



**MESAS DE TRABAJO DE ANALISIS Y
DISCUSIÓN DEL BORRADOR DE PROPUESTA
SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO
PETROAMAZONAS EP – CEPAM**

TU PARTICIPACIÓN ES IMPORTANTE!!!!
Septiembre 2019

Estimados Compañeros Afiliados al Comité de Empresa de Petroamazonas EP-CEPAM:

Reciban un cordial saludo del Comité Ejecutivo del COMITÉ DE EMPRESA NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA DE EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE HIDROCARBUROS PETROAMAZONAS EP-CEPAM. Quienes, en atribuciones contempladas en los Estatutos de CEPAM, ponemos en su conocimiento lo siguiente:

1.- En concordancia con el Contrato Colectivo, al *Art.9.- VIGENCIA Y RENOVACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO*, el Comité Ejecutivo está trabajando activamente previo al proceso de negociación, por lo que, partiendo del Primer Contrato Colectivo de Trabajo, ha elaborado conjuntamente con el Asesor Jurídico de CEPAM este **BORRADOR DE PROPUESTA SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO PETROAMAZONAS EP-CEPAM.**

2.- Les invitamos a participar activamente en las Mesas de Trabajo de Análisis y Discusión del Borrador de Propuesta Segundo Contrato Colectivo, las mismas que se realizarán en todos los campos de Petroamazonas EP, a partir del 27 de septiembre de 2019 y en las cuales se contarán con el acompañamiento del Asesor Jurídico y los miembros del Comité Ejecutivo de CEPAM.

3.- Se les informa que el BORRADOR DE PROPUESTA SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO también se encontrará disponible en la página Web de CEPAM: www.cepam.ec., y para sugerencias o comentarios referentes a esta información se encuentra habilitada la cuenta de correo electrónico: **defensa.juridica@cepam.ec**.

***Porque negociar Colectivamente es un DERECHO,
Analizar, Discutir y Proponer es OBLIGACIÓN de todos los Obreros,
Participa activamente en este Proceso!!
Apoya a tu Comité de Empresa CEPAM!!***

COMITÉ EJECUTIVO CEPAM 2018 - 2021

- Gabriela Llumiquinga – Secretaria General
- Edgar Montaña Jaya – Secretario de Defensa Jurídica
- Adriana Rivera – Secretaria de Actas y Comunicaciones y Prensa
- Edin Orozco – Secretario de Finanzas
- Elizabeth Iza – Secretaria de Cultura y Deportes

**REVISIÓN AL PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTRE LA EMPRESA PÚBLICA DE EXPLORACIÓN Y
EXPLOTACIÓN DE HIDROCARBUROS PETROAMAZONAS EP Y EL
COMITE DE EMPRESA NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
EMPRESA PUBLICA DE EXPLORACION Y EXPLOTACION DE
HIDROCARBUROS PETROAMAZONAS EP “CEPAM”**

Contrato Colectivo	Proyecto de Revisión	Base Legal	Observaciones
<p>Art. 1.- OBJETIVO FUNDAMENTAL. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo, regula las modalidades y condiciones de trabajo, entre la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos PETROAMAZONAS EP y sus trabajadores, representados por el Comité</p>	<p>Art. 1.- OBJETIVO FUNDAMENTAL. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo, regula las modalidades y condiciones de trabajo, entre la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos PETROAMAZONAS EP y sus trabajadores, representados por el Comité de Empresa Nacional de Trabajadores de la</p>	<p>Convenio 087 Libertad Sindical y Convenio 098 Negociación Colectiva</p> <p>Art. 326 de la Constitución de la República</p>	

INTERPRETACIÓN: *TACHADO - ELIMINADO*

CAMBIO - AGREGADO O MODIFICADO

<p>de Empresa Nacional de Trabajadores de la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos PETROAMAZONAS EP - CEPAM.</p>	<p>Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos PETROAMAZONAS EP - CEPAM.</p>	<p>Art. 220 Código del Trabajo</p>	
<p>Art. 2.- DEFINICIONES. - Para una mejor interpretación de las normas del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las definiciones en los siguientes términos:</p> <p>EMPRESA. - Este término se refiere e identifica a la Empresa PETROAMAZONAS EP, que en adelante se le denominará PAM EP con personería jurídica, legalmente</p>	<p>Art. 2.- DEFINICIONES. - Para una mejor interpretación de las normas del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las definiciones en los siguientes términos:</p> <p>EMPRESA. - Este término se refiere e identifica a la Empresa PETROAMAZONAS EP, que en adelante se le denominará PAM EP o la entidad con personería jurídica que esté</p>	<p>Art. 326 de la Constitución de la República Art. 171 Código del Trabajo</p>	

<p>capacitada para ejercer derechos y contraer obligaciones.</p> <p>EMPLEADOR. - REPRESENTANTE LEGAL. - Este término se refiere al representante legal de la empresa PETROAMAZONAS EP, que en este caso es el Gerente General o quien lo subroga legalmente en funciones.</p> <p>COMITÉ DE EMPRESA NACIONAL. - Se refiere e identifica al Comité de Empresa Nacional de los</p>	<p>activa durante la vigencia del presente instrumento, legalmente capacitada para ejercer derechos y contraer obligaciones.</p> <p>EMPLEADOR. - REPRESENTANTE LEGAL. - Este término se refiere al representante legal de la empresa PETROAMAZONAS EP, que en este caso es el Gerente General o quien lo subroga legalmente en funciones.</p> <p>COMITÉ DE EMPRESA NACIONAL. - Se refiere e identifica al Comité de Empresa Nacional de los</p>		
---	--	--	--

<p>Trabajadores de la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos PETROAMAZONAS EP, que en adelante se le denominará como CEPAM, organización de trabajadores con personería jurídica, según Acuerdo Ministerial No. 0181, dictado por el señor Ministro de Relaciones Laborales, Dr. José Francisco Vacas Dávila, el 1 de noviembre del 2012.</p> <p>PARTES. - Este término se refiere e identifica a la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos PETROAMAZONAS EP, y al Comité de Empresa Nacional</p>	<p>Trabajadores de la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos PETROAMAZONAS EP, que en adelante se le denominará como CEPAM, organización de trabajadores con personería jurídica, según Acuerdo Ministerial No. 0181, dictado por el señor Ministro de Relaciones Laborales, Dr. José Francisco Vacas Dávila, el 1 de noviembre del 2012.</p> <p>PARTES. - Este término se refiere e identifica a la Empresa Pública de Exploración y Explotación de Hidrocarburos PETROAMAZONAS EP, y al Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores</p>		
---	---	--	--

<p>de los Trabajadores PETROAMAZONAS EP - CEPAM.</p> <p>INSTRUMENTO JURÍDICO. - Identifica al Contrato Colectivo de Trabajo en su género.</p> <p>OBREROS. - Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de calificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de PAM EP.</p>	<p>PETROAMAZONAS EP - CEPAM.</p> <p>INSTRUMENTO JURÍDICO. - Identifica al Contrato Colectivo de Trabajo en su género.</p> <p>OBREROS. - Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, conforme al artículo 229 inciso tercero de la Constitución de la República del Ecuador, aplicando parámetros objetivos y de calificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera</p>	<p>Art. 229 de la Constitución de la República conforme a la Sentencia de la Corte Constitucional. Resolución de la Corte Constitucional 18; Registro Oficial Edición Constitucional 79 30 de abril de 2019.</p>	
---	--	--	--

<p>REMUNERACIÓN. - Para efectos del presente instrumento jurídico se entenderá por remuneración todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, o en especies, por trabajos extraordinarios, suplementarios y/o recargos nocturnos, o cualquier otra retribución que tenga carácter habitual en la industria o servicio.</p>	<p>directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de PAM EP</p> <p>REMUNERACIÓN. - Para efectos del presente instrumento jurídico se entenderá por remuneración todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, o en especies, por trabajos extraordinarios, suplementarios y/o recargos nocturnos, o cualquier otra retribución que tenga carácter habitual en la industria o servicio y, los valores por concepto de subrogaciones y/o encargos, siempre que hayan sido</p>	<p><u>A favor de la modificación:</u> Art. 328 Constitución de la República del Ecuador</p> <p>Art. 95 del Código del Trabajo.</p> <p>Art. 11 y 12 de la Ley de Seguridad Social</p> <p><u>En contra de la modificación:</u></p>	
--	--	--	--

<p>Se excluye de este concepto, los viáticos, subsistencias, movilizaciones y/o subsidios ocasionales; los beneficios adicionales a la remuneración mensual unificada previstos en este instrumento jurídico; los valores correspondientes a la remuneración variable por cumplimiento de metas; las décima tercera y cuarta remuneraciones.</p> <p>Art. 3.- DOMICILIO LEGAL DE LA EMPRESA. - Para efectos relacionados a la aplicación interpretación,</p>	<p>percibido de forma permanente por el trabajador por más de dos años.</p> <p>Se excluye de este concepto, los viáticos, subsistencias, movilizaciones y/o subsidios ocasionales; los beneficios adicionales a la remuneración mensual unificada previstos en este instrumento jurídico; los valores correspondientes a la remuneración variable por cumplimiento de metas; las décima tercera y cuarta remuneraciones.</p> <p>Art. 3.- DOMICILIO LEGAL DE LA EMPRESA. - Para efectos relacionados a la aplicación interpretación, reforma o cumplimiento de las</p>	<p>Art. 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas Art. 30 numeral 2 literal b)</p>	
--	---	---	--

<p>reforma o cumplimiento de las disposiciones del presente instrumento jurídico, se establece como domicilio legal el Distrito Metropolitano de Quito.</p>	<p>disposiciones del presente instrumento jurídico, se establece como domicilio legal el Distrito Metropolitano de Quito.</p>		
<p>Art. 4.- COMPROMISO DE LA EMPRESA.- Cuando CEPAM, tenga interés en tratar asuntos de importancia laboral, deberá tratarlos en primera instancia con el Comité Obrero Patronal, si una vez tratado al seno de éste organismo colegiado se requiere poner en conocimiento del Directorio, CEPAM pondrá en conocimiento de la Gerencia General ésta solicitud, a fin de que se pronuncie dentro del término establecido en la</p>	<p>Art. 4.- COMPROMISO DE LA EMPRESA. - Cuando CEPAM, tenga interés en tratar asuntos de importancia laboral, deberá tratarlos en primera instancia con el Comité Obrero Patronal, si una vez tratado al seno de este organismo colegiado se requiere poner en conocimiento del Directorio, CEPAM pondrá en conocimiento de la Gerencia General esta solicitud, a fin de que se pronuncie dentro del término establecido en el artículo 207 del</p>	<p>Art. 207 del Código Orgánico Administrativo</p>	

<p>Ley de Modernización del Estado (art. 28), respecto sobre la conveniencia de darlo a conocer o no al Directorio.</p>	<p>Código Orgánico Administrativo.</p>		
<p>Art. 5.- AMPARO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EXCLUSIONES. - El presente instrumento jurídico, ampara y beneficia a todos los obreros con contrato indefinido en PAM EP o sus antecesoras, que se encuentren bajo el régimen del Código del Trabajo.</p>	<p>Art. 5.- AMPARO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EXCLUSIONES. - El presente instrumento jurídico, ampara y beneficia a todos los obreros con contrato indefinido en PAM EP o sus antecesoras, que fueron absorbidas por PAM EP, que se encuentren bajo el régimen del Código del Trabajo y; a, aquellos que en el futuro adquieran la calidad de obreros.</p>	<p>Art. 11 numeral 8 Constitución de la República del Ecuador Art. 326 numeral 2 y 3 Constitución de la República del Ecuador Art. 229 inciso tercero.</p>	

<p>Se excluyen del amparo del presente instrumento jurídico a quienes no mantengan una relación contractual por tiempo indefinido o hayan sido calificados por la autoridad laboral como servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción.</p>	<p>Se excluyen del amparo del presente instrumento jurídico a quienes no mantengan una relación contractual por tiempo indefinido o hayan sido calificados por la autoridad laboral como servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción.</p>		
<p>Art. 6.- NUMERO DE TRABAJADORES.- En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 240 del Código del Trabajo vigente, la Empresa declara que el número de trabajadores que laboran bajo su dependencia y están sujetos al Código del Trabajo, es de 5.146; CEPAM por su parte declara que el número de</p>	<p>Art. 6.- NUMERO DE TRABAJADORES.- En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 240 del Código del Trabajo vigente, la Empresa declara que el número de trabajadores que laboran bajo su dependencia y están sujetos al Código del Trabajo, es de 4.878; CEPAM por su parte declara que el número de trabajadores afiliados a la</p>	<p>Art. 240 Código del Trabajo</p>	

<p>trabajadores afiliados a la organización es de 6237, a la fecha de suscripción del presente instrumento jurídico, pudiendo aumentar o disminuir el número de afiliados de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.</p>	<p>organización es de 4.625, a la fecha de suscripción del presente instrumento jurídico, pudiendo aumentar o disminuir el número de afiliados de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.</p>		
<p>Art. 7.- RECONOCIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES. - La Empresa reconoce a CEPAM, como la organización que representa a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo; en consecuencia, PAM EP se obliga a tratar con CEPAM todos los asuntos relacionados con la aplicación, interpretación o</p>	<p>Art. 7.- RECONOCIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES. - La Empresa reconoce a CEPAM, como la organización que representa a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo; en consecuencia, PAM EP se obliga a tratar con CEPAM todos los asuntos relacionados con la aplicación, interpretación, alcance o reforma de las disposiciones</p>	<p>Art. 220 del Código del Trabajo y Convenio OIT 087 Libertad Sindical y Convenio OIT 098 Negociación Colectiva</p>	

<p>reforma de las disposiciones contenidas en este instrumento jurídico.</p>	<p>contenidas en este instrumento jurídico, conforme a la normativa nacional e internacional vigente.</p>		
<p>Art.8.- RELACIONES OBRERO.PATRONALES. - CEPAM ante cualquier conflicto, problema o dificultad individual o colectiva de tipo laboral de sus afiliados, pondrá en conocimiento de PAM EP, con el propósito de solucionarlo y con ello mantener cordiales relaciones obrero-patronales. Las partes, estipulan de común acuerdo que, en ninguna circunstancia podrá tramitarse una solicitud de visto bueno contra el</p>	<p>Art.8.- RELACIONES OBRERO.PATRONALES. - CEPAM ante cualquier conflicto, problema o dificultad individual o colectiva de tipo laboral de sus afiliados, pondrá en conocimiento de PAM EP, con el propósito de solucionarlo y con ello mantener cordiales relaciones obrero-patronales. Las partes, estipulan de común acuerdo que, en ninguna circunstancia podrá tramitarse una solicitud de visto bueno contra el trabajador amparado por este instrumento jurídico, sin que</p>	<p>Art. 172 del Código del Trabajo; Art. 545 del Código del Trabajo</p>	

<p>trabajador amparado por este instrumento jurídico, sin que previamente la empresa ponga en conocimiento del Comité Obrero Patronal; teniendo este organismo, el plazo máximo de 10 días para resolver sobre dicha solicitud; de no hacerlo en este tiempo, la empresa quedará en libertad de presentar dicha solicitud ante la autoridad administrativa del trabajo competente.</p>	<p>previamente la empresa ponga en conocimiento del Comité Obrero Patronal; en el eventual caso de la petición de visto bueno del trabajador hacia la empresa se tomará esa misma consideración; teniendo este organismo, el plazo máximo de 10 días para resolver sobre dicha solicitud; de no hacerlo en este tiempo, tanto la empresa como el trabajador quedarán en libertad de presentar dicha solicitud ante la autoridad administrativa del trabajo competente.</p>		
<p>Art.9.- VIGENCIA Y RENOVACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. - El presente</p>	<p>Art.9.- VIGENCIA Y RENOVACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. - El presente</p>	<p>Art. 239 del Código del Trabajo; Art.</p>	

<p>instrumento jurídico tendrá una vigencia y duración de dos años contados a partir de su suscripción.</p> <p>Sesenta días antes por lo menos de su vencimiento, CEPAM presentará a la Empresa el proyecto de revisión total o parcial al Primer Contrato Colectivo de Trabajo, cuya discusión y negociación se efectuará treinta días después de la notificación a la Empresa con el proyecto de revisión total o parcial al Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de que la nueva revisión del contrato quede aprobada o suscrita a la fecha de vencimiento del presente instrumento</p>	<p>instrumento jurídico tendrá una vigencia y duración de tres años contados a partir de su suscripción.</p> <p>Sesenta días antes por lo menos de su vencimiento, CEPAM presentará a la Empresa el proyecto de revisión total o parcial al Primer Contrato Colectivo de Trabajo, cuya discusión y negociación se efectuará treinta días después de la notificación a la Empresa con el proyecto de revisión total o parcial al Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de que la nueva revisión del contrato quede aprobada o suscrita a la fecha de vencimiento del presente instrumento jurídico,</p>	<p>171 del Código del Trabajo</p>	
--	--	-----------------------------------	--

<p>jurídico, considerando el mismo como el Segundo Contrato Colectivo de Trabajo. Si por cualquier circunstancia ajena a CEPAM o PAM EP, no se suscribiere la revisión total o parcial, el presente instrumento jurídico continuará vigente hasta la suscripción del nuevo contrato.</p>	<p>considerando el mismo como el Segundo Contrato Colectivo de Trabajo. Si por cualquier circunstancia ajena a CEPAM o PAM EP, no se suscribiere la revisión total o parcial, el presente instrumento jurídico continuará vigente hasta la suscripción del nuevo contrato, independiente de la figura jurídica que adopte la PAM EP.</p>		
<p>Art.10.- VERIFICACION Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Una vez suscritos los acuerdos alcanzados en el presente instrumento jurídico, serán de aplicación y cumplimiento obligatorio para las partes, sin mediar trámite alguno;</p>	<p>Art.10.- VERIFICACION Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Una vez suscritos los acuerdos alcanzados en el presente instrumento jurídico, serán de aplicación y cumplimiento obligatorio para las partes, sin mediar trámite alguno; cuando existan indicios</p>	<p>Art. 183 del Código del Trabajo</p>	

<p>cuando existan indicios de incumplimiento de alguna de las disposiciones del presente instrumento jurídico, CEPAM solicitará a la Gerencia de Recursos Humanos de PAM EP, documentación o información que le permita verificar el cumplimiento de PAM EP respecto a las obligaciones; de comprobarse este incumplimiento, CEPAM pedirá a la Gerencia General subsane el mismo, sin perjuicio que las partes puedan acudir al Comité Obrero Patronal.</p>	<p>de incumplimiento de alguna de las disposiciones del presente instrumento jurídico, CEPAM solicitará a la Gerencia de Recursos Humanos de PAM EP, documentación o información que le permita verificar el cumplimiento de PAM EP respecto a las obligaciones; de comprobarse este incumplimiento, CEPAM pedirá a la Gerencia General subsane el mismo, sin perjuicio que las partes puedan acudir al Comité Obrero Patronal, luego de lo cual las partes podrán acudir a las instancias administrativas y judiciales respectivas.</p>		
---	---	--	--

<p>Art.11.- SUBROGACION PARCIAL O TOTAL DE DERECHOS. - En caso de escisión, cesión, concesión, fusión, liquidación, enajenación, traspaso, subrogación, disolución, expropiación o cualquier otra forma de transferencia parcial o total de las actividades de PAM EP a una tercera persona natural o jurídica estatal o pública, ésta estará obligada a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.</p> <p>Si por efecto de los procesos descritos, se produce la terminación de la relación de trabajo con cualquier obrera</p>	<p>Art.11.- SUBROGACION PARCIAL O TOTAL DE DERECHOS. - En caso de escisión, cesión, concesión, fusión, liquidación, enajenación, traspaso, subrogación, disolución, expropiación o cualquier otra forma de transferencia parcial o total de las actividades de PAM EP a una tercera persona natural o jurídica estatal o pública, ésta estará obligada a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.</p> <p>Si por efecto de los procesos descritos, se produce la terminación de la relación de trabajo con cualquier obrera u</p>		
---	---	--	--

<p>u obrero, el empleador pagará las indemnizaciones establecidas en los artículos 12, 13 y demás del presente instrumento jurídico, considerando para este efecto los años de servicios prestados anteriormente a la GERENCIA DE EXPLORACION Y PRODUCCION, GAS Y UNIDAD DE AVIACIÓN PETROECUADOR EP y de las empresas que se hayan incorporado a la operación en razón de procesos de caducidad de contrato, para efecto de la presente indemnización se considerará el tiempo efectivamente laborado y no indemnizado por PAM EP o</p>	<p>obrero, el empleador pagará las indemnizaciones establecidas en los artículos 12, 13 y demás del presente instrumento jurídico, considerando para este efecto los años de servicios prestados anteriormente a la GERENCIA DE EXPLORACION Y PRODUCCION, GAS Y UNIDAD DE AVIACIÓN PETROECUADOR EP y de las empresas que se hayan incorporado a la operación en razón de procesos de caducidad de contrato, para efecto de la presente indemnización se considerará el tiempo efectivamente laborado y no indemnizado por PAM EP o sus antecesoras</p>		
--	--	--	--

<p>sus antecesoras señaladas en el presente artículo.</p>	<p>señaladas en el presente artículo.</p>		
<p>Art.12.- ESTABILIDAD. - PAM EP garantiza a todos los trabajadores amparados por el presente instrumento jurídico, la estabilidad permanente de tres años durante el primer año de vigencia del primer contrato; y, de dos años a partir del segundo año de vigencia, siempre que el trabajador haya cumplido 1 año de servicio en Petroamazonas EP y obtenido una evaluación de desempeño de mínimo 8 sobre 10, o su equivalente.</p>	<p>Art.12.- ESTABILIDAD. - “PAM EP, garantiza a todos los trabajadores amparados por el presente instrumento jurídico, la <i>estabilidad permanente de CUATRO AÑOS.</i> PAM EP podrá dar por terminada la relación laboral de acuerdo con el artículo de garantía de estabilidad o conforme al Art. 172 del Código del Trabajo, previo el trámite respectivo señalado en el presente instrumento Jurídico.</p>	<p>Artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 7, 169, 172 y 173 del Código del Trabajo.</p>	
<p>Art.13.- INDEMNIZACIÓN.— Si se violentare lo dispuesto</p>	<p>Art.13.- GARANTIA DE ESTABILIDAD.</p>	<p>Art. 11 numeral 8 de</p>	

<p>en el artículo anterior, esto es que PAM EP en forma unilateral, diere por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más trabajadores que se encuentren bajo el amparo del presente instrumento jurídico, pagará al trabajador afectado por concepto de indemnizaciones lo que a continuación se detalla:</p> <p>a. Las indemnizaciones que de acuerdo con el Código del Trabajo le correspondan;</p> <p>b. El ciento por ciento de la última remuneración percibida, multiplicado por el tiempo de la</p>	<p>- Si se violentare lo dispuesto en el artículo anterior, esto es que PAM EP en forma unilateral, diere por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más trabajadores que se encuentren bajo el amparo del presente instrumento jurídico, pagará al trabajador afectado por concepto de indemnizaciones lo que a continuación se detalla:</p> <p>a. Las indemnizaciones que de acuerdo con el Código del Trabajo le correspondan;</p> <p>b. El ciento por ciento de la última remuneración percibida, multiplicado por el tiempo de la estabilidad</p>	<p>la Constitución de la República; Art. 82 Constitución de la República del Ecuador Art. 169 del Código del Trabajo</p>	
--	--	--	--

<p>estabilidad señalada en el artículo anterior.</p> <p>El pago establecido en el literal b) del presente artículo, no aplica en caso de renuncia y desahucio y/o visto bueno.</p> <p>En consecuencia, las indemnizaciones por despido intempestivo no podrán ser superiores a las establecidas en los límites señalados en el Mandato Constituyente No. 4.</p>	<p>señalada en el artículo anterior.</p> <p>El pago establecido en el literal b) del presente artículo, no aplica en caso de renuncia, desahucio y/o visto bueno del empleador al trabajador.</p> <p>En consecuencia, las indemnizaciones por despido intempestivo no podrán ser superiores a las establecidas en los límites señalados en el Mandato Constituyente No. 4.</p> <p>Art.- GARANTIA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS. - Los trabajadores de PAM EP que en función de la clasificación de régimen laboral que</p>	<p>Art. 326 numeral 13 de</p>	
--	---	-------------------------------	--

	<p>realice el Ministerio del Trabajo, con sujeción al Decreto Ejecutivo 1701, que tengan un cambio de denominación de cargo por el cual pasen a ser considerados del régimen del Código del Trabajo a ser servidores públicos bajo el amparo de las leyes que regulan la Administración Pública, mantendrán los derechos que se establecen en el presente instrumento jurídico.</p>	<p>la Constitución de la República</p>	
<p>14.- INDEMNIZACIONES POR DESPIDO A LOS DIRIGENTES DEL COMITÉ DE EMPRESA. - Cuando</p>	<p>14.- INDEMNIZACIONES POR DESPIDO A LOS DIRIGENTES DEL COMITÉ DE EMPRESA. - Cuando PAM</p>	<p>Art. 187, 195.1, 195.2 y 195.3 del</p>	

<p>PAM EP diere por terminado unilateralmente las relaciones laborales a uno o más miembros del Comité Ejecutivo de CEPAM, reconocerá, las indemnizaciones señaladas en la ley para los dirigentes sindicales y en el presente instrumento jurídico, cuyo monto no podrá ser superior a lo establecido en los límites señalados en la legislación vigente.</p>	<p>EP diere por terminado unilateralmente las relaciones laborales a uno o más miembros del Comité Ejecutivo de CEPAM, reconocerá, las indemnizaciones señaladas en la ley para los dirigentes sindicales y en el presente instrumento jurídico, cuyo monto no podrá ser superior a lo establecido en los límites señalados en la legislación vigente.</p> <p>En caso de que ocurriera el despido ineficaz a un miembro el Comité Ejecutivo de CEPAM, y el Empleador no cumpliera con el reintegro del trabajador a las labores; se estará a lo</p>	<p>Código del Trabajo</p>	
--	--	---------------------------	--

	<p>que prescriben los Arts. 195.1, 195.2, 195.3 del Código del Trabajo vigente. Cuando el dirigente sindical despedido decida no continuar con las relaciones de trabajo a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido recibirá la indemnización de un año de la última remuneración percibida, adicional a lo establecido en el artículo referente a la estabilidad de este presente instrumento jurídico y las demás indemnizaciones a las que se refiere el Código del Trabajo.</p>		
--	--	--	--

	<p>Art....- ACOSO LABORAL.- Las relaciones laborales entre las partes tomarán en consideración la figura del acoso laboral publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.116 Del 10 de noviembre del 2017, la misma que se establece: “debe entenderse como acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de</p>	<p>Art. Innumerado después del Artículo 46 del Código del Trabajo</p>	
--	---	---	--

	<p>las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la república, incluyendo la que sea por su condición de</p>		
--	---	--	--

	<p>filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán en primera instancia conocidas por el Comité Obrero Patronal para el tratamiento respectivo, sin perjuicio de que las partes puedan acudir a las autoridades competentes.</p>		
<p>Art.15.- REMUNERACIONES.- Las remuneraciones se administrarán a través de la valoración de cargos y bandas salariales, mismas que tendrán como referencia el mercado laboral del sector y se actualizarán de acuerdo</p>	<p>Art.15.- REMUNERACIONES.- Las remuneraciones se administrarán a través de la valoración de cargos y bandas salariales, mismas que tendrán como referencia el mercado laboral del sector y se actualizarán de acuerdo a la</p>	<p>Art. 328 Constitución de la República del Ecuador</p> <p>Art. 95 Código del Trabajo</p>	

<p>a la necesidad empresarial, previa aprobación del Directorio; en consecuencia PAM EP y CEPAM realizarán cada dos años el estudio mencionado para que con presupuesto requerido, soliciten al Directorio un incremento general a la masa salarial, de esta manera se priorizará la reducción de las brechas existentes en los salarios de los trabajadores. Estas serán tratadas de acuerdo a los casos específicos, quedando claro, que la administración salarial es responsabilidad y está a cargo de la Gerencia General a través de la Gerencia de Recursos Humanos de PAM EP, de conformidad con la</p>	<p>necesidad empresarial, previa aprobación del Directorio; en consecuencia PAM EP y CEPAM realizarán cada dos años el estudio mencionado para que con presupuesto requerido, soliciten al Directorio un incremento general a la masa salarial, de esta manera se priorizará la reducción de las brechas existentes en los salarios de los trabajadores. Estas serán tratadas de acuerdo a los casos específicos, quedando claro, que la administración salarial es responsabilidad y está a cargo de la Gerencia General a través de la Gerencia de Recursos Humanos de PAM EP, de conformidad con la LOEP con</p>	<p>Art. 11 y 12 de la Ley de Seguridad Social</p>	
---	--	---	--

<p>LOEP, garantizando la continuidad del pago de todos los rubros que se han venido cancelando de manera normal y permanente.</p>	<p>la participación de CEPAM, garantizando la continuidad del pago de todos los rubros que se han venido cancelando de manera normal y permanente.</p>		
	<p>Art. ...-: PLAN DE CARRERA: Es el conjunto de disposiciones que regula el ingreso, los ascensos, las vacantes y las remuneraciones de los trabajadores, respetando ineludiblemente entre otros factores los de antigüedad, capacidad, responsabilidad, experiencia, probidad, puntualidad, ambiente de trabajo,</p>	<p>Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador. Art. 7 Código del Trabajo Art. 17 de la LOEP</p>	

	<p>dificultad y peligro en las labores, instrucción y cursos realizados, a fin de proceder a los respectivos procedimientos de ascenso y promoción de los trabajadores. El mencionado Plan de Carrera será realizado por PAM EP e informado de manera oportuna a CEPAM. PAM EP realizará la valoración a los trabajadores dentro del plan de carrera cada dos años, lo cual justificará el incremento salarial o ascenso respectivo.</p>		
	<p>Art...- RESPETO AL CARGO Y OCUPACIÓN - “La</p>	<p>Art. 326 numeral 2 y 3 de la</p>	

	<p>Empresa” conviene en respetar la función que desempeña cada trabajador de acuerdo con el descriptivo de actividades establecido para cada cargo, respetando para ello los derechos adquiridos de los trabajadores.</p> <p>Cuando por orden del Empleador un trabajador fuere cambiado de su actual ocupación sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique disminución de</p>	<p>Constitución de la República; Art. 192 Código del Trabajo.</p>	
--	--	---	--

	<p>remuneración o categoría. Cuando por necesidad empresarial o por requerimiento del trabajador amparado por la contratación colectiva, de conformidad con el artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas se solicitare el cambio del sitio de trabajo, y siempre que este fuera de la ciudad en la que actualmente está prestando los servicios el trabajador, se procederá, previo análisis e informe de las áreas respectivas</p>		
--	--	--	--

	<p>de Talento Humano y aprobación de la Autoridad Competente, conforme a los procedimientos establecidos por la empresa, debiéndose considerar preferentemente el domicilio del trabajador y, se respetará la remuneración que el trabajador percibía.</p>		
<p>Art.16.- SUBSIDIO FAMILIAR. - A partir de la vigencia del presente instrumento jurídico, PAM EP pagará cada mes, adicional a la remuneración mensual unificada, el 1% del salario básico unificado del trabajador, por cada hijo o</p>	<p>Art.16.- SUBSIDIO FAMILIAR. - A partir de la vigencia del presente instrumento jurídico, PAM EP pagará cada mes, adicional a la remuneración mensual unificada, el 1% del salario básico unificado del trabajador, por cada hijo o hija hasta los dieciocho años y/o de</p>	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. S.R.O. 491 30-04-2015. Última modificación 4-05-2015.</p>	

<p>hija hasta los dieciocho años y/o de cualquier edad con discapacidad, para lo cual deberá acreditarse la condición de discapacidad.</p>	<p>cualquier edad con discapacidad, para lo cual deberá acreditarse la condición de discapacidad.</p>		
<p>Art.17.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD. - La empresa pagará el 0,25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente a partir del primero de enero de 2015.</p>	<p>Art.17.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD. - La empresa pagará el 0,25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente a partir del primero de enero de 2015.</p>	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. S.R.O. 491 30-04-2015. Última modificación 4-05-2015.</p>	
<p>Art.18.- SERVICIO DE ALIMENTACION. - Por servicio de alimentación PAM EP pagará mensualmente, como beneficio adicional a la remuneración mensual</p>	<p>Art.18.- SERVICIO DE ALIMENTACION. - PAM EP suministrará el servicio de alimentación para quienes laboren de manera permanente</p>	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. S.R.O. 491 30-04-2015. Última</p>	

<p>unificada, la cantidad de cuatro dólares (USD 4,00) por cada día laborado.</p> <p>Se exceptúan de este pago a quienes por cumplimiento de servicios institucionales inherentes a su función o cargo deban trasladarse ocasionalmente a laborar en los diferentes campos de PAM EP; quienes laboran de manera permanente en dichos campos; y, aquellos que en un futuro sean</p>	<p>en todas las áreas operativas y campamentos; y de no ser esto posible, pagará mensualmente, como beneficio adicional a la remuneración mensual unificada, la cantidad de cuatro dólares (USD 4,00) por cada día laborado.</p> <p>Se exceptúan de este pago a quienes por cumplimiento de servicios institucionales inherentes a su función o cargo deban trasladarse ocasionalmente a laborar en los diferentes campos de PAM EP por contar con el servicio de alimentación en dichos lugares de trabajo.</p>	<p>modificación 4-05-2015.</p>	
---	--	--------------------------------	--

<p>asignados a las operaciones de PAM EP, por contar con el servicio de alimentación en dichos lugares de trabajo.</p>			
<p>Art.19.- TRANSPORTE. - La empresa proporcionará el servicio de transporte a sus trabajadores y en los sitios en los cuales no se pueda proveer de este servicio, pagará el valor de cincuenta centavos de dólar (US\$0,50) por cada día laborado.</p> <p>Cuando por circunstancias de falta de transporte provisto por la empresa, el personal que reside en provincias y está ingresando a campo, tuviere que permanecer en la ciudad de Quito, PAM EP reconocerá</p>	<p>Art.19.- TRANSPORTE. - La empresa proporcionará el servicio de transporte a sus trabajadores y en los sitios en los cuales no se pueda proveer de este servicio, pagará el valor de cincuenta centavos de dólar (US\$0,50) por cada día laborado.</p> <p>Cuando por circunstancias de falta de transporte provisto por la empresa, el personal que reside en provincias y está ingresando a campo, tuviere que permanecer en la ciudad de Quito, PAM EP reconocerá los gastos de hospedaje y</p>	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. S.R.O. 491 30-04-2015. Última modificación 4-05-2015.</p> <p>Art. 42 numeral 21 del Código del Trabajo</p>	<p>Analizar incluir recorridos con menos de 100 Km.</p>

<p>los gastos de hospedaje y alimentación de acuerdo al Reglamento de Viáticos de la empresa, previa presentación de los documentos de soporte respectivos.</p> <p>Para los trabajadores que prestan sus servicios en los campamentos operados por PAM EP, la empresa entregará el valor del pasaje terrestre en transporte público (BUS) desde la ciudad de su domicilio habitual y legalmente declarado hasta la ciudad de Quito o su lugar de trabajo y viceversa. Para que este reembolso se efectúe, el trabajador deberá entregar la correspondiente factura o</p>	<p>alimentación de acuerdo al Reglamento de Viáticos de la empresa, previa presentación de los documentos de soporte respectivos.</p> <p>Para los trabajadores que prestan sus servicios en los campamentos operados por PAM EP, la empresa entregará el valor del pasaje terrestre en transporte público (BUS) desde la ciudad de su domicilio habitual y legalmente declarado hasta la ciudad de Quito o su lugar de trabajo y viceversa. Para que este reembolso se efectúe, el trabajador deberá entregar la correspondiente factura o boleto de transporte a su nombre. Este monto será</p>		
--	--	--	--

<p>boleto de transporte a su nombre. Este monto será reintegrado en el mes subsiguiente.</p> <p>PAM EP, mantendrá la provisión de transporte desde la ciudad de Quito al lugar de trabajo en campo y viceversa.</p>	<p>reintegrado en el mes subsiguiente.</p> <p>PAM EP, mantendrá la provisión de transporte desde la ciudad de Quito al lugar de trabajo en campo y viceversa.</p> <p>Así mismo brindará el servicio de transporte terrestre colectivo a los trabajadores desde un sitio cercano a su residencia hasta su lugar de trabajo y viceversa y de los campamentos a los lugares de trabajo y viceversa conforme a la ley más normativa interna vigente en la materia.</p>		
---	---	--	--

<p>Art.20.- SERVICIO DE COMISARIATO. - PAM EP con el fin de dar cumplimiento con lo señalado en el Art.42 del Código del Trabajo vigente, mantendrá convenio de servicio de comisariato con una de las entidades del ramo, entregando a cada trabajador obrero la tarjeta de descuento, que no implicarán el pago de consumo para la utilización de dicho beneficio en la empresa designada.</p>	<p>Art.20.- SERVICIO DE COMISARIATO. - PAM EP con el fin de dar cumplimiento con lo señalado en el Art.42 del Código del Trabajo vigente, mantendrá convenio de servicio de comisariato con una de las entidades del ramo, entregando a cada trabajador obrero la tarjeta de descuento, que no implicarán el pago de consumo para la utilización de dicho beneficio en la empresa designada</p>	<p>Art. 42 numeral 6 del Código del Trabajo</p>	
<p>Art.21.- SEGURO DE VIDA. - La empresa contratará en favor de sus obreros exclusivamente un seguro de vida, incapacidad total y permanente, cuyo costo será de cuatro dólares mensuales (USD 4,00), conforme a lo</p>	<p>Art.21.- SEGURO DE VIDA. - La empresa contratará en favor de sus obreros exclusivamente un seguro de vida, incapacidad total y permanente, cuyo costo será de cuatro dólares mensuales (USD 4,00), conforme a lo establecido en el</p>	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. S.R.O. 491 30-04-2015. Última modificación 4-05-2015.</p>	

<p>establecido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 del Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 del Ministerio del Trabajo.</p>		
	<p>Art.....- SEGURO PARA ENFERMEDADES CATASTROFICAS.- Para el efecto se podrá contratar un seguro contra enfermedades catastróficas, previo acuerdo entre PAM EP y CEPAM.</p>	<p>Art. 33, 34 y 50 de la Constitución de la República; Art. 25 Ley Orgánica de Discapacidades.</p>	
<p>Art.22.- ASISTENCIA MÉDICA.- Considerando las condiciones de alto riesgo potencial relacionadas con la industria hidrocarburífera a las que están expuestos los trabajadores de la empresa, como por las condiciones de ubicación geográfica y las</p>	<p>Art.22.- ASISTENCIA MÉDICA.- Considerando las condiciones de alto riesgo potencial relacionadas con la industria hidrocarburífera a las que están expuestos los trabajadores de la empresa, como por las condiciones de ubicación geográfica y las</p>	<p>Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República Art. 42 numeral 2 del Código del Trabajo.</p>	

<p>dificultades logísticas, PAM EP en los lugares donde no exista la infraestructura médica adecuada del Ministerio de Salud Pública o del IESS, proporcionará un servicio de transporte aéreo y/o terrestre para trasladar y asegurar la atención urgente de sus trabajadores cuando se presenten situaciones que requieran de atención médica emergente.</p>	<p>dificultades logísticas, PAM EP en los lugares donde no exista la infraestructura médica adecuada del Ministerio de Salud Pública o del IESS, proporcionará un servicio de transporte aéreo y/o terrestre para trasladar y asegurar la atención urgente de sus trabajadores cuando se presenten situaciones que requieran de atención médica emergente.</p>		
<p>Art.23.- SERVICIO MÉDICO OCUPACIONAL.- Por otro lado, PAM EP mantendrá el servicio médico en los distintos campos y áreas de trabajo donde el personal presta sus servicios, de conformidad con el reglamento para el</p>	<p>Art.23.- SERVICIO MÉDICO OCUPACIONAL.- Por otro lado, PAM EP mantendrá el servicio médico en los distintos campos y áreas de trabajo donde el personal presta sus servicios, de conformidad con el reglamento para el funcionamiento de los servicios</p>	<p>Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República</p> <p>Art. 42 numeral 6 del</p>	

<p>funcionamiento de los servicios médicos de empresas del IESS, los dispensarios médicos estarán dotados con los equipos necesarios para atender casos de emergencia.</p>	<p>médicos de empresas del IESS, los dispensarios médicos estarán dotados con los equipos necesarios para atender casos de emergencia.</p>	<p>Código del Trabajo</p>	
<p>Igualmente PAM EP mantendrá convenios con centros médicos que integren la red pública integral de salud para efectuar evaluaciones médicas periódicas; así mismo, deberá suscribir convenios con unidades médicas privadas en lugares donde no se cuente con servicios médicos de salud del IESS y</p>	<p>Igualmente PAM EP mantendrá convenios con centros médicos que integren la red pública integral de salud para efectuar evaluaciones médicas periódicas; así mismo, deberá suscribir convenios con unidades médicas privadas en lugares donde no se cuente con servicios médicos de salud del IESS y del Ministerio de Salud Pública</p>		

<p>del Ministerio de Salud Pública.</p>			
<p>Art.24.- SERVICIO DE GUARDERIA.- PAM EP reconocerá y pagará mensualmente, hasta una remuneración básica unificada del trabajador privado, por cada hija o hijo de hasta tres (3) años, once meses y veintinueve días de edad, a todas las trabajadoras; y, a los trabajadores cuyos hijos se encuentran únicamente bajo su custodia por razones de índole legal, fallecimiento o imposibilidad física de la madre; el valor de dicho pago se realizará en función de la factura correspondiente por</p>	<p>Art.24.- SERVICIO DE GUARDERIA.- PAM EP reconocerá y pagará mensualmente, hasta una remuneración básica unificada del trabajador privado, por cada hija o hijo de hasta tres (3) años, once meses y veintinueve días de edad, a todas las trabajadoras; y, a los trabajadores cuyos hijos se encuentran únicamente bajo su custodia por razones de índole legal, fallecimiento o imposibilidad física de la madre; el valor de dicho pago se realizará en función de la factura correspondiente por concepto de servicio de guardería.</p>		

<p>concepto de servicio de guardería. En caso de que ambos padres trabajen bajo relación de dependencia y, si la empresa en la que presta sus servicios la madre trabajadora no estuviere obligada por ley a proporcionar el servicio de guardería infantil, en este caso PAM EP reconocerá el beneficio establecido en este artículo para sus hijos previa certificación de la empresa donde trabaja la madre de que no recibe el servicio de guardería porque la empresa donde presta sus servicios no está obligada ni percibe ningún valor por este concepto.</p>	<p>En caso de que ambos padres trabajen bajo relación de dependencia y, si la empresa en la que presta sus servicios la madre trabajadora no estuviere obligada por ley a proporcionar el servicio de guardería infantil, en este caso PAM EP reconocerá el beneficio establecido en este artículo para sus hijos previa certificación de la empresa donde trabaja la madre de que no recibe el servicio de guardería porque la empresa donde presta sus servicios no está obligada ni percibe ningún valor por este concepto.</p>		
--	--	--	--

<p>Art.25.- SERVICIO SOCIAL.- PAM EP mantendrá el Departamento de Servicio Social que cuente con profesionales titulados, los mismos que se encargarán de prestar la ayuda y atención a los trabajadores obreros tanto en la ciudad de Quito como en los diferentes bloques operados por PAM EP. Trabajo social de PAM EP podrá brindar su contingente para soportar situaciones emergentes relacionadas con sus familias.</p>	<p>Art.25.- SERVICIO SOCIAL. - PAM EP mantendrá el Departamento de Servicio Social que cuente con profesionales titulados, los mismos que se encargarán de prestar la ayuda y atención a los trabajadores obreros tanto en la ciudad de Quito como en los diferentes bloques operados por PAM EP. Trabajo social de PAM EP podrá brindar su contingente para soportar situaciones emergentes relacionadas con sus familias.</p> <p>PAM EP realizará valoraciones psicológicas obligatorias a los obreros por medio de profesionales</p>	<p>Art. 42 numeral 24 del Código del Trabajo</p>	
---	---	--	--

	<p>especializados, a fin de establecer un adecuado diagnostico respecto de su condición psicosocial.</p>		
	<p>Art...- REGISTRO DE LOS TRABAJADORES. - PAM EP llevará un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico, número de hijos, condición de salud, si padece de enfermedad catastrófica, discapacidad,</p>	<p>Art. 42 numeral 7 del Código del Trabajo</p>	

	<p>trabajadores sustitutos y cualquier otra información adicional de su condición social o económica. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan y será suministrado al Comité de Empresa cada seis meses.</p>		
<p>Art.26.- INGRESO DE PERSONAL. - PAM EP de conformidad con el Art. 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, para contratar obreros y/o trabajadores a su servicio, lo hará mediante procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada</p>	<p>Art.26.- INGRESO DE PERSONAL. - PAM EP de conformidad con el Art. 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, para contratar obreros y/o trabajadores a su servicio, lo hará mediante procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo,</p>	<p>Transitoria Undécima de la LOSEP Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010 Última modificación: 08-may.-2019</p>	

<p>cargo, conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, de acuerdo a los procedimientos determinados por el Área de Talento Humano de Petroamazonas EP.</p> <p>Para el ingreso de obreros y/o trabajadores, el aspirante deberá cumplir con los requisitos señalados en el Reglamento Interno de Trabajo de PAM EP.</p>	<p>conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, de acuerdo a los procedimientos determinados por el Área de Talento Humano de Petroamazonas EP.</p> <p>Para el ingreso de obreros y/o trabajadores, el aspirante deberá cumplir con los requisitos señalados en el Reglamento Interno de Trabajo de PAM EP.</p>		
<p>Art.27.- SUBROGACIÓN Y ENCARGO.- Cuando por disposición de la ley, por orden escrita de autoridad competente un trabajador deba subrogar a superior jerárquico o ejercer un</p>	<p>Art.27.- SUBROGACIÓN Y ENCARGO.- Cuando por disposición de la ley, por orden escrita de autoridad competente o por el empleador un trabajador deba subrogar a superior</p>	<p>Art. 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador</p>	

<p>encargo de quien perciba mayor remuneración mensual unificada, éste recibirá la diferencia de la remuneración mensual unificada, obtenida entre el valor que percibe al subrogante y el valor que perciba el subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo y a partir de la fecha en que se inicia tal encargo o subrogación, sin perjuicio del derecho del titular a recibir la remuneración que le corresponda.</p>	<p>jerárquico o ejercer un encargo de quien perciba mayor remuneración mensual unificada, éste recibirá la diferencia de la remuneración mensual unificada, obtenida entre el valor que percibe al subrogante y el valor que perciba el subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo y a partir de la fecha en que se inicia tal encargo o subrogación, sin perjuicio del derecho del titular a recibir la remuneración que le corresponda.</p> <p>El encargo procede cuando un trabajador, por disposición o por orden escrita del empleador, asume un</p>		
---	--	--	--

	<p>cargo directivo o de mayor jerarquía sea o no del Nivel Jerárquico Superior, sin existir un titular en el mismo.</p> <p>La subrogación prescribe que el empleador podrá disponer al trabajador la subrogación en el ejercicio de un puesto del nivel jerárquico superior o un cargo de mayor jerarquía, cuyo titular se encuentra ausente, percibiendo la remuneración mensual unificada que corresponde al subrogado.</p>		
	<p>Art....- PROTECCION AL ENCARGO Los</p>	<p>Art. 326 numeral 2 y 3 de la</p>	

	<p>obreros que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente e por tres años o más, sus servicios lícitos y personales para la empresa con Encargo y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en las mismas condiciones, tendrán las evaluaciones de experiencia y valoración de las jefaturas respectivas en cien por ciento de los porcentajes que aportaran al resultado final del concurso.</p>	<p>Constitución de la República</p>	
<p>Art.28.- REUBICACION POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD. - Si se</p>	<p>Art.28.- REUBICACION POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD Y</p>	<p>Art. 11 numeral 7 del Decreto</p>	

INTERPRETACIÓN: ~~TACHADO~~ - ELIMINADO

CAMBIO - AGREGADO O MODIFICADO

<p>presentaren casos en que los trabajadores deban ser reubicados por causa de accidentes o enfermedad, PAM EP, cumplirá con las disposiciones de la Comisión Calificadora de Riesgos de Trabajo del IESS de acuerdo a la normativa vigente, para precautelar la salud del trabajador, reubicándolo adecuadamente, previo el consentimiento del trabajador y sin mengua de remuneración.</p>	<p>MATERNIDAD.- Si se presentaren casos en que los trabajadores deban ser reubicados por causa de accidentes o enfermedad, PAM EP, cumplirá con las disposiciones de la Comisión Calificadora de Riesgos de Trabajo del IESS de acuerdo a la normativa vigente, para precautelar la salud del trabajador, reubicándolo adecuadamente, previo el consentimiento del trabajador y sin mengua de remuneración, caso contrario se considerará como despido intempestivo. En casos en que un trabajador deba ser reubicado por causa de enfermedades no</p>	<p>Ejecutivo 2393. Registro Oficial 565 de 17-nov.-1986 Ultima modificación: 21-feb.-2003</p>	
--	--	---	--

	<p>profesionales, afectación de su núcleo familiar, discapacidad o trabajador sustituto se cumplirá con las recomendaciones de Trabajo Social de PAM EP y de acuerdo con la normativa vigente, para precautelar la salud del trabajador, reubicándolo adecuadamente, previo el consentimiento del trabajador y sin mengua de remuneración. PAM EP priorizará de manera especial que la ubicación del lugar de trabajo de la madre obrera que tenga a hijos de hasta</p>		
--	--	--	--

	<p>siete años, sea lo más cercano a su domicilio reubicándola, a fin de fortalecer el núcleo familiar y el bienestar de la trabajadora.</p>		
<p>Art.29.- JORNADAS Y HORARIOS. - El horario y turnos establecidos podrán ser modificados de mutuo acuerdo entre las partes conforme las necesidades y la naturaleza del trabajo, modificaciones que en todo caso cumplirán con las disposiciones legales vigentes, contando con la autorización de la Dirección Regional del Trabajo de Quito.</p>	<p>Art.29.- JORNADAS Y HORARIOS. - El horario y turnos establecidos podrán ser modificados de mutuo acuerdo entre las partes conforme las necesidades y la naturaleza del trabajo, modificaciones que en todo caso cumplirán con las disposiciones legales vigentes, contando con la autorización de la Dirección Regional del Trabajo de Quito.</p> <p>Las Jornadas de trabajo serán las siguientes:</p>	<p>Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.</p> <p>Art. 47, 48, 50, 51, 52, 54 y 57 del Código del Trabajo.</p>	<p>Es necesario hacer un análisis del presente tema con los Directivos de CEPAM.</p>

<p>La jornada máxima ordinaria de trabajo será de ocho horas diarias, de lunes a viernes, en el horario de 08h00 a 17h00, en los cuales se incluye una hora para la alimentación de 12h30 a 13h30.</p> <p>En los campos de PAM EP, se mantendrá la jornada especial bajo el sistema y modalidad de catorce días continuos, todos los cuales tendrán carácter de laborables, seguido de catorce días ininterrumpidos de descanso compensatorio remunerado.</p>	<p>La jornada máxima ordinaria de trabajo será de ocho horas diarias, de lunes a viernes, en el horario de 08h00 a 17h00, en los cuales se incluye una hora para la alimentación de 12h30 a 13h30, la misma que será remunerada.</p> <p>En los campos de PAM EP, se mantendrán las jornadas especiales aprobadas por el Ministerio de Trabajo, previo acuerdo de las partes bajo el sistema y modalidad de catorce días continuos, seguido de catorce días ininterrumpidos de</p>		
--	---	--	--

<p>Igualmente, el trabajador laborará jornadas de once horas diarias de 06h00 a 18h00 y de 18h00 a 06h00, todas las cuales serán consideradas como ordinarias y con recargo nocturno según corresponda, manteniendo una hora diaria para su alimentación de 11h30 a 12h30 y de 00h00 a 01h00, respectivamente.</p> <p>Para los cargos operativos rotativos de 24 horas que no hagan uso de su hora de alimentación, PAM EP reconocerá esta hora como suplementaria, previo la presentación de los</p>	<p>descanso compensatorio remunerado.</p> <p>El trabajador laborará jornadas de once horas diarias más una hora de alimentación para lo cual se aplicarán los recargos establecidos en el artículo 55 del Código del Trabajo según corresponda.</p> <p>Para los cargos operativos rotativos de 24 horas, la hora de alimentación será remunerada con los recargos que correspondan.</p>		
--	--	--	--

<p>justificativos requeridos por la normativa interna de la empresa.</p> <p>Para el o los casos de jornadas especiales, las partes acogen en este Contrato Colectivo las modalidades actualmente establecidas en los diferentes campos de PAM EP y aquellas que en el futuro pudiesen pactar por intereses de la empresa.</p> <p>Se exceptúa del cumplimiento de la jornada ordinaria, únicamente el personal que por ley debe laborar una jornada reducida.</p>	<p>Para el o los casos de jornadas especiales, las partes acogen en este Contrato Colectivo las modalidades actualmente establecidas en los diferentes campos de PAM EP y aquellas pudiesen llegar acuerdo entre las partes.</p>		
<p>Art.30.- HORAS SUPLEMENTARIAS, EXTRAORDINARIAS Y/O RECARGOS NOCTURNOS.</p>	<p>Art.30.- HORAS SUPLEMENTARIAS, EXTRAORDINARIAS Y/O RECARGOS NOCTURNOS. -</p>	<p>Art. 55 Código del Trabajo</p>	

<p>- El trabajador podrá laborar horas suplementarias y extraordinarias cuando por necesidad de PAM EP sea requerido, de conformidad con las disposiciones del Código laboral vigente</p> <p>El tiempo de trabajo que exceda de la jornada diaria o semanal en los horarios vigentes o que se establezcan en el futuro y que estén debidamente aprobados, será pagado con los respectivos recargos de ley. Para el pago de las horas suplementarias o extraordinarias se observarán las siguientes reglas:</p>	<p>El trabajador podrá laborar horas suplementarias y extraordinarias cuando por necesidad de PAM EP sea requerido, de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo.</p> <p>El tiempo de trabajo que exceda de la jornada diaria o semanal en los horarios vigentes o que se establezcan en el futuro y que estén debidamente aprobados, será pagado con los respectivos recargos de ley. Para el pago de las horas suplementarias o extraordinarias se observarán las siguientes reglas:</p>		
--	--	--	--

<p>a) Los trabajadores que laboren horas suplementarias, durante el día o hasta las 24 horas, se les pagará el valor correspondiente a cada una de las horas suplementarias laboradas, con un recargo del 50%,</p> <p>b) El personal que labore en días de descanso obligatorio, sábados, domingos, feriados, se le pagará con el ciento por ciento de recargo; se aclara que los sábados, domingos y días feriados</p>	<p>a) Los trabajadores que laboren horas suplementarias, durante el día o hasta las 24 horas, se les pagará el valor correspondiente a cada una de las horas suplementarias laboradas, con un recargo del 50%, con el límite que para el efecto establece el Código del Trabajo.</p> <p>b) El personal que labore en días de descanso obligatorio, sábados, domingos, feriados, se le pagará con el ciento por ciento de recargo; se aclara que los sábados, domingos y días feriados</p>		
---	--	--	--

<p>que laboren durante las jornadas especiales de trabajo, en modalidades establecidas en las distintas unidades, no serán consideradas como jornadas extraordinarias para el pago del ciento por ciento de recargo.</p> <p>c) El personal que por necesidad de PAM EP, deba laborar en doble turno por no presentarse el reemplazo al momento del cambio de turno, percibirá el valor correspondiente a cada una de las horas</p>	<p>que laboren durante las jornadas especiales de trabajo, en modalidades establecidas en las distintas unidades, no serán consideradas como jornadas extraordinarias para el pago del ciento por ciento de recargo.</p> <p>c) El personal que por necesidad de PAM EP, deba laborar en doble turno o permanecer en su lugar de trabajo por no presentarse el reemplazo al momento del cambio de turno, percibirá el valor</p>		
---	--	--	--

<p>trabajadas en el turno adicional con el ciento por ciento de recargo.</p> <p>d) El trabajo en días de descanso podrá ser compensado en tiempo, en relación un día de descanso por un día de trabajo, previo acuerdo con el jefe inmediato, quedando en este caso excluida la posibilidad de cobro por horas extraordinarias.</p>	<p>correspondiente a cada una de las horas trabajadas en el turno adicional con el ciento por ciento de recargo.</p> <p>d) El trabajo en días de descanso podrá ser compensado en tiempo, en relación un día de descanso por un día de trabajo, previo acuerdo con el jefe inmediato.</p>		
<p>Art.31.- DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. - Son días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 65 del Código del Trabajo y los</p>	<p>Art.31.- DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. - Son días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 65 del Código del Trabajo y los</p>	<p>Ley Reformatoria al Código del Trabajo y Ley Orgánica de</p>	

<p>dispuestos mediante leyes y decretos gubernamentales.</p>	<p>dispuestos mediante leyes y decretos gubernamentales.</p> <p>Por la naturaleza de las operaciones de la empresa y al no poder interrumpirse las actividades durante los días de descanso obligatorio por feriado, se deberá designar otro tiempo igual para el descanso compensatorio, el cual trabajador podrá hacer uso previo acuerdo entre empleador y trabajadores.</p>	<p>Servicio Público. R. O.</p>	
<p>Art.32.- VACACIONES. - Debido a lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, y acorde a lo dispuesto por el Directorio de</p>	<p>Art.32.- VACACIONES. - Debido a lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, y acorde a lo dispuesto por el Directorio de</p>	<p>Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.</p>	

<p>PAM EP, todos los trabajadores obreros tendrán derecho a 21 veintiún días calendario de vacaciones una vez cumplido un año de servicio en PAM EP, y, un día adicional por cada año posterior al quinto año de servicio. En ningún caso los días de vacaciones adicionales excederán de nueve días.</p> <p>Para la contabilización de los días adicionales de vacaciones se tomará en cuenta el tiempo de servicio prestado en las empresas que se hayan incorporado a la operación de PAM EP, excepto quienes hayan sido debidamente liquidados por su empleador anterior.</p>	<p>PAM EP, todos los trabajadores obreros tendrán derecho a 21 veintiún días calendario de vacaciones una vez cumplido un año de servicio en PAM EP, y, un día adicional por cada año posterior al quinto año de servicio. En ningún caso los días de vacaciones adicionales excederán de quince días.</p> <p>Para la contabilización de los días adicionales de vacaciones se tomará en cuenta el tiempo de servicio prestado en las empresas que se hayan incorporado a la operación de PAM EP, excepto quienes hayan sido debidamente liquidados por su empleador anterior.</p>	<p>Art. 69 de Código del Trabajo</p>	
--	---	--------------------------------------	--

<p>En caso de que un beneficiario del contrato colectivo que se encuentre en goce de sus vacaciones haya sido considerado para asistir a un curso de capacitación auspiciado por la empresa o sea requerido para realizar actividades en la empresa, previo consentimiento del trabajador, se suspenderá el goce de sus vacaciones, mismas que a pedido del trabajador u obrero serán reanudadas una vez que culmine el curso o las actividades para las cuales fue requerido.</p>	<p>En caso de que un beneficiario del contrato colectivo que se encuentre en goce de sus vacaciones haya sido considerado para asistir a un curso de capacitación auspiciado por la empresa o sea requerido para realizar actividades en la empresa, previo consentimiento del trabajador, se suspenderá el goce de sus vacaciones, mismas que a pedido del trabajador u obrero serán reanudadas una vez que culmine el curso o las actividades para las cuales fue requerido.</p>		
--	--	--	--

<p>Todo trabajador deberá salir cada año de vacaciones para precautelar su integridad física e intelectual y acorde a las necesidades operacionales de la empresa.</p>	<p>Todo trabajador deberá salir cada año de vacaciones para precautelar su integridad física e intelectual y acorde a las necesidades operacionales de la empresa.</p> <p>Cuando se trate de labores técnicas para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, la empresa podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente.</p> <p>En este caso, si el trabajador no llegare a gozar de las vacaciones la terminación de la relación laboral, tendrá derecho a las</p>		
--	---	--	--

	<p>remuneraciones correspondientes a las no gozadas, con el ciento por ciento de recargo.</p>		
<p>ART.33.- PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD. - PAM EP, concederá permisos remunerados a los trabajadores(as), por el presente Contrato Colectivo de conformidad con lo establecido en el Art.152 reformado del Código del Trabajo, esto es:</p> <p>a) La trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración completa de 12 semanas por el nacimiento de su hijo o</p>	<p>ART.33.- PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD. - PAM EP, concederá permisos remunerados a los trabajadores(as), por el presente Contrato Colectivo en los siguientes casos: de conformidad con lo establecido en el Art.152 reformado del Código del Trabajo, esto es:</p> <p>a) La trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración completa de 12 semanas por el nacimiento de su hijo o hija,</p>	<p>Art. 326 y Art. 331, 332 y 333 de Constitución de la República del Ecuador.</p>	

<p>hija, y en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por 10 días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del IESS y a falta de este por otro profesional, en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que se produjo éste.</p> <p>b) En el caso del trabajador padre del recién nacido, tiene derecho a licencia con remuneración por 10 días, cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos</p>	<p>y en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por 10 días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del IESS y a falta de este por otro profesional, en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que se produjo éste.</p> <p>b) En el caso del trabajador padre del recién nacido, tiene derecho a licencia con remuneración por 10 días, cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos</p>		
--	--	--	--

<p>múltiples o por cesárea, se concederá cinco días más adicionales. El trabajador deberá justificar su derecho, con la presentación del documento de acta de nacimiento.</p> <p>c) De igual manera, la Empresa, concederá licencia con remuneración completa tanto a los trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen una enfermedad degenerativa por el tiempo de veinte y cinco días, licencia que servirá para atender los casos</p>	<p>múltiples o por cesárea, se concederá cinco días más adicionales. El trabajador deberá justificar su derecho, con la presentación del documento de acta de nacimiento.</p> <p>c) De igual manera, la Empresa, concederá licencia con remuneración completa tanto a los trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen una enfermedad degenerativa por el tiempo de veinte y cinco días, licencia que servirá para atender los casos de hijas o hijos hospitalizados o con</p>		
--	--	--	--

<p>de hijas o hijos hospitalizados o con patologías degenerativas y que podrán ser tomadas en forma conjunta o alternada, conforme a lo dispuesto en el Art.152.2 del Código Laboral reformado; y,</p> <p>d) En los casos de nacimiento de hija o hijo prematuro o en condiciones de cuidado especial o con enfermedad degenerativa terminal o con grado de discapacidad severa, este permiso para el padre se extenderá</p>	<p>patologías degenerativas y que podrán ser tomadas en forma conjunta o alternada, conforme a lo dispuesto en el Art.152.2 del Código del Trabajo reformado; y,</p> <p>d) En los casos de nacimiento de hija o hijo prematuro o en condiciones de cuidado especial o con enfermedad degenerativa terminal o con grado de discapacidad severa, este permiso para el padre se extenderá conforme los incisos del Art.152 del Código del Trabajo.</p>		
--	--	--	--

<p>conforme los incisos del Art.152 del Código del Trabajo.</p> <p>PAM EP cancelará la remuneración completa a la trabajadora, quien deberá restituir el subsidio de enfermedad, una vez que el IESS le haya acreditado dichos valores.</p>	<p>PAM EP cancelará la remuneración completa a la trabajadora, quien deberá restituir el subsidio de enfermedad, una vez que el IESS le haya acreditado dichos valores.</p>		
<p>Art.34.- LICENCIA Y PERIODO DE LACTANCIA. - La jornada de trabajo de la madre del lactante durará 6 horas hasta que el menor cumpla un año.</p> <p>Exclusivamente para las madres obreras que laboran en los campos de PAM EP, y que su lugar de trabajo sea</p>	<p>Art.34.- LICENCIA Y PERIODO DE LACTANCIA. - La jornada de trabajo de la madre del lactante durará 6 horas hasta que la niña o niño cumpla un año.</p> <p>Exclusivamente para las madres obreras que laboran en los campos de PAM EP, y que su lugar de trabajo sea distinto</p>	<p>Art. 154 y 155 del Código del Trabajo</p>	

<p>distinto al lugar de residencia habitual, en compensación por las horas de lactancia que le corresponde, se le otorgará treinta días calendario adicionales, a partir del siguiente día de culminado el periodo de maternidad. Pudiendo solicitar luego de este periodo, una licencia sin remuneración de acuerdo a la ley.</p>	<p>al lugar de residencia habitual, en compensación por las horas de lactancia que le corresponde, se le otorgará noventa días calendario adicionales, a partir del siguiente día de culminado el periodo de maternidad. Pudiendo solicitar luego de este periodo, una licencia sin remuneración de acuerdo con la ley.</p> <p>Se priorizará de manera especial que la ubicación de lugar de trabajo de la mujer trabajadora que tenga a su cargo niños o niñas de hasta siete años sea lo más cercano a su domicilio, lo cual deberá para el efecto</p>	<p>Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador</p>	
---	--	--	--

	<p>existir los informes y la asistencia técnica necesaria por parte de la trabajadora social de la empresa.</p>		
<p>Art.35.-PERMISOS VARIOS. - PAM EP, concederá permisos remunerados y por lo tanto el trabajador no perderá su derecho a los beneficios que le confiere la ley, en los siguientes casos:</p> <p>a) En caso de permisos médicos por horas se otorgará el tiempo efectivo determinado en el certificado, más el tiempo de traslado desde el lugar donde se realiza la cita médica,</p>	<p>Art.35.- PERMISOS VARIOS. - PAM EP, concederá permisos remunerados y por lo tanto el trabajador no perderá su derecho a los beneficios que le confiere la ley, en los siguientes casos:</p> <p>a) En caso de permisos médicos por horas se otorgará el tiempo efectivo determinado en el certificado, más el tiempo de traslado desde el lugar donde se realiza la cita médica, hasta el lugar de trabajo otorgado por</p>	<p>Art. 178 Código del Trabajo, Art. 69 del Código del Trabajo.</p> <p>Art. 27 literal j) de la LOSEP</p> <p>Art. 27 literal a) de la LOSEP</p>	<p>Las citas pueden ser con cualquier facultativo público o privado.</p>

<p>hasta el lugar de trabajo. Siempre que éstas sean generadas en la Red de Salud pública o en el IESS.</p> <p>b) En caso de permisos para rehabilitación se otorgará el tiempo efectivo determinado en el certificado, más el tiempo de traslado desde el lugar donde se realiza la cita médica, hasta el lugar de trabajo, para el efecto se deberá demostrar la imposibilidad de rehabilitación fuera del horario de trabajo o de su turno de trabajo. Estos</p>	<p>un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.</p> <p>b) En caso de permisos para rehabilitación se otorgará el tiempo efectivo determinado en el certificado, más el tiempo de traslado desde el lugar donde se realiza la cita médica, hasta el lugar de trabajo, para el efecto se deberá demostrar la imposibilidad de rehabilitación fuera del horario de trabajo o de su turno de trabajo. Estos permisos no serán acumulables.</p>		
--	--	--	--

<p>permisos no serán acumulables.</p> <p>c) Hasta tres días de la fecha de fallecimiento registrada en la partida de defunción, por fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador deberá justificar documentadamente este permiso.</p> <p>d) Hasta tres días de suscitado el hecho, por accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de</p>	<p>c) Hasta tres días de la fecha de fallecimiento registrada en la partida de defunción, por fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador deberá justificar documentadamente este permiso.</p> <p>d) Hasta tres días de suscitado el hecho, por accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de</p>		
--	--	--	--

<p>hecho legalmente registrada, hijos y padres que requieran hospitalización, el trabajador deberá justificar documentadamente este permiso.</p> <p>e) Hasta tres días de suscitado el hecho, que afecte gravemente la propiedad o bienes del servidor, que incluye robo de la propiedad, robo o siniestro vehicular, robo de bienes y/o enseres del hogar, incendio, catástrofes naturales y delitos contra los integrantes del núcleo familiar del servidor.</p>	<p>hecho legalmente registrada, hijos y padres, el trabajador deberá justificar documentadamente este permiso.</p> <p>e) Hasta ocho días de suscitado el hecho, que afecte gravemente la propiedad o bienes del trabajador, que incluye robo de la propiedad, robo o siniestro vehicular, robo de bienes y/o enseres del hogar, incendio, catástrofes naturales y delitos contra los integrantes del núcleo</p>		
--	---	--	--

<p>f) Los permisos con cargo a vacaciones, que no estén comprendidos en los literales anteriores, no excederán de 10 días en el año calendario.</p> <p>En los casos señalados en el presente artículo el trabajador deberá justificar su inasistencia conforme lo señala la normativa interna.</p> <p>PAM EP, se reserva el derecho a verificar la existencia y veracidad de cualquiera de estos eventos</p>	<p>familiar del trabajador.</p> <p>f) Los permisos con cargo a vacaciones, que no estén comprendidos en los literales anteriores, no excederán de 15 días en el año calendario.</p> <p>g) Por matrimonio, tres días en total.</p> <p>En los casos señalados en el presente artículo el trabajador deberá justificar su inasistencia conforme lo señala la normativa interna.</p> <p>PAM EP, se reserva el derecho a verificar la existencia y veracidad de cualquiera de estos eventos y los</p>		
---	---	--	--

<p>y los justificativos presentados; de comprobarse falsedad se procederá conforme a la normativa.</p>	<p>justificativos presentados; de comprobarse falsedad se procederá conforme a la normativa, cumpliendo para ello con el debido proceso. Con sujeción a las necesidades del trabajador se podrá conceder licencia sin remuneración hasta por quince días calendario; y, con aprobación de los Gerentes Departamentales.</p>		
<p>ART.36.- PERMISOS PARA EDUCACION. - PAM EP concederá permisos remunerados con la debida justificación y en coordinación con el jefe inmediato de hasta 10 horas semanales, para que los</p>	<p>ART.36.- PERMISOS PARA EDUCACION. - PAM EP concederá permisos remunerados con la debida justificación y en coordinación con el jefe inmediato de hasta 10 horas semanales, para que los trabajadores que no</p>	<p>Art. 224 Código del Trabajo.</p>	

<p>trabajadores que no laboren en campo puedan cursar estudios en nivel secundario o superior, obligándose a las partes a tomar las provisiones necesarias para que no se obstaculice el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa, acorde a lo señalado en la normativa interna correspondiente.</p> <p>Para los trabajadores que realizan jornada de campo que se encuentren en turno, y que requieran cumplir una actividad específica relacionada con sus estudios en nivel secundario, superior o maestría, la empresa concederá permiso</p>	<p>laboren en campo puedan cursar estudios en nivel secundario o superior, obligándose a las partes a tomar las provisiones necesarias para que no se obstaculice el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa, acorde a lo señalado en la normativa interna correspondiente.</p> <p>Para los trabajadores que realizan jornada de campo que se encuentren en turno, y que requieran cumplir una actividad específica relacionada con sus estudios en nivel secundario, superior o maestría, la empresa concederá permiso remunerado de hasta tres días,</p>		
--	---	--	--

<p>remunerado de hasta tres días, previa autorización del jefe inmediato, cumpliendo con el procedimiento establecido para la concesión de permisos; obligándose las partes a tomar las previsiones necesarias para que no se obstaculice el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa.</p> <p>Para el efecto, el beneficiario deberá presentar los respaldos necesarios que acrediten la concesión de dicho permiso; PAM EP se reserva el derecho de solicitar y verificar la veracidad de dichos documentos.</p>	<p>previa autorización del jefe inmediato, cumpliendo con el procedimiento establecido para la concesión de permisos; obligándose las partes a tomar las previsiones necesarias para que no se obstaculice el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa.</p> <p>Para el efecto, el beneficiario deberá presentar los respaldos necesarios que acrediten la concesión de dicho permiso; PAM EP se reserva el derecho de solicitar y verificar la veracidad de dichos documentos.</p>		
---	--	--	--

<p>Art. 37.- PERMISO POR BECAS Y CAPACITACION.- Cuando el trabajador sea beneficiado con una beca o se autofinancie para asistir a un centro de estudios de especialización y/o capacitación en el extranjero, relacionada con las actividades específicas de su función, que teniendo cinco años de actividad laboral y por lo menos dos años de trabajo en la empresa, tendrá licencia con remuneración completa hasta por seis meses y si el evento es mayor a dicho tiempo, se le concederá licencia sin sueldo hasta por diez y ocho meses.</p>	<p>Art. 37.- PERMISO POR BECAS Y CAPACITACION.- Cuando el trabajador sea beneficiado con una beca o se autofinancie para asistir a un centro de estudios de especialización y/o capacitación en el extranjero, relacionada con las actividades específicas de su función, que teniendo cinco años de actividad laboral y por lo menos dos años de trabajo en la empresa, tendrá licencia con remuneración completa hasta por seis meses y si el evento es mayor a dicho tiempo, se le concederá licencia sin sueldo hasta por diez y ocho meses.</p>	<p>Art. 42 Código del Trabajo</p>	
--	--	-----------------------------------	--

<p>El trabajador beneficiario de esta licencia deberá suscribir el respectivo convenio de devengación, en el que se estipule que tendrá la obligación de transmitir y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos, por un lapso igual al doble del periodo de tiempo utilizado.</p> <p>Para el efecto, el beneficiario deberá presentar los respaldos necesarios que acrediten la concesión de dicho permiso; PAM EP se reserva el derecho de solicitar y verificar la veracidad de dichos documentos.</p>	<p>El trabajador beneficiario de esta licencia deberá suscribir el respectivo convenio de devengación, en el que se estipule que tendrá la obligación de transmitir y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos, por un lapso igual al doble del periodo de tiempo utilizado.</p> <p>Para el efecto, el beneficiario deberá presentar los respaldos necesarios que acrediten la concesión de dicho permiso; PAM EP se reserva el derecho de solicitar y verificar la veracidad de dichos documentos.</p>		
<p>Art.38.- PERMISO POR ENFERMEDAD O</p>	<p>Art.38.- PERMISO POR ENFERMEDAD O</p>	<p>Art. 3 literal a) y Art. 107 de la</p>	

<p>ACCIDENTE. - En los casos de enfermedad o accidente, PAM EP concederá al trabajador afectado, permiso por el tiempo establecido en el certificado médico debidamente validado en el IESS, PAM EP cancelará la remuneración completa al trabajador, <i>quien deberá restituir el subsidio de enfermedad, una vez que el IESS le haya acreditado dichos valores.</i></p>	<p>ACCIDENTE. - En los casos de enfermedad o accidente, PAM EP concederá al trabajador afectado, permiso por el tiempo establecido en el certificado médico debidamente validado en el IESS, PAM EP cancelará la remuneración completa al trabajador, <i>quien deberá restituir el subsidio de enfermedad, una vez que el IESS le haya acreditado dichos valores.</i></p> <p>PAM EP pagará el porcentaje restante del subsidio de enfermedad para completar el cien por ciento de la remuneración del trabajador durante el permiso de enfermedad.</p>	<p>Ley de Seguridad Social</p>	
--	--	--------------------------------	--

<p>Art.39.- PERMISO, MOVILIZACION, SUBSISTENCIA Y VIATICOS A DIRIGENTES SINDICALES.- PAM EP concederá permiso remunerado a los miembros del Comité Ejecutivo y sus suplentes que se principalicen, que tuvieren que cumplir comisiones de servicio de la organización; este permiso se concederá hasta por un tiempo de diez (10) días por dirigente en el mes, con un límite de hasta siete (7) dirigentes y previa petición suscrita por el Secretario General y del Secretario Actas del CEPAM dirigida al Gerente de Recursos Humanos de PAM</p>	<p>Art.39.- PERMISO, MOVILIZACION, SUBSISTENCIA Y VIATICOS A DIRIGENTES SINDICALES.- PAM EP concederá permiso remunerado a los miembros del Comité Ejecutivo y sus suplentes que se principalicen, que tuvieren que cumplir comisiones de servicio de la organización; este permiso se concederá hasta por un tiempo de diez (10) días por dirigente en el mes, con un límite de hasta siete (7) dirigentes y previa petición suscrita por el Secretario General y del Secretario Actas del CEPAM dirigida al Gerente de Recursos Humanos de PAM</p>	<p>Decreto Ejecutivo 1701 publicado en el Registro Oficial 592 de 18-may.-2009.</p>	<p>Incluir permisos remunerado de los delegados para la Asamblea General.</p>
---	---	---	---

<p>EP con por lo menos veinte y cuatro horas de anticipación.</p> <p>PAM EP proporcionará a los miembros del Comité Ejecutivo de CEPAM titulares o suplentes que se principalicen, el transporte aéreo de ingreso y salida para que asistan al lugar donde se lleve a cabo la reunión legalmente convocada, siempre y cuando sea en cualquiera de las facilidades propias de la empresa.</p> <p>PAM EP proporcionará el permiso necesario para asistir a las asambleas generales legalmente convocadas por el CEPAM,</p>	<p>EP con por lo menos veinte y cuatro horas de anticipación.</p> <p>PAM EP proporcionará a los miembros del Comité Ejecutivo de CEPAM titulares o suplentes que se principalicen, el transporte aéreo de ingreso y salida para que asistan al lugar donde se lleve a cabo la reunión legalmente convocada, siempre y cuando sea en cualquiera de las facilidades propias de la empresa.</p> <p>PAM EP proporcionará el permiso necesario para asistir a las asambleas generales legalmente convocadas por el CEPAM, hasta dos (02) veces</p>		
--	---	--	--

<p>hasta dos (02) veces por año, a los miembros del Comité Ejecutivo, titulares o suplentes que se principalicen, dentro de las facilidades que posee y garantizando la continuidad de las operaciones de la empresa.</p> <p>Los miembros del Comité Ejecutivo de CEPAM podrán ingresar a campo haciendo uso de las facilidades de la logística de PAM EP previa autorización del Gerente General de PAM EP.</p>	<p>por año, a los miembros del Comité Ejecutivo y a los delegados de la Asamblea General de CEPAM, conforme a los Estatutos vigente, titulares o suplentes que se principalicen, dentro de las facilidades que posee y garantizando la continuidad de las operaciones de la empresa.</p> <p>Los miembros del Comité Ejecutivo de CEPAM podrán ingresar a campo haciendo uso de las facilidades de la logística de PAM EP previa autorización del Gerente General de PAM EP.</p>		
<p>Art.40.- PERMISO ESPECIAL. - PAM EP concederá permiso sin remuneración hasta por</p>	<p>Art.40.- PERMISO ESPECIAL. - PAM EP concederá permiso sin remuneración hasta por treinta días a los trabajadores</p>	<p>Art. 11 numeral 8 de la Constitución</p>	

<p>treinta días a los trabajadores obreros, en caso de privación de la libertad a fin de que se resuelva su situación legal.</p>	<p>obreros, en caso de privación de la libertad a fin de que se resuelva su situación legal</p>	<p>de la República</p>	
	<p>Art....- MULTA POR LA FALTA DEL EJERCICIO AL VOTO EN ELECCIONES DE VOTACIÓN POPULAR. - En el caso de que un trabajador se encuentre en turno de trabajo y por tal motivo no pueda acudir a ejercer su derecho del sufragio, la multa que genere tal incumplimiento será reembolsada el mes subsiguiente de presentado el reclamo a PAMEP.</p>	<p>Art. 220 del Código del Trabajo</p>	

<p>Art.41.- MULTAS Y DESCUENTOS. - PAM EP se compromete a entregar a CEPAM el 100% de las multas que imponga el COPPAM al trabajador obrero, a excepción de las que se generen por contravenir el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial.</p> <p>PAM EP realizará los descuentos por concepto de cuota ordinaria, la señalada en el estatuto de la organización contratante a todos los trabajadores obreros sujetos al Código del Trabajo. Cualquier otro descuento adicional solicitado por CEPAM que</p>	<p>Art.41.- MULTAS Y DESCUENTOS. - PAM EP se compromete a entregar a CEPAM el 100% de las multas que imponga el COPPAM al trabajador obrero, a excepción de las que se generen por contravenir el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial.</p> <p>PAM EP realizará los descuentos por concepto de cuota ordinaria, la señalada en el estatuto de la organización contratante a todos los trabajadores obreros sujetos al Código del Trabajo. Cualquier otro descuento adicional solicitado por CEPAM que esté debidamente autorizado, será</p>	<p>Art. 42 numeral 23 del Código del Trabajo.</p>	
--	--	---	--

<p>esté debidamente autorizado, será entregado al organismo sindical, luego de ser contabilizados en el departamento correspondiente, dentro de los cinco (05) primeros días de cada mes.</p>	<p>entregado al organismo sindical, luego de ser contabilizados en el departamento correspondiente, dentro de los cinco (05) primeros días de cada mes.</p>		
	<p>Art... FONDO DE AHORRO Y CRÉDITO. - La Empresa se obliga a descontar, previa autorización del trabajador, un valor mínimo de 2% de la remuneración mensual unificada de cada trabajador, que labore en PAM EP, para destinarlo al fondo de ahorro y crédito. Estos valores serán entregados a la Caja /</p>	<p>Art. 33 de la Constitución de la República</p>	

	<p>Cooperativa de Ahorro y Crédito del Trabajador de Petroamazonas EP, luego de ser contabilizados en el departamento correspondiente, dentro de los cinco (05) primeros días de cada mes.</p>		
<p>Art.42.- DOTACION DE AGUA PARA CONSUMO. - PAM EP garantiza al personal que labora en los diferentes campos el servicio de agua apta para consumo humano.</p>	<p>Art.42.- DOTACION DE AGUA PARA CONSUMO. - PAM EP garantiza al personal que labora en los diferentes campos el servicio de agua apta para consumo humano. PAM EP entregará Trimestral los resultados de los exámenes bacteriológicos que validen que el agua de los campamentos es</p>	<p>Art. 42 numeral 2 Código del Trabajo</p>	

	apta para el consumo humano.		
Art.43.- ANTICIPO DE REMUNERACIONES. - PAM EP de acuerdo con la capacidad de pago y nivel de endeudamiento del trabajador, concederá anticipos de conformidad a la normativa vigente de la empresa.	Art.43.- ANTICIPO DE REMUNERACIONES. - PAM EP de acuerdo con la capacidad de pago y nivel de endeudamiento del trabajador, concederá anticipos de conformidad a la normativa vigente de la empresa.	Art. 328 de la Constitución de la República	
Art.44.- ROPA DE TRABAJO E IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD. - PAM EP, proporcionará ropa de trabajo y elementos de protección adecuados de acuerdo con la actividad que realiza cada trabajador obrero, previo cumplimiento de las normas estándares	Art.44.- ROPA DE TRABAJO E IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD. - PAM EP, proporcionará ropa de trabajo y elementos de protección adecuados de acuerdo con la actividad que realiza cada trabajador obrero, previo cumplimiento de las normas estándares aplicables para cada uno de ellos, emitida por	Art. 326 Constitución de la República del Ecuador. Art. 539 Código del Trabajo Acuerdo Ministerial No.	

<p>aplicables para cada uno de ellos, emitida por el Departamento de Seguridad Salud y Ambiente de acuerdo con el siguiente detalle:</p> <p>a) ROPA DE TRABAJO. - Para el trabajador obrero que labora en los campos de PAM EP, dos camisas jean manga larga, dos pantalones jean, una chompa impermeable y dos gorras. La ropa de trabajo llevará impreso el logotipo de PAM EP y será entregado dos veces al año.</p>	<p>el Departamento de Seguridad Salud y Ambiente de acuerdo con el siguiente detalle:</p> <p>a) ROPA DE TRABAJO. - Para el trabajador obrero que labora en los campos de PAM EP, dos camisas jean manga larga, dos pantalones jean y una gorra.</p> <p>La ropa de trabajo llevará impreso el logotipo de PAM EP y será entregado dos veces al año.</p> <p>Una vez al año se entregará una</p>	<p>MDT-2015-0054. S.R.O. 491 30-04-2015. Última modificación 4-05-2015.</p>	
--	---	---	--

<p>El monto de adquisición de estas prendas corresponde a un valor de 169 dólares anuales, conforme a lo estipulado por el Ministerio del Trabajo.</p> <p>PAM EP deberá mantener un stock necesario para reposición de prendas por destrucción de las mismas.</p>	<p>chompa impermeable de buena calidad. Para los ayudantes técnicos y operadores dos overoles por año.</p> <p>El monto de adquisición de estas prendas corresponde a un valor establecido en la normativa vigente para el efecto.</p> <p>PAM EP deberá mantener un stock necesario para reposición de prendas por destrucción de las mismas.</p>		
---	--	--	--

<p>b) IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD. - PAM EP otorgará a los trabajadores obreros los implementos de seguridad acorde a la función que desempeña y a las políticas de SSA.</p> <p>c) De acuerdo con los riesgos del trabajo, el Departamento de SSA, evaluará, determinará y especificará, equipos de protección personal que deberán usarse para disminuir las consecuencias en el personal.</p> <p>El uso de equipos e implementos de protección y ropa de trabajo es obligatorio</p>	<p>b) IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD. - PAM EP otorgará a los trabajadores obreros los implementos de seguridad acorde a la función que desempeña y a las políticas de SSA.</p> <p>c) De acuerdo con los riesgos del trabajo, el Departamento de SSA, evaluará, determinará y especificará, equipos de protección personal que deberán usarse para disminuir las consecuencias en el personal.</p>		
--	--	--	--

<p>en horas de trabajo. Su cumplimiento será directamente controlado por los respectivos jefes departamentales, supervisados por el Departamento de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Control Ambiental (SSA).</p>	<p>El uso de equipos e implementos de protección y ropa de trabajo es obligatorio en horas de trabajo. Su cumplimiento será directamente controlado por los respectivos jefes departamentales, supervisados por el Departamento de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Control Ambiental (SSA).</p> <p>La Empresa y CEPAM, conformarán una comisión especial, integrada por tres delegados de cada una de las partes a fin de verificar el procedimiento de adquisición y la calidad de la ropa de trabajo y los</p>		
--	---	--	--

	implementos de seguridad Industrial.		
Art.45.- UNIFORMES. - PAM EP entregará anualmente a los trabajadores amparados por el presente instrumento jurídico, uniformes en el monto de 169 dólares anuales, conforme a lo estipulado por el Ministerio del Trabajo.	Art.45.- UNIFORMES. - PAM EP entregará anualmente a los trabajadores amparados por el presente instrumento jurídico, uniformes por un monto máximo conforme a la normativa vigente para el efecto.	Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. S.R.O. 491 30-04-2015. Última modificación 4-05-2015.	
Art.46.- PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO, ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES E HIGIENE INDUSTRIAL; Y, CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.- PAM EP se obliga a desarrollar una	Art.46.- PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO, ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES E HIGIENE INDUSTRIAL; Y, CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.- PAM EP se obliga a desarrollar una óptima	Art. 347 del Código del Trabajo	

<p>óptima y eficiente política de seguridad en el trabajo, protegiendo íntegramente a los trabajadores de los riesgos y condiciones de trabajo, de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, con los elementos que demanda la técnica moderna; es decir, dotando de equipos de protección apropiados; así mismo, PAM EP, proporcionará, instruirá y adiestrará en el uso de los elementos de protección personal, primeros auxilios, prevención contra incendios y en general todos los aspectos que tienen relación con la seguridad, medicina e higiene del trabajo.</p>	<p>y eficiente política de seguridad y salud en el trabajo, protegiendo íntegramente a los trabajadores de los riesgos y condiciones de trabajo, de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, con los elementos que demanda la técnica moderna; es decir, dotando de equipos de protección apropiados; así mismo, PAM EP, proporcionará, instruirá y adiestrará en el uso de los elementos de protección personal, primeros auxilios, prevención contra incendios y en general todos los aspectos que tienen relación con la seguridad, medicina e higiene del trabajo.</p>		
--	--	--	--

<p>Considerando las condiciones de alto riesgo potencial relacionados con la industria hidrocarburífera a las que están expuestos los trabajadores de la empresa, y dado que la salud es un derecho fundamental de los trabajadores que debe ser preservada como un derecho y una garantía consagrada en la Constitución y Tratados Internacionales; PAM EP con la participación de CEPAM, cumpliendo los procesos de contratación de PAM EP, contratará empresas especializadas en medicina y salud ocupacional e higiene industrial, que den asesoría y tratamiento en medicina preventiva especializada</p>	<p>Considerando las condiciones de alto riesgo potencial relacionados con la industria hidrocarburífera a las que están expuestos los trabajadores de la empresa, y dado que la salud es un derecho fundamental de los trabajadores que debe ser preservada como un derecho y una garantía consagrada en la Constitución y Tratados Internacionales; PAM EP con la participación de CEPAM, cumpliendo los procesos de contratación de PAM EP, contratará empresas especializadas en medicina y salud ocupacional e higiene industrial, que den asesoría y tratamiento en medicina preventiva especializada para</p>		
--	---	--	--

<p>para el sector hidrocarburífero, en gestión de detección y manejo de riesgos y enfermedades profesionales en sus diferentes niveles; detección temprana de enfermedades profesionales, medicina y chequeos preventivos permanentes especializados para el sector, considerando los altos riesgos de la actividad petrolera.</p> <p>De la misma manera PAM EP y CEPAM mantendrán el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, conforme se encuentra señalado en el Art. 14 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y</p>	<p>el sector hidrocarburífero, en gestión de detección y manejo de riesgos y enfermedades profesionales en sus diferentes niveles; detección temprana de enfermedades profesionales, medicina y chequeos preventivos permanentes especializados para el sector, considerando los altos riesgos de la actividad petrolera.</p> <p>De la misma manera PAM EP y CEPAM mantendrán el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, conforme se encuentra señalado en el Art. 14 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento</p>		
---	---	--	--

<p>Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo, creado mediante Decreto Ejecutivo No. 2393 del 13 de noviembre de 1986 y publicado en el Registro Oficial No. 65 de noviembre del mismo año.</p> <p>Los trabajadores por su parte, están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene, determinados en el reglamento antes mencionado y en el Reglamento de Riesgos del IESS. El incumplimiento de las partes al presente artículo y al Reglamento de Seguridad antes mencionado, serán reclamados ante el Comité</p>	<p>del Medio Ambiente del Trabajo, creado mediante Decreto Ejecutivo No. 2393 del 13 de noviembre de 1986 y publicado en el Registro Oficial No. 65 de noviembre del mismo año.</p> <p>Los trabajadores por su parte, están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene, determinados en el reglamento antes mencionado y en el Reglamento de Riesgos del IESS. El incumplimiento de las partes al presente artículo y al Reglamento de Seguridad antes mencionado, serán reclamados ante el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.</p>		
--	---	--	--

<p>de Seguridad e Higiene del Trabajo.</p>			
<p>Art.47.- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO. - El Comité de Seguridad e Higiene del trabajo estará conformado por seis miembros, tres designados por PAM EP y tres designados por CEPAM con sus respectivos suplentes. Las actividades que cumpla el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo serán las que se fijan en el Reglamento de Seguridad constante en el Decreto Ejecutivo 2393, para tal efecto se deberá contar con un profesional en la materia, cuyas funciones son las que se encuentran</p>	<p>Art.47.- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO. - El Comité de Seguridad e Higiene del trabajo estará conformado por seis miembros, tres designados por PAM EP y tres designados por CEPAM con sus respectivos suplentes. Las actividades que cumpla el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo serán las que se fijan en el Reglamento de Seguridad constante en el Decreto Ejecutivo 2393, para tal efecto se deberá contar con un profesional en la materia, cuyas funciones son las que se encuentran señaladas en el numeral 2 del artículo 15 del Reglamento de Seguridad</p>	<p>Art. 2 del Decreto Ejecutivo 2393 Registro Oficial 565 de 17-nov.-1986 Última modificación: 21-feb.-2003.</p>	

<p>señaladas en el numeral 2 del artículo 15 del Reglamento de Seguridad constante en el decreto ejecutivo mencionado.</p> <p>Por otro lado, PAM EP mantendrá en cada uno de sus campos, Subcomités de Seguridad e Higiene del Trabajo designados por las partes en la forma establecida en el inciso anterior.</p> <p>Los miembros del Comité y Subcomités durarán en sus funciones un año.</p> <p>El plazo para la conformación de este Comité y Subcomités será de treinta días subsiguientes a la firma del</p>	<p>constante en el decreto ejecutivo mencionado.</p> <p>Por otro lado, PAM EP mantendrá en cada uno de sus campos, Subcomités de Seguridad e Higiene del Trabajo designados por las partes en la forma establecida en el inciso anterior.</p> <p>Los miembros del Comité y Subcomités durarán en sus funciones un año.</p> <p>El plazo para la conformación de este Comité y Subcomités será de treinta días</p>		
---	--	--	--

<p>presente Instrumento Jurídico.</p>	<p>subsiguientes a la firma del presente Instrumento Jurídico.</p>		
<p>Art.48.- Para el cumplimiento y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo se mantendrá el Comité Obrero Patronal Nacional y Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y Unidades de Seguridad e Higiene del Trabajo en los diferentes campos. Los indicados organismos tienen como finalidad la solución de los problemas que se susciten en el campo de trabajo con un criterio de conciliación y respeto mutuo.</p>	<p>Art.48.- Para el cumplimiento y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo se mantendrá el Comité Obrero Patronal Nacional y Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y Unidades de Seguridad e Higiene del Trabajo en los diferentes campos. Los indicados organismos tienen como finalidad la solución de los problemas que se susciten en el campo de trabajo con un criterio de conciliación y respeto mutuo.</p>	<p>Art. 326 de la Constitución de la República Decreto Ejecutivo 2393 Registro Oficial 565 de 17-nov.-1986 Última modificación: 21-feb.-2003.</p>	
<p>Art.49.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ OBRERO</p>	<p>Art.49.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ OBRERO</p>	<p>Art. 326 de la Constitución</p>	

<p>PATRONAL. - Se constituye el Comité Obrero Patronal de PETROAMAZONAS EP (COPPAM), con sede principal en la ciudad de Quito y jurisdicción nacional. Su funcionamiento será regulado a través del respectivo reglamento.</p>	<p>PATRONAL. - Se constituye el Comité Obrero Patronal de PETROAMAZONAS EP (COPPAM), con sede principal en la ciudad de Quito y jurisdicción nacional. Su funcionamiento será regulado a través del respectivo reglamento, el cual podrá ser modificado de común acuerdo entre las partes.</p>	<p>de la República. Art. 42 numeral 26 del Código del Trabajo</p>	
<p>Art.50.- BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN. - Cuando un trabajador se acoja a la jubilación del IESS y así lo informare a la empresa, PAM EP pagará una bonificación de siete salarios básicos unificados del trabajador privado en general, por cada año de</p>	<p>Art.50.- BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN. - Cuando un trabajador se acoja a la jubilación del IESS y así lo informare a la empresa, PAM EP pagará una bonificación de siete salarios básicos unificados del trabajador privado en general, por cada año de servicio, con el límite de</p>	<p>Art. 2 del Mandato Constituyente 2 Art. 2 Mandato Constituyente 2 Registro Oficial Suplemento 261 de 28-</p>	

<p>servicio, con el límite de hasta 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general.</p>	<p>hasta 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general.</p>	<p>ene.-2008 Última modificación: 20-abr.-2015</p>	
<p>Art.51.- JUBILACIÓN PATRONAL. - PAM EP, reconocerá la jubilación patronal establecida en el Código del Trabajo vigente.</p> <p>Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto</p>	<p>Art.51.- JUBILACIÓN PATRONAL. - PAM EP, reconocerá la jubilación patronal establecida en el Código del Trabajo vigente.</p> <p>Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto</p>	<p>Art. 216 del Código del Trabajo</p> <p>Decreto Ejecutivo 1701 Registro Oficial 592 de 18 de mayo de 2009</p>	

<p>Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:</p> <p>a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,</p> <p>b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los</p>	<p>Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:</p> <p>a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,</p> <p>b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco</p>		
---	---	--	--

<p>cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.</p> <p>2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US\$30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 20) mensuales, si es</p>	<p>últimos años, multiplicada por los años de servicio.</p> <p>2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US\$30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.</p>		
--	--	--	--

<p>beneficiario de doble jubilación.</p> <p>3. Siempre que PAM EP cuente con el respectivo presupuesto, el trabajador jubilado podrá requerir de su empleador el pago del fondo global correspondiente a la Jubilación Patronal sobre la base del cálculo matemático actuarial.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por</p>	<p>3. Siempre que PAM EP cuente con el respectivo presupuesto, el trabajador jubilado podrá requerir de su empleador el pago del fondo global correspondiente a la Jubilación Patronal sobre la base del cálculo matemático actuarial.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por</p>		
--	---	--	--

<p>ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.</p> <p>El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,</p> <p>4. En caso de liquidación o prelación de créditos,</p>	<p>ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.</p> <p>El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,</p> <p>4. En caso de liquidación o prelación de créditos,</p>		
---	---	--	--

<p>quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.</p> <p>A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total</p>	<p>quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.</p> <p>A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere</p>		
---	---	--	--

<p>que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.</p> <p>En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.</p> <p>Para efecto de establecer el tiempo de servicio para la jubilación patronal, se</p>	<p>depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.</p> <p>En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.</p> <p>Para efecto de establecer el tiempo de servicio para la jubilación patronal, se tomará en cuenta el</p>		
--	--	--	--

<p>tomará en cuenta el tiempo del servicio prestado a la Gerencia de Exploración y Producción, Gerencia de Gas, la Unidad de Aviación de PEC EP y en las empresas que se hayan incorporado a la operación en razón de proceso de caducidad de contrato y transferencia de operaciones al Estado, siempre y cuando no hayan sido liquidados.</p>	<p>tiempo del servicio prestado a la Gerencia de Exploración y Producción, Gerencia de Gas, la Unidad de Aviación de PEC EP y en las empresas que se hayan incorporado a la operación en razón de proceso de caducidad de contrato y transferencia de operaciones al Estado, siempre y cuando no hayan sido liquidados.</p> <p>También se reconocerá el derecho a recibir la jubilación patronal siempre que se cumpla con lo establecido en el</p>		
---	--	--	--

	<p>artículo 1.1.1.5 del Decreto Ejecutivo 1701 publicado en el Registro Oficial 592 de 18-may.-2009.</p>		
<p>Art.52.- PROTECCION A LA JUBILACIÓN PATRONAL. - Para el caso de que por ley o a través de norma jurídica válida se decidiere la inexistencia o la eliminación de la jubilación patronal, para los trabajadores que, teniendo más de 20 años de servicio a esa fecha, PAM EP cancelará dicho beneficio mediante pago acumulado y por una sola vez, por un monto de una remuneración por cada año de servicio, el mismo que no excederá de 210 salarios básicos unificados del trabajador</p>	<p>Art.52.- PROTECCION A LA JUBILACIÓN PATRONAL. - Para el caso de que por ley o a través de norma jurídica válida se decidiere la inexistencia o la eliminación de la jubilación patronal, para los trabajadores que, teniendo más de 20 años de servicio a esa fecha, PAM EP cancelará dicho beneficio mediante pago acumulado y por una sola vez, por un monto de una remuneración por cada año de servicio, el mismo que no excederá de 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general. Este valor se entregará al</p>	<p>Art. 188 y 216 del Código del Trabajo</p>	

<p>privado en general. Este valor se entregará al trabajador cuando cese de sus funciones.</p> <p>Si no se elimina el beneficio de jubilación patronal, ni se modifica su fórmula de cálculo, se aplicará lo que determine la normativa vigente.</p>	<p>trabajador cuando cese de sus funciones.</p> <p>Si no se elimina el beneficio de jubilación patronal, ni se modifica su fórmula de cálculo, se aplicará lo que determine la normativa vigente.</p>		
<p>Art.53.- BONIFICACION POR RETIRO VOLUNTARIO. - El trabajador que haya cumplido al menos un año en la empresa, que decida retirarse voluntariamente, la empresa le reconocerá el equivalente a siete salarios básicos unificados del trabajador privado en</p>	<p>Art.53.- BONIFICACION POR RETIRO VOLUNTARIO. - El trabajador que haya cumplido al menos un año en la empresa, que decida retirarse voluntariamente, la empresa le reconocerá el equivalente a siete salarios básicos unificados del trabajador privado en general, por cada año de servicio prestado, más</p>	<p>Art. 2 Mandato Constituyente 2 Registro Oficial Suplemento 261 de 28-ene.-2008 Última modificación: 20-abr.-2015</p>	

<p>general, por cada año de servicio prestado, más los derechos adquiridos, valor que no podrá exceder a 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general.</p> <p>Este beneficio excluye a quienes se acojan a la bonificación por jubilación establecida en el artículo 50 de este instrumento jurídico.</p>	<p>los derechos adquiridos, valor que no podrá exceder a 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general.</p> <p>Este beneficio excluye a quienes se acojan a la bonificación por jubilación establecida en el artículo 50 de este instrumento jurídico.</p>		
<p>Art. 54.- DERECHOS DE ASOCIACIÓN. - PAM EP garantiza conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes, la libertad sindical, los derechos de reunión y expresión que tiene la organización laboral para realizar su propaganda</p>	<p>Art. 54.- DERECHOS DE ASOCIACIÓN. - PAM EP garantiza conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes, la libertad sindical, los derechos de reunión y expresión que tiene la organización laboral para realizar su propaganda interna, dentro de los locales de trabajo</p>		

<p>interna, dentro de los locales de trabajo y dentro o fuera de las horas laborales. La propaganda sindical, no podrá interferir con el desarrollo normal de las actividades de la empresa, ni atentará contra la buena honra de las personas; y, en todo caso, deberá respetarse lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>PAM EP, por ningún motivo interferirá o conculcará el derecho de libre desenvolvimiento de las actividades sindicales.</p> <p>Por último, PAM EP y los trabajadores se someten al cabal cumplimiento de las</p>	<p>y dentro o fuera de las horas laborales. La propaganda sindical, no podrá interferir con el desarrollo normal de las actividades de la empresa, ni atentará contra la buena honra de las personas; y, en todo caso, deberá respetarse lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>PAM EP, por ningún motivo interferirá o conculcará el derecho de libre desenvolvimiento de las actividades sindicales.</p> <p>Por último, PAM EP y los trabajadores se someten al cabal cumplimiento de las</p>		
--	--	--	--

<p>disposiciones de este Contrato Colectivo.</p>	<p>disposiciones de este Contrato Colectivo.</p>		
<p>Art.55.- CONTESTACION DE CORRESPONDENCIA. - Cada una de las partes se obliga a contestar por escrito toda correspondencia que reciba de la otra, dentro del término de diez días.</p>	<p>Art.55.- CONTESTACION DE CORRESPONDENCIA. - Cada una de las partes se obliga a contestar por escrito toda correspondencia que reciba de la otra, dentro del término de diez días.</p>		
<p>Art. 56.- FONDOS CEPAM. - Los beneficios dinerarios producto de la autogestión de CEPAM; las aportaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados; los activos; y demás fondos de la Organización, pertenecen exclusivamente a sus afiliados. Éstos no podrán ser retenidos, decomisados, incautados o cualquier figura similar.</p>	<p>Art. 56.- FONDOS CEPAM. - Los beneficios dinerarios producto de la autogestión de CEPAM; las aportaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados; los activos; y demás fondos de la Organización, le pertenecen exclusivamente a la misma. a sus afiliados. Éstos no podrán ser retenidos, decomisados, incautados o cualquier figura similar.</p>		

<p>Disposiciones Generales PRIMERA. - BENEFICIOS. - Si durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se expidieren leyes o reformas legales con mayores beneficios que los convenidos en este Instrumento, se aplicarán solo los que sean más favorables a los trabajadores.</p>	<p>Disposiciones Generales PRIMERA. - BENEFICIOS. - Si durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se expidieren leyes o reformas legales con mayores beneficios que los convenidos en este Instrumento, se aplicarán solo los que sean más favorables a los trabajadores, conforme al principio de progresividad y no regresividad.</p>		
<p>SEGUNDA. - PRINCIPIO DE APLICACIÓN FAVORABLE. - En caso de duda sobre el alcance de las normas constitucionales, legales y reglamentarias en materia laboral, se las interpretará en el sentido</p>	<p>SEGUNDA. - PRINCIPIO DE APLICACIÓN FAVORABLE. - En caso de duda sobre el alcance de las normas constitucionales, legales y reglamentarias en materia laboral, se las interpretará en el sentido más favorable a los</p>		

<p>más favorable a los trabajadores, conforme estipula el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución de la República.</p>	<p>trabajadores, conforme establece el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución de la República.</p>		
<p>TERCERA. - CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS DE LEY. - PAM EP se obliga a reconocer a favor de sus trabajadores todas las obligaciones que por ley se crearen o modificaren.</p>	<p>TERCERA. - CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS DE LEY. - PAM EP se obliga a reconocer a favor de sus trabajadores todas las obligaciones que por ley se crearen o modificaren posterior a la suscripción del presente instrumento.</p>		
<p>CUARTA. - ROL DE PAGOS. - PAM EP se compromete a entregar a cada trabajador obrero que solicite su respectivo rol de pagos, debidamente certificado.</p>	<p>CUARTA. - ROL DE PAGOS. - PAM EP se compromete a entregar a cada trabajador obrero que solicite su respectivo rol de pagos, debidamente certificado.</p>		

<p>QUINTA. - DIFUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. - PAM EP en el plazo máximo de noventa (90) días luego de la suscripción del presente contrato se compromete a realizar la difusión del mismo; sin perjuicio de su difusión por los diferentes canales de comunicación disponibles en PAM EP.</p>	<p>QUINTA. - DIFUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. - PAM EP en el plazo máximo de noventa (90) días luego de la suscripción del presente contrato se compromete a realizar la difusión del mismo; sin perjuicio de su difusión por los diferentes canales de comunicación disponibles en PAM EP.</p>		
<p>SEXTA. - Una vez realizada la calificación de servidores públicos y obreros por parte del Ministerio del Trabajo, el CEPAM representará a todo el personal de la empresa que sean calificados como obreros; por consiguiente, el beneficio del presente Contrato Colectivo será únicamente para el personal</p>	<p>SEXTA. - El CEPAM representará a todo el personal de la empresa que sean calificados como obreros; por consiguiente, el beneficio del presente Contrato Colectivo será únicamente para el personal de PAM EP calificado como “obrero” conforme la declaración final emitida por el Ministerio del Trabajo.</p>		

<p>de PAM EP calificado como “obrero” conforme la declaración final emitida por el Ministerio del Trabajo.</p>			
<p>Disposiciones Transitorias PRIMERA. - PAM EP y CEPAM, en el término de treinta (30) días contados a partir de la suscripción de este contrato, acordarán y celebrarán el respectivo reglamento de funcionamiento del COPPAM.</p> <p>Forma parte del presente Contrato Colectivo, el dictamen presupuestario favorable, emitido por el Ministerio de Finanzas MEDIANTE OFICIO NRO. MEF-SRF-2018-0022-O, del 10 de enero del 2018,</p>	<p>Disposiciones Transitorias PRIMERA. - PAM EP y CEPAM, en el término de treinta (30) días contados a partir de la suscripción de este contrato, acordarán y celebrarán la reforma al reglamento de funcionamiento del COPPAM.</p>		

<p>suscrito por el Ing. Juan Gabriel Iza Borja, Subsecretario de Relaciones Fiscales.</p>			
	<p>Segunda. - Los trabajadores que no cumplan con los requisitos mínimos para ser considerados dentro del plan de carrera mantendrán su cargo y remuneración hasta que cumplan con los perfiles para ser incluidos en el Plan de carrera.</p>		
<p>Por constancia, las partes suscriben el presente instrumento en tres ejemplares de igual valor en Esmeraldas, a los 10 días del mes de enero de 2018.</p>	<p>Por constancia, las partes suscriben el presente instrumento en tres ejemplares de igual valor en, a los ... días del mes de ... de</p>		

RESUMEN COMPARATIVO BORRADOR PROPUESTA SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO VS. PRIMER CONTRATO COLECTIVO

PRIMER CONTRATO COLECTIVO	Con Cambios	Sin cambios	REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO	Ventaja Igual
CAPÍTULO I DISPOSICIONES FUNDAMENTALES				
Art. 1.- Objeto Fundamental		X		Igual
Art. 2.- Definiciones	X		Se incluye que la empresa será la figura que se encuentre vigente para cuando se celebre el Contrato Colectivo.	Ventaja
Art. 3.- Domicilio Legal de la Empresa		X		Igual
Art. 4.- Compromiso de la Empresa	X		Precisión jurídica en relación con el silencio administrativo establecido en el Código Orgánico Administrativo.	Ventaja

INTERPRETACIÓN: *TACHADO - ELIMINADO*

CAMBIO – AGREGADO O MODIFICADO

CAPITULO II AMPARO, VIGENCIA, RECONOCIMIENTO				
Art. 5.- Amparo del Contrato Colectivo de Trabajo y Exclusiones y Cumplimiento	X		Se incluye que el amparo del Contrato Colectivo será también para aquellos que en el futuro adquieran la calidad de obreros.	Ventaja
Art. 6.- Número de Trabajadores	X		Es necesario precisar el número de trabajadores.	Igual
Art. 7.- Reconocimiento a la Organización de Trabajadores	X		Precisión jurídica para incluir a la normativa nacional e internacional del trabajo.	Ventaja
Art. 8.- Relaciones Obrero-Patronales	X		El visto bueno del trabajador a la empresa se tramitará también previamente ante el Comité Obrero Patronal.	Ventaja
Art. 9.- Vigencia y Renovación del Contrato Colectivo	X		Se propone que la renovación del Contrato Colectivo sea a los tres años de esta manera ampliar la	Ventaja

			estabilidad de este en beneficio de los trabajadores.	
Art. 10.- Verificación y Cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo	X		Se incluye que la verificación del cumplimiento de ser el caso ante las instancias administrativas y judiciales respectivas.	Ventaja
Art. 11.- Subrogación Parcial o Total de Derechos		X		Igual
CAPITULO III INDEMNIZACIÓN				
Art. 12.- Estabilidad	X		Se plantea incrementar la estabilidad a 4 años y sin condición de evaluación.	Ventaja
Art. 13.- Indemnización	X		El pago establecido en el literal b) del presente artículo, no aplica en caso de renuncia, desahucio y/o visto bueno del empleador al trabajador, esta precisión es	Ventaja

			importante, a fin de proteger los derechos de los trabajadores.	
Art....- Garantía de los Derechos Colectivos	X		Garantía en favor de los trabajadores que han recibido la calificación del régimen laboral y pasen a estar regulados por las leyes de la administración pública mantendrán los derechos del presente Contrato Colectivo.	Ventaja
Art. 14.- Indemnización por Despido a los Dirigentes del Comité de Empresa	X		Inclusión de la protección por despido Ineficaz incluida en la Ley Orgánica de Justicia Laboral.	Ventaja
Art....- Acoso Laboral	X		Se incluye la regulación del Acoso Laboral a fin de garantizar la dignidad de los trabajadores y la	Ventaja

			prevención de la armonía en las relaciones laborales	
CAPÍTULO IV REMUNERACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES				
Art. 15.- Remuneraciones	X		Se mantiene igual con una precisión jurídica respecto de la participación de CEPAM	Ventaja
Art....- Plan de Carrera	X		Se incluye el Plan de carrera a fin de garantizar la oportunidad de ascenso y promoción de los trabajadores en igualdad de condiciones	Ventaja
Art...- Respeto al Cargo y Ocupación	X		Se respetarán los cargos y ocupación de cada uno de los trabajadores en el marco del cumplimiento de los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad,	Ventaja

			lo cual está contemplado en el art. 192 del Código del Trabajo	
Art. 16.- Subsidio Familiar		X		Igual
Art. 17.- Subsidio de Antigüedad		X		Igual
Art. 18.- Servicio de Alimentación	X		Se garantiza el servicio de alimentación de manera general tanto en las áreas operativas y campamentos	Ventaja
Art. 19.- Transporte	X		Se incorpora que la empresa brindará el servicio de transporte terrestre colectivo a los trabajadores desde un sitio cercano a su residencia hasta su lugar de trabajo y viceversa y de los campamentos a los lugares de trabajo y viceversa conforme a la	Ventaja

			ley y más normativa interna vigente en la materia.	
Art. 20.- Servicio de Comisariato		X		Igual
Art. 21.- Seguro de Vida		X		Igual
Art....- Seguro para enfermedades catastróficas	X		Se plantea incorporar el derecho de contar con un seguro contra enfermedades catastróficas dado que es necesario prevenir y dar cuenta de la realidad que ofrecen las estadísticas de enfermedades que existe en la empresa.	Ventaja
Art. 22.- Asistencia Médica		X		Igual
Art. Servicio Médico Ocupacional		X		Igual

Art. 24.- Servicio de Guardería		X		Igual
Art. 25.- Servicio Social	X		PAM EP realizará valoraciones psicológicas obligatorias a los obreros por medio de profesionales especializados, a fin de establecer un adecuado diagnóstico respecto de su condición psicosocial.	Ventaja
Art....- Registro de Trabajadores	X		PAM EP llevará un registro de trabajadores detallado mucho más completo que establece en Código del Trabajo, respecto al número de hijos, enfermedades, condición de salud.	Ventaja
Art. 26.- Ingreso de Personal		X		Igual

<p>Art. 27.- Subrogación y Encargo</p>	<p>X</p>		<p>Se aclara la diferencia entre Encargos y Subrogaciones. Que se respete el pago de Subrogaciones a lo que corresponde según la LOEP.</p>	<p>Ventaja</p>
<p>Art....- Protección al encargo</p>	<p>X</p>		<p>Se incorpora la protección y reconocimiento del derecho a los trabajadores que tienen un encargo respecto de que su experiencia y valoración se la reconocerá al cien por ciento para la aportación de las evaluaciones.</p>	<p>Ventaja</p>
<p>Art. 28.- Reubicación por accidente o enfermedad</p>	<p>X</p>		<p>La vulneración de este derecho se considerará despido intempestivo y de mayor protección a los trabajadores. PAM EP priorizará de manera especial que la ubicación del lugar de trabajo de la madre</p>	<p>Ventaja</p>

			obrero que tenga a hijos de hasta siete años	
CAPITULO VI JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y OTROS BENEFICIOS				
Ar. 29.- Jornadas y Horarios	X		Se establece el horario de 08h00 a 17h00, en los cuales se incluye una hora para la alimentación de 12h30 a 13h30, la misma que será remunerada. En los campos de PAM EP, se mantendrán las jornadas especiales aprobadas por el Ministerio de Trabajo. Hora de Alimentación remunerada, mejor estructurado el texto.	Ventaja
Art. 30.- Horas Suplementarias,	X		Precisiones jurídicas para garantizar el pago justo por las jornadas de trabajo	Ventaja

Extraordinarias y/o recargos nocturnos				
Art. 31.- Días de Descanso Obligatorio	X		Por la naturaleza de las operaciones de la empresa y al no poder interrumpirse las actividades durante los días de descanso obligatorio por feriado, se deberá designar otro tiempo igual para el descanso compensatorio, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.	Ventaja
Art. 32.- Vacaciones	X		Los días de vacaciones adicionales se extenderá de nueve a quince días.	Ventaja
Art. 33.- Permisos por maternidad y paternidad		X		Igual

<p>Art. 34.- Licencia y Periodo de Lactancia</p>	<p>X</p>		<p>Se priorizará de manera especial que la ubicación de lugar de trabajo de la mujer trabajadora que tenga a su cargo niños o niñas de hasta siete años sea lo más cercano a su domicilio</p>	<p>Ventaja</p>
<p>Art. 35.- Permisos Varios</p>	<p>X</p>		<p>En el caso de accidente o enfermedad grave cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente registrada, hijos y padres sin que sea necesario la hospitalización. Ocho días por afectación grave a la propiedad o bienes del trabajador. Se incluye el permiso de 3 días por matrimonio.</p>	<p>Ventaja</p>
<p>Art. 36.- Permisos para Educación</p>		<p>X</p>		<p>Igual</p>

Art. 37.- Permisos por becas y capacitación		X		Igual
Art. 38.- Permiso por enfermedad o accidente	X		PAM EP pagará el porcentaje restante del subsidio de enfermedad para completar el cien por ciento de la remuneración del trabajador durante el permiso de enfermedad.	Ventaja
Art. 39.- Permiso, Movilización, subsistencia y viáticos a Dirigentes		X		Igual
Art. 40.- Permiso Especial		X		Igual
Art.....- Multa por la falta de ejercicio al voto en elecciones populares	X		Se incluye un beneficio al trabajador que no puede cumplir el ejercicio al derecho al sufragio que	Ventaja

			la Empresa reembolse la multa si está en turno de trabajo.	
Art. 41.- Multas y Descuentos		X		Igual
Art....- Fondo de Ahorro y Crédito	X		Se incluye el derecho de la institucionalización del fondo de ahorro y crédito para los trabajadores petroleros	Ventaja
Art. 42.- Dotación de agua para consumo	X		PAM EP entregará Trimestralmente los resultados de los exámenes bacteriológicos que validen que el agua de los campamentos es apta para el consumo humano.	Ventaja
Art. 43.- Anticipo de Remuneraciones		X		Igual

<p>Art. 44.- Ropa de Trabajo e Implementos de Seguridad</p>	<p>X</p>		<p>La Empresa y CEPAM, conformarán una comisión especial, integrada por tres delegados de cada una de las partes a fin de verificar el procedimiento de adquisición y la calidad de la ropa de trabajo y los implementos de seguridad Industrial.</p>	<p>Ventaja</p>
<p>Art. 45.- Uniformes</p>		<p>X</p>		<p>Igual</p>
<p>Art. 46.- Prevención de Riesgos de Trabajo, accidentes, enfermedades profesionales e Higiene Industrial; y, Cumplimiento de las normas de Seguridad Industrial</p>	<p>X</p>		<p>La prevención de los riesgos laborales en este caso también incluye la salud de los trabajadores</p>	<p>Ventaja</p>

Art. 47.- Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo		X		Igual
CAPITULO VIII ORGANISMO PARA EL CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO				
Art. 48.- Cumplimiento y aplicación del Contrato Colectivo		X		Igual
Art. 49.- Constitución y Funcionamiento del Comité Obrero Patronal	X		El respectivo reglamento, el cual podrá ser modificado de común acuerdo entre las partes.	Ventaja
CAPITULO IX JUBILACIÓN, SEPARACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHOS DE ASOCIACIÓN				
Art. 50.- Bonificación por Jubilación		X		Igual

Art. 51.- Jubilación Patronal	X		También se reconocerá el derecho a recibir la jubilación patronal siempre que se cumpla con lo establecido en el artículo 1.1.1.5 del Decreto Ejecutivo 1701 publicado en el Registro Oficial 592 de 18-may.-2009.	Ventaja
Art. 52.- Protección a la Jubilación Patronal		X		Igual
Art. 53.- Bonificación por Retiro Voluntario		X		Igual
Art. 54.- Derechos de Asociación		X		Igual
Art. 55.- Contestación de Correspondencia		X		Igual
Art. 56.- Fondos CEPAM		X		Igual

DISPOSICIONES GENERALES

INTERPRETACIÓN: *TACHADO - ELIMINADO*

CAMBIO – AGREGADO O MODIFICADO

Primera. Beneficios	X		Se incluye los principios de progresividad y no regresividad	Ventaja
Segunda. Principio de Aplicación Favorable		X		
Tercera. Cumplimiento de Beneficios de Ley		X		
Cuarta. Rol de Pagos		X		
Quinta. Difusión del Contrato Colectivo		X		
Sexta.		X		

**ANÁLISIS GLOBAL
REVISION CONTRATO
COLECTIVO**

Artículos

IGUAL	41,0%	28
VENTAJAS	59,0%	38
TOTAL, ANÁLISIS	100,0%	66

Ventajas de la Revisión del
Contrato Colectivo
PAM EP - CEPAM

