

## REPÚBLICA DEL ECUADOR

Dentro de la Reclamación de Proyecto de Vigésimo Quinto Contrato Colectivo presentado por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL**, en contra de su empleadora **UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL**, se ha dictado lo siguiente:

**TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**- En la ciudad de Guayaquil a los veinte días del mes de agosto del año dos mil veinticuatro, siendo las quince horas, en el Despacho de la Dirección Regional de Trabajo, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, presidido por el Abg. Francisco Reyes García, en su calidad de Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje; Abg. Pedro Vicente Báez Merchán y Abg. Segundo Pedro López Polit, en sus calidades de vocales designados por la parte de la actora; Dr. Víctor Manuel Carrión Varas y Abg. Carlos Luis Sandoval Villamar, en sus calidades de vocales designados por la parte demandada.- Actuando como secretaria del tribunal la Abg. Sonia Muñoz Valencia.- En este estado, por secretaría se procede a dar lectura al escrito registrado como documento N° MDT-DRTSPG-2024-25961-E, de fecha 16 de julio de 2024, a través del cual, la parte actora solicita aclaración y ampliación del fallo de fecha 28 de febrero de 2024.- En este estado, y conocido por este tribunal el referido escrito, se pronuncia al respecto: **Vistos:** El Sindicato de Empleados de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, presentó dentro de término legal, el recurso de aclaración y ampliación sobre la Resolución del Laudo Arbitral, dictado el 12 de julio del 2024; el mismo que se corrió traslado a la contraparte sin contestarlo. En virtud de lo anotado, a pesar de la motivación suficiente, se la amplía y se la aclara en los puntos señalados por el recurrente. Para resolver se considera lo siguiente: **Primero:** El recurrente pide al Presidente y miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje: *que se aclare, si la resolución se funda en una revisión forzosa del Contrato Colectivo o es el resultado de un análisis de las pruebas aportadas por las partes litigantes; aclarar bajo qué criterio y fundamento se determina el número de trabajadores beneficiarios del contrato colectivo, en 189 afiliados al sindicato; ampliar la resolución respecto de las circunstancias legales y constitucionales que motivaron que la estabilidad de los trabajadores se vea afectada respecto de la rebaja de remuneraciones ante su afectación y limitación de la garantía de estabilidad, contenida en la cláusula sexta del Proyecto del XXV contrato colectivo; ampliar la resolución en la cláusula décima tercera del Proyecto de Contrato Colectivo XXV de aumentar en \$2,50 el incremento de las remuneraciones para los años 2023, 2024, respecto que bajo qué criterio técnico o estudio se resolvió dicho incremento, respecto al alto costo de la vida; ampliar lo resuelto en la cláusula décima cuarta del proyecto del XXV Contrato Colectivo, respecto a la eliminación del Bono del Libro, bajo qué criterio, se resolvió la limitación e impedimento de la cultura de los trabajadores; ampliar lo resuelto en la cláusula décima séptima, respecto a la reducción del subsidio de antigüedad de 38 a 25 años, bajo qué criterio y estudio se lo realizó; aclarar lo resuelto en la cláusula décima octavo del Proyecto 25 Contrato Colectivo, en lo que respecta a la eliminación de la Bonificación por cumplir años de servicios, bajo qué criterio, análisis se lo realizó; aclarar lo resuelto en la cláusula décima novena del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a la eliminación del pago de la*

*Bonificación del mes de mayo, bajo qué criterio, análisis o estudio; aclarar y ampliar bajo qué criterio o fundamento se resolvió eliminar lo establecido en la cláusula vigésima del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a las Bonificaciones Especiales; aclarar lo resuelto en la cláusula vigésima segunda del Proyecto del XXV contrato Colectivo, respecto a la eliminación del Bono por vacaciones; ampliar lo resuelto en la cláusula vigésima cuarta del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a la exclusión de la ayuda por fallecimiento de padre, madre, cónyuge y hermanos con discapacidad; aclarar lo resuelto en la cláusula vigésima octava del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a la limitación y reducción de la ayuda deportiva, para fomento del deporte y recreación, así como lo resuelto en cuanto a la eliminación de la ayuda con otros gremio sindicales y ayuda para el pago de secretario del gremio; ampliar lo resuelto en la cláusula trigésima cuarta del Proyecto del XXV Contrato Colectivo, respecto a la garantía de dirigentes sindicales, en relación a la indemnización especial; ampliar lo resuelto en la cláusula cuadragésima tercer del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a la cesión del derecho de estudio a la familia, así como el acceso a la educación básica de nuestra familia, afectando el derecho constitucional a la educación de los niños, niñas y adolescentes, declarados constitucionalmente grupos vulnerables; y, ampliar y aclarar lo resuelto en la cláusula cuadragésima cuarta del Proyecto de XXV Contrato Colectivo respecto a las Bonificaciones Especiales, por jubilación patronal a los 25 años y 30 años. **Segundo:** Es importante establecer en una línea argumentativa, los problemas jurídicos y el desarrollo de cada uno para llegar a la decisión sobre los puntos que se han solicitado se aclare y se amplíe; y se lo hace de la siguiente forma:*

### **2.1. Antecedentes fácticos:**

- 2.1.1.** El Sindicato propuso el Proyecto de Contrato Colectivo Vigésimo Quinto, siguiendo el trámite acorde al art. 224 del Código del Trabajo (CT), al no arribar a un acuerdo con la Empleadora en la fase de mediación obligatoria.
- 2.1.2.** El Sindicato accionó la reclamación del mencionado Proyecto del Contrato Colectivo 25, ante el Director Regional de Trabajo de Guayaquil, conforme el art. 226 CT, agregando el Proyecto del Contrato Colectivo 25; conformándose el Tribunal de Conciliación y Arbitraje con arreglo al art. 225 ib.. Anunció e incorporó prueba documental: el Proyecto del XXV Contrato Colectivo; Acta de Asamblea General que aprueba el Proyecto del XXV Contrato Colectivo; copia certificada de notificación a la empleadora del 25 Contrato Colectivo; y anunció y practicó prueba testimonial.
- 2.1.3.** La Universidad ejerciendo su derecho de contradicción, contestó a la reclamación conforme al art. 228 CT, manifestando, estar en desacuerdo con las cláusulas segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena, décima, décima primera, décima tercera, décima cuarta, décima quinta, décima sexta, décima séptima, décima octava, décima novena, vigésima primera, vigésima segunda, vigésima tercera, vigésima cuarta, vigésima sexta, vigésima séptima, vigésima octava, trigésima segunda, trigésima cuarta, trigésima sexta, trigésima sétima, trigésima novena, cuadragésima, cuadragésima tercera, cuadragésima cuarta, cuadragésima quinta, cuadragésima sexta; para las cuales solicita sean "*revisadas, eliminadas y ajustadas*", pues, argumenta que la

Universidad Católica Santiago de Guayaquil, es una universidad privada que no tiene fines de lucro y que recibe aportes estatales, situación que de conformidad al Mandato Constituyente 8, prohíbe y anula de pleno derecho toda cláusula contractual colectiva que otorgue privilegios y beneficios desmedidos y exagerados, así como la no inclusión de trabajadores administrativos. Anunció e incorporó prueba documental: Copias notariadas del Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Séptimo Contratos Colectivos suscritos entre la UCSG y el Sindicato; Oficio No. MDT-DRTSPG-2023-13481-O, de fecha 29 de noviembre del 2023, emitido por el Ministerio de Trabajo, y Cd contentivo del Acta de Revisión del Segundo Contrato Colectivo suscrito entre la Universidad de Guayaquil y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de la Universidad de Guayaquil "SUTUG", de fecha 20 de abril del 2009; y su anexo en forma física para facilitar su práctica en la audiencia, Copia notariada del Contrato Colectivo N° 24 celebrado entre las partes; Estatuto del Sindicato General de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, reformado y aprobado con Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0166 en el Directorio 2016-2017; Copia certificada del Oficio SGE-023-2024, de fecha 1 de marzo del 2024, enviado por el Secretario General y Secretario de Actas y Comunicaciones del Sindicato General de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil; Copia certificada del Oficio R-0091-2024, de fecha 28 de febrero del 2024, enviado por el Rector de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil al Ministerio de Economía y Finanzas, para la comprobación de transferencias realizadas por recursos preasignados por parte del Estado; Correo electrónico materializado contentivo del Oficio N° MEF-STN-2024-0491-O, de fecha 6 de marzo de 2024, con la información de las transferencias realizadas por el Ministerio de Economía y Finanzas a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, entre el período fiscal 2020 al 2023; Pericia Contable realizada por la Ec. Cecilia Bohórquez Briones, Perito acreditada por el Consejo de la Judicatura con sus respectivos anexos, solicitándose su declaración de sustento del informe.

## **2.2. Antecedentes Procesales:**

**2.2.1.** En la Audiencia de Conciliación, el Sindicato ante este Tribunal, objetó las excepciones de la Universidad, exponiendo entre lo más relevante: Caducidad de la petición al haber transcurrido más de los 180 días que establece el Mandato 8; Prohibición de Regresión de Derechos, por cuanto las cláusulas contractuales contienen derechos adquiridos; Inaplicación del Mandato 8 por ser la Universidad una entidad privada, aunque reconoció sus fines sociales y públicos; las Aportaciones del Estado son utilizadas para Becas; Improcedencia por haber el Rector de la Universidad suscrito 2 Contratos Colectivos anteriores al Proyecto en discusión; el Derecho de los Trabajadores Administrativos de ser amparados por el Contrato Colectivo.

**2.2.2.** Las partes practicaron sus pruebas anunciadas en sus actos propositivos

**2.3. Problemas Jurídicos:** Conforme a los puntos fijados por las partes legitimadas, el Tribunal para resolver se planteó los siguientes problemas jurídicos: **i. ¿Es aplicable la caducidad de la aplicación del Mandato Constituyente 8 para la revisión del proyecto contrato colectivo?; ii. ¿Es o no aplicable el Mandato**

**Constituyente 8 a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por ser entidad privada?; iii. ¿Existiría regresión de derechos, por ser cláusulas contractuales que contienen derechos adquiridos, y además por el hecho de haberse suscrito contratos colectivos anteriores se legitiman los beneficios y privilegios desmedidos y exagerados?; y, iv. De haberse cumplido las 2 condiciones para la aplicación del Mandato Constituyente 8 en el caso *in examine*, esto es, recibir la Universidad directamente del Estado recursos públicos, y, de existir privilegios y beneficios desmedidos y exagerados, cuáles son las cláusulas que no podrían formar parte del Contrato Colectivo Vigésimo Quinto.**

**2.3.1. ¿Es aplicable la caducidad de la aplicación del Mandato Constituyente 8 para la revisión del proyecto contrato colectivo?**

2.3.1.1. El Mandato Constituyente 8 en su Disposición Transitoria Tercera prescribe en lo pertinente *"Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes **y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.**"*

2.3.1.2. El Sindicato interpreta esta disposición como si es que los Contratos Colectivos a los que se refiere tal norma, fueran revisables hasta 180 días después de la entrada en vigencia del Mandato Constituyente 8 que se publicara en el Suplemento del Registro Oficial 330, 6-VI-2008, por lo que al tiempo presente, sería inaplicable el Mandato 8 a la controversia, por su caducidad.

2.3.1.3. Sobre esta aseveración hay que tomar en cuenta la regla de interpretación primera del art. 18 del Código Civil, que establece que cuando el sentido de la ley es claro no se desentenderá su tenor literal, por lo que en razón de esta regla, la disposición transitoria interpretada, lo que determina es que en un plazo de 180 días contado de la vigencia del Mandato 8, el Ministerio de Trabajo emita las regulaciones pertinentes para los ajustes de los contratos colectivos en procesos de revisión, y no que caduca el plazo del derecho de revisión de contratos colectivos que no se ajusten a tal Mandato.

En consecuencia, no existe Caducidad para la aplicación del Mandato Constituyente 8.

**2.3.2. ¿Es o no aplicable el Mandato Constituyente 8 a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por ser entidad privada?**

2.3.2.1. El Mandato Constituyente 8, en lo pertinente prescribe *"Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que,*

*bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días. (...) Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.”.*

**2.3.2.2.** Esta norma establece, que para que sea aplicado el Mandato 8 a una institución de derecho privado debe recibir del Estado aportes directos o indirectos de recursos públicos.

**2.3.2.3.** El art 352 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), establece: *“El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorio de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, **no tendrán fines de lucro**”.* El art. 343 ib. estatuye, que: *“El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el de desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura.”.* Además, el art. 28 ib. estatuye, que: **la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos**, coincidente con la misma disposición tercera del Mandato 8 que reza, que los abusos contractuales de grupos minoritarios atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; condiciones expuestas que explican y justifican el porqué del derecho o la necesidad de regulación y revisión de estos contratos inconstitucionales.

**2.3.2.4.** Por un lado, se reconoce constitucionalmente que las universidades privadas son parte del sistema nacional de educación, y que cumplen una función social y pública y sin fines de lucro, al ejercer un derecho fundamental y humano de educación a favor de la comunidad; y por otro lado, los aportes directos del Estado en dinero para cubrir *becas* cumplen con la finalidad constitucional para el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población.

**2.3.2.5.** En el caso sub iudice, la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por su naturaleza es una entidad de derecho privado que cumple una función social y pública y que no tiene fines de lucro, circunstancias que no se encuentran en discusión; además, se acreditó debidamente que recibe aportes directos del Estado, mediante subvenciones en dinero que representó, en el año 2021 el monto US\$ 6'137,846.92; en el año 2022 el monto de US\$ 6'738,563.40; y en el año 2023 el monto de US\$ 11'095,847.40, como reza el Informe Pericial, y, corroborado con el Oficio 91-2024 y sus anexos, de fecha 28 de febrero del 2024, emitido por el Ministerio de Finanzas.

2.3.2.6. En consecuencia, el Mandato Constituyente 8 es aplicable a la contratación colectiva de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, al recibir aportes directos del Estado para cumplir su finalidad de desarrollo de aprendizaje y capacidades dentro de un sistema nacional de educación.

2.3.3. **¿Existiría regresión de derechos, por ser cláusulas contractuales que contienen derechos adquiridos y además por el hecho de haberse suscrito contratos colectivos anteriores se legitiman los beneficios y privilegios desmedidos y exagerados?**

2.3.3.1. Siguiendo la línea argumentativa, y habiéndose determinado que sí es aplicable el Mandato Constituyente 8, por recibir la Universidad del Estado aportes de recursos públicos; para contestar el problema jurídico de este apartado, se realiza las siguientes consideraciones:

2.3.3.2. El Mandato Constituyente 8, en su Disposición Transitoria Tercera, en lo fundamental estipula: *"Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho"*; y, el art. 1699 del Código Civil, estipula, que el contrato que adolece de nulidad absoluta no puede sanearse por la ratificación de las partes.

2.3.3.3. En lo referente a la regresión de derechos por contener las cláusulas contractuales derechos adquiridos; hay que tener en cuenta que un derecho debe estar amparado en una norma jurídica válida y eficaz que lo constituya o lo declare a una persona o entidad, por lo que, a *contrario sensu*, si una norma constitucional dice, que las cláusulas de un contrato colectivo que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados **son nulas de pleno derecho**, su efecto jurídico es su expulsión automática del ordenamiento legal, y en el presente caso, del proyecto del contrato colectivo 25.

2.3.3.4. La Corte Constitucional, en la Sentencia N°. 184-14-SEP-CC; Caso N°. 2127-11-EP, en su parte pertinente, manifiesta: *"...El derecho adquirido es una situación creada cumpliendo todas las condiciones necesarias para adquirirlo, en estricta observancia de los requisitos que exige el ordenamiento jurídico vigente. Una vez consolidada no puede ser desconocida ni vulnerada por los actos o posiciones posteriores, es decir, debe respetar los derechos adquiridos; en tal virtud, se entienden incorporadas como válidas y definitivas, y pertenecen al patrimonio de una persona."*; es decir, que los derechos adquiridos son valores que se encuentran incorporados por la ley dentro del patrimonio de una persona, y que cumple el procedimiento que la norma exige para obtenerlo; en el caso que nos ocupa, hay beneficios que al ser parte de la remuneración mensual del trabajador no pueden ser disminuidos y mucho menos eliminados, pues, atentaría contra el patrimonio del trabajador; sin embargo, hay otros que solo se consideran legítimos o legales a la suscripción o legalización de un nuevo contrato, al ser meras expectativas legítimas, pues los

beneficios adquiridos en el contrato anterior fenecen a la vigencia del contrato en el que otorgaron dichos beneficios.

2.3.3.5. Al respecto de los derechos no consolidados, la Corte Constitucional, en la Sentencia N° 184-14-SEP-CC; Caso N° 2127-11-EP, en su parte pertinente, manifiesta; *"...las expectativas legítimas son situaciones que no están consolidadas, ya por omisión o incumplimiento de ciertos requisitos previstos en la ley para surtir plenos efectos; por tal razón, en ella solamente existen simples esperanzas que no constituyen derechos, ni eventuales siquiera; es decir, corresponde a situaciones de hecho más que a situaciones jurídicas, son intereses que no están jurídicamente protegidos; por tanto, ceden ante una nueva disposición que puede dejarla sin efecto, es decir, se puede modificar, sin que esto implique vulneración de "derechos"."*

2.3.3.6. En consecuencia, la suscripción de varios contratos colectivos anteriores al proyecto del Contrato Colectivo 25, en las cláusulas que contrarían al Mandato Constituyente 8, no pueden ser validadas o ratificadas al ser nulas de pleno derecho, por lo que es irrelevante jurídicamente que se hayan dado tales contrataciones, aun sea, con el mismo representante actual de la empleadora, sencillamente porque las cláusulas que consagran beneficios y privilegios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general son nulas de pleno derecho.

2.3.4. **¿De haberse cumplido las 2 condiciones para la aplicación del Mandato Constituyente 8 en el caso *in examine*, esto es, recibir la Universidad directamente del Estado recursos públicos, y, de existir privilegios y beneficios desmedidos y exagerados, cuáles son las cláusulas que no podrían formar parte del Contrato Colectivo Vigésimo Quinto?**

2.3.4.1. El Mandato Constituyente 8, en la Exposición de Motivos, dice:

*"Que, en aras de la **equidad laboral** es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las **entidades de derecho privado** en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria **y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos**, que contienen **privilegios y beneficios desmedidos y exagerados** de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores".*

2.3.4.2. En la Disposición General Cuarta se establece:

*"Cuarta.- Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo."*

2.3.4.3. En la Disposición Transitoria Tercera estipula:

*"Tercera.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se **encuentran vigentes** y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las **entidades de derecho privado** en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria **y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos**, serán **ajustadas de forma automática** a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.*

*Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.*

*El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.*

*Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, **son nulas de pleno derecho.***

***Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición."***

2.3.4.4. En la Disposición Final Tercera se expresa:

*"Tercera.- Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial."*

2.3.4.5. Al ser el Mandato Constituyente 8 de rango constitucional, sus normas prevalecen sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, por lo que son de directa e inmediata aplicación por las autoridades administrativas y judiciales, así lo establece el art. 11.3 en concordancia con el art. 424 CRE.

- 2.3.4.6.** En consecuencia, para que se aplique el Mandato Constituyente 8 y se proceda a la revisión y regulación del Proyecto del Contrato Colectivo 25, es necesario que se cumplan 2 condiciones concurrentes: que contenga cláusulas que consagren privilegios y beneficios desmedidos y exagerados, y, que las entidades de derecho privado contratantes reciban del Estado aportes directos o indirectos.
- 2.3.4.7.** El Estado y en sí el ordenamiento jurídico garantiza la contratación colectiva de trabajo que se ajuste a los términos establecidos en el Mandato Constituyente 8, y de no estarlo, las cláusulas de privilegios y beneficios desmedidos y exagerados serán ajustadas de forma automática, caso contrario son nulas de pleno derecho por atentar contra el interés general y de los propios trabajadores.
- 2.3.4.8.** En este contexto, en el caso concreto debe demostrarse legalmente que las cláusulas constantes consagren privilegios y beneficios desmedidos y exagerados en el Proyecto del Contrato Colectivo 25, y, que la Universidad reciba aportaciones directas o indirectas del Estado, para así, previa la declaración jurisdiccional de nulidad, se aplique la consecuencia jurídica del Mandato Constituyente 8, esto es, la revisión y regulación de las cláusulas irregulares, en el caso, por este Tribunal de Conciliación y Arbitraje mediante el laudo arbitral correspondiente.
- 2.3.4.9.** La Nulidad de Pleno Derecho es radical y absoluta, que debe ser declarada de oficio o a petición de parte por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje en sus resoluciones, por su facultad jurisdiccional.
- 2.3.4.10.** El Mandato 8 es de obligatorio cumplimiento e inoponible de queja, impugnación, acciones constitucionales, demanda, reclamo, criterio, o pronunciamiento alguno, ni judicial ni administrativo, por lo que entró en vigor de forma inmediata a su publicación. Por consiguiente, los jueces, tribunales y las autoridades administrativas están obligados a vigilar su cumplimiento, y en el presente caso, por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, conforme el art. 225 del Código del Trabajo, una vez que en su derecho de acción, el Sindicato promovió el trámite de Negociación Obligatoria estatuido 224 ib.
- 2.3.4.11.** La Academia Española, en una de sus acepciones conceptúa a la Equidad como la moderación en las condiciones que se estipulan para los contratos. Siguiendo a Guillermo Cabanellas (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, año 2006), cuando define *Cláusulas Leoninas*, dice, que son las que asegura a una sola de las partes ventajas contrarias a la equidad, atribuyéndole solo beneficios, y obliga sufrir a otro todos los gastos y pérdidas; en lo que respecta a la *Exageración*, dice, cosa que traspasa los límites de lo justo, verdadero o razonable, y se concreta en las cláusulas leoninas, en que lo jurídico deja de serlo, aunque pretenda utilizar en lo externo su ropaje; en cuanto a lo *Desmedido*, dice, excederse, desmandarse (desordenarse, desbandarse, propasarse, excederse, abusar).
- 2.3.4.12.** El agregado después del Art. 36 del Código Civil, establece: "*Constituye abuso del derecho cuando su titular excede irrazonablemente y*

*de modo manifiesto sus límites, de tal suerte que se perviertan o se desvíen, deliberada y voluntariamente, los fines del ordenamiento jurídico".*

**2.3.4.13.** Es un derecho constitucional que los trabajadores de instituciones públicas y privadas con finalidad social y pública sin fines de lucro, se sindicalicen y celebren contratos colectivos de trabajo tendentes a mejorar sus derechos eminentemente laborales como: estabilidad e indemnizaciones, subsidios familiar y de antigüedad, salarios superiores a los legales, transporte, alimentación, comisariato, y en fin cualquier conquista de orden social, pero, con cláusulas moderadas y nunca exageradas ni desmedidas ni abusivas en privilegios y beneficios, que es lo que prohíbe expresamente el Mandato Constituyente 8, y que de suceder, por equidad laboral, manda obligatoriamente, su revisión y regulación de manera pública estableciendo claras restricciones a todas las cláusulas irregulares, y jurisdiccionalmente por el arbitraje cumpliendo el procedimiento establecido en el art. 224 y siguientes del Código del Trabajo; más allá, que automáticamente las cláusulas irregulares se ajustan a las disposiciones del Mandato 8.

**2.4. De la prueba.-** Mediante la Pericia Contable realizada por la Perito Ec. Cecilia Bohórquez Briones, acreditada por el Consejo de la Judicatura, y sustentado su Informe ante este Tribunal, se acreditó: **1)** Tanto en el Contrato Colectivo 24 vigente (CC24) como en el Proyecto del Contrato Colectivo (CC25), se determinaron 3 conceptos de erogaciones económicas por parte de la Universidad: Gastos Recurrentes Directos e Indirectos, Ayuda Sindical, y Contingentes; **2)** El costo del CC24, que encierra los años 2021 y 2022, ascendió al monto de US\$ 12'261,266.88, sin contar el 13º Sueldo, y Fondos de Reserva; **3)** El costo del CC25, que encierra los años 2023 y 2024, ascendería al monto de US\$ 33'167,951.72, sin contar el 13º Sueldo, y Fondos de Reserva; **4)** La diferencia del costo de los 2 Contratos ascendería al monto de US \$ 20'906,684.84, sin contar el 13º Sueldo y Fondos de Reserva; **5)** Los Gastos Recurrentes del CC24 ascendieron a US\$ 12'013,595, sin contar el 13º Sueldo y Fondos de Reserva; por Ayuda Sindical a US\$ 29,909.35, y por Contingentes a US\$ 217,761.88; **6)** Los Gastos Recurrentes del CC25 ascenderían a US\$ 32'697,572.20, sin contar el 13º Sueldo y Fondos de Reserva; Ayuda Sindical a US\$ 27,079.52, y Contingentes a US\$ 443,300.00. **7)** Existe un déficit del año 2021 de US\$ 3'756,165.00; del año 2022 de US\$ 6'955,049.00; y por los años 2023 y 2024 ascendería a US\$ 25'317.629.00; y, **8)** Se determinó que los aportes del Estado son directos por concepto de Becas, verificándose, que en el año 2021 la subvención ascendió a US\$ 6'137,846.92; en el año 2022 ascendió a US\$ 6'738,563.40; y en el año 2023 ascendió a US\$ 11'095,847.40, corroborado con el Certificado emitido por el Ministerio de Finanzas.

**Tercero: Decisión:**

**3.1. Puntos de ampliación y aclaración.-** Expuesta la motivación fáctica y jurídica que explica del por qué el Mandato Constituyente 8 es aplicable a la contratación colectiva de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil con su Sindicato, y, lo que encierra el concepto de *beneficios y privilegios*

*desmedidos y exagerados* que por equidad se prohíbe, este Tribunal entra a explicar en concreto cada una de las cláusulas que se solicita su aclaración y/o ampliación, en el mismo orden de petición, así:

**3.1.1. *Se aclare, si la resolución se funda en una revisión forzosa del Contrato Colectivo o es el resultado de un análisis de las pruebas aportadas por las partes litigantes; aclarar bajo qué criterio y fundamento se determina el número de trabajadores beneficiarios del contrato colectivo, en 189 afiliados al sindicato.-***

De la motivación *ut supra* debe concluirse necesariamente, que las decisiones tomadas por este Tribunal de mayoría, ajustando y eliminando cláusulas que consagran beneficios y privilegios desmedidos y exagerados por aplicación del Mandato Constituyente 8, son el resultado del análisis de las proposiciones fijadas por las partes controvertidas con las pruebas aportadas y las alegaciones hechas en audiencias, dentro de un trámite de Negociación Obligatoria de Contrato Colectivo promovido por parte legítima y reglado su procedimiento por el Código del Trabajo en su art. 224 y siguientes, por lo que no hay que confundir lo actuado y resuelto con una revisión forzosa del pacto; además se debe relieves, que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por expresa disposición del Mandato 8, tiene la obligación de vigilar su cumplimiento, esto es, velar que las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere la disposición transitoria tercera y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, **son nulas de pleno derecho.**

Se aclara, que el número de trabajadores amparados por el Contrato Colectivo 25 a la fecha del Laudo corresponden a 204 afiliados conforme consta en la solicitud inicial, y se confirma que mediante Certificado emitido por la Universidad acredita, que el número total de colaboradores es de 1.204, contados entre ellos, 656 docentes, 69 funcionarios, 294 administrativos y 185 del Contrato Colectivo, a la fecha de su emisión. Por lo tanto la cláusula segunda del presente contrato, queda en el siguiente texto; **"CLÁUSULA SEGUNDA: NUMERO DE TRABAJADORES.** *En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 240 del Código del Trabajo vigente, se realizan las siguientes declaraciones: El Sindicato señala que el número de sus afiliados son 204 trabajadores. La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, declara que el número de sus trabajadores es de 1.204; esta declaración se la hace sin perjuicio de los trabajadores excluidos expresamente en la cláusula cuarta del presente contrato colectivo. En cumplimiento al principio que sustenta el derecho al trabajo, contenido en el numeral 1 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en caso de fallecimiento o jubilación de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, la Universidad se obliga a llenar dicho (s) puesto (s) con un trabajador también amparado en la Contratación Colectiva y que cumpla con los perfiles requeridos para el cargo que ha quedado vacante, y cuya supresión no haya sido resuelta por la Universidad por no considerarse necesario su mantenimiento, garantizando el derecho constitucional al trabajo. En todo, caso, si el cargo se mantiene con la partida presupuestaria pertinente, y el trabajador*

aspirante cumple con los perfiles requeridos, la relación laboral se formalizará con el Contrato respectivo. Las partes expresan que en este contrato se encuentran incorporadas las leyes vigentes al momento de su celebración, así como toda normativa Orgánica o General sobre aspectos laborales.”. **(Se aprueba por unanimidad)**

**3.1.2. Ampliar la resolución respecto de las circunstancias legales y constitucionales que motivaron que la estabilidad de los trabajadores se vea afectada respecto de la rebaja de remuneraciones ante su afectación y limitación de la garantía de estabilidad, contenida en la cláusula sexta del Proyecto del XXV contrato colectivo.-**

El Proyecto del Contrato Colectivo 25 establece: **“CLÁUSULA SEXTA: ESTABILIDAD.** - La Universidad garantiza la estabilidad por dos años en sus respectivos puestos a todos sus trabajadores administrativos y de servicio, tiempo durante el cual le estará prohibido despedir a cualquier trabajador, o dar por terminado unilateralmente contrato de trabajo alguno, salvo los casos y por las causales establecidas en el Art. 172 del código del trabajo, previo al trámite de ley. No obstante, lo expuesto, si la Universidad violare la estabilidad pactada, deberá pagar al trabajador afectado una indemnización, la misma que sustituye a las previstas en el Código de Trabajo, por así haberlo acordados las partes según la siguiente escala: El 100% de lo que faltare por cumplir el plazo de duración de este contrato, indemnización que no será menor de DIEZ remuneraciones para los trabajadores que tengan hasta dos años de labores en la Universidad; Ni menor a DOCE remuneraciones para los trabajadores que tuvieran dos años un día hasta cuatro años; Ni menor de CATORCE remuneraciones para los trabajadores que tuvieran de cuatro años un día hasta siete años; Ni menor de DIECISEIS remuneraciones para los trabajadores que tengan siete años un día hasta doce años de labores; Para los trabajadores que tuvieran más de doce años un día de labores en la Universidad VEINTIUN remuneraciones totales; Para los trabajadores que tuvieran más de dieciocho años un día de labores en la Universidad, VEINTISEIS remuneraciones; Para los trabajadores que tuvieran más de veinticuatro años un día de labores en la Universidad, veintisiete remuneraciones. El trabajador despedido no tendrá derecho a reclamar doble indemnización y podrá escoger entre la escala prevista en esta cláusula o la establecida en el Art. 188 del Código del Trabajo.

El laudo arbitral decidió: **“CLÁUSULA SEXTA: ESTABILIDAD.** - La Universidad garantiza la estabilidad por dos años en sus respectivos puestos a todos sus trabajadores administrativos y de servicio, tiempo durante el cual le estará prohibido despedir a cualquier trabajador, o dar por terminado unilateralmente contrato de trabajo alguno, salvo los casos y por las causales establecidas en el Art. 172 del código del trabajo, previo al trámite de ley. No obstante, lo expuesto, si la Universidad violare la estabilidad pactada, deberá pagar al trabajador afectado una indemnización, la misma que sustituye a las previstas en el Código del Trabajo, según la siguiente escala: El 100% de lo que faltare por cumplir el plazo de duración de este contrato, indemnización que no será menor de DIEZ remuneraciones para los trabajadores que tengan hasta dos años de labores en

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

El Tribunal de mayoría, adecuó sólo el límite del máximo de indemnizaciones hasta un tope de 25 años de servicios, conforme el art. 188 del Código del Trabajo.

En cuanto a los componentes de la base indemnizatoria de que no sean parte de la remuneración las bonificaciones por el *Día del Sindicato y la Universidad* (cláusula 19), y *Bonificaciones Especiales* (cláusula 20), es coherente con la ley, por cuanto no son remuneraciones periódicas mensuales, pues, aquella se paga una vez al año en el mes de mayo, y éstas se abonan en los meses de abril, julio, octubre y diciembre; y es coherente con la presente resolución por haber sido eliminadas al contener beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, que valió para el ajuste de la cláusula cuadragésima sexta del Proyecto del Contrato Colectivo 25. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.3. Ampliar la resolución en la cláusula décima tercera del Proyecto de Contrato Colectivo XXV de aumentar en \$2,50 el incremento de las remuneraciones para los años 2023, 2024, respecto que bajo qué criterio técnico o estudio se resolvió dicho incremento, respecto al alto costo de la vida.-**

El Tribunal de mayoría, por equidad laboral, que es la premisa relevante y la razón de ser el Mandato Constituyente 8 en referencia al tratamiento de los Contratos Colectivos del sector público y de las entidades de derecho privado que reciben aportaciones del Estado, y además tomando en cuenta de los múltiples beneficios mensuales en dinero que reciben los trabajadores mediante el contrato colectivo vigente, entre ellos, los subsidios por transporte, comisariato, familiar, y antigüedad, sin embargo de ello, acogió el mismo margen de aumento del contrato colectivo anterior, esto es, la cantidad de \$ 2,50 mensual por los años 2023 y 2024. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.4. Ampliar lo resuelto en la cláusula décima cuarta del proyecto del XXV Contrato Colectivo, respecto a la eliminación del Bono del Libro, bajo qué criterio, se resolvió la limitación e impedimento de la cultura de los trabajadores.-**

El Proyecto del Contrato Colectivo 25, en su cláusula décima cuarta, establece el *Bono del Libro* en una cantidad de \$ 200.00 por año, que sirve para compra de libros, revistas educativas y culturales y/o artículos escolares.

El Tribunal de mayoría, eliminó este privilegio, pues, la compra de estos artículos, incluido *útiles escolares*, de forma alguna impide o limita la cultura de los trabajadores por lo que es un privilegio desmedido y exagerado. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.5. Ampliar lo resuelto en la cláusula décima séptima, respecto a la reducción del subsidio de antigüedad de 38 a 25 años, bajo qué criterio y estudio se lo realizó.**

El Tribunal de mayoría limitó a 25 años por la misma razón de equidad y de analogía con el tratamiento de las indemnizaciones por despido. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.6. Aclarar lo resuelto en la cláusula décima octava del Proyecto 25 Contrato Colectivo, en lo que respecta a la eliminación de la Bonificación por cumplir años de servicios, bajo qué criterio, análisis se lo realizó.-**

El Tribunal de mayoría decidió la eliminación de la cláusula décima octava, por ser un beneficio desmedido y exagerado, más allá, de ser acumulativo al *subsidio de antigüedad* establecida en la cláusula décima séptima, no es posible que por una misma razón de cumplir año de servicios se paguen 2 beneficios. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.7. Aclarar lo resuelto en la cláusula décima novena del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a la eliminación del pago de la Bonificación del mes de mayo, bajo qué criterio, análisis o estudio.**

La cláusula décima novena del proyecto del Contrato Colectivo 25, otorga un beneficio de pagar en el mes de mayo a cada uno de los trabajadores una remuneración básica unificada por el *día de aniversario del Sindicato y de la Universidad*, a criterio del Tribunal de mayoría, contraría la equidad laboral razón de ser del Mandato Constituyente 8, motivo de su eliminación. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.8. Aclarar y ampliar bajo qué criterio o fundamento se resolvió eliminar lo establecido en la cláusula vigésima del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a las Bonificaciones Especiales.-**

La cláusula vigésima del Proyecto del Contrato Colectivo 25, estipula el pago de una remuneración básica unificada a cada uno de los trabajadores en los meses de abril, julio, octubre y diciembre, como *bonificaciones especiales*. El Tribunal de mayoría eliminó esta cláusula, que además otorgaba una remuneración básica unificada por el *día del trabajador universitario*, y el pago de \$ 170.00 por cumpleaños al trabajador y un día libre, por las mismas razones de equidad laboral al ser desmedido y exagerado y atentar contra el interés general, en contra de los demás trabajadores y en beneficio de un grupo minoritario, como estrictamente describe el Mandato 8. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.9. Aclarar lo resuelto en la cláusula vigésima segunda del Proyecto del XXV contrato Colectivo, respecto a la eliminación del Bono por vacaciones.-**

El Tribunal de mayoría eliminó partes de la cláusula vigésima segunda que habla de *Vacaciones y Licencia*, entre ellas, la referente al *bono de vacaciones* en un pago de \$ 400.00 a cada trabajador, por ser desmedido y exagerado

contrario a la ley, que establece el reconocimiento del goce de vacaciones previo el pago adelantado de la remuneración correspondiente. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.10. Ampliar lo resuelto en la cláusula vigésima cuarta del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a la exclusión de la ayuda por fallecimiento de padre, madre, cónyuge y hermanos con discapacidad.-**

El Tribunal de mayoría resolvió la eliminación de la cláusula vigésima cuarta del Proyecto del Contrato Colectivo 25, por ser un privilegio desmedido y exagerado y no consolidado; más allá, que el trabajador tiene el derecho de la ayuda mortuoria del seguro social. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.11. Aclarar lo resuelto en la cláusula vigésima octava del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a la limitación y reducción de la ayuda deportiva, para fomento del deporte y recreación, así como lo resuelto en cuanto a la eliminación de la ayuda con otros gremio sindicales y ayuda para el pago de secretario del gremio.-**

El Tribunal de mayoría, en la Cláusula Vigésima Octava, que habla de la *Ayuda para Actos Culturales, Deportivos y Sindicales*, resolvió por equidad laboral mantener el valor de US\$ 950.00 por año para *Actos Culturales*, pagaderos en la primera quincena de enero y julio de cada año previa presentación de un programa de las actividades a realizarse, como estatuye el contrato colectivo vigente; la *Ayuda Gremial* por equidad la reguló en US\$ 600.00 por año igual que el contrato colectivo vigente; y eliminó por ser un privilegio desmedido y exagerado, la entrega de la ayuda económica para el pago de una remuneración de una secretaria contratada por y para el Sindicato, en la que incluía remuneración, aportes al IESS y fondos de reserva; e igualmente eliminó *ayuda y compromiso con otros gremios sindicales* por ser un beneficio desmedido y exagerado.

Se debe necesariamente dejar asentado, que la eliminación también abarcó *Ayuda para Actos Sociales*, en la entrega de *mil dólares (\$1000.00) para cubrir los gastos del desfile de 1ro de mayo por los años 2023 y 2024; 150 camisetas tipo polo y 150 gorras de buena calidad para el desfile del 1ro de mayo de cada año; la cantidad de ocho mil (\$8000.00) para gastos por el día de la madre; la cantidad de ocho mil (\$8000.00) para gastos por el día del padre; la cantidad de ocho mil (\$8000.00) para gastos por la navidad de los hijos de los trabajadores de nuestro gremio; la cantidad de ocho mil (\$8000.00) para gastos por la fiesta de fin de año; y para el apoyo del día de la madre, padre 2023 – 2024 y fin de año, la Universidad entregará a nombre de las máximas autoridades la cantidad de 10 televisores para cada ocasión que será solicitado por los trabajadores con su debida anticipación.* **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.12. Ampliar lo resuelto en la cláusula trigésima cuarta del Proyecto del XXV Contrato Colectivo, respecto a la garantía de dirigentes sindicales, en relación a la indemnización especial.-**

El Tribunal de mayoría resolvió, la no acumulación de indemnizaciones para los dirigentes sindicales y a los Representantes de los Trabajadores ante el Consejo Directivo o Consejo Universitario, conforme a la cláusula sexta resuelta

amparado en la prohibición de doble indemnización. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.13. Ampliar lo resuelto en la cláusula cuadragésima tercera del Proyecto de XXV Contrato Colectivo, respecto a la cesión del derecho de estudio a la familia, así como el acceso a la educación básica de nuestra familia, afectando el derecho constitucional a la educación de los niños, niñas y adolescentes, declarados constitucionalmente grupos vulnerables.-**

El Tribunal de mayoría, resolvió en la cláusula cuadragésima tercera del Proyecto del Contrato Colectivo 25, que habla de *Beneficios para Estudios*, que sean éstos para los propios trabajadores extendiéndolo a su cónyuge o conviviente, e hijos, eliminado que sean para *sobrinos, nietos, hermanos y familiares de tercer grado de consanguinidad*, por ser privilegios, incluso no consolidados, desmedidos y exagerados, que atentan contra el interés general y en beneficio de un grupo minoritario.

De la misma forma, en lo que se refiere a la *cesión del derecho de estudio a la familia* para los trabajadores que no teniendo hijos puedan cederlo a un familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, se lo eliminó por contrariar en definitiva el Mandato 8. **(Se aprueba por mayoría de votos)**

**3.1.14. Ampliar y aclarar lo resuelto en la cláusula cuadragésima cuarta del Proyecto de XXV Contrato Colectivo respecto a las Bonificaciones Especiales, por jubilación patronal a los 25 años y 30 años.-**

El Tribunal de Mayoría resolvió el no pago de bonificaciones especiales por jubilación patronal, por cuanto la ley prevé en su art. 216 del Código del Trabajo, las pensiones jubilares mensuales.

La bonificación voluntaria de: \$ 10.000 de 25 a 30 años de servicios, de \$15.000 de 30 años a 40 años, y de \$20.000 de 40 años un día en adelante, es superlativamente un beneficio desmedido y exagerado por lo tanto nulo de pleno derecho.

**3.2.** Aclarado y ampliado los puntos solicitados por el recurrente, se provee el recurso interpuesto, conforme la ley.

**3.3.** La motivación expuesta se extiende para todas las cláusulas en las que este Tribunal de mayoría las ha eliminado o ajustado.

**3.4.** Confiérase a las partes copia certificada de todo el proceso a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, solicitada con anterioridad, previo al trámite respectivo. **(Se aprueba por mayoría de votos).**

**Cuatro: Resolución Final:**

Por lo antes expuesto, este TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, conforme a los votos constantes en la presente resolución; resuelve aceptar de manera parcial la solicitud de aclaración presentada por la parte actora; debiendo considerarse en el vigésimo quinto contrato colectivo, la rectificación realizada en la cláusula segunda de la presente resolución.- Para constancia de lo resuelto firman los vocales la presente.-

**VOTOS SALVADOS POR LOS VOCALES DESIGNADOS POR LA PARTE ACTORA.-** AB. PEDRO BAEZ MERCHAN Y AB. PEDRO LOPEZ POLIT.- Conforme

consta de la solicitud de aclaración y ampliación presentada de los trabajadores expresamos que nos ratificamos en los votos salvados de las cláusulas en el cual se solicita aclaración y ampliación, en el sentido de que, conforme lo establece el Mandato Constituyente 8 y el 224 del Código del Trabajo, la Universidad Católica no tiene fondos publico mayoritarios por lo tanto no entraría en la modificación y eliminación de supuestos privilegios y beneficios y exagerados, toda vez, que las cláusulas que por voto de mayoría se eliminaron o modificaron no contraviene la mayoría referida adicional aquello, nos mantenemos en el criterio de que el tribunal de mayoría no tenía competencia legal para modificar y eliminar cláusulas que han nacido de acuerdo de las partes y que se han venido manteniendo durante muchos años atrás, es más se han ido contra norma expresa, ya que la misma constitución establece la prohibición de regresividad de derechos, la violación de principios básicos a la relación laboral, principio pro labores, como irrenunciabilidad de derechos, inviolabilidad, intangibilidad de los derechos de los trabajadores así también fallo de la corte constitucional, sobre los derechos adquiridos que en este caso no han sido analizado por el tribunal de mayoría, por lo tanto, bajo estos parámetros dejamos expresado nuestro voto salvado sin perjuicio de presentarlos por escrito, para los efectos legales pertinentes. Para constancia de lo resuelto firman los vocales la presente.