresa, Cooperativas, etc.

El obrero u obrera tendrá derecho a recibir, en el plazo de quince días, las remuneraciones y más prestaciones que la Empresa le esté adeudando a la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

**Art. 31.- REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO.-** Para el pago de remuneraciones, la Empresa no hará ninguna diferencia por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente; es decir, a igual trabajo, se pagará igual remuneración.

**Art. 32.- INCREMENTO DE LAS REMUNERACIONES.-** En el año 2016 no se considerará ningún tipo de incremento a la remuneración de los obreros y obreras de la Empresa Eléctrica Quito.

Para el año 2017, el Directorio de la Empresa, con base a los informes de la Administración resolverá el incremento a la remuneración mensual unificada correspondiente. La petición de incremento de las remuneraciones será presentada por el Comité de Empresa, previo al trámite de Ley y al dictamen presupuestario de finanzas.

**Art. 33.- SUBSIDIO FAMILIAR.-** La Empresa pagará a cada obrero y obrera amparado por este Contrato Colectivo, a partir del 01 de enero de 2016, un valor equivalente al 1% del salario básico unificado del trabajador en general para cada hija o hijo hasta los dieciocho (18) años de edad. Se pagará una



subsidio por las hijas y/o hijos con discapacidad dependientes del obrero u obrera, portadores del carné del CONADIS, de cualquier edad, pagadero mensualmente, siempre y cuando constituya una carga del obrero u obrera, debidamente certificada por el Departamento de Bienestar Social de la Empresa, para cuyo efecto se requerirá la presentación de la declaración juramentada de cada obrero y obrera.

**Art. 34.- 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 obrero u obrera, al momento de pagarle sus haberes.

Prohíbese descontar al obrero u obrera por concepto de rifas, ayudas económicas, actos de carácter social y similar, salvo que exista autorización expresa del mismo.

**Art. 35.- DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN.-** Para efectos del pago de indemnizaciones, décimo tercer sueldo, fondos de reserva, vacaciones, aportes al IESS, horas extraordinarias y suplementarias y demás beneficios, se entiende como remuneración todo lo que el obrero u obrera reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibe por trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal y permanente, conforme a lo previsto en el Artículo 95 del Código del Trabajo.

**Art. 36.- JUBILACIÓN PATRONAL.-** Para la jubilación patronal de los obreros y obreras de la Empresa Eléctrica Quito S.A., se observarán las normas siguientes:

- a) Los obreros y obreras 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 jubilación patronal.
- b) El pago de las pensiones de la jubilación patronal, se hará efectivo a partir de la aceptación de la renuncia por la Gerencia General, la misma que no podrá exceder a treinta días laborables, desde la fecha en que el obrero u obrera quedare cesante.
- c) El obrero u obrera que presentare la renuncia para acogerse a la jubilación patronal tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a siete (7) salarios básicos unificados del trabajador en general por cada año de servicio y hasta un monto máximo equivalente a 210 salarios básicos unificados del trabajador en general, de conformidad a lo dispuesto en el penúltimo inciso del artículo 8 del Mandato Constituyente 2.
- d) Los obreros y obreras que teniendo derecho a la jubilación patronal fallecieren; sus herederos sustituirán en el o los derechos que les hubiere correspondido, por el tiempo que determine la ley.
- e) Los obreros y obreras que se hubieren acogido a los beneficios de la jubilación patronal, no podrán volver a ocupar un puesto de trabajo en la Empresa, bajo relación de dependencia, en cualquiera de sus modalidades.

La Administración de la Empresa presentará el Plan Institucional de Jubilación, para conocimiento y aprobación del Directorio.



**Art 37.- PENSIÓN JUBILAR.-** Para las obreras y obreros que se acojan al derecho de la jubilación patronal, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la pensión jubilar será la establecida en el Art. 216 del Código del Trabajo. La liquidación y el pago de la pensión jubilar a que tuvieren derecho, se harán efectivos a más tardar dentro de treinta días de haber cesado en el cargo.

**Art. 38.- TRANSPORTE.-** La Empresa a través de la contratación de transporte masivo para todos sus trabajadores (servidores, obreros y obreras), garantizará el servicio de transporte adecuado que brinde las condiciones de comodidad, seguridad y cumplimiento de horarios de trabajo para garantizar la movilización del personal que labora en la Empresa, a los lugares de trabajo, de acuerdo con las rutas establecidas.

Para aquellos obreros y obreras que no puedan utilizar las rutas establecidas por la Empresa, ésta pagará el valor del transporte, de acuerdo a las tarifas en vigencia, hasta un máximo de 50 centavos de dólar por cada jornada laborada, de conformidad con lo establecido en el Art. 5 literal c) del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054.

Para los obreros y obreras que estén sujetos a turnos en el área urbana y rural, la Empresa garantizará el transporte de puerta a puerta.

**Art. 39.- SUBSIDIO POR ANTIGÜEDAD.-** La Empresa pagará a cada obrera y obrero amparado por este Contrato, un valor equivalente al 0,25% de la remuneración mensual unificada, multiplicado por el número de años laborados desde el 15 de abril de 2009, fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente a partir del 01 de enero de 2016, de conformidad con lo establecido en el Art. 5 literal b) del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054.

**Art. 40.- REMUNERACIÓN VARIABLE.-** La Empresa se compromete, durante la vigencia del presente Contrato, a implementar el Sistema de Remuneración Variable, orientado a bonificar económicamente el cumplimiento individual, grupal y colectivo de los índices de gestión presentados por la Administración y aprobados por el Directorio de la Empresa, relacionados con la remuneración variable.

**Art. 41.- PÓLIZA DE VIDA.-** Al vencimiento de la póliza de seguros que se encuentra vigente, la Empresa Eléctrica Quito S.A. se obliga a contratar a favor de todos los obreros y obreras protegidos por este Contrato Colectivo de Trabajo, una nueva póliza de seguro de vida e invalidez parcial o total, que cubra las veinticuatro horas del día, los 365 días del año y en cualquier parte del mundo.

Esta póliza cubrirá muerte natural, muerte por enfermedad profesional, muerte accidental e incapacidad o invalidez total o parcial permanente, incluyendo desmembración. La Empresa negociará con la compañía aseguradora las condiciones de cobertura más amplias en beneficio de los obreros y obreras. El valor de la contratación de la póliza de seguros será pagado por la Empresa, a razón de USD \$ 4,00 mensuales, en calidad de prima por cada obrero u obrera.

**Art. 42.- ALIMENTACIÓN.-** La Empresa, de conformidad con lo establecido en la normativa legal vigente, proveerá a cada obrero y obrera el servicio de alimentación. Si por alguna circunstancia la Empresa no pudiere entregar este servicio al obrero u obrera, ésta pagará el valor de USD 4 diarios por día laborado, conforme lo establecido en el Art. 5, literal d) del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054.





**Art. 43.- ROPA DE TRABAJO.-** La Empresa de acuerdo a lo establecido en el Art. 5, literal f) del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054, proveerá a todos los obreros y obreras la ropa de seguridad industrial adecuada para su actividad.

A la Comisión Bipartita 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 de trabajo 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 Dirección de Talento Humano de la Empresa controlará el uso obligatorio de la ropa de trabajo.

**Art. 44.- ATENCIÓN MÉDICA Y DENTAL Y PLAN DE MEDICINA PREVENTIVA.-** La Empresa continuará suministrando el servicio médico y dental a sus obreros y obreras en las condiciones que se encuentran establecidas, durante ocho horas diarias y los cinco días a la semana, en los siguientes lugares de trabajo: Oficinas Centrales, Centro de Operaciones de El Dorado y Campamentos, con la participación del personal médico y odontológico necesario, infraestructura y dotación de medicamentos de uso común; y, en las agencias rurales y urbanas que se crearen, la Empresa contratará los servicios médicos y odontológicos del caso.

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

**Art. 45.- GUARDERÍA.-** La Empresa se obliga a cumplir lo dispuesto en el Art. 155 del Código del Trabajo y demás normas sobre la materia, proporcionando el servicio de guardería, para los obreros y obreras que requieran de este servicio. En la guardería se recibirán a los hijos de los obreros y obreras comprendidos entre los 3 meses y 7 años de edad, con un horario correspondiente a la jornada de trabajo.

A los obreros y obreras de Campamentos y Agencias Rurales, la Empresa pagará el valor de la guardería en el sector.

**Art. 46.- DEFENSA DE LOS OBREROS Y OBRERAS.-** Cuando por el desempeño de sus funciones el obrero u obrera fuere demandado, la Empresa a través de Procuraduría, asumirá la defensa judicial de dichos obreros y obreras, hasta las instancias definitivas.

De la misma forma, cuando un obrero u obrera, en cumplimiento de sus labores, tuviere un accidente de tránsito, la Empresa, por intermedio de Procuraduría y de la Oficina de Trabajo Social, gestionará la libertad del detenido y la devolución de sus credenciales, siempre que el obrero u obrera no se hubiere encontrado en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes al momento del accidente de tránsito, o inobservare las normas de tránsito, en estos casos, la ausencia de los obreros y obreras se imputará al período de vacaciones anuales.

Si como consecuencia de lo señalado en los dos incisos anteriores, con las excepciones señaladas, el obrero u obrera no concurriere a su trabajo a causa de haberse ordenado su detención por autoridad competente, la Empresa le reconocerá su remuneración completa, y se considerará



tiempo de ausencia como trabajo efectivo para efecto del pago de los décimo tercero y décimo cuarto sueldos, vacaciones, etc. Este beneficio no se concederá al obrero u obrera que en su contra pesare orden de privación de su libertad emanada de autoridad competente, en razón de la ejecución de una sentencia condenatoria dictada por la comisión de un delito.

La ausencia por las acciones mencionadas en este artículo no será causal de visto bueno, en contra del obrero u obrera, y la Empresa estará obligada a reintegrarle a su puesto de trabajo una vez que el obrero u obrera fuere declarado inocente por autoridad competente.

En los casos no previstos en el Código del Trabajo, la ausencia del obrero u obrera será con cargo a vacaciones.

**Art. 47.- CAPACITACIÓN DE LOS OBREROS Y OBRERAS.-** La Empresa se obliga a realizar la capacitación integral y permanente de obreros y obreras 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 conjuntamente con el Comité de Empresa y por intermedio del Departamento de Capacitación, realizará el levantamiento de necesidades de capacitación de cada obrero y obrera en todas las áreas de la Empresa; esta información permitirá, en consonancia con el Plan Estratégico, 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 contratación de cursos e instructores, 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. 48.- SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.-** La Empresa se obliga a desarrollar una óptima y eficiente política de seguridad para el obrero y obrera, protegiéndole de los riesgos de trabajo, para lo cual deberá estructurar el mapa de riesgos de la infraestructura de su sistema eléctrico y atender lo dispuesto en los reglamentos respectivos.

Es deber y obligación de la Empresa y de los obreros y obreras 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 del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Normas Internacionales de Higiene y Seguridad.

Para velar por la seguridad, higiene industrial y medicina del 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 obreros y obreras cuando estos cambios o nuevos sistemas ocasionen perjuicios para su salud o peligro para su vida.

**Art. 49.- DERECHO A PROPAGANDA SINDICAL.-** La Empresa reconoce el derecho del Comité de Empresa para efectuar su propaganda interna en los sitios de trabajo de la Empresa. Dicha



propaganda se efectuará por medio de impresos, volantes, sistemas informáticos y otros medios y será de estricto carácter sindical del propio Comité o de las Centrales de Trabajadores a las que éste pertenezca.

Para el uso de los medios informáticos, la Empresa establecerá un link en la intranet de la misma.

**Art. 50.- OFICINAS PARA LA UNIÓN DE JUBILADOS Y CLUB DEPORTIVO.-** La Empresa seguirá asignando un local para el Club Deportivo y la Unión de Jubilados.

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

**Art. 51.- INFRAESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.-** La Empresa se compromete a mantener y mejorar la infraestructura de capacitación y desarrollo existente en las instalaciones de la misma, para uso de obreros y obreras de la Empresa.

**Art. 52.- 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, con excepción de la información calificada como estratégica y sensible a los intereses de la Empresa, conforme lo dispone el Art. 46 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

**Art. 53.- DESCUENTOS DEL COMITÉ DE EMPRESA.-** La Empresa se compromete a descontar o deducir de los sueldos o salarios de los obreros y obreras de la misma, las planillas provenientes del Comité de Empresa, luego de que se hayan satisfecho las obligaciones con la misma 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. 54.- ENTREGA DE MULTAS.-** La Empresa entregará el cincuenta por ciento del monto de las multas impuestas a sus obreros y obreras, al 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 obrero u obrera, más no los descuentos que se hagan por inasistencia.

**Art. 55.- 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 obreros y obreras. 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 al Gerente General y a los funcionarios de la Empresa, serán contestados con la urgencia y celeridad que estos asuntos lo requieran, en un plazo no mayor a veinte días laborables.

**Art. 56.- TARJETAS DE IDENTIFICACIÓN Y CREDENCIALES.-** La Empresa y el Comité de Empresa se obligan a proveer a todos los obreros y obreras de credenciales o tarjetas de identificación, las que





llevarán el mismo número de rol que les 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 obrero u obrera 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 obrero u obrera el costo del mismo.

**Art. 57.- REGLAMENTOS E INSTRUCTIVOS COMPLEMENTARIOS.-** Todo reglamento o instructivo cuya finalidad sea la de complementar las disposiciones de este Contrato, será elaborado conforme lo estipulado en los artículos pertinentes de este instrumento.

**Art. 58.- DERECHOS ADQUIRIDOS.-** Todos los beneficios que los obreros y obreras hayan venido percibiendo por ley, por convenio permanente entre las partes, se mantendrán vigentes y se entenderán incorporados al presente Contrato, en tanto no contravengan los Mandatos Constituyentes No. 2, 4 y 8, así como la Ley Orgánica de Empresas Públicas, los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y los Acuerdos emitidos por el Ministerio del Trabajo.

**Art. 59.- REPRESENTACIÓN AL DIRECTORIO DE LA EMPRESA.-** El representante laboral y su respectivo suplente al Directorio de la Empresa Eléctrica Quito S.A., serán elegidos por el Directorio del Comité de Empresa, y durarán dos años en sus funciones, con derecho a voz y voto.

**Art. 60.- 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 de sesenta días.

**Art. 61.- INICIATIVAS DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL.-** Los obreros y obreras, a través del Comité de Empresa, se comprometen a presentar e impulsar proyectos para el mejoramiento interno de la gestión, a fin de mantener y elevar los índices de productividad y calidad, así como para el mejoramiento de la atención a los clientes.

**Art. 62.- RETIRO VOLUNTARIO.-** De acuerdo a lo establecido en artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, los trabajadores que se acojan al retiro voluntario recibirán el pago de un monto equivalente a 4 salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general, por cada año de servicio, para aquellos trabajadores de hasta 10 años de antigüedad en la Empresa, 5 salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general, por cada año de servicio, para aquellos trabajadores de entre 10 y 20 años de antigüedad en la Empresa, 6 salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general, por cada año de servicio, para aquellos trabajadores de entre 20 y 25 años y 7 salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general, por cada año de servicio, para aquellos trabajadores de 25 años o más, hasta un monto máximo equivalente a 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general.

La Empresa, previo la respectiva planificación institucional, podrá dar inicio a un programa de retiro voluntario de obreros y obreras. Para tal efecto, deberá contar con la respectiva disponibilidad presupuestaria.



## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA: DISPOSICIONES OPUESTAS AL CONTRATO.-** Quedan sin efecto las disposiciones de cualquier Reglamento Interno 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 obreros y obreras estipulados en este Contrato.

**TERCERA: INTEGRALIDAD.-** Las resoluciones del Directorio de la Empresa y sus Reglamentos, relativos a los asuntos contemplados en este Contrato, se entenderán incorporados al mismo, en tanto no contravengan normas legales vigentes.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA:** De acuerdo a lo que determina el Decreto Ejecutivo 225, el Comité de Empresa participará en los procesos de selección, en calidad de veedor.

**SEGUNDA.-** Todas aquellas disposiciones que benefician a los trabajadores y que se expidan como consecuencia de las Enmiendas Constitucionales, serán incorporadas a este Contrato Colectivo.

Para constancia de lo estipulado firman los comparecientes, en forma conjunta con la señora Directora Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito y la Secretaria Regional del Trabajo de Quito que certifica, en tres ejemplares de igual valor y tenor.

POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO

Dra. Yomayra Lilliana Méndez Enríquez  
DIRECTORA REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

POR LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.

Ing. Fernando Gómez Miranda  
GERENTE GENERAL (E)



POR EL COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO S.A.

  
Ldo. Francisco Marcelo Solórzano Avilés  
SECRETARIO GENERAL

  
Gilberto Napoleón Barona  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

  
Diego Gilberto Saltos Camacho  
SECRETARIO DE ACTAS Y COMUNICACIONES

  
Marco Fabián Cevallos Collaguazo  
SECRETARIO DE FINANZAS


  
Juan Carlos Cox Freire  
SECRETARIO DE ASUNTOS LEGALES

  
César Iván Sánchez Flores  
SECRETARIO DE ASUNTOS ESCALAFONARIOS

  
Yessenia Verónica Flores Barreno  
SECRETARIA DE BIENESTAR FAMILIAR Y VIVIENDA

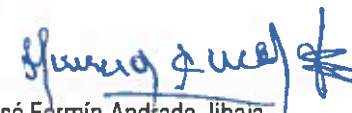
  
Evelyn Fernanda Cruz Roche  
SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

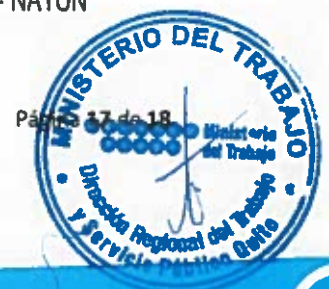
  
Santiago Fabián Chacón Cajo  
SECRETARIO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD

  
Julio Enrique Bonilla Mejía  
SECRETARIO DE ASUNTOS CULTURALES Y SOCIALES

  
Julián Heriberto Granda Páez  
SECRETARIO DE RELACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES

  
Hipólito Granizo Villavicencio Simba  
REPRESENTANTE DE LOS CHILLOS - PASOCHOA

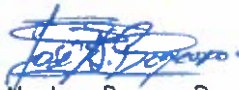
  
José Fermín Andrade Jibaja  
REPRESENTANTE DE CUMBAYÁ - NAYÓN





  
José Francisco Cuje  
REPRESENTANTE DE GUANGOPOLO -  
HIDRÁULICA

  
José Pascual Usiña Quishpe  
REPRESENTANTE DE GUANGOPOLO -  
GUALBERTO HERNÁNDEZ - LULUNCOTO

  
José Abraham Baquero Duque  
REPRESENTANTE DEL SISTEMA RURAL

POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO

  
Mgs. Andrea Notoa Camacho  
SECRETARIA REGIONAL DEL TRABAJO DE QUITO





