

DÉCIMO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ENTRE EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJAL Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE NARANJAL

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Art. 1.- De las fuentes de la negociación colectiva.- La negociación colectiva y el ejercicio de este derecho se regirán por la Constitución de la República, los Instrumentos Internacionales, en especial los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT-, la ley, reglamentos, acuerdos, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia, los contratos colectivos libremente celebrados y la costumbre.

Art. 2.- De los conflictos jurídicos.- Los conflictos o antinomias, lo mismo que los vacíos legales se resolverán mediante la aplicación y/o la interpretación de la norma, así sea de menor jerarquía que, de mejor manera garantice el ejercicio y goce del derecho del trabajo.

Art. 3.- De la preeminencia de la norma jurídica.- Carecerán de validez las estipulaciones de cualquier clase en el contrato colectivo que sean inferiores y que, en general, estipulen derechos y garantías que perjudiquen a los trabajadores con relación a las prescritas en la Constitución y leyes de la República, reglamentos, acuerdos, resoluciones y más actos del poder público, que serán de aplicación inmediata; en todo caso, se estará a lo más favorable a los trabajadores.

Art. 4.- De la intangibilidad del contrato colectivo.- En el contrato colectivo de trabajo que suceda a otro celebrado con anterioridad, en las revisiones o acuerdos transaccionales, no se podrán estipular condiciones inferiores a las estipuladas en el anterior, de acuerdo con el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos prescrito en el artículo 326.2 de la Constitución de la República, y si se establecen, subsistirán las anteriores, incorporadas a los contratos individuales.

Art. 5.- Irrenunciabilidad de derechos laborales.- Los derechos pactados en el contrato colectivo, revisiones, actas transaccionales o acuerdos, serán exigibles desde su vigencia, pudiendo los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos reclamarlos, cuando estos se hayan establecidos en el curso de la relación laboral.

Art. 6.- Principio de primacía de la realidad.- La relación laboral entre el GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE NARANJAL y sus trabajadores se basará en lo que suceda en la realidad de la relación laboral, y se aplicará sin perjuicio o en consonancia con el principio de la innecesidad de probar lo público y notorio.

Art. 7.- De la incorporación de las cláusulas del contrato colectivo en los contratos Individuales de trabajo.- las cláusulas del contrato colectivo se incorporarán automáticamente en todos los contratos individuales de trabajo; por lo tanto, no hará falta que se las reproduzca en estos contratos para que los sujetos a ellas puedan invocarlas, aun después de que haya terminado el contrato colectivo y mientras estén vigentes los contratos individuales que reglan durante la vigencia de aquel.

En caso de disolución de la organización sindical que sea parte del contrato colectivo, pasará a ocupar su lugar la organización que subsista legalmente, y en todo caso, continuarán vigentes sus efectos en beneficio de los trabajadores.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Teléfono: 3711090
www.trabajo.gob.ec

A la terminación del contrato colectivo, las cláusulas que han pasado a formar parte de los contratos individuales de trabajo, continuarán vigentes hasta la terminación de estos o hasta la celebración de otro que los sustituyan.

GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN

Art. 8.- De la información.- Con noventa días de anticipación al vencimiento del plazo de la revisión del contrato colectivo, o en el curso de la negociación o tramitación, las partes tienen la obligación de proporcionar a la otra en forma legal, la información necesaria que le facilite y provea de conocimientos técnicos, económicos, sociales y jurídicos. La misma información podrá solicitar, cada una por su cuenta o ambas conjuntamente, a través del Ministerio del Trabajo u operadores de justicia a las instituciones del Estado y/o privadas.

Art.9.- De la buena fe.- Las partes tienen la obligación de negociar de buena fe, lo que implica los siguientes derechos y obligaciones:

- 1.- Asistir a las audiencias a las que sean convocadas por mutuo acuerdo y autoridad competente, y en debida forma;
- 2.- Concurrir a las negociaciones necesarias para formalizar el contrato colectivo, en los lugares, fechas y horas, con la frecuencia, periodicidad fijados en el calendario y plan de negociación estipuladas en cada oportunidad;
- 3.- Designar oportunamente a los negociadores idóneos y con poderes suficientes para estipular los acuerdos necesarios, conducentes a la celebración del contrato colectivo y, en general, contraer obligaciones y adquirir derechos con la otra parte;
- 4.- Proporcionar oportunamente la información en los términos del artículo anterior;
- 5.- Realizar los mejores esfuerzos para concluir la celebración del contrato colectivo, atender las propuestas de la contraparte y buscar soluciones a los problemas que dificulten su aceptación; y,
- 6.- Constituir los órganos de solución de conflictos y respetar los procesos estipulados para preservar la paz laboral y, en general, cumplir el contrato colectivo.

AMPARO DEL CONTRATO COLECTIVO

Art. 10.- ámbito de reconocimiento.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo rige y ampara a todos los trabajadores del GAD municipal, sean sindicalizados o no, de acuerdo a lo señalado en inciso segundo del Art. 220 del Código del Trabajo.

Para las acciones provenientes del contrato colectivo, actas transaccionales o acuerdos, el GAD municipal, reconoce al COMITÉ CENTRAL ÚNICO y/o a las organizaciones sindicales legalmente constituidas, como las organizaciones competentes para intervenir en cualquier problema relacionado con la aplicación, interpretación, ejecución y revisión del Contrato Colectivo, sin perjuicio de que los

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Teléfono: 3711090
www.trabajo.gob.ec

trabajadores puedan ejercer las acciones personales que les competan, de acuerdo al Art. 242 del Código del Trabajo.

Art. 11.- Determinación del número de trabajadores. - El número total de trabajadores del GAD Municipal es de 208. Los trabajadores miembros del Comité Central son 142, cantidad que podrá variar por ingreso o por salida de los mismos, de conformidad con las normas estatutarias de la Organización Sindical.

Art. 12.- Duración del contrato.- El presente contrato Colectivo tiene una duración por tiempo indefinido de acuerdo con el Art. 239.2 del Código del Trabajo, y podrá ser revisado total o parcialmente cada DOS AÑOS, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Art. 248 del Código del Trabajo.

La vigencia del presente contrato colectivo regirá desde el 1 de enero de 2020, por lo tanto, los derechos pactados serán exigibles desde la fecha indicada.

GARANTÍAS DE ESTABILIDAD

Art. 13.- Estabilidad.- Durante la vigencia del contrato colectivo, el GAD Municipal garantiza a todos y cada uno de los trabajadores una estabilidad de tres años, plazo que discurrirá desde la fecha de inicio de la vigencia del presente Contrato Colectivo.

Los contratos individuales de trabajo se extinguirán únicamente por las causas establecidas en el Art. 169 del Código del Trabajo, y los procedimientos previstos en el mismo, de acuerdo al Art. 14 íbidem, y en especial por las del Art. 172 del Código del Trabajo, previo visto bueno; caso contrario, el trabajador podrá solicitar administrativa y/o judicialmente su reintegro y el pago de las remuneraciones y beneficios legales que hubiere dejado de percibir desde su salida hasta su reintegro definitivo.

Art. 14.- Garantía de estabilidad.- Si el GAD Municipal termina unilateralmente la relación laboral con los trabajadores, contraviniendo lo dispuesto en el artículo anterior, pagará al trabajador por concepto de indemnización: La prevista en el Art. 188 del Código del Trabajo, una cantidad equivalente al 100% de la remuneración mensual unificada del trabajador por el tiempo de la estabilidad convenida en este contrato, incluso en el caso de prórroga del presente contrato; y, la cantidad de cinco (5) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio. Además, en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente a las indemnizaciones indicadas, de acuerdo con el inciso segundo del Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, en el caso de despido injustificado de la trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, de acuerdo con el inciso segundo del Art. 195.3 del Código del Trabajo. El monto máximo de la indemnización no podrá ser superior a trescientos (300) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, de acuerdo con el Art. 1 del Mandato Constituyente Nro. 4.

En los procesos de desvinculación de los trabajadores por terminación unilateral del contrato de trabajo, el GAD Municipal, excluirá a la mujer trabajadora cabeza de familia y trabajadores con discapacidad, que tengan bajo su manutención a personas discapacitadas, de acuerdo con los Arts. 8 y 9 del Convenio 

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Teléfono: 3711090
www.trabajo.gob.ec

156 de la OIT y el inciso cuarto del Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. El pago de las indemnizaciones será inmediato.

Art. 15.- Garantías para dirigentes sindicales.- El despido Intempestivo de los trabajadores miembros de la directiva de cualquiera de las organizaciones de trabajadores existentes, sea principal o suplente será considerado ineficaz, incluso hasta un año después que finalice el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con el Art. 187 del Código del Trabajo. Si el trabajador acepta el despido, seguirá perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo establecido, y en este caso, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la prevista en el artículo 13 del Contrato Colectivo denominada "Garantía de estabilidad", sin que el monto máximo de la indemnización sea superior a trescientos (300) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, de acuerdo al Art. 1 del Mandato Constituyente Nro. 4. El pago de las indemnizaciones será inmediato.

El trabajador despedido podrá ejercer el derecho previsto en los Arts. 187, 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo.

Art 16.- SUSTITUCIÓN O CAMBIO DE EMPLEADOR.- En caso de transferencia, enajenación o cualquier otra figura jurídica, inclusive por disolución o fusión con otras entidades o cualesquiera otra forma de traspaso de dominio o de delegación de sus actividades, que implique el cambio de empleador, razón social, naturaleza jurídica de la Institución o administración diferente a la del GAD Municipal, no implicará despido, y obligatoriamente se establecerá en el documento respectivo una disposición mediante la cual el nuevo empleador o administrador, asuma todas las obligaciones contempladas en el presente pacto colectivo; aún en el supuesto de que no hubiere cumplido con esa inclusión, legalmente se entenderá incluida la cláusula de modo que, la contraparte de dicho instrumento jurídico quede obligada con los trabajadores del GAD Municipal, a cumplir estrictamente los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Si por los efectos antes señalados el GAD Municipal diere por terminado unilateralmente las relaciones laborales con uno o más de sus trabajadores, exclusivamente en estos casos, deberá pagar las indemnizaciones contempladas en artículo "Garantías de Estabilidad", y en el caso de dirigentes sindicales y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, además, la indemnización prevista en el inciso segundo del Art. 195.3 del Código del Trabajo, sin que el monto total supere los límites establecidos en el Art. 1 del Mandato Constituyente Nro. 4; y, en el caso de una trabajadora o trabajador con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, además, un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, de acuerdo con el inciso segundo del Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Ref. Art. 171 CT).

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR RENUNCIA

Art. 17.- Renuncia del trabajador. - El GAD Municipal pagará al trabajador que renuncie voluntariamente, la bonificación prevista para el desahucio en el Art. 185 del Código del Trabajo.

Art. 18.- Bonificación por renuncia voluntaria y jubilación.- El GAD Municipal entregará al trabajador una bonificación por renuncia o retiro voluntario para acogerse a la jubilación, la bonificación por desahucio prevista en el Art. 185 del Código del Trabajo; y, además, el valor de 5 salarios mínimos 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 inciso primero del Art. 8 del Mandato Constituyente Nro. 2.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306

Teléfono: 3711090

www.trabajo.gob.ec



El pago de esta bonificación deberá realizarse en el plazo máximo de 30 días, y se dará especial preferencia a los trabajadores mayores de 70 años, con enfermedades que le impidan realizar su labor adecuadamente y discapacitados.

En caso de demora en el pago de la indemnización del Mandato Constituyente Nro.2, al trabajador se le aceptará inmediatamente su renuncia, y se le cancelará la indemnización por el desahucio, y el pago de la bonificación prevista en el inciso primero del Art. 8 del Mandato Constituyente Nro. 2., faltante se cancelará a posterior, previo acuerdo, cuyo plazo no podrá ser mayor de tres meses.

TRASLADOS TEMPORALES

Art. 19.- Formas de traslados temporales.- El GAD Municipal, por necesidades de servicio y en circunstancias especiales, podrá disponer traslados temporales de los trabajadores cumpliendo los siguientes requisitos:

a) Cuando el trabajador deba trasladarse a desempeñar actividades similares dispuestas por el GAD Municipal en otras localidades, este cambio no implicará disminución de remuneración, categoría y jerarquía a la de su denominación habitual; este traslado se lo efectuará por escrito, determinando el traslado temporal, lugar y duración y le proporcionará los valores necesarios para su subsistencia; así como también, le entregará los implementos necesarios para la ejecución del trabajo;

b) El tiempo de duración del traslado no podrá ser mayor a 2 meses.

e) Al finalizar el traslado temporal, al trabajador se le notificará su reingreso a su lugar habitual de trabajo; y,

d) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación de acuerdo con el Art. 42.22 del Código del Trabajo.

CAMBIO DE OCUPACIÓN

Art. 20.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador o sus representantes un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. (Ref.: Art. 192 del Código del Trabajo)

Art. 21.- Jornada ordinaria de trabajo. - La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, distribuida en los horarios habituales del EMPLEADOR, de 07h00 a 12h00 y de 13h00 a 16h00.

El cómputo de trabajo efectivo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición del EMPLEADOR o sus representantes, cumpliendo órdenes suyas, de acuerdo con el Art. 61 del Código del Trabajo.

El tiempo adicional a las ocho horas de trabajo se considerará como trabajo en horas suplementarias o extraordinarias de conformidad con los artículos referentes a las mismas.



Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Teléfono: 3711090
www.trabajo.gob.ec

En lo que fuere posible, con la mujer trabajadora cabeza de familia se podrá acordar su horario de trabajo, aun dividiendo la jornada de trabajo, y siempre que cumpla con las cuarenta horas de trabajo a la semana.

En el trabajo por turnos, los trabajadores podrán intercambiar los mismos con otros trabajadores que realicen similares actividades, siempre que estos cambios no excedan de un día a la semana y que cuenten con la autorización del Departamento de Talento Humano, previo informe del jefe superior con 24 horas de anticipación.

Por su parte los trabajadores del GAD Municipal, de manera libre y voluntariamente, manifiestan su conformidad, aceptación y a la vez se comprometen a cumplir con los horarios y turnos siguientes:

A.- DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE HIGIENE

A.1. Choferes, sobrestantes y barrenderos asignados para la recolección de basura con el sistema de carga posterior:

Los trabajadores y trabajadoras están con horarios rotativos de lunes a viernes. Horario diurno: 07h00 a 12h00 y 13h00 a 16h00

Horario Nocturno: 17h00 a 00h00 Sábado y Domingos: 07h00 a 12h00

La jornada laboral para choferes, barrenderos, será de 07h00 a 12h00 y de 13h00 a 16h00.

La jornada laboral de los trabajadores de agua Potable y Justicia y Vigilancia será de

08h00 a 12h00 y de 13h00 a 17h00.

Art.- 22.- Recargo Nocturno.- De acuerdo con el Art. 49 del Código del Trabajo, la jornada nocturna dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 23.- Horas suplementarias y extraordinarias.- Toda jornada de trabajo que exceda de 8 horas diarias y 40 horas a la semana se considerará como trabajo en horas suplementarias o extraordinarias, las mismas que, según el caso, serán pagadas con los correspondientes recargos legales, de acuerdo a los Arts. 47, 49 y siguientes del Código del Trabajo.

Para el pago de las horas suplementarias o extraordinarias se observarán las siguientes reglas:

a) A los trabajadores que laboren horas suplementarias, durante el día o hasta las 24h00, se les pagará el valor correspondiente a cada una de las horas con un recargo del 50%. Si dichas horas suplementarias están comprendidas entre las 00h00 y un minuto hasta las 06h00, los trabajadores tendrán derecho a un 100% de recargo, de acuerdo a lo señalado en el Art. 55.2 del Código del Trabajo; y,

b) El personal que labore jornadas extraordinarias en días de descanso obligatorio: sábados, domingos, feriados y los demás de descanso que contempla este instrumento, se pagarán con el 100% de recargo, de acuerdo a lo señalado en el Art. 55.4 del Código del Trabajo

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306

Teléfono: 3711090

www.trabajo.gob.ec



El trabajo en horas suplementarias y extraordinarias será voluntario y equitativo para todos los trabajadores del Municipio.

Art. 24.- Días de descanso obligatorio y conmemorativos.- El GAD Municipal reconoce como días de descanso obligatorio, los señalados en el Art. 65 del Código del Trabajo, los dispuestos mediante leyes, decretos, ordenanzas y festivos locales.

Art. 25.- Vacaciones.- El GAD Municipal concederá anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables a los trabajadores, y a los que hubieren prestado servicios por más de cinco años en el GAD Municipal, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, de acuerdo al Art. 69 del Código del Trabajo.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, y por los días excedentes, el Municipio podrá solicitar al trabajador opte por recibir en dinero la remuneración correspondiente o hacer uso de los mismos.

En la programación de las vacaciones se establecerá un calendario que le permita al trabajador salir con su cónyuge o conviviente, si la misma labora bajo relación de dependencia, y, en este caso, podrá dividirse el periodo de los días de vacaciones, en el que, al menos siete días, coincida con el tiempo de vacaciones de su cónyuge conviviente.

PERMISO REMUNERADOS

Art. 26.- Permisos remunerados.- El GAD Municipal, concederá permisos con derecho a remuneración en los siguientes casos:

a) Tres (3) días por fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho o de los parientes comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad; y, por calamidad doméstica y/o personal debidamente comprobada que afecte al trabajador al amparo de lo establecido en los artículos 42. 30 y Artículo 54 inciso segundo, inciso segundo del Código del Trabajo;

b) Por el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones generales establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de 4 horas; y, por el tiempo necesario para ser atendido por los facultativos de los servicios médicos del IESS y para satisfacer los requerimientos o notificaciones judiciales, de acuerdo al Art. 42.9 el Código del Trabajo; y,

e) Por el nacimiento o adopción de hijos del trabajador, se estará a lo dispuesto en el Art. 152 y siguientes del Código del Trabajo.

Art. 27.- Permisos sindicales.- El GAD Municipal concede 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 concederán permisos para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso, de acuerdo a los Decretos Ejecutivos 1701 y 225.



Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Teléfono: 3711090
www.trabajo.gob.ec



La Organización Sindical comunicará al GAD Municipal los permisos que correspondan con la anticipación de al menos 48 horas.

REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS LEGALES

Art. 28.- Principio de igualdad.- El GAD Municipal, reconoce que "A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración", de conformidad con el numeral 4) del Art. 326 la Constitución de la República, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, religión o filiación política; por tanto, se compromete a nivelar al valor salarial de las actuales remuneraciones de los trabajadores, que fueren inferiores para las mismas actividades.

Art. 29.- No imputabilidad.- Si las autoridades competentes, mediante leyes, decretos, acuerdos o en cualquier otro instrumento legal, dispusieren aumentos de remuneraciones u otros beneficios, estos serán de aplicación inmediata y se incorporarán automáticamente al presente instrumento y no serán imputables a los beneficios establecidos en el presente contrato colectivo.

Art. 30.- Subsidio familiar.- El GAD Municipal pagará mensualmente a los trabajadores un subsidio familiar mensual del 0,6 % del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija y/o hijo hasta los dieciocho (18) años de edad; y, se pagará este subsidio por las hijas y/o hijos con discapacidad.

Art. 31.- Subsidio de antigüedad.- El GAD Municipal pagará mensualmente a los trabajadores un subsidio de antigüedad de hasta el 0.25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, de la siguiente forma:

De 1 a 5 años de labor con el valor del 0,10%; De 6 a 10 años de labor con el valor del 0,15%;

De 11 a 15 años de labor con el valor del 0,20%; y,

De 16 años en adelante de labor con el valor del 0,25%.

Art. 32.- Servicio de alimentación.- El GAD Municipal pagará por concepto de alimentación a cada trabajador amparado por el presente Contrato Colectivo el valor de setenta y cinco centavos de dólar (USO \$0,75) por día laborado.

Art. 33.- Servicio de transporte. - El GAD Municipal proporcionará transporte para los trabajadores, tanto para la entrada como para la salida del trabajo, de conformidad con el horario establecido y con los recorridos que de mutuo acuerdo establezcan las partes.

En el caso de que el GAD Municipal no pueda facilitar el servicio de transporte, pagará a cada trabajador que no se beneficie del servicio de transporte el valor de cincuenta centavos (USO \$ 0.50) por día laborado.

Art. 34.- Ropa de trabajo.- El GAD Municipal dotará de vestido de trabajo por el valor de ciento sesenta y nueve dólares (USO \$169,00) al año, por trabajador a todos los trabajadores del Municipio, hasta el 31 de enero de cada año.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306

Teléfono: 3711090

www.trabajo.gob.ec



Con la finalidad de escoger ropa de trabajo de buena calidad, esta responsabilidad le corresponde asumir a los delegados del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así también el GAD Municipal entregará todos los implementos de protección y seguridad industrial necesarios para el cumplimiento de las actividades, los mismos que deberán ser sustituidos cuando estos sufran deterioro.

Si por instrumento legal se determinara un valor superior al establecido en el presente contrato colectivo, el incremento se hará extensible a partir del 1 de enero de cada año.

La ropa de trabajo estará conformada por:

2 camisas de tela

2 camisetitas

2 pantalones de tela

1 par de zapatos tipo botines

1 gorra

1 buzo manga larga.

ANTICIPOS DE REMUNERACIONES

Art. 35.- Anticipo de remuneraciones. - El GAD Municipal concederá anticipos de hasta tres remuneraciones a los trabajadores, cuyo valor será descontado en doce cuotas mensuales, dependiendo de su capacidad de endeudamiento, y sin pago de intereses.

PROTECCIÓN LABORAL

Art. 36.- Acciones en contra del trabajador.- Si por el ejercicio de su actividad lícita, inherente a sus funciones, se inicia en contra de cualquier trabajador, investigaciones previas y/o acciones previstas en el Código Orgánico Integral Penal, el GAD Municipal asumirá la defensa en todas las etapas del proceso penal, siempre y cuando las acciones no hayan sido iniciadas por la propia Institución, y en este último caso, si la acción investigativa es archivada o en la acción penal se confirma su estado de inocencia por sobreseimiento o sentencia, le pagará costas procesales y honorarios profesionales de su defensa técnica que estableciere el juez competente.

Si el trabajador por los motivos expuestos en el párrafo precedente, fue privado de su libertad, una vez recobrada la misma, el GAD Municipal está en la obligación de reintegrarte en forma inmediata a su puesto de trabajo; y, durante este tiempo le reconocerá su remuneración y beneficios legales íntegros, siempre y cuando se hubiere dictado auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria a su favor.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Teléfono: 3711090
www.trabajo.gob.ec

En el caso que se hubiere iniciado esta clase de acciones en contra del trabajador por hechos no relacionados con las actividades laborales, el GAD Municipal le adelantará el periodo de vacaciones y además, le concederá licencia de hasta 3 meses sin remuneración.

El GAD Municipal, de acuerdo al numeral 2 del Art. 76, en concordancia con el numeral 9) del Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador observará y respetará el derecho a la presunción de inocencia de todos los trabajadores.

Art. 37.- Servicios de atención médica.- El GAD Municipal facilitará los servicios de atención médica a los trabajadores que lo requieran, para lo cual podrá suscribir convenios de asistencia o cooperación interinstitucional con entidades de salud u ONGs.

Art. 38.- Fallecimiento y/o invalidez permanente del trabajador.- En el caso de fallecimiento del trabajador que hubiere presentado su renuncia para acogerse a la jubilación, el GAD Municipal entregará a su conyugue, conviviente y/o herederos la bonificación prevista en el Art. 18 de este contrato colectivo, referente a la bonificación por desahucio y renuncia voluntaria por jubilación.

Art. 39.- Muerte del trabajador por accidente.- En caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo amparado por este Contrato Colectivo de Trabajo, el GAD Municipal entregará a sus derechohabientes los valores establecidos en el Art. 369 del Código del Trabajo.

Art. 40.- Centro de desarrollo infantil.- El GAD Municipal proporcionará a sus trabajadores el servicio de guardería infantil para la atención a los hijos de trabajadores de la Institución, para lo cual mantendrá los convenios interinstitucionales.

JUBILACION PATRONAL

Art. 41.- Jubilación patronal.- El GAD Municipal, de acuerdo con el Art. 216 del Código del Trabajo y de acuerdo con las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal que dicte el Ministerio del Trabajo, concederá la jubilación patronal a los trabajadores que hubieran laborado 25 años o más en el GAD Municipal de Naranjal.

DE LA SEGURIDAD OCUPACIONAL Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Art. 42.- Del comité de seguridad y salud en el trabajo.- El GAD Municipal y el Sindicato de Trabajadores constituirán el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrado por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, con sus respectivos suplentes.

Las partes darán estricto cumplimiento a las normas del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto 2393); y, a la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 43.- De la vigilancia de la salud en el trabajo.- El GAD Municipal será responsable de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Los exámenes serán practicados preferentemente, por

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Telefono: 3711090
www.trabajo.gob.ec

médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores, y se realizarán durante la jornada de trabajo.

El GAD Municipal establecerá políticas de seguridad laboral, que prevengan accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores.

DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

Art. 44.- Integración y funcionamiento del Comité.- De conformidad con el numeral 26 del Art. 42 del Código del Trabajo, para mantener las buenas relaciones laborales en un ambiente de armonía y mutua comprensión, se conformará el Comité Obrero Patronal que estará integrado por dos representantes principales del Empleador y por dos representantes del Sindicato, cada una de las partes con sus respectivos suplentes.

Le corresponde al Comité Obrero Patronal, las siguientes atribuciones:

- a) Atender y resolver las quejas y reclamos presentados por actitudes y actos indisciplinados de trabajadores y funcionarios;
- b) Fomentar consensos para la superación de problemas suscitados por trabajadores y funcionarios.
- c) Procurar la conciliación y arreglo directo en caso de divergencias entre las partes;
- d) Autorizar con mayoría de votos los procesos de visto bueno en contra de los trabajadores o funcionarios; y,
- e) Aprobar y modificar su Reglamento de funcionamiento.

Art. 45.- Normas del Comité Obrero Patronal.- El Comité Obrero Patronal funcionará de acuerdo a las siguientes normas:

- a.-) Sesionará en forma Ordinaria el último día viernes laborable de los meses de abril, julio, octubre y enero; y extraordinariamente, cuando lo soliciten por escrito cualquiera de las partes, en este caso el Presidente convocará a la reunión dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la solicitud;
- b.-) En caso de paridad sobre cualquier asunto conocido por el Comité Obrero Patronal este quedará auto convocado para sesionar de manera obligatoria, y nuevamente dentro de las 48 horas hábiles siguientes; de persistir la paridad, las partes quedan en libertad de ejercer sus derechos conforme a la ley;
- c.-) El Comité Obrero Patronal deberá previamente conocer sobre los hechos suscitados que pudieren generar solicitudes de Visto Bueno, para lo cual se notificará por escrito con los cargos al trabajador afectado, el mismo que en el término de tres días deberá presentar las pruebas que creyere necesarias para su descargo, respetando el debido proceso y la seguridad jurídica; una vez vencido este término, el Comité Obrero Patronal resolverá el asunto sometido a su competencia. Sin la resolución favorable por

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Teléfono: 3711090
www.trabajo.gob.ec

mayoría de votos, el GAD Municipal, no podrá seguir el trámite de visto bueno en contra de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el literal precedente y,

d.-) De entre los miembros principales del Comité se designará alternadamente, un Presidente quien ejercerá sus funciones durante seis meses. Si el Presidente es un representante del GAD Municipal, el Secretario será un representante del Sindicato de Trabajadores y viceversa para los semestres consecutivos, esto es; si el Presidente es representante del Sindicato, el secretario será del GAD Municipal. Los demás representantes se constituyen en vocales de dicho Comité.

En todo caso, el Comité Obrero Patronal elaborará el Reglamento de funcionamiento que será aprobado en dos sesiones ordinarias de este organismo.

LIBERTAD SINDICAL

Art. 46.- Libertad de asociación sindical.- El GAD Municipal reconoce la Libertad de Asociación Sindical y las garantías consagradas en el Art. 326, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador y en los Convenios Internacionales 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo OIT; además reconoce el derecho al libre ejercicio de información y propaganda, por tanto, las Organizaciones Sindicales del Municipio, cuando se trate de procesos eleccionarios podrán realizarlas en las áreas y jornadas de trabajo, sin que esto signifique alteración a las labores de la Institución ni el normal desempeño de las actividades laborales.

Art. 47.- Cuotas sindicales.- A solicitud del Sindicato de Trabajadores se descontará mensualmente por concepto de cuotas sindicales o descuentos aprobados por la organización sindical el 1% del Salario Básico Unificado de todos los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, valores que serán transferidos a la cuenta bancaria de la organización sindical, conforme lo señala el numeral 7 del Art. 447 y Art. 42.21 del Código del Trabajo.

Art. 48.- Multas.- Las cantidades que se generen por concepto de multas impuestas por el empleador a los trabajadores, se transferirán a la cuenta bancaria de la Organización a la que pertenezca el trabajador, de acuerdo con el numeral 23 del Art. 42 del Código del Trabajo.

CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Art. 49.- Capacitación al personal del GAD Municipal.- Se fomentará la capacitación, profesionalización y especialización de los trabajadores para obtener eficiencia en los servicios a la ciudadanía, por lo que las partes llevarán a cabo cursos y seminarios en: relaciones humanas, relaciones sociales y cultura general; en prevención de accidentes y riesgos de trabajo; seguridad social; derecho del trabajo, sindicalismo, etc. En el plazo de treinta días desde la suscripción del Contrato Colectivo se elaborará de mutuo acuerdo entre las partes, el calendario de estos cursos, pudiendo incrementarse los mismos, de acuerdo al momento y necesidades mutuas.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Art. 50.- Solución informal. - Las partes se comprometen a la solución de conflictos por procedimientos voluntarios, flexibles, confidenciales e informales con miras a resolver los problemas en el lugar de

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306

Teléfono: 371 1090

www.trabajo.gob.ec

trabajo que se presenten por el contrato colectivo o por las relaciones de trabajo, por lo tanto, podrán recurrir a procedimientos que involucren: la asistencia de un tercero, la conciliación o la mediación.

Art. 51.- incumplimiento del contrato colectivo.- En caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del contrato colectivo. los trabajadores cumpliendo las disposiciones legales, podrán exigir su cumplimiento con la indemnización de perjuicios mediante la presentación de un pliego de peticiones, que se tramitará de conformidad con el procedimiento establecido en el Código del Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El GAD Municipal dentro de los treinta días posteriores a la suscripción de la presente revisión del Contrato Colectivo, imprimirá 100 ejemplares que serán entregados en forma gratuita al Sindicato, para la distribución a sus miembros.

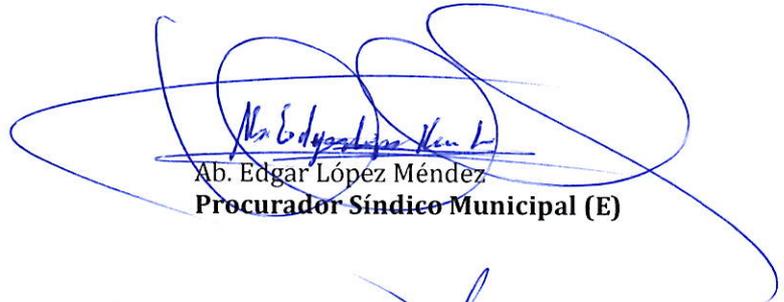
SEGUNDA. - El GAD Municipal se compromete a presupuestar anualmente los recursos económicos necesarios con el propósito de atender oportunamente la solicitud de retiro voluntario y Jubilación.

Guayaquil, 01 de noviembre de 2022.-

GAD Municipal del Cantón Naranjal



Ab. Luigi Rivera Gutiérrez MSc.
Alcalde



Ab. Edgar López Méndez
Procurador Síndico Municipal (E)

Comité Central Único



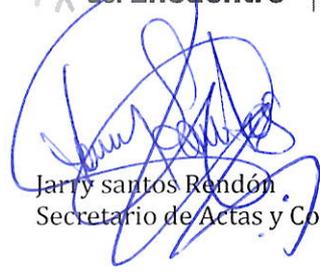
Ángel Zumba Vivar
Secretario General



Christian Brito Barboto
Secretario de Organización y Estadística

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Teléfono: 3711090
www.trabajo.gob.ec



Jarry Santos Rendón
Secretario de Actas y Comunicaciones



Elías Vásquez Vásquez
Secretario de Defensa Jurídica



Rubén Falconez Avilés
Secretario de Finanzas



Galo Arreaga Morales
Secretario de Cultura y Deportes



Guadalupe Villa Salazar
Secretaria de Organización y Propaganda



Antonio Cajamarca Andrade
Secretario de Ayuda y Beneficencia

Ministerio del Trabajo



Abg. Sonia Muñoz Valencia
Directora Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, (E)



Lo certifico.-



Abg. Abigail Villagómez Vizcaíno
Secretaria Regional de Trabajo

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Quito y 1ero de Mayo, esquina. Código Postal: 090306
Telefono: 3711090
www.trabajo.gob.ec