

**DÉCIMO TERCER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO A
CELEBRARSE ENTRE EL GOBIERNO MUNICIPAL DE
LOJA Y EL SINDICATO ÚNICO DE OBREROS
MUNICIPALES DEL CANTÓN LOJA**

En la ciudad de Loja, a los veinte días de abril de 2011, ante la Abg. Soledad Cárdenas Patiño, Coordinadora de la Inspectoría de Trabajo de Loja, en representación de la Dra. Michael Juárez Segarra, Directora Regional de Trabajo del Austro, delegación conferida mediante Memorando No. 238-DRTA-11, de fecha 15 de abril de 2011, comparecen: por una parte el Gobierno Municipal de Loja, representado por el Ing. Jorge Bailón Abad y la Dra. María Alejandra Cueva Guzmán, en sus calidades de Alcalde y Procuradora Síndica, respectivamente, quienes legitiman su intervención con los respectivos documentos habilitantes y con la autorización del Concejo del Gobierno Municipal y que, en adelante, se denominará el "Municipio" o el "Empleador"; y, por otra, el Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, debidamente representado por su Comité Central Único, conforme consta de los nombramientos que se adjuntan y que, en adelante, se denominará "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

El Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, consciente que la contratación colectiva constituye la más eficiente manera de afianzar la armonía y colaboración entre el Gobierno Municipal y sus Trabajadores, acuerdan celebrar el CONTRATO COLECTIVO ÚNICO DE TRABAJO, bajo los siguientes principios:

Los trabajadores se comprometen a observar una conducta justa, correcta, disciplinada y a realizar sus labores en forma responsable, acatando las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias, así como las órdenes legítimas de las autoridades administrativas y a colaborar para la obtención de los fines y objetivos sociales y de servicios que persigue el Gobierno Municipal de Loja,

El Gobierno 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 comprometerse a 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 Municipal de Loja.

CAPÍTULO I

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO ÚNICO, ÁMBITO Y APLICACIÓN

Art. 1.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO ÚNICO.- El Gobierno 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 OBREROS 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 Gobierno 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 de Trabajo, regula las condiciones contractuales entre el Municipio de Loja y sus trabajadores sindicalizados, 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 de Trabajo 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, el empleador y los trabajadores declaran que el número de los mismos es de ochocientos sesenta y dos (862) de acuerdo al listado de socios afiliados legalmente. Se exceptúan del amparo de este Contrato Colectivo de Trabajo 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 Gobierno Municipal, se compromete a contratar Trabajadores Sociales, en el número que dispone el numeral 24 del Art. 42 del Código del Trabajo.



(3) tres E

CAPITULO II

VIGENCIA Y CONVENIOS COMPLEMENTARIOS

Art. 5.- VIGENCIA DEL CONTRATO.- El presente contrato colectivo de trabajo tendrá la vigencia desde el 01 de enero del 2010 al 31 de diciembre del 2011, y será revisado al termino del indicado periodo. Para el efecto, con 120 días de anticipación a la terminación del contrato vigente, el sindicato presentará al Gobierno 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 treinta y uno de diciembre de los respectivos períodos bianuales.

La presentación del proyecto de revisión directamente al Gobierno 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 Gobierno 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.

CAPITULO III

ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES

Art. 7.- ESTABILIDAD.- El Gobierno 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 cada año de servicio 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 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 decidiere crear empresas Municipales o mixtas que remplacen 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.

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 produjeren, 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.

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 CARGOS.- En caso de supresión de una o más secciones de trabajo, de uno o más cargos, el Gobierno Municipal reubicará a los trabajadores cuyos cargos o puestos de trabajo fueren suprimidos, en otros departamentos o secciones y puestos de igual categoría y remuneración, si los hubiere, caso contrario se procederá conforme al Art. 188 del Código de Trabajo.

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 exceder de cuarenta horas semanales.

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 Municipio de Loja se realiza entre las 19h00 y las 06h00, del día siguiente. Tendrá igual duración y remuneración que la diurna, aumentando en un 25% de conformidad al Art. 49 de Código de trabajo y trabajo suplementario de 18h00 a 24h00 el 50%; de 24h00 a 06h00 a un 100%, según estipula 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. 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.

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 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 accesoria que haya tenido carácter de normal en el Municipio.

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 2010 el incremento de salarios se hará con el 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 2011, el incremento salarial se hará, igualmente, conforme a los techos máximos que se establezcan en la Resolución que, para el efecto, expida el Ministerio de Relaciones Laborales.

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. No obstante, desde el primero de enero de 2004, fecha de unificación y homologación salarial, el Gobierno Municipal pagará el subsidio de antigüedad en la cantidad de USD \$0,25 de la remuneración mensual unificada, de cada trabajador, multiplicado por el número de años laborados, a partir del 1 de enero de 2004.

Art. 23.- SUBSIDIO FAMILIAR.- A partir del 1 de Enero del 2010 el Gobierno Municipal pagará por concepto de subsidio familiar a cada uno de los trabajadores la cantidad de USD \$ 4,00 mensuales por cada hijo o hija hasta los dieciocho años de edad, pagaderos mensualmente, conforme al acuerdo N° MRL 2010-00080.

Art. 24.- SUBSIDIO DE TRANSPORTE.- El Municipio pagará el valor de \$0.50 por cada día laborado, a partir del 1 de enero de 2010.



(7) siete

Art. 25.- SUBSISTENCIA.- Los Trabajadores que realicen labores fuera del perímetro urbano tendrán derecho a percibir la cantidad de cinco dólares diarios por subsistencia.

Art. 26.- SERVICIO DE ALIMENTACIÓN.- El Gobierno Municipal se obliga a pagar a los trabajadores el valor de \$1.25 por servicio de alimentación, por cada trabajador y por cada día laborado, adicional a su remuneración básica unificada, incrementándose para el año 2011 el valor es \$1.50.

Art. 27.- VIÁTICOS.- Cuando el trabajador deba cumplir labores fuera de la ciudad de Loja y deba pernoctar, recibirá en concepto de viáticos lo establecido en el Reglamento respectivo, cantidad que, en cualquier caso no será menor a USD \$25,00 diarios durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS Y CAPACITACIÓN

Art. 28.- PERMISOS PARA ASISTIR A ACTIVIDADES SINDICALES O DE CAPACITACIÓN.- El Municipio concederá permiso o declarará en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses 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 ellos.

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

Art. 29.- LICENCIA PARA ESTUDIOS.- El Municipio otorgará permiso remunerado, hasta por dos horas diarias, a los trabajadores que se encuentren estudiando o lo deseen hacer, en cualquier nivel educacional, en cursos regulares presenciales reconocidos por el Ministerio de Educación, Trabajo o por el SECAP, o por cualquiera de las Universidades calificadas con una duración mínima de dos años lectivos o cuatro semestres, previa la presentación de los justificativos correspondientes. En el caso de trabajadores que cursen estudios a distancia, por el tiempo que requieran para cumplir actividades del programa, tales como: clases presenciales, exámenes, defensa de tesis, visitas de observación, etc.

En caso de reprobación o de abandono de los estudios, el trabajador perderá este beneficio.

El permiso de estudios regirá únicamente en el período lectivo, correspondiendo al trabajador cumplir el horario regular establecido en



vacaciones o cuando se produzca la suspensión de actividades docentes por cualquier causa.

Art. 30.- LICENCIA POR DETENCIÓN.- En caso de que un trabajador fuere detenido por autoridad competente hasta un máximo de treinta días, tendrá licencia sin remuneración por este tiempo, siempre que no se trate de sentencia ejecutoriada por más tiempo, debiendo presentar los justificativos correspondiente en el término de tres días.

Art. 31.- LICENCIA POR MATERNIDAD.- A partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo, 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, doce semanas 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. 32.- 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 padre podrá tener una licencia con remuneración por veinticinco días, hecho que se justificará con certificado médico.



(9) nueve 9

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. 33.- LICENCIA PARA TRATAMIENTO MÉDICO DE HIJOS CON ENFERMEDAD DEGENERATIVA.- La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinticinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada. Se justificará el particular con presentación de un certificado del médico tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

Art. 34.- 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. 15 ACT
Art. 35.- 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.

CAPÍTULO VIII

BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL

Art. 36.- 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. 37.- 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 les dotará los respectivos uniformes.



Art. 38.- 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 Municipal, sin ningún costo.

Art. 39.- ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.- El Gobierno Municipal, facilitará a los trabajadores el ingreso a sus programas de vivienda, previo al cumplimiento de los requisitos de Ley.

CAPITULO IX

JUBILACIÓN PATRONAL Y RETIRO VOLUNTARIO Y RENUNCIA VOLUNTARIO

Art. 40.- JUBILACIÓN PATRONAL.- El trabajador que se acoja a la jubilación tendrá derecho a una bonificación correspondiente de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, conforme al inciso segundo del Art. 8 del Mandato Constituyente N° 2. Además, recibirá del Gobierno Municipal una pensión mensual jubilar la que se fijará de acuerdo a lo establecido en el numeral 2 del Art. 216 del Código del Trabajo. Se establece como tope un máximo de 10 jubilaciones por año, para lo que se priorizará a los trabajadores que acumulen una mayor sumatoria de los años de servicio y la edad. Para el efecto, los trabajadores que, cumpliendo los requisitos de Ley, aspiren a jubilarse, presentarán, a fines del trimestre anual, su deseo de hacerlo para efectos del oportuno financiamiento de las mismas.

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

CAPITULO X

SEGURIDAD INDUSTRIAL, RIESGOS DE TRABAJO Y ACCIDENTES

Art. 41.- 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 dieren a futuro y de acuerdo al Art. 410 del Código del Trabajo.

El Comité de Seguridad Industrial velará por el buen mantenimiento de las instalaciones, vehículos, maquinaria



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. 42.- 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 el Gobierno Municipal concederá los permisos remunerados necesarios a los participantes que asistan a dichos cursos. Estos se harán anualmente y la Municipalidad se encargará de seminarios establecidos.

Art. 43.- INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.- El Comité de Seguridad Industrial, presentará a la alcaldía, 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 de trabajo, y de medio ambiente. Además, informará el estado en que se encuentran los vehículos, maquinarias, herramientas y más accesorios que se utilizarán a diario los trabajadores. Aquellos que fueren considerados obsoletos serán dados, de baja y reemplazados por otros que garanticen la eficiencia en el trabajo, la seguridad y salud de los trabajadores, siempre y cuando exista la partida presupuestaria y suficiente disponibilidad económica.

Art. 44.- 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, la misma que 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.

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 u otro adecuado a las nuevas, previa valoración de la Dirección de Riesgo del IESS.

Art. 45.- LICENCIA Y REMUNERACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Gobierno Municipal pagará al trabajador el ciento por ciento (100%) de su remuneración mensual unificada y más beneficios de este contrato durante todo el tiempo que demande su absoluta rehabilitación y, en el caso que amerite atención médica en el exterior determinada por los médicos del IESS, el Gobierno Municipal...



Municipal se obliga a sufragar los gastos de viaje, estadía, medicinas, prótesis y curaciones.

En ningún caso el Gobierno Municipal sacará al trabajador del Rol de Pagos.

Art. 46.- 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 indemnizará conforme lo determinado 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.

CAPITULO XI

BENEFICIOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y SUS AFILIADOS

Art. 47.- 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. 48.- PERMISO PARA REUNIONES SINDICALES.- El Gobierno Municipal concederá licencia remunerada de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables con un límite de hasta 7 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.

Asimismo, se establecen permiso para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso.

CAPÍTULO XII

ASUNTOS DE TRÁNSITO

Art. 49.- GARANTÍA PARA EL PERSONAL AUTORIZADO A CONDUCIR VEHÍCULOS.- En caso de infracción y/o accidente de tránsito del personal autorizado para conducir vehículos de la municipalidad en el desempeño de sus labores, el Gobierno Municipal asumirá a través de los abogados de la Procuraduría Síndica la defensa que requiera el trabajador. Además, se concederá permiso remunerado por el tiempo que fuere privado de su libertad, hasta por sesenta días, salvo en los casos que el accidente



producido estando el trabajador ebrio o usando estupefacientes o psicotrópicos.

Art. 50.- DEFENSA EN CASO DE ACCIONES JUDICIALES.- En caso de que un trabajador por efecto 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 la defensa del trabajador con sus abogados, debiendo en todo caso prestar el respaldo legal, moral y el permiso remunerado necesario para las gestiones judiciales.

Art. 51.- 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. 52.- 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 directamente.
- b) Conocer, atender y resolver quejas, reclamos individuales y colectivos de las partes que se deriven de las relaciones laborables.
- c) Elaborar el Reglamento del Comité Obrero Patronal.
- d) Las partes no podrán presentar ante la autoridad o funcionarios del trabajo queja alguna o solicitud de visto bueno sin que previamente el Comité Obrero Patronal, hubiere conocido y resuelto el caso.

Art. 53.- 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. 54.- FUNCIÓN PRINCIPAL DEL COMITÉ OBRERO-PATRONAL
Comité Obrero-Patronal será un organismo conciliador y, en consecuencia, su función será de la de buscar un entendimiento entre las partes



(14) catorce ~~(13) trece~~

conflicto, por lo tanto, cuando los problemas fuesen puestos a su conocimiento, está obligado a realizar las investigaciones y a tomar las medidas que creyere convenientes para su solución.

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. 55.- Si el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Relaciones Laborables o/y otros organismos, estableciera para el año 2011 nuevos salarios y beneficios pactados en este contrato las partes acuerdan revisarlos para su aplicación.

Art. 56.- **DIVULGACIÓN.**- El Gobierno Municipal pagará el valor de la impresión de los folletos que contengan el Presente Contrato Colectivo, en igual número de los trabajadores afiliados al Sindicato, y deberá entregarlos en un plazo no mayor a sesenta (60) días de suscrito el Contrato.


Art. 57.- **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.

Es dado en la ciudad de Loja, a los... de abril de dos mil once, ante la suscrita Inspectora de Trabajo de Loja, quien, en unidad de acto con los comparecientes, suscribe el presente Contrato Colectivo


 Abg. Soledad Cárdenas Patiño
 INSPECTORA DE TRABAJO DE LOJA




 Ing. Jorge Bailón Abad
 ALCALDE DE LOJA


 Dra. María Alejandra Cueva Guzmán
 PROCURADORA
 MUNICIPAL

SÍNDICA


15) quince

17) catorce

POR EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

Jose Benito Armijos A.
José Armijos Abad.

PRESIDENTE

Carmen Quezada Quezada

Carmen Quezada Quezada

VICEPRESIDENTE

Gloria Mercedes Esparza
Gloria Mercedes Esparza
TESORERO

Jorge Eduardo Guamán
Jorge Eduardo Guamán
11º VOCAL PRINCIPAL

Demetrio Carpio
Demetrio Carpio
2º VOCAL PRINCIPAL

Jose Vicente Soto Santacruz
José Vicente Soto Santacruz
VOCAL SUPLENTE

Manuel Augusto Plaza
Manuel Augusto Plaza
SECRETARIO DE AA. CC.

Dr. Fausto A. Moreno Sánchez
Dr. Fausto A. Moreno Sánchez
ASESOR JURÍDICO

