



Gobierno Autónomo Descentralizado  
ALCALDIA

OFICIO Nro. 366-A-GADCG.  
Guaranda, 11 de noviembre del 2015.

Abogado  
Emilio Aguayo Vera.  
DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE GUAYAQUIL.  
EN SU DESPACHO.-

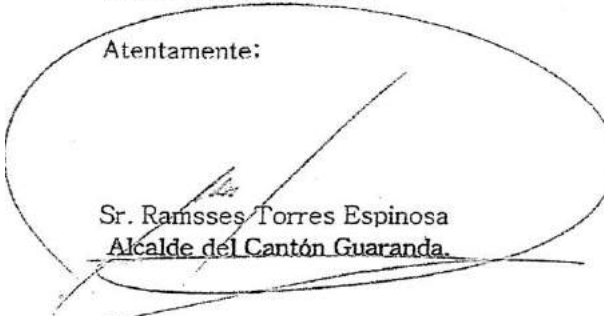
De mi consideración:

Es un gesto dirigirme a usted, para poner en su conocimiento que en sesión de la comisión negociadora celebrada en el GADCG y el Comité Central Único de Trabajadores, el 15 de Mayo del 2015, se realizó la revisión y codificación del mismo, dando por terminada la negociación, para lo cual adjunto una copia del documento suscrito por los integrantes de la comisión.

Con este antecedente y por cumplida la negociación del Proyecto del Octavo contrato Colectivo de Trabajo, solicito se proceda con la revisión en trámite correspondiente.

Adjunto tres ejemplares del proyecto del octavo contrato colectivo, copia en CD y el cuadro comparativo.

Atentamente:

  
Sr. Ramesses Torres Espinosa  
Alcalde del Cantón Guaranda.

  
Dr. Noé García Verdezoto  
Procurador Síndico.

  
Sr. Ángel Ninabanda.

Secretario del Comité Central Único de Trabajadores.

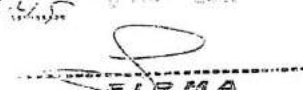
  
Gobierno Autónomo Descentralizado  
GUARANDA

Dirección Convención de 1884 No. 1018 y García Moreno  
Teléfonos: (03) 2980321 - (03) 2981643  
E-mail: alcaldiagda@gmail.com

www.guaranda.gob.ec

  
Gobierno Autónomo Descentralizado  
GUARANDA  
SECRETARIA ALCALDIA  
RECIBIDO

HORA: 16:45  
10 NOV 2015

  
FIRMA

**OCTAVO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUARANDA Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUARANDA.**

En la ciudad de Guayaquil hoy día ..... .. del 2015, ante la Directora Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, Abogada Ana Martínez Zambrano y la Secretaría Regional del Trabajo que certifica Abogada Abigail Villagómez, comparecen: Por una parte, el Señor Washington Ramssés Torres Espinosa, a nombre del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, en su calidad de Alcalde y como representante legal, quién acredita con las copias certificadas de su designación y acta de posesión, las mismas que forman parte de este contrato. Para efectos de este contrato se denominará Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda o la Entidad Empleadora. Por otra, el Comité Central Único de los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guaranda, representado por su Directiva, cuya nómina consta al final del presente instrumento jurídico, quienes justifican su intervención con los nombramientos y actas de posesión que adjuntan, a quienes en adelante se le denominará El Sindicato, la Organización Sindical o los Trabajadores. Los comparecientes libre y voluntariamente acuerdan suscribir el presente Octavo Contrato Colectivo de Trabajo, al tenor de los siguientes capítulos y artículos:

**CAPITULO I**  
**ANTECEDENTES**

**Art. 1.- ANTECEDENTES.-** La Asociación de Trabajadores de los Departamentos de Obras Públicas e Higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, amparados en el artículo 220 y siguientes de la Codificación del Código del Trabajo, siendo la Organización de Trabajadores, contando con más del 50% de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, los mismos que son afiliados a ésta. Quienes están plenamente facultados para negociar y suscribir a través del Comité Central Único el presente Contrato Colectivo del Trabajo.

**Art. 2.- DEFINICIÓN.-** Para la correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de este contrato se establecen las siguientes definiciones:

**a.- EMPLEADOR:** Se refiere al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, Institución del sector público, que está legalmente capacitada para ejercer derechos y contraer obligaciones, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 10 de la Codificación del Código del Trabajo.

**b.- SINDICATO:** Se refiere e identifica a la Asociación de Trabajadores de los Departamentos de Obras Públicas e Higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, cuyo estatuto fue aprobado el

18 de marzo de 1964 mediante Acuerdo Ministerial No. 1375, inscrito en el Registro 07, Folio 02, con el Número 26.

**c.- CENTRO DE TRABAJO:** Se refiere al lugar donde habitualmente los trabajadores prestan sus servicios, esto es, todas las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal y dentro del ámbito territorial del Cantón Guaranda.

**d.- PUESTO DE TRABAJO:** Se refiere a las actividades, destrezas, habilidades, conocimientos e interfaz que debe poseer el trabajador en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda.

**e.- INSTRUMENTO:** Se refiere e identifica al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**f.- PARTES:** Este término identifica a la Entidad Empleadora y a la Organización, quienes negocian y suscriben este Contrato Colectivo de Trabajo.

**g.- REMUNERACIÓN.-** Se entiende como remuneración, aquellos componentes establecidos en artículo 328 inciso quinto de la Constitución de la República y el artículo 95 del Código del Trabajo. Además comprenderá los valores y conceptos establecidos en las resoluciones y/o normas técnicas y/o acuerdos ministeriales que expida el Ministerio de Trabajo.

**Art. 3.- RECONOCIMIENTO:** Salvo las modificaciones que se efectúen observando y aplicando las disposiciones de la Codificación del Código del Trabajo o aquellas contenidas en la legislación aplicable, la Entidad Empleadora reconoce a la Asociación de Trabajadores de los Departamentos de Obras Públicas e Higiene del GAD del cantón Guaranda como la Organización representante de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo que prestan sus servicios en esta Entidad. En consecuencia, esta Organización tratará con el representante legal de la Entidad Empleadora cualquier asunto o problema relacionado con la aplicación, interpretación o revisión de las disposiciones de este Contrato.

**Art. 4.- DERECHOS Y GARANTÍAS:** La Entidad Empleadora reconoce a todos los trabajadores (as) del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, los derechos, garantías y beneficios establecidos en la Constitución de la República, los mandatos constitucionales vigentes y la legislación laboral, cuyas disposiciones se entenderán incorporadas a este contrato, sin perjuicio de las que se establezcan adicionalmente en este instrumento.

## **CAPITULO II**

### **ALCANCE JURÍDICO**

**Art. 5.- AMPARO:** El presente Contrato Colectivo de Trabajo ampara a todos las/os trabajadoras/es sujetos al Código del Trabajo que se encuentran laborando en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, y los que posteriormente se incorporen legalmente en calidad de obreros. Se considerarán incluidos como trabajadores amparados en este Contrato Colectivo aquellos obreros (as) que por más de un año en forma consecutiva o por medio de sucesivos contratos de trabajo ocasional, eventual e indefinido se los pueda considerar como estables o permanentes conforme lo determina el Art. 14 del Código del Trabajo.

**Art. 6.- NÚMERO DE TRABAJADORES:** De conformidad con lo establecido en el artículo 240 del Código del Trabajo, la Entidad Empleadora declara que el número de trabajadores que tiene a su servicio es de 245 y el Sindicato a su vez declara que el número de sus afiliados es de 121 a la fecha de celebración de este Contrato, pudiendo este número variar por el ingreso o salida de trabajadores (as) al GAD Municipal y/o a la Organización Sindical.

**Art. 7.- INDEPENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:** La Entidad Empleadora prestará la colaboración necesaria a la Asociación, pero esta organización tendrá absoluta independencia en sus actividades sindicales.

La Entidad Empleadora se obliga a descontar de forma mensual el 1% de las remuneraciones de los trabajadores por concepto de cuota sindical, según el estatuto de la Asociación. Estos valores se entregarán en un plazo no mayor de 5 días laborables desde la fecha en la que se procesa y transfiere los valores por el rol de pagos, sujetos a los numerales 21 y 23 de los artículos 42 y Art. 447 numeral 7 del Código del Trabajo.

Las multas impuestas por la Entidad Empleadora a los trabajadores, no serán mayores al 10% de su remuneración diaria.

La Entidad Empleadora se obliga a entregar a la Organización el 50% de estas multas.

Así mismo, de conformidad con la Ley, La Entidad Empleadora descontará el 0,5% de la remuneración del trabajador para la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL, Organización a la que se encuentra afiliado la Asociación, este valor será depositado por la Entidad Empleadora en la cuenta bancaria que determine la CEOLS, de conformidad con lo previsto en la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, publicado en el Registro Oficial No. 804 de 9 de agosto de 1984.

### **CAPITULO III**

#### **DURACIÓN, VIGENCIA, ESTABILIDAD E INDEMNIZACIÓN**

**Art. 8.- DURACIÓN DEL CONTRATO:** El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de dos años, a partir del 01 de enero 2015 con una revisión total o parcial cada dos años. En cada período bianual, dentro de los 60 días de

anticipación a la terminación del plazo convenido, El Comité Central Único de los Trabajadores presentará al señor (a) Inspector (a) del Trabajo el Proyecto de Revisión del Contrato Colectivo, 15 días después de entregado el proyecto, La Entidad Empleadora se obliga a iniciar la negociación a fin de que la correspondiente revisión quede aprobada y suscrita desde el 01 de enero de 2017, sin perjuicio de que sea presentado a la Entidad Empleadora.

**Art. 9.- REVISIÓN DE BENEFICIOS:** Si por cualquier circunstancia no se aprueba y suscribe las nuevas revisiones del Contrato Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 2016, éste se someterá a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pide conforme a lo previsto en el inciso 4 del Artículo. 248 del Código del Trabajo.

Las partes se comprometen durante la vigencia de este Contrato Colectivo, a revisar y proponer modificaciones de común acuerdo a los reglamentos determinados por la legislación laboral ecuatoriana, que regulan la relación Obrero – Patronal. El GAD Municipal del Cantón Guaranda dará todas las facilidades para el cumplimiento de esta disposición.

**Art. 10.- ESTABILIDAD:** La Entidad Empleadora garantiza a los trabajadores la estabilidad de 10 años, entendiéndose que no podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo con ninguno de ellos, salvo en los casos previstos en el Artículo. 172 del Código del Trabajo y en estos casos previo conocimiento y pronunciamiento del Comité Obrero - Patronal.

**Art. 11.- GARANTÍA EN CASO DE DESPIDO INTEMPESTIVO:** Si a pesar de lo dispuesto en el artículo anterior la Entidad Empleadora diera por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más de sus trabajadores (as) durante la vigencia del presente Contrato, por cualquier causa no determinada en el artículo 172 del Código del Trabajo, la Entidad Empleadora estará obligada a pagar al trabajador (a) afectado una indemnización de hasta 300 salarios básicos unificados del trabajador privado, en cuyo monto estará incluido la estabilidad pactada con sujeción a lo dispuesto en el artículo 1, inciso 2 del Mandato Constituyente No. 4.

**Art. 12.- INDEMNIZACIÓN A DIRIGENTES:** En caso de que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda despidiere a uno de los miembros de la Directiva de la Organización Sindical, adicionalmente a lo establecido en el artículo 11, indemnizará de acuerdo con lo establecido en el Art. 187 del Código del Trabajo.

Esta indemnización se aplicará también para aquellos trabajadores (as) amparados por el presente Contrato Colectivo, que desempeñen funciones de Dirigentes Sindicales en la Federación Provincial o Nacional a la que se encuentre afiliada la Organización, cuyo monto total no excederá del límite establecido en el Mandato No. 4, en su artículo 1, Inciso 2.

## CAPÍTULO IV

### JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS

**Art. 13.- HORARIOS DE TRABAJO:** Las jornadas y horarios de trabajo serán de 8 horas diarias y de 40 a la semana. Por mutuo acuerdo entre las partes, El Trabajador (a) que actualmente esté sujeto a determinada jornada podrá ser cambiado a otra de acuerdo a las necesidades que el servicio demande para lo cual se sustentará en la respectiva programación de las actividades. Las horas comprendidas en jornada nocturna se pagarán con el 25% de recargo.

Por la naturaleza y razón de ser del GAD Municipal, se establecerán las jornadas especiales de trabajo que correspondan a los días ordinarios y de descanso obligatorio, teniendo en cuenta que no excedan de 8 horas diarias como jornada ordinaria y 40 a la semana.

**Art. 14.- LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS:** Se entiende jornada extraordinaria o suplementaria las que efectué el obrero los días sábados, domingos y días feriados y se pagará de conformidad a lo que determina el Código del Trabajo, para que un obrero labore jornada extraordinaria o suplementaria, deberá tener la disposición por escrito de la autoridad administrativa del GAD Municipal.

**Art. 15.- VIATICOS Y SUBSISTENCIAS:** El GAD Municipal pagará por concepto de viáticos y subsistencias conforme a la normativa expedida por el Ministerio de Trabajo. Los rubros establecidos en el Reglamento que para el efecto aprobó el Concejo Municipal siempre y cuando no contravenga las disposiciones contenidas en los mandatos constitucionales.

**Art. 16.- PERMISOS O LICENCIAS:** Se estará a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 225 u otro que se dictare en el futuro.

Se concederá permisos sin cargo a vacaciones, por los siguientes motivos:

- a) Por enfermedad por el tiempo establecido en el respectivo certificado médico que debe ser convalidado por un médico del dispensario del IESS;
- b) Si la enfermedad sobrepasare los 3 días, quien tendrá que asumir la responsabilidad de asistencia es el IESS de acuerdo con la ley, para lo cual la o el trabajador que adolece la enfermedad informará a su jefe inmediato de este particular, en caso de no poder hacerlo personalmente, recurrirá a un familiar cercano para justificar su inasistencia;
- c) El certificado médico avalado por el IESS, deberá ser entregado en la Dirección de Administración de Talento Humano del GAD Municipal, hasta 72 horas de suscitada la enfermedad, pudiendo hacerlo por un medio digital, y luego entregar el documento en físico. De no cumplir con esta obligación, se aplicará el artículo 172 y 177 de la Codificación del Código del Trabajo.

Los facultativos del Servicio Médico del GAD Municipal y del IESS, son los encargados de expedir las certificaciones y practicar los reconocimientos médicos para la concesión de este tipo de permisos.

La inasistencia de la trabajadora o trabajador que se reporte enfermo y no se encuentre en su domicilio cuando reciba la visita de la Trabajadora (or) Social de la Institución o del Médico, será sancionada o sancionado como falta grave, a menos que justifique haber sido examinado por un médico particular, cuyo certificado será confirmado por el médico del GAD Municipal o facultativo del IESS;

- d) Por maternidad toda trabajadora tiene derecho a 12 semanas de permiso con remuneración por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a falta de éste, por otro profesional, certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido de acuerdo a lo establecido en el Art. 152 del Código del Trabajo.
- e) Para cuidado del recién nacido la trabajadora tendrá permiso por 2 horas diarias no acumulables durante 12 meses contados a partir de la terminación del permiso por maternidad;
- f) El trabajador tiene derecho a licencia por paternidad con remuneración por 10 días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se ampliará por 5 días;
- g) En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por 8 días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal e irreversible o con grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por 25 días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a falta de éste, por otro profesional;
- h) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;
- i) La madre y el padre adoptantes tendrán derecho a permiso con remuneración por 15 días, los mismos que correrán, a partir de la fecha en que la hija o hijo adoptado les fuere legalmente entregados;

- j) La o el trabajador tendrán derecho a 25 días de permiso con remuneración para atender en los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomado en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista y el correspondiente certificado de hospitalización.
- k) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tendrán 3 días de licencia con remuneración;
- l) Por enfermedad grave o accidente del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padres, hermanos e hijos, hasta 3 días de licencia con remuneración completa; y,
- m) Por siniestros que afecten gravemente los bienes de la o el trabajador, como: robo de domicilio, incendio de inmueble en el que habita, la inundación y pérdida del inmueble, sean por caso fortuito o de fuerza mayor, por el tiempo que determine el informe de la DATH, hasta un máximo de 3 días.

Las demás licencias y permisos serán concedidas conforme lo disponga el Código del Trabajo y sus Reglamento Internos.

**Art. 17.- PERMISO PARA ESTUDIOS:** La Entidad Empleadora concederá el permiso hasta por 2 horas diarias remuneradas para estudios regulares, siempre y cuando se acredite la matrícula y certificado de asistencia a clases.

**Art. 18.- PERMISOS SINDICALES:** La Entidad Empleadora concederá licencias o permisos sindicales remunerados, conforme al siguiente detalle:

A los dirigentes principales o a sus suplentes que se principalicen con un límite de 7 dirigentes, hasta 10 días al mes por dirigente, para atender las actividades inherentes a sus cargos sindicales. Los días de permiso no serán acumulables.

Se establecerán permisos para capacitación sindical, por persona, hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso. Para este efecto, la Organización solicitará a la Entidad Empleadora con un tiempo mínimo de 72 horas de anticipación, adjuntando la invitación correspondiente, horarios y lista de asistentes para su respectiva aprobación conforme lo dispone el Art. 8 del Decreto Ejecutivo 225.

**Art. 19.- ASAMBLEAS SINDICALES.-** Cuando la Organización realice asambleas generales, previa notificación a la Entidad Empleadora con 72 horas de anticipación, concederá permisos sindicales remunerados a los dirigentes principales que se encuentren laborando.

**Art. 20.- PERMISOS POR ACCIDENTES O ENFERMEDADES:** En caso de

accidente o enfermedad del Trabajador (a) que le genere incapacidad para el trabajo, La Entidad Empleadora concederá licencia por el tiempo necesario para su curación y rehabilitación, debiendo el trabajador (a) presentar el correspondiente certificado médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Durante este tiempo el Trabajador recibirá de la Entidad Empleadora el 100% de la remuneración, suscribiendo una autorización expresa para que el GAD Municipal recupere del IESS los valores que le corresponde al trabajador en concepto de subsidio por enfermedad.

## **CAPITULO V**

### **REMUNERACIONES Y SUBSIDIOS**

**Art. 21.- INCREMENTO DE REMUNERACIÓN:** Desde el 01 de enero de 2015 el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, incrementará las remuneraciones unificadas de todos y cada uno de las/los trabajadoras/es, sobre las percibidas al 31 de diciembre de 2014, aplicando los porcentajes o techos máximos de las escalas fijadas en el artículo 2 del Acuerdo Ministerial 0054 por el Ministerio del Trabajo. El GAD del Cantón Guaranda, propone un incremento del 3% para el año 2015, así mismo el 3% para el año 2016.

**Art. 22.- SUBSIDIO FAMILIAR:** La Entidad Empleadora pagará mensualmente a cada trabajador o trabajadora el 1% como tope del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo hasta los 18 años de edad y por las hijas y/o hijos con discapacidad, con sujeción a lo dispuesto en el literal a) del artículo 5 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. Los trabajadores (as) acreditarán su derecho ante el GAD Municipal, mediante la presentación de la respectiva partida de nacimiento y/o carnet del Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS.

**Art. 23.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD:** La Entidad Empleadora se compromete a pagar a cada trabajador o trabajadora el subsidio de antigüedad el valor equivalente al 0.25% de la remuneración mensual unificada del trabajador desde la fecha de unificación de la remuneración, multiplicada por el número de años laborados en el GAD Municipal. Este subsidio será pagado mensualmente con sujeción a lo dispuesto en el literal b) del Art. 5 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054.

## **CAPITULO VI**

### **VACACIONES**

**Art. 24.- VACACIONES:** La Entidad Empleadora concederá y pagará las vacaciones a todos sus trabajadores (as) en los términos previstos en el artículo 69 del Código del Trabajo.

## CAPITULO VII

### VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

**Art. 25.- VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN:** La Entidad Empleadora llenará las vacantes y puestos de nueva creación sujetos al Código del Trabajo, mediante concurso de merecimientos, cumpliendo los procedimientos internos del GAD Municipal y con sujeción a los perfiles y requisitos que serán establecidos por la Dirección de Administración de Talento Humano. Los Trabajadores (as) del GAD Municipal podrán participar para llenar la vacante o puesto de nueva creación, siempre que cumplan los perfiles y requisitos establecidos para el cargo.

El resultado del concurso de merecimientos será publicado y se comunicará con las respectivas calificaciones a los participantes y a la Organización.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto Ejecutivo 225 expedido el 18 de enero del 2010, la Organización Sindical designará un representante de su Comité Ejecutivo, para que actúe como veedor en el proceso.

## CAPITULO VIII

### OBLIGACIONES DE LAS PARTES Y BENEFICIOS MARGINALES.

**Art. 26.- DISCIPLINA LABORAL:** Los trabajadores (as) se obligan a continuar manteniendo correcta disciplina y a realizar una labor efectiva y responsable, con sujeción a la legislación aplicable.

La Asociación y el Sindicato se obligan a cumplir y hacer cumplir las funciones y responsabilidades a todos sus miembros, y podrán poner a consideración del GAD Municipal toda sugerencia que estimare conveniente para el mejoramiento del servicio y el mantenimiento de las buenas relaciones laborales.

**Art. 27.- ALIMENTACIÓN:** La Entidad Empleadora se compromete a proporcionar el servicio de alimentación a cada uno de los trabajadores o trabajadoras. En los sitios en los cuales no se pueda proveer el servicio de alimentación pagará USD. 4.00 por persona y por día laborado con sujeción a lo dispuesto en el literal d) del artículo Art. 5 del Acuerdo Ministerial No. 0054.

**Art. 28.- TRANSPORTE.-** En los sitios en los cuales la Institución no pueda proveer del servicio de transporte, se abonará el valor de hasta USD. 0.50 por cada día laborado, por este concepto, con sujeción a lo dispuesto en el literal c) del Art. 5 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054.

**Art. 29.- ANTICIPOS DE REMUNERACIONES.-** La Entidad Empleadora concederá anticipos de remuneraciones a sus trabajadores o trabajadoras, de

la siguiente forma: El anticipo (A) una remuneración mensual que será cancelado en 4 meses; y, el anticipo (B) 3 remuneraciones mensuales, que será cancelado en 24 meses. Siempre y cuando su capacidad de pago alcance el 50% de su remuneración mensual.

**Art. 30.- PAGO DE HABERES.-** La Entidad Empleadora se compromete a pagar oportunamente las remuneraciones de sus trabajadores, incluidas las horas extraordinarias y suplementarias.

**Art. 31.- JUBILACIÓN PATRONAL:** El trabajador (a) tendrá derecho a la Jubilación Patronal cuando haya cumplido 25 o más años de servicio continuos e ininterrumpidamente en el GAD Municipal y sus pensiones serán calculadas conforme a lo establecido en el Art. 216 del Código del Trabajo.

**Art. 32.- RETIRO VOLUNTARIO PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN:** El trabajador (a) que se retire o se separe voluntariamente del GAD Municipal para acogerse a la Jubilación, tendrá derecho a que la Entidad Empleadora le reconozca 5 salarios básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio, hasta un monto máximo de 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general con sujeción a lo dispuesto en el Mandato Constituyente No. 2, Art. 8, inciso segundo.

Si el trabajador (a) falleciere luego de suprimida su partida o presentada la solicitud antes de recibir la indemnización por supresión de partida, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación, los valores convenidos en este artículo lo recibirán los derecho habientes del trabajador de conformidad a la Ley.

Asimismo el GAD Municipal, cada año se obliga a mantener en su presupuesto la cantidad económica suficiente para el retiro voluntario de 3 trabajadores (a) sujetos al Código del Trabajo, como lo dispone este artículo, inciso primero.

## **CAPITULO IX**

### **SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Art. 33.- COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE.-** El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Trabajo, estará constituido por 3 representantes del GAD Municipal y 3 representantes de la Organización con sus respectivos suplentes. De entre sus miembros se nombrará un Presidente y un Secretario, quienes durarán en sus funciones un año, si el Presidente es un representante de la Entidad Empleadora, el Secretario será de la Organización o viceversa, estas dignidades serán rotativas entre las partes cumplido el periodo indicado.

Este Comité tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la Ley y los reglamentos en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo y adoptará las medidas oportunas y necesarias para preservar la salud de los Trabajadores (as).

El Comité observará lo determinado en el Decreto 2393, la Norma 584 de la Comunidad Andina, y demás normas vigentes en lo que sea aplicable.

El Comité se reunirá en los días laborables programados, en forma ordinaria una vez al mes y extraordinariamente cuando lo solicite cualquiera de las partes, debiendo elaborarse las actas de todas y cada una de las sesiones, las que deberán ser suscritas por los miembros asistentes. Las resoluciones se adoptarán con el voto de más del 50% de sus miembros.

El GAD Municipal proporcionará al Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, las instalaciones e implementos necesarios para su óptimo funcionamiento.

Sin perjuicio de lo estipulado en los incisos precedentes, en cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo. La Entidad Empleadora conformará y pondrá en funcionamiento la Unidad Técnica de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo integrada con profesionales en la materia. Esta Unidad dependerá administrativamente del Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y funcionará con sujeción al Reglamento que aprobará dicho Comité.

**Art. 34.- DOTACION DE ROPA DE TRABAJO:** El GAD Municipal, proveerá a cada trabajador o trabajadora, la ropa de trabajo hasta el 15 de abril de cada año. La dotación consistirá para las mujeres: 2 pantalones, 2 chompas, 2 blusas y 1 par de zapatos de cuero. Para los hombres: 2 pantalones, 2 chompas, dos camisas y 1 par de zapatos de cuero. Todo lo cual estará sujeto a lo dispuesto en el literal f) del Art. 5 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054, que establece que en ningún caso el valor para la adquisición de ropa de trabajo será superior a \$ 169.00.

Además dependiendo de las funciones que desempeñen los trabajadores/as, se les dotará de implementos requeridos de conformidad con la normativa establecida relacionada con la Seguridad Industrial.

**Art. 35.- REGLAMENTO DE SEGURIDAD:** El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente elaborará el Reglamento para su funcionamiento y la aplicación de las normas sobre Seguridad Industrial, Salud Ocupacional e Higiene, mismo que se someterá a conocimiento y aprobación del Ministerio de Trabajo.

**Art. 36.- DISPENSARIO DE ATENCIÓN MÉDICA:** La Entidad Empleadora observará y cumplirá las disposiciones de la legislación aplicable y normas conexas en materia de salud.

**Art. 37.- MEDICINA PREVENTIVA:** La Entidad Empleadora una vez que se haya suscrito un convenio con el IESS y el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, se compromete a que se realicen un chequeo médico anual a todos los trabajadores (as)

Los resultados de los exámenes médicos serán entregados a cada trabajador (a) y si de éstos se determina que requiere exámenes específicos, la Entidad Empleadora dará las facilidades necesarias para que el trabajador (a) acuda a la correspondiente unidad médica del IESS.

**Art. 38.- BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR (A).**- Para los efectos del cumplimiento en lo establecido en el segundo inciso del numeral 1.2.5, del artículo 1 del Decreto Ejecutivo No. 1701, y su reforma en el Decreto Ejecutivo No. 225, el GAD Municipal podrá contratar a favor de su trabajador (a) exclusivamente, un seguro de muerte o incapacidad total y permanente por un costo de hasta USD 4,00 mensuales, de conformidad al literal e) de Art. 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054.

**Art. 39.- TRABAJADOR/A SOCIAL.**- En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 42, numeral 24 del Código del Trabajo, el GAD Municipal contratará los servicios de una Trabajador/a Social, para que preste los servicios relativos a su especialización, proporcionando la asistencia oportuna y eficiente a los trabajadores (as).

**Art. 40.- CAPACITACIÓN.**- La Entidad Empleadora impulsará la superación profesional de sus trabajadores (as), en forma equitativa, ejecutando programas de capacitación, sean estos organizados o auspiciados por el Ministerio de Trabajo, para lo cual ejecutará cursos de especialización y perfeccionamiento acorde con los objetivos institucionales.

## **CAPITULO X** **COMITÉ OBRERO PATRONAL**

**Art. 41.- COMITÉ OBRERO PATRONAL.**- Para los efectos legales consiguientes queda establecido el Comité Obrero - Patronal, el mismo que está integrado por 2 representantes de la Entidad Empleadora y 2 representantes de la Organización con sus respectivos suplentes. Los suplentes podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto, el voto lo ejercerán si se principalizan.

**Art. 42.- PROPÓSITO DEL COMITÉ OBRERO - PATRONAL.**- Las partes declaran que el propósito de la constitución y funcionamiento del Comité Obrero - Patronal es el de cooperar en la tarea para obtener éxito en las relaciones obrero patronales entre la Entidad Empleadora y los trabajadores, para lo cual buscarán por todos los medios una solución conveniente para los intereses de las partes en todos aquellos asuntos que sean sometidos a su conocimiento.

**Art. 43.- PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ OBRERO - PATRONAL.**- Funcionará de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) De entre sus integrantes principales se nombrará un Presidente y un Secretario, quienes durarán en sus funciones un año y serán elegidos en forma alterna, si el Presidente es representante de los trabajadores, el Secretario/a será de la parte Empleadora o viceversa.
- b) Sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque cualquiera de las partes con anticipación de 24 horas y por escrito; en las convocatorias irán incluidos los puntos a tratarse y la documentación de soporte.
- c) Será de responsabilidad del Secretario/a llevar un libro de actas de las sesiones del Comité Obrero - Patronal, las mismas que deberán ser firmadas por los integrantes del Comité; el Secretario/a entregará copias de las mismas a los miembros principales del Comité.
- d) El Comité propenderá siempre a buscar la conciliación entre las partes, ya que esta es su misión, de no alcanzar esta conciliación se dejará constancia en las actas firmadas, debiendo entregarse por el Secretario (a) copias a los miembros principales del Comité.
- e) Las resoluciones del Comité Obrero - Patronal se aprobarán por mayoría simple de votos. En caso de empate el tema quedará expuesto para buscar solución en la siguiente reunión, la misma que se realizará en el plazo de 48 horas, de no encontrarse solución a los temas sometidos a su conocimiento, las partes quedan en libertad de ejercer las acciones legales que se creyeran pertinentes;
- f) Si el Comité Obrero - Patronal no funcionare por inasistencia de sus integrantes a las dos reuniones consecutivas determinadas en el inciso anterior, las partes quedan en libertad de iniciar las acciones administrativas o legales a las que se crean asistidos.
- g) El Comité Obrero - Patronal podrá sesionar con la mitad más uno de sus miembros.

**Art. 44.- ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO - PATRONAL.-** Son atribuciones del Comité Obrero - Patronal:

- a) Conocer, analizar y proponer sobre las sanciones disciplinarias impuestas por la Entidad Empleadora a los trabajadores/(as).
- b) Investigar y formular alternativas de solución a las partes, respecto a los casos sometidos a su conocimiento.

**Art. 45.- CASOS DE VISTO BUENO:** El Empleador o la Organización a nombre del trabajador (a) según corresponda, cuando se produzcan causales que den lugar a la terminación de las relaciones de trabajo mediante visto bueno, previo al trámite ante el Inspector del Trabajo, la Entidad Empleadora notificará del particular al Comité Obrero - Patronal, para que se reúna en el plazo de 48 horas, para buscar una solución. De no encontrarse solución en

esta primera reunión, el Comité se reunirá por segunda ocasión en el plazo no mayor a 48 horas y de no encontrarse solución, las partes quedan en libertad de ejercer los derechos que les confiere la Ley.

**Art. 46.- CAMBIOS DE OCUPACIÓN:** Se estará a lo dispuesto en el artículo 192 del Código del Trabajo, por lo que la Entidad Empleadora no podrá cambiar al trabajador/ra a otra actividad sin previo acuerdo entre las partes, la autorización del trabajador será por escrito.

**Art. 47.- APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO:** Todas las conquistas y aspiraciones encuadradas en el presente Contrato Colectivo entrarán en vigencia a partir del 01 de enero de 2015.

## **CAPITULO XI** **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA. Publicación del presente contrato.-** La Entidad Empleadora se compromete a publicar el texto del presente Contrato Colectivo de Trabajo, dentro del plazo de 90 días, contados desde la suscripción del mismo, en un número de 250 folletos, que serán entregados a la Organización Sindical, a fin de ser distribuidos a los trabajadores para su cabal conocimiento y cumplimiento.

**SEGUNDA. Casos de Incumplimiento.-** Cuando la Entidad Empleadora incumpliere uno o varios artículos del presente contrato colectivo, la Organización Sindical podrá hacer uso de la acción colectiva que determine el artículo 468 del Código del Trabajo.

**TERCERA. Garantías o Beneficios.-** Las garantías o beneficios que los trabajadores (as) hubieren estado percibiendo del GAD Municipal y que no consten expresamente en este contrato seguirán vigentes, siempre y cuando no contravengan las disposiciones previstas en la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente, mandatos, decretos y acuerdos ministeriales.

**CUARTA. Contratación de Abogado.-** La Entidad Empleadora a través de la Coordinación General Jurídica apoyará en los siniestros y prestará todo su contingente con el objeto de velar por los intereses institucionales.

De suscitarse un accidente de tránsito en el cual se halle involucrado un vehículo institucional, conducido por un chofer institucional, siempre que se encuentre en actividades oficiales, la defensa jurídica estará a cargo de la Dirección Jurídica de Patrocinio, hasta que asuma la misma la aseguradora de conformidad con la cláusula de subrogación.

Ningún vehículo del GAD Municipal, estará conducido o manejado por personas no autorizadas y que no estén desempeñando el cargo de chofer profesional.

Para constancia firman en tres ejemplares del mismo contenido, en unidad de acto, en este mismo lugar y fecha.

**POR EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUARANDA:**

Señor Washington Ramssés Torres Espinosa  
Alcalde del GAD Municipal

Dr. Noe Gacía Verdezoto  
PROCURADOR SÍNDICO

**POR EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO:**

Ángel Pascual Ninabanda N.  
SECRETARIO GENERAL

Angel Segundo Michuy  
SECRETARIO DE A.A. Y C.C.

Venancio Llumiguano  
SECRETARIO DEL TESORO

María Aurora Guambuquete Patín  
SECRETARIA DE ESTADÍSTICA Y  
PROPAGANDA

Estuardo Milán Ilbay  
SECRETARIO DE JUSTICIA Y  
DISCIPLINA

Dolores Julieta Prado Villena  
SECRETARIA DE ASUNTOS  
SOCIALES

Cristian Gutiérrez Salguero  
SECRETARIO DE DEPORTES

Ab. Ana Martínez Zambrano  
Directora Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil

Abg. Abigail Villagómez  
Secretaria Regional del Trabajo de Guayaquil