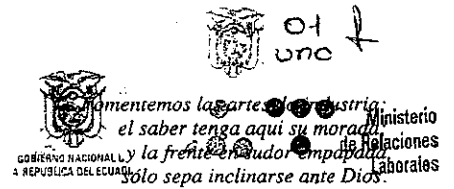




**GAD
Municipal
de Loja**



Himno a Loja

DÉCIMO CUARTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE TRABAJADORES DEL i. MUNICIPIO DE LOJA

Ante el doctor Francisco Sánchez Farfán, Director Regional del Ministerio de Relaciones Laborales de Loja (E), de conformidad con el nombramiento que se anexa, comparecen:

Por una parte,

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja; a través su representante legal, el Ing. Jorge Bailón Abad, en su calidad de Alcalde, quien legitima su intervención con el respectivo documento habilitante; a quien, en adelante, se denominará "El GAD Municipal", "El Municipio" o "El Empleador";

Y, por otra parte,

El Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, debidamente representado por su Comité Central Único, señores: Luis Guillermo Quilli Quilli, Presidente; Bolívar Pardo, Vicepresidente; Jaime Bustamante, Tesorero; José Luis Moncada, Primer Vocal Principal; Lyndon Guamán, Segundo Vocal Principal; Luz Ortega, Vocal Suplente; y, Daniel Lima, Secretario de Actas y Comunicaciones, conforme consta de los nombramientos que se adjuntan y quienes, en adelante, se les denominará sólo como "El Comité" o "Los trabajadores".

Los comparecientes convienen libre y voluntariamente en suscribir el presente contrato colectivo, conforme a las estipulaciones que a continuación se expresan.

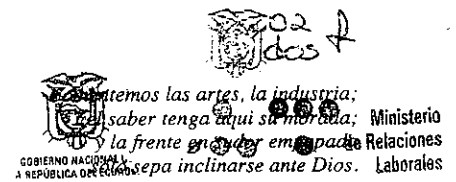
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes son consientes que la contratación colectiva constituye una de las herramientas jurídicas que propenden a afianzar la armonía y la colaboración entre empleadores y trabajadores, y en ese marco acuerdan celebrar el presente DÉCIMO CUARTO CONTRATO COLECTIVO ÚNICO DE TRABAJO.

Los trabajadores se comprometen a observar una conducta justa, correcta, disciplinada y a realizar sus labores en forma responsable, eficiente, con calidad y calidez, acatando las disposiciones legales, estatutarias reglamentarias, así como las órdenes legítimas de las autoridades administrativas, colaborando para la consecución de los fines y objetivos



G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

sociales y de servicios que persigue el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja, a su vez, se obliga a respetar la dignidad y derechos de los trabajadores, a procurar su permanente capacitación, a estimular sus esfuerzos y a proteger su estabilidad laboral.

Las partes reafirman que es fundamental mantener una política de permanente diálogo y búsqueda de acuerdos que permitan y aseguren, en todos los casos, la solución más adecuada de cualquier problema.

Las partes declaran firmemente que dentro del presente Contrato Colectivo se encuentran consideradas todas las ramas de trabajo existentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja.

CAPÍTULO I

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO ÚNICO, ÁMBITO Y APLICACIÓN

Art. 1.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO ÚNICO.- El GAD Municipal de Loja reconoce como única y legítima organización que representa a todos los trabajadores que laboran en el Municipio de Loja, al SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL CANTÓN LOJA. Por tanto, el empleador tratará con esta Organización todos los asuntos relacionados con la negociación, interpretación y revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

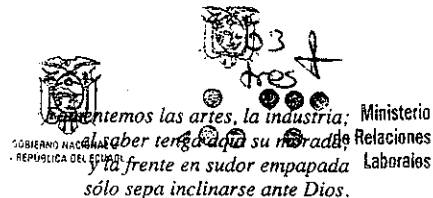
Art. 2.- INDEPENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.- El GAD Municipal reconoce la absoluta independencia de la organización sindical y de los trabajadores representados por el Sindicato Único, para que pueda cumplir y desempeñar sus actividades de carácter sindical, consecuentemente prestará las facilidades necesarias para su libre desenvolvimiento.

Art. 3.- FINALIDADES DEL CONTRATO.- El presente Contrato Colectivo, regula las condiciones contractuales entre el GAD Municipio de Loja y sus trabajadores, por lo que sus disposiciones quedan incorporadas a los contratos individuales de trabajo en actual vigencia y a los que, posteriormente, se suscribieren entre el Municipio y los trabajadores que adquieran la calidad de tales.

Art. 4.- AMPARO.- El presente contrato colectivo ampara y comprende a todos los trabajadores que laboren en el Municipio de Loja por un tiempo mayor a un año. Para los efectos del Art. 240 del Código del Trabajo las partes declaran que el número de trabajadores municipales es de ochocientos sesenta y dos



G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

(862), de acuerdo al listado de socios afiliados legalmente, sin perjuicio de los que se incorporen como tales durante la vigencia del presente contrato. Se exceptúan del amparo de este Contrato Colectivo los trabajadores que presten sus servicios por menos de un año y, en general, a los exceptuados en el Art. 14 del Código del Trabajo y al personal sujeto a la Ley Orgánica del Servicio Público.

Dado el número de trabajadores amparados por este contrato colectivo, el GAD Municipal, se compromete a proveer tres profesionales de trabajo social, como lo dispone el numeral 24 del Art. 42 del Código del Trabajo.

CAPITULO II

VIGENCIA Y CONVENIOS COMPLEMENTARIOS.

Art. 5.- VIGENCIA DEL CONTRATO.- El presente contrato colectivo regirá desde el uno de enero del año 2012 al 31 de diciembre del año 2013, y será revisado al término del indicado periodo. Para el efecto, con 120 días de anticipación a la terminación del contrato vigente, el Sindicato presentará al GAD Municipal el respectivo proyecto de revisión. A los 30 días de entregado el proyecto se iniciarán las negociaciones, a fin de que concluyan hasta el 31 de diciembre de los respectivos períodos bianuales.

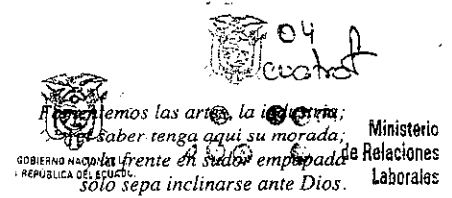
La presentación del proyecto de revisión directamente al GAD Municipal tendrá los mismos efectos jurídicos establecidos en el Art. 239 del Código de Trabajo. No obstante, el Sindicato podrá notificar con el proyecto de revisión a la autoridad competente.

Si por cualquier circunstancia, salvo las de fuerza mayor, no se suscribiera la revisión al término de cada dos años, conforme a lo establecido en el presente artículo, los incrementos de remuneración y todos los demás beneficios económicos y sociales contemplados en la correspondiente revisión, regirán desde la suscripción de nuevo contrato bianual.

Art. 6.- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.- Si el GAD Municipal concediere a uno o más trabajadores, beneficios económicos y sociales o aumentos de remuneraciones superiores a los establecidos en el presente contrato, la Municipalidad está obligada a hacerlos extensivos a los demás obreros en el mismo monto y desde la fecha otorgada, siempre que no sobrepasen los techos establecidos en Decretos, Mandatos y Acuerdos Ministeriales.



G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

CAPITULO III

ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES

Art. 7.- ESTABILIDAD.- El GAD Municipal garantiza a todos y cada uno de los trabajadores que laboran bajo su dependencia, cinco años de estabilidad en sus actuales puestos o departamentos de trabajo.

Cualquier cambio de su condición, reubicación o traslado de los trabajadores, se realizará de conformidad con el Art. 192 del Código de Trabajo.

Los trabajadores que han sido cambiados para desempeñar funciones inferiores para las que no han sido nombrados, deberán volver a ocupar las mismas para las que fueron nombrados.

El Gobierno Municipal no podrá dar por terminadas las relaciones laborales con ningún trabajador salvo por las causales determinadas en el Art. 172 del Código de Trabajo y previo conocimiento y resolución del Comité Obrero Patronal.

Art. 8.- INDEMNIZACIONES.- Si el Gobierno Municipal unilateralmente diere por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más trabajadores, pagará al trabajador afectado una indemnización equivalente a siete salarios mínimos unificados del trabajador privado por el tiempo de estabilidad que se establece en el artículo que antecede, hasta un máximo de trescientos (300) salarios mínimos unificados del trabajador privado, conforme a lo establecido por el segundo inciso del Art. 1 del Mandato Constituyente N° 4, aprobado por la Asamblea Constituyente el 12 de febrero del 2008.

Las indemnizaciones establecidas en el presente artículo serán pagadas dentro de los 30 días siguientes a la fecha del despido, de conformidad a lo dispuesto en el Código de trabajo, caso contrario el o los trabajadores afectados serán reincorporados automáticamente a sus labores habituales y continuarán percibiendo su remuneración.

Art. 9.- CREACIÓN DE EMPRESAS.- En los casos que el Gobierno Municipal decidiera crear empresas municipales o mixtas que replacen o amplíen los servicios que actualmente otorga a la comunidad, los trabajadores que pasen a laborar en dichas empresas o servicios, tendrán todos los beneficios y garantías establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo o podrán acogerse a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.



G A D
Municipal
de Loja

Himno a Loja

CAPITULO IV.

VACANTES, ASCENSOS, PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

Art. 10.- VACANTES, ASCENSOS Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.- Las vacantes, ascensos y puestos de nueva creación que se produjeran, se sujetarán al concurso de méritos y oposiciones, de acuerdo a la normativa vigente, hasta cuando se apruebe el reglamento respectivo.

Art. 11.- CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL Y OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA.- El Gobierno Municipal, procurará realizar las obras y servicios municipales mediante administración directa, empleando personal propio, siempre y cuando no se requiera trabajadores especializados. En tal caso, se enviará a los trabajadores a seminarios o talleres de acuerdo al trabajo que les corresponda realizar, mismos que deberán ser escogidos por el empleador, y los costos de pasajes y viáticos y subsistencias que fueren necesarios para la asistencia a dichos eventos, serán de cuenta de la Municipalidad, debiendo preceder, para tal efecto la solicitud del trabajador para asistir y el visto bueno del jefe inmediato superior. Un mismo trabajador no podrá asistir sino una sola vez a los seminarios o talleres, durante el plazo de vigencia de este contrato.

Art. 12.- REEMPLAZOS Y JEFES DE CUADRILLAS.- Los trabajadores que remplacen a un trabajador de mayor jerarquía o remuneración, tendrá derecho a la remuneración que perciba el remplazado, desde el momento que se produzca el reemplazo. En caso de vacante, se convocará al respectivo concurso de méritos y oposición de acuerdo al Art. 10 del presente Contrato.

Art. 13.- SUPRESIÓN DE SECCIONES.- En caso de supresión de una o más secciones de trabajo, el Gobierno Municipal reubicará a los trabajadores cuyos cargos o puestos de trabajo fueren suprimidos en otros departamentos, secciones y puestos de igual categoría y remuneración, si los hubiere, caso contrario se procederá conforme al Art. 188 del Código de Trabajo, a más de las establecidas en el presente contrato colectivo..

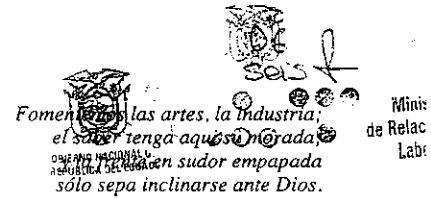
Art. 14.- JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo será de ocho horas diarias y de cuarenta horas a la semana, de lunes a viernes divididas en dos jornadas.

Los trabajadores que laboren en la recolección de basura en los carros asignados para el efecto, lo harán en número de cuatro y tendrán una jornada de ocho horas diarias con una hora de intervalo para servirse el "lunch" a partir de la quinta hora de haber empezado jornada diaria de trabajo.

El personal que labore dentro del sistema de turno no estará sujeto a la jornada semanal de lunes a viernes, sino al sistema vigente; pero en ningún caso podrá



G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

exceder de cuarenta horas semanales, turnos que deberán ser previamente aprobados por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Loja.

Art. 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS.- Las horas extraordinarias y suplementarias serán pagadas con los recargos que establece el Art. 55 del Código de Trabajo. El cálculo para el pago de horas extraordinarias y suplementarias, se efectuará en base a la remuneración unificada que percibe el trabajador.

Art. 16.- JORNADA NOCTURNA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO.- La jornada nocturna en el GAD Municipal de Loja se realiza entre las 19h00 y las 06h00, del día siguiente. Tendrá igual duración y remuneración que la diurna, pero aumentada en un 25%, de conformidad al Art. 49 de Código de trabajo; el trabajo suplementario de 18h00 a 24h00 tendrá el incremento del 50% respecto a la jornada normal; y la jornada de 24h00 a 06h00 a un 100%, según establece el Art. 55, numeral 2 del Código de Trabajo.

Art. 17.- DÍAS DE DESCANSO.- Los días sábados y domingos, serán de descanso forzoso y comprenden un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas. Si en razón de las circunstancias no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre las partes, previa aprobación de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Loja. No obstante dicho acuerdo, el Municipio pagará el recargo previsto en el numeral 4 del Art. 55 del Código del Trabajo.

Además de los días de descanso obligatorio establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo, lo será también el 18 de Noviembre, día de la Independencia de Loja, previo Decreto Ejecutivo, Acuerdo Ministerial o Resolución de Autoridad competente que lo determine.

Art. 18.- VACACIONES.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables, conforme a lo prescrito en el Art. 69 del Código del Trabajo.

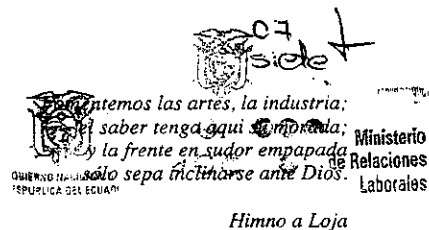
Art. 19.- LIQUIDACIÓN DE VACACIONES.- Al trabajador que salga en goce de vacaciones anuales, el Gobierno Municipal le entregará la liquidación de su remuneración vacacional incluyendo los beneficios de ley, con ocho días de anticipación a la fecha en que haga uso de este derecho.

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante el periodo de un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por remuneración unificada, horas suplementarias y extraordinarias de labor, y toda la retribución accesorio que haya tenido carácter de normal en el Municipio.





G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

CAPITULO VI

REMUNERACIONES, SUBSIDIOS Y BONIFICACIONES

Art. 20.- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.- Las remuneraciones de los trabajadores en el Municipio de Loja, se equiparán conforme a lo prescrito en el Art. 79 del Código del Trabajo.

Art. 21.- INCREMENTO SALARIAL.- Para el año 2012 el incremento de salarios será del ochenta y cinco por ciento (85%) del techo máximo establecido en los artículos 2 y 3 de la Resolución N° MRL 2010-00080, publicada en el Registro Oficial N° 199 de 25 de mayo de 2010.

Para el año 2013 el porcentaje será del 90% de dicho techo, sujeto a revisión en el mes de diciembre del 2012, siempre que las condiciones económicas del municipio lo permitan.

En todo caso, de ninguna manera podrá ser inferior al 85% ya establecido, procurando más bien una tendencia hacia arriba que propicie la llegada al techo máximo.

Queda perfectamente aclarado que, de establecerse nuevos techos durante la vigencia del presente contrato, se procederá con los incrementos porcentuales señalados, de acuerdo a esos nuevos techos.

Así mismo, en el caso de los trabajadores que se encuentren en la actualidad en techo máximo establecido serán igualados al nuevo techo.

De igual manera, en el caso de los trabajadores que se encuentren próximos al indicado techo, tendrán un incremento en la misma proporción que tienen actualmente con respecto al techo máximo.

La aplicación de los nuevos techos será automática. (Ver el anexo a este artículo 21)

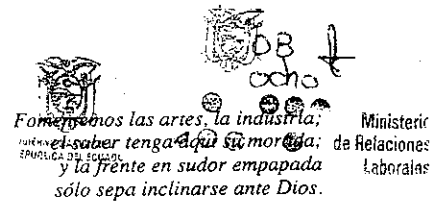
Art. 22.- DEL SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD.- Los valores que venían percibiendo los trabajadores en concepto de subsidio de antigüedad hasta el 31 de diciembre del 2003 se mantendrán unificados en la remuneración del trabajador.

El Gobierno Municipal pagará el subsidio de antigüedad en la cantidad de 0.25% de la remuneración mensual unificada, de cada trabajador, multiplicado por el número de años laborados, de conformidad con lo que señala la letra b) del Art. 3 de la Resolución No. 2012/0076 del Ministerio de Relaciones Laborales expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales, publicado en el





G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

Art. 23.- SUBSIDIO FAMILIAR.- A partir del 1 de Enero del 2012 el Gobierno Municipal pagará por concepto de subsidio familiar a cada uno de los trabajadores el valor equivalente al 1% del salario básico unificado del trabajador en general por cada hijo o hija hasta los dieciocho años de edad, pagaderos mensualmente, conforme al Acuerdo Ministerial N° MRL -2012-00076 del Ministerio de Relaciones Laborales, expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales, publicado en el R.O. 715 del 01 de junio del 2012.

Art. 24.- SUBSIDIO DE TRANSPORTE.- En vista que el Municipio de Loja no puede proveer el servicio de transporte a los trabajadores, pagará por este rubro el valor de USD. 0.50 por cada día laborado, a partir del 1 de enero del 2012.

Art. 25.- SERVICIO DE ALIMENTACIÓN.- En vista de que el GAD Municipal de Loja ha decidido no proveer el servicio de alimentación, se obliga a pagar a cada uno de sus trabajadores el valor de USD 3.00 diarios (\$ 3,00) por el rubro de servicio de alimentación por cada día laborado, por el año 2012. Por el año 2013 el valor se incrementará a cuatro dólares diarios (\$ 4.00).

No serán beneficiarios de este servicio de alimentación los trabajadores que por motivos del trabajo se trasladen fuera de la ciudad y reciban por ello viáticos y/o subsistencias, por los días que dure el traslado, esto siempre que el empleado lo determine.

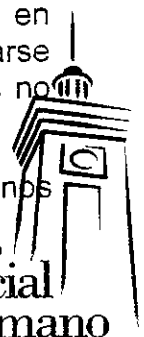
Art. 26.- VIÁTICOS Y SUBSISTENCIAS.- Cuando el trabajador deba cumplir labores fuera de la ciudad de Loja recibirá en concepto de viáticos y subsistencias lo establecido en el Reglamento respectivo. En ambos casos, dichos valores no serán inferiores a treinta dólares diarios (\$30,00) en el caso de viáticos y seis dólares diarios (\$6.00) en el caso de subsistencias.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS Y CAPACITACIÓN

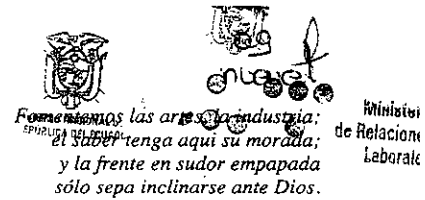
Art. 27.- PERMISOS PARA ASISTIR A ACTIVIDADES SINDICALES O DE CAPACITACIÓN.- El Municipio concederá permiso o declarará en comisión de servicio a los trabajadores hasta por seis meses y con derecho a remuneración al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de trabajadores.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en el Municipio.





G A D
Municipal
de Loja



Formamos las artes e industria:
El sudor tenga aquí su morada;
y la frente en sudor empapada
sólo sepa inclinarse ante Dios.

Ministerio
de Relaciones
Laborales

Himno a Loja

Art. 28.- LICENCIA POR DETENCIÓN.- En caso de que un trabajador fuere detenido por autoridad competente hasta un máximo de treinta días, tendrá derecho a una licencia sin remuneración por este tiempo, siempre que no se trate de sentencia ejecutoriada por un tiempo mayor, debiendo presentar los justificativos correspondiente en el término de tres días luego de su liberación.

Art. 29.- LICENCIA POR MATERNIDAD.- A partir de la vigencia del presente contrato colectivo y sin perjuicio de los beneficios que concede el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, para estos casos, el Gobierno Municipal concederá a las trabajadoras municipales, por maternidad, las siguientes licencias:

- a) En cumplimiento al Convenio Internacional de la OIT N° 103 y Art.152 del Código del Trabajo, reformado, por maternidad, el Gobierno Municipal concederá permisos remunerados a las trabajadoras municipales de doce semanas que podrán ser tomadas después del parto o a su vez dos semanas antes del parto y diez después del mismo de utilización obligatoria cuyo tiempo de utilización, estará a su voluntad.

En caso de nacimientos múltiples, el plazo se extenderá por diez días adicionales.

Durante ese tiempo recibirán, además, todos los beneficios económicos y sociales previstos en el presente contrato colectivo.

b) No se dará por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo, y el empleador no la reemplazará definitivamente dentro del período de las doce semanas anteriormente indicadas; ni tampoco, en caso de que permanezca ausente de su trabajo hasta por un año, la trabajadora seguirá percibiendo normalmente su remuneración mensual y reintegrará al Gobierno Municipal el valor que subsidie el IESS, además el empleador pagará los gastos de medicamentos inexistentes en el IESS.

c) En caso de despido o desahucio, se estará a lo previsto en el último inciso del Art. 154 del Código del Trabajo.

Art. 30.- LICENCIA PARA PADRES.- De conformidad el Art. 152 del Código de Trabajo el padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hijo o hija cuando el nacimiento sea por parto normal ; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos en que el hijo o la hija haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el



G A D
Municipal
de Loja

10
diez *

*Fomentemos las artes, la industria;
el saber tenga aquí su morada;
y la frente en sudor empapada
sólo sepa inclinarse ante Dios.*

Himno a Loja

padre podrá tener una licencia con remuneración por veinticinco días, hecho que se justificará con certificado médico.

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

El Municipio se reservará el derecho de verificar el vínculo para ser efectiva dicha licencia.

Art. 31.- GUARDERÍA INFANTIL Y LACTANCIA.- El Gobierno Municipal garantizará servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los trabajadores, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

En caso de no hacerlo, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas, que se señalarán por acuerdo entre las partes.

Art. 32.- PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA Y ACCIDENTE.- En caso de parto, enfermedad grave, accidente o fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión libre (siempre que no esté incurso en el penúltimo inciso del Art. 31 del presente contrato) o de los parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y de afinidad e, igualmente, en caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del trabajador, la Municipalidad concederá permiso remunerado por el tiempo de tres días sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo.

CAPÍTULO VIII

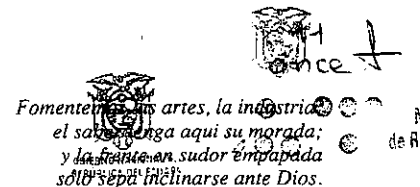
BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL

Art. 33.- COMISARIATO.- El Gobierno Municipal establecerá convenios con casas comerciales de expendio de artículos de primera necesidad. Para el efecto el Sindicato participará con un delegado para seleccionar el más conveniente.

Art. 34.- ROPA DE TRABAJO.- Se estará a lo que prescribe el Decreto Ejecutivo 2393 que establece el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo Art. 176. A los trabajadores que desempeñen funciones que no impliquen riesgos, se



G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

dotará los respectivos uniformes. Se entiende incorporado en este artículo lo dispuesto en la letra g) del Art. 3 del Acuerdo Ministerial No. 2011-00098.

Art. 35.- ACCESO A SERVICIOS SOCIALES MUNICIPALES.- Los trabajadores que padezcan de enfermedad de alcoholismo, podrán obtener licencia para su recuperación de conformidad al Reglamento de Subsidios por enfermedad común por el IESS, por el lapso que dure su tratamiento en el Centro Terapéutico "Posada Solidaria", sin ningún costo.

CAPITULO IX

JUBILACIÓN PATRONAL, RETIRO VOLUNTARIO Y RENUNCIA.

Art. 36.- a) JUBILACIÓN PATRONAL.- El trabajador que se acoja a la jubilación tendrá derecho a una bonificación de siete (7) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios básicos unificados del trabajador privado, conforme lo dispone el inciso segundo del Art. 8 del Mandato Constituyente N° 2.

Para el efecto, los trabajadores que, cumpliendo los requisitos de Ley, aspiren a jubilarse, presentarán, a mediados del cuarto trimestre anual, su deseo de hacerlo para efectos del oportuno financiamiento de las mismas.

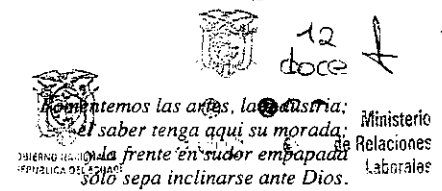
La bonificación estipulada en la primera parte de este artículo será entregada en el plazo de treinta días, contando desde la fecha de presentación de la solicitud por parte del trabajador que se separe del Municipio.

b) RETIRO VOLUNTARIO.- El trabajador que habiendo cumplido cinco años de servicio ininterrumpido y acredite a través de la Dirección de Recursos Humanos no haber recibido sanciones administrativas, decida retirarse voluntariamente del trabajo pero no reúna los requisitos establecidos en la Ley para la jubilación, percibirá del GAD Municipal de Loja una ayuda económica de (7) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total, de acuerdo al art. 8 del Mandato Constituyente 2.

c) RENUNCIA.- Si un trabajador, por razones independientes de su voluntad, por enfermedad degenerativa o catastrófica o cualquier otra situación similar, se viera en la obligación de renunciar percibirá, en los mismos términos y condiciones del inciso anterior, similar ayuda económica, lo cual deberá ser calificado por el Comité Obrero Patronal.



GAD
Municipal
de Loja



Himno a Loja

CAPITULO X

SEGURIDAD INDUSTRIAL, RIESGOS DE TRABAJO Y ACCIDENTES.

Art. 37.- DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD.- El Gobierno Municipal dará cumplimiento a lo que dispone el Decreto No 2393 del 3 de Noviembre de 1986 en todo su articulado, más todas las modificaciones que se dieran a futuro y de acuerdo al Art. 410 del Código del Trabajo.

El Comité de Seguridad Industrial velará por el buen estado y mantenimiento de las instalaciones, vehículos, maquinaria y demás accesorios. Este comité será establecido obligatoriamente, caso contrario tendrá sanciones respectivas que estipula el Código de trabajo.

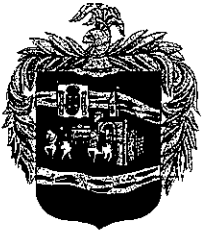
El Gobierno Municipal destinará los fondos necesarios para Seguridad Industrial.

Los trabajadores por su parte respetarán y darán fiel cumplimiento a las instrucciones, disposiciones y demás normas de prevención que se establezcan en el reglamento de Seguridad Industrial y Salud.

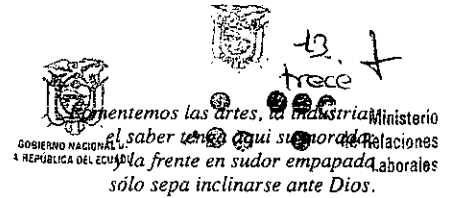
Art. 38.- CURSOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.- Con el fin de capacitar tanto a los miembros del Comité de Seguridad y Salud como a todos los trabajadores, el Gobierno Municipal cubrirá el valor total de los cursos que realice el Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente de Trabajo y concederá los permisos remunerados necesarios a los participantes que asistan a dichos cursos. Estos se harán anualmente y la Municipalidad se encargará de que trabajadores municipales asistan a dichos seminarios establecidos por el Ministerio del ramo.

Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales o a sus alternos que se principalicen de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes. Se establecerán permisos para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso.

Art. 39.- INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.- El Comité de Seguridad Industrial, presentará a la Alcalde, un informe anual de las actividades cumplidas en este periodo, así como las recomendaciones o cambios que deban realizarse con el fin de mejorar las condiciones laborales y ambientales. Además, informará el estado en que se encuentran los vehículos, maquinarias, herramientas y más accesorios que los trabajadores utilizan diario. Aquellos que fueren considerados obsoletos serán dados de baja y reemplazados por otros que garanticen la eficiencia en el trabajo, la seguridad



G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

y salud de los trabajadores, siempre y cuando exista la partida presupuestaria y suficiente disponibilidad económica.

Art. 40.- LICENCIA Y REMUNERACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD COMÚN.- En caso de accidente o enfermedad que ocasionen incapacidad del trabajador para el desempeño de sus labores, justificada por el médico del IESS y la Comisión que determine el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Municipalidad concederá licencia remunerada por el tiempo de hasta un año, de conformidad al Art. 373 del Código de Trabajo; y, se obliga al pago de la diferencia de la remuneración, que no sea solventada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, de conformidad con la normativa aplicable.

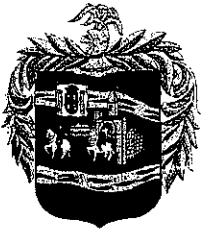
El empleador pagará los gastos de medicamentos inexistentes en el IESS. Una vez rehabilitado para el trabajo, el Gobierno Municipal se obliga a reintegrarlo a su puesto de trabajo, si está en condiciones de hacerlo, o a proveerle nuevas y adecuadas funciones, previa valoración de la Dirección de Riesgo del IESS.

Art. 41.- LICENCIA Y REMUNERACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.- En caso de accidente o enfermedad que ocasionen incapacidad del trabajador para el desempeño de sus labores, justificada por el IESS y la comisión que determine el Reglamento Interno de Seguridad y salud en el Trabajo, la municipalidad concederá licencia remunerada por el tiempo de hasta un año, de conformidad al Art. 373 del Código del Trabajo; y, se obliga al pago de la diferencia de la remuneración, que no sea solventada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, de conformidad con la normativa aplicable.

El empleador pagará los gastos de medicamentos inexistentes en el IESS. Una vez rehabilitado para el trabajo, el Gobierno Municipal se obliga a reintegrarlo a su puesto de trabajo, si está en condiciones de hacerlo, o a proveerle nuevas y adecuadas funciones, previa valoración de la Dirección de Riesgos del IESS.

Art. 42.-MUERTE O INVALIDEZ DE UN TRABAJADOR.- En caso de muerte o invalidez permanente del trabajador que lo incapacite totalmente para el ejercicio de sus labores, el Gobierno Municipal otorgará una ayuda económica de 20 salarios mínimos unificados del trabajador privado, con independencia de lo que establecen los Art. 369 y 370 de Código de Trabajo.

En el caso que la incapacidad no fuera total, el trabajador tendrá derecho a ocupar trabajos acordes con su nueva condición previa valoración de la Dirección de Riesgo de IESS.



G A D
Municipal
de Loja

14
F
Fomentemos las artes, la industria;
El que tenga aquí su mano,
Dijente en sudor empapada
solo sepa inclinarse ante Dios.
GOBIERNO MUNICIPAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

Ministerio
de Relaciones
Laborales

Himno a Loja

CAPITULO XI

BENEFICIOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y SUS AFILIADOS

Art. 43.- ATENCIÓN A LOS DIRIGENTES SINDICALES.- El Alcalde recibirá a los dirigentes sindicales, cuando el sindicato lo solicite por escrito, con no menos de 48 horas de anticipación.

Art. 44.- PERMISO PARA REUNIONES SINDICALES.- El Gobierno Municipal concederá licencia no remunerada de hasta diez días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables con un límite de hasta siete dirigentes para que cumplan actividades encomendadas por el sindicato.

Para el caso de las Asambleas Ordinarias o Extraordinarias y elección de la Directiva, que se realizarán en el último día laborable de la semana, el permiso se solicitará por escrito al Director de Recursos Humanos, con 72 horas de anticipación.

En todo caso las reuniones de los trabajadores no afectarán las tareas laborales encomendadas y la atención al usuario.

Se establecen permiso para capacitación sindical de hasta 15 días al año por trabajador, con un máximo de 30 personas por cada curso.

CAPÍTULO XII

ASUNTOS DE TRÁNSITO

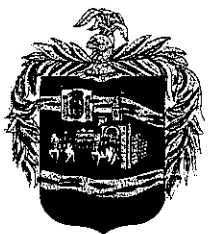
Art. 45.- GARANTÍA PARA EL PERSONAL AUTORIZADO A CONDUCIR VEHÍCULOS.- En caso de infracción o accidente de tránsito producido en el desempeño de sus labores, por parte del personal autorizado para conducir vehículos de la municipalidad, el trabajador deberá elevar un informe detallado dentro de las 24 horas subsiguientes al hecho y presentarlo al Director de Servicios Generales para los trámites de ley.

En estos casos el Gobierno Municipal asumirá, a través de los abogados de la Procuraduría Sindica, la defensa que requiera el trabajador. Además le concederá permiso remunerado por el tiempo que fuere privado de su libertad, hasta por sesenta días.

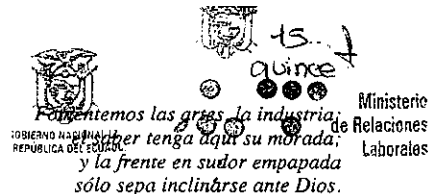
Se exceptúan los casos en que la infracción o accidente de tránsito se haya producido estando el trabajador bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicos.

Art. 46.- DEFENSA EN CASO DE ACCIONES JUDICIALES.- En los casos de que un trabajador, como producto del desempeño de sus funciones, se vea abocado a acciones judiciales en su contra o sufriera agresión de obra o ultraje de palabra por parte de los usuarios, el Gobierno Municipal se obliga a asumir





G A D
Municipal
de Loja



Himno a Loja

la defensa del trabajador a través de sus abogados, debiendo en todo caso prestar el respaldo legal, moral y el permiso remunerado necesario para las gestiones judiciales.

Art. 47.- CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS Y MAQUINARIA PESADA POR CONDUCTORES PROFESIONALES.- Todos los vehículos y maquinaria del Gobierno Municipal serán conducidos por los choferes y operadores profesionales que tengan nombramiento, quienes responderán del buen uso y cuidado de los mismos, siguiendo las normas e instrucciones establecidas para el efecto.

CAPÍTULO XIII

DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

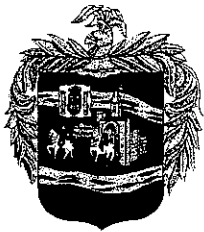
Art. 48.- INTEGRACION DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL.- A partir de la suscripción del presente Contrato Colectivo, el Comité Obrero Patronal se integrará por tres representantes del Gobierno Municipal, tres representantes del Sindicato Único.

El comité obrero patronal tendrá las siguientes atribuciones:

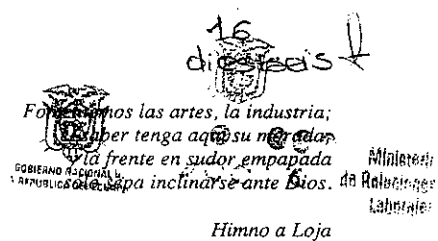
- a) Nombrar el Presidente, quién tendrá el voto dirimente.
- b) Conocer, atender y resolver quejas, reclamos individuales y colectivos de las partes, que se deriven de las relaciones laborales, dentro de los tres días laborables subsiguientes al hecho.
- c) Elaborar el Reglamento del Comité Obrero Patronal.
- d) Las partes no podrán presentar ante la autoridad o funcionarios del trabajo reclamo, queja o solicitud de visto bueno o desahucio, sin que previamente el Comité Obrero Patronal, hubiere conocido y resuelto el caso.

Art. 49.- DERECHO A LA LEGÍTIMA DEFENSA.- A fin de que los trabajadores puedan ejercitar su derecho a la legítima defensa, el Gobierno Municipal se obliga a entregar a quienes resulten aludidos o implicados, previo a imponer sanciones, la información y copias de los documentos que versen sobre quejas, denuncias, acusaciones o cualquier tipo de imputaciones.

Art. 50.- FUNCIÓN PRINCIPAL DEL COMITÉ OBRERO-PATRONAL.- El Comité Obrero-Patronal será un organismo conciliador y, en consecuencia, su función será de la de buscar un entendimiento entre las partes en conflicto, por lo tanto, cuando los problemas fuesen puestos a su conocimiento, este será obligado a realizar las investigaciones y a tomar las medidas que creyere convenientes para su solución.



G A D
Municipal
de Loja



El Comité Obrero-Patronal, en sus deliberaciones y resoluciones deberá tomar en consideración las sugerencias elaboradas por la Oficina Internacional del Trabajo en relación con las normas laborales ecuatorianas.

CAPÍTULO XIV

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 51.- NUEVOS BENEFICIOS.- Si el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Relaciones Laborales u otros organismos, estableciera para el año 2012 nuevos salarios y beneficios pactados en este contrato las partes acuerdan revisarlos para su aplicación.

Art. 52.- DIVULGACIÓN.- El Gobierno Municipal editará y publicará folletos que contengan el presente contrato colectivo, en igual número que los trabajadores afiliados al Sindicato, y deberá entregarlos en un plazo no mayor a sesenta (60) días de suscrito y legalizado.

Art. 53.- INTERPRETACIÓN.- Para la interpretación del presente contrato colectivo, se estará en primer lugar a la buena fe, al espíritu y a la intención manifestada por las partes, pero en caso de duda, la interpretación se hará en conformidad al Art. 7 del Código de Trabajo, esto es en el sentido más favorable para los trabajadores siempre que aquello no contravenga a los Decretos Ejecutivos, Mandatos Constituyentes y Acuerdos Ministeriales vigentes..

Es dado en la ciudad de Loja, a los 15 días del mes de marzo del dos mil trece, ante el Director Regional (E) del Trabajo y Servicio Público de Loja, quien, en unidad de acto con los comparecientes, suscribe el presente documento.

Por el GAD Municipal de Loja

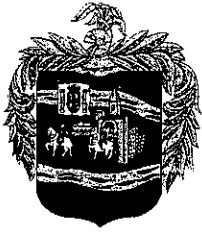
Ing/ Jorge Bailón Abad
ALCALDE

Por el Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja

Luis Guillermo Quilli Quilli
Presidente

Bolívar Pardo
Vicepresidente

Trabajamos
con sentido **social**
y profundamente **humano**



**GAD
Municipal
de Loja**

disicchof
Fomentemos las artes, la industria,
el saber tenga aquí su morada;
y los que en el sudor empapada
sólo sepa inclinarse ante Dios.
Himno a Loja

Jaime Bustamante
Tesorero

José Luis Moncada
Primero Vocal Principal

Lyndon Guamán
Segundo Vocal Principal

Luz Ortega
Vocal Suplente

Daniel Lima.
Secretario de Actas y Comunicación

Dr. Francisco Sánchez Farfán
DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE LOJA (E)

LO CERTIFICO, 15 DE MARZO DEL 2013.

Dra. Sandra Torres
SECRETARIA REGIONAL

