

POLÍTICA DE MEDIDAS CONCILIADORAS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA

1. Objetivo

Regular la aplicación de medidas conciliadoras otorgadas por el Instituto Superior Tecnológico Cordillera a sus colaboradores como acciones voluntarias, extraordinarias y complementarias a los beneficios establecidos en la legislación laboral, en coherencia con su modelo humanista y su compromiso con la mejora continua.

2. Fundamento Normativo

Esta política se sustenta en:

- Constitución de la República del Ecuador
- Código del Trabajo
- Normativa interna institucional
- Anexo Normativo EFR 3000-11 edición 2 para la Gestión de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en Instituciones Educativas.

3. Alcance

La presente política aplica a todos los colaboradores que mantengan una relación de dependencia con el Instituto Superior Tecnológico Cordillera.

4. Principios

- **Humanismo:** Reconocimiento del valor de cada persona dentro de la comunidad institucional.
- **Mejora continua:** Las medidas conciliadoras buscan responder a necesidades dinámicas, siempre en función de los objetivos institucionales.
- **Transparencia:** Claridad en la naturaleza, alcance, temporalidad y condiciones de estos beneficios.
- **Legalidad:** Respeto irrestricto al marco jurídico laboral.
- **Equidad:** Aplicación bajo criterios institucionales y no discriminatorios.
- **Respeto:** Aceptar las diferencias individuales y grupales sin imponer nuestra opinión como la única válida.
- **Responsabilidad y corresponsabilidad:** Compromiso mutuo entre el Instituto y el colaborador bajo relación de dependencia, basado en la confianza para cumplir objetivos.
- **Responsabilidad Social:** Compromiso voluntario del Instituto Superior Tecnológico Cordillera de gestionar sus operaciones de forma ética y sostenible, buscando un



equilibrio entre rentabilidad económica y un impacto positivo en la sociedad, sus colaboradores y el medio ambiente, más allá de sus obligaciones legales.

5. Definiciones

- **Medidas conciliadoras:** Beneficios extraordinarios otorgados por el Instituto, de forma temporal, discrecional y complementaria a la ley, orientados a apoyar el bienestar laboral o personal de los colaboradores, sin constituirse en obligaciones ni derechos adquiridos.
- **EFR:** Empresa Familiarmente Responsable, es un modelo internacional (España) de gestión impulsado por la fundación más familia.

Ejemplos no taxativos:

- Ajustes o flexibilidades en horarios
- Apoyos académicos
- Accesos a capacitaciones internas
- Permisos extraordinarios
- Actividades de bienestar
- Entre otros

Estos ejemplos son únicamente referenciales y no constituyen catálogo obligatorio, el catálogo será actualizado y socializado continuamente con los colaboradores bajo relación de dependencia del Instituto Superior Tecnológico Cordillera

6. Lineamientos

6.1 Naturaleza jurídica

- Las medidas conciliadoras no constituyen beneficios legales, derechos adquiridos, cláusulas tácitas, uso o costumbre.
- No forman parte integrante o esencial de las obligaciones legales derivadas de la relación laboral.

6.2 Discrecionalidad institucional

- La creación, otorgamiento, continuidad, modificación o eliminación de cualquier medida conciliadora es facultad exclusiva del Instituto.
- Estas medidas no son exigibles por parte del colaborador bajo relación de dependencia.

6.3 Variabilidad, suspensión o eliminación

- Las medidas conciliadoras podrán modificarse, suspenderse o eliminarse en cualquier momento, sin generar perjuicio ni reclamo por parte de los colaboradores.
- Su modificación, suspensión o eliminación no constituye deterioro de condiciones laborales, pues no integran los derechos laborales reconocidos en la ley.



- No generará indemnización, compensación, reclamo o queja de ninguna naturaleza.

6.4 Sostenibilidad institucional

La continuidad de las medidas conciliadoras está sujeta a:

- Disponibilidad presupuestaria
- Priorización institucional
- Evaluación de impacto
- Normativa vigente
- Evaluaciones externas de la certificación EFR referentes a su mantenimiento y recertificación.

6.5 Condiciones de acceso

- El otorgamiento podrá estar condicionado a criterios institucionales como:
 - Cumplimiento laboral
 - Ausencia de sanciones disciplinarias
 - Necesidades operativas
- La institución podrá suspender o revocar el acceso de manera inmediata ante:
 - Incumplimientos disciplinarios
 - Fuerza mayor o cambios normativos
 - Necesidades institucionales

6.6 No adquisición de derechos

- Estas medidas no constituyen precedente vinculante.
- La participación o acceso no genera derechos a continuidad, renovación o equivalencia futura.

6.7 Reconocimiento y aceptación

- Todo colaborador bajo relación de dependencia reconoce y acepta que estas medidas son opcionales, temporales y no exigibles.
- Su sola participación en ellas implica su aceptación expresa.

6.8 No reclamo ni acciones legales

- Los colaboradores bajo relación de dependencia no podrán iniciar reclamos administrativos, constitucionales, laborales o judiciales por motivo de modificación, suspensión o eliminación de estas medidas.

6.9 No discriminación



- Su aplicación no establecerá discriminación alguna; será otorgada bajo criterios institucionales y objetivos, sin crear privilegios o favoritismos arbitrarios.

6.10 Relación con otras normas internas

- En caso de contradicción entre esta política y otros instrumentos internos, prevalecerá la disposición que resulte más favorable a la institución, salvo norma superior expresa en contrario.

7. Confidencialidad

La información vinculada a la aplicación de estas medidas, así como los datos personales asociados, será tratada conforme a la normativa vigente sobre protección de datos personales y gestión documental.

8. Consulta e interpretación

Cualquier consulta sobre esta política deberá dirigirse a la Unidad de Bienestar Integral Positivo y/o a la Unidad de Talento Humano, siendo que esta última, actuará como órgano responsable de interpretación en su ámbito administrativo.

9. Vigencia y revisión

Esta política entra en vigencia desde su aprobación y podrá ser revisada, actualizada o derogada en cualquier momento, sin que esto implique perjuicio o vulneración de derechos laborales.

10. Control de Elaboración

Elaborado por: Unidad de Asesoría Legal

Revisado por: Unidad de Bienestar Integral Positivo/Unidad de Asesoría Legal

Aprobado por: Rector

Fecha: 12 de marzo de 2026

