

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA  
\_\_\_\_\_ Y EL COMITÉ / SINDICATO DE TRABAJADORES**  
\_\_\_\_\_

En la ciudad de \_\_\_\_\_, a los dieciocho días del mes de octubre del \_\_\_\_\_, ante el doctor \_\_\_\_\_ DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO DE \_\_\_\_\_ (E) y la infrascrita SECRETARIA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO (E), doctora \_\_\_\_\_, comparecen: por una parte, la EMPRESA \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), representada legalmente por su GERENTE GENERAL, ingeniero \_\_\_\_\_, a quien en adelante se denominará la EMPRESA o \_\_\_\_\_, indistintamente; y, por otra parte, el Comité de Empresa de Trabajadores de la Empresa \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en adelante el \_\_\_\_\_ o COMITÉ DE EMPRESA indistintamente, representado por su SECRETARIO GENERAL, licenciado \_\_\_\_\_ y su Comité Ejecutivo, conforme se justifica con los documentos habilitantes que se agregan, con la finalidad de celebrar el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO al tenor de los siguientes capítulos y artículos:

## **CAPÍTULO I**

### **OBJETO DEL CONTRATO Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES**

#### **Art. 1 ANTECEDENTES LEGALES Y JURIDÍCOS**

El Comité de Empresa amparado en el artículo 461 del Código del Trabajo vigente, está plenamente facultado para negociar y suscribir el presente Contrato Colectivo de Trabajo con la \_\_\_\_\_

Para los fines de este documento, se entenderá el término de “personas trabajadoras” como un genérico que agrupa a: Obreros y Empleados, sujetos a la Codificación del Código del Trabajo de conformidad con lo que dispone el Art. 33 de la Constitución del Ecuador.

#### **Art. 2 DECLARACIÓN DE RECONOCIMIENTO**

Para todos los efectos que se derivan de las relaciones laborales existentes en la \_\_\_\_\_, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 125 numeral 13 de la Constitución del Ecuador, los trabajadores estarán representados por el Comité de Empresa \_\_\_\_\_; en consecuencia, cualquier asunto laboral relacionado con la ejecución, cumplimiento, aplicación, interpretación o revisión del presente Contrato Colectivo será tratado por la \_\_\_\_\_ con el Comité Ejecutivo del Comité de Empresa.

No obstante, el trabajador afectado por la no aplicación de este Contrato podrá hacer uso de sus derechos, de conformidad con lo señalado por la Ley, especialmente lo dispuesto en el Art. 242 del Código del Trabajo.

El Sindicato de Trabajadores (ST\_\_\_\_\_ ) y el Sindicato de Empleados (SE\_\_\_\_\_ ) como Organizaciones Sindicales legalmente constituidas, gozarán de todos los derechos reconocidos por la legislación ecuatoriana, los convenios internacionales y todos aquellos que se deriven del presente Contrato Colectivo.

### **Art. 3 OBJETO DEL CONTRATO**

El presente Contrato Colectivo regula las modalidades y condiciones de trabajo entre la \_\_\_\_\_ y los trabajadores amparados en el Código del Trabajo que laboran en ella; por lo tanto, la \_\_\_\_\_ no podrá celebrar contratos o convenios individuales de trabajo, en los que se establezcan condiciones diferentes a las estipuladas en este Contrato y que tengan relación con el campo laboral, excepto los casos señalados en las exclusiones del Art. 12 del presente Contrato.

### **Art. 4 PREVALENCIA DE DISPOSICIONES**

Los derechos y beneficios de todo orden que se establezcan en este Contrato, priman sobre aquellos derechos y beneficios contenidos en las normas legales vigentes, en tanto sean mejores que éstas; pero en los casos no estipulados en el presente Contrato, se aplicarán las que vayan en beneficio de los trabajadores y que tengan relación al campo laboral.

En caso de contradicciones entre las disposiciones de los reglamentos, resoluciones y normas laborales de la \_\_\_\_\_ con las de este Contrato Colectivo, en todo caso prevalecerán estas últimas.

Las leyes, decretos, resoluciones y más normas laborales que en el futuro se dicten, se aplicarán en lo que sea pertinente, en favor de los trabajadores amparados por este Contrato, en tanto superen las condiciones estipuladas en el presente instrumento.

### **Art. 5 REPRESENTACION DE LAS PARTES**

Para todos los efectos del presente Contrato, la \_\_\_\_\_ estará representada por su Gerente General o por quien haga sus veces, de conformidad con lo dispuesto en leyes, ordenanzas y reglamentos, los mismos que tendrán las facultades establecidas para el efecto.

Los trabajadores amparados por este Contrato estarán representados por el Comité de Empresa, a través de su Comité Ejecutivo, presidido por el secretario general o por quien haga sus veces.

Los acuerdos adoptados sin la intervención de los representantes legalmente autorizados, tanto de la \_\_\_\_\_ , como del COMITE DE EMPRESA, serán nulos.

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, al Directorio de la \_\_\_\_\_ , se integrará un representante de los trabajadores con derecho a voz y voto, el mismo que será miembro activo del \_\_\_\_\_ .

El \_\_\_\_\_ elegirá al representante para que ejerza dicha representación, de conformidad con el Estatuto del Comité de Empresa.

Una vez designados los representantes Principal y Suplente, éstos acreditarán ante el Directorio su calidad como tales, mediante nombramiento firmado por el Secretario General del \_\_\_\_\_ , que se remitirá al Ministerio de Trabajo y al Gerente General de la \_\_\_\_\_ .

#### **Art. 6 RECLAMACIONES POR INCUMPLIMIENTO**

Las reclamaciones por incumplimiento del presente Contrato Colectivo, serán resueltas por la \_\_\_\_\_ , tomando en cuenta la estabilidad, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, en el plazo de TREINTA (30) DIAS CALENDARIO, contados a partir de la fecha de presentación del reclamo correspondiente; de no existir resolución o no estar de acuerdo el \_\_\_\_\_ o el Trabajador según sea el caso, el asunto será sometido a conocimiento y resolución de las autoridades competentes.

#### **Art. 7 EXTENSION DE BENEFICIOS**

Los derechos o beneficios que, al margen de este Contrato, otorgue la \_\_\_\_\_ a uno o más trabajadores que estén amparados del Código del Trabajo, sean estos sindicalizados o no, se entenderán incorporados a éste y se harán inmediatamente extensivos a quienes están amparados por este Contrato, siempre que acrediten igual derecho que los beneficiarios, excepto si se trata de los casos de participación en concursos internos, promoción o ascenso, contemplados en el Reglamento Interno y de Escalafón que estén vigentes.

#### **Art. 8 NUMERO DE TRABAJADORES**

Para los efectos de lo dispuesto en el Art. 240 del Código del Trabajo, el Comité de Empresa que suscribe el presente documento, declara que el número de sus miembros a la fecha es de \_\_\_\_\_ , pudiendo variar el número por la separación o ingreso de socios; la \_\_\_\_\_ por su parte, declara que el número actual de sus trabajadores a la fecha es de \_\_\_\_\_ .

## **CAPÍTULO II**

### **DURACION DEL CONTRATO, AMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTIAS DE ESTABILIDAD**

#### **Art. 9 DURACION DEL CONTRATO**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá una vigencia de dos años a partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ; noventa días antes de su vencimiento, el Comité de Empresa presentará a la \_\_\_\_\_ el proyecto del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, para que dentro de los treinta (30) días siguientes se inicie la discusión del mismo, entre los representantes de la \_\_\_\_\_ y el Comité Ejecutivo del \_\_\_\_\_ ; de manera que éste sea suscrito antes del vencimiento del presente Contrato Colectivo.

Los contratantes declaran que, en caso de no suscribirse el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo en la fecha de terminación de éste, seguirá vigente el actual y que, una vez suscrito el nuevo Contrato Colectivo, sus conquistas y mejoras tendrán efecto retroactivo a partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ .

#### **Art. 10 PERMANENCIA DEL CONTRATO**

No podrá suspenderse o interrumpirse la vigencia, el cumplimiento y la prevalencia del presente Contrato Colectivo, por ninguna razón al margen de la ley, que discrimine los derechos de los trabajadores aquí consagrados.

#### **Art. 11 AMPARO DEL CONTRATO COLECTIVO**

El presente Contrato Colectivo ampara y protege a todos los trabajadores miembros de las organizaciones sindicales señaladas en el Art. 2 del presente instrumento.

Las personas amparadas por este Contrato Colectivo no podrán recibir poderes o delegaciones del Directorio o de la Gerencia General para contratar personal o solicitar Vistos Buenos.

#### **Art. 12 EXCLUSIONES**

Quedan excluidos del amparo del presente Contrato Colectivo las personas que ejercen funciones de: Gerencia, Representación, Asesoría, Jefaturas de Departamento y de Sección, Auditoría y Supervisión; es decir: Gerentes, Asistentes de Gerencia, Asesores, Jefes de Departamento y de Sección, Funcionarios, Auditores, Asistentes de Auditoría Interna, Consultores y Asesores contratados y designados como tales.

El presente Contrato Colectivo, no amparará ni comprenderá en el futuro a trabajadores contemplados bajo la siguiente modalidad de contrato:

Contratos por obra cierta, que no sean habituales en las actividades de la \_\_\_\_\_ ;

Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

Los contratos a prueba; y,

Los demás que determina como excepción el Art. 14 del Código del Trabajo.

### **Art. 13. ESTABILIDAD**

La parte Empleadora, garantiza a los trabajadores protegidos por este Contrato la estabilidad en sus cargos por \_\_\_\_\_ ( \_ ) AÑOS, a partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ; por lo tanto, no despedirá ni terminará unilateralmente las relaciones laborales con sus trabajadores sino por las causales señaladas en la Codificación del Código del Trabajo y en relación estricta a las estipulaciones de este Contrato Colectivo.

### **Art. 14. GARANTIAS DE ESTABILIDAD**

Si a pesar de lo convenido, el Empleador desahuciare, despidiere o suprimiere en el presupuesto el cargo o partida correspondiente a un trabajador, pagará como indemnización el equivalente a los \_\_\_\_\_ ( \_ ) AÑOS de estabilidad señalados en este instrumento.

Para evitar duplicidad de indemnizaciones, las partes acuerdan que lo dispuesto en el Capítulo X Título I del Código del Trabajo, referente al desahucio y despido, para los efectos determinados en este artículo, se entenderá incluidos en la indemnización convenida en esta disposición.

Para el cálculo de ésta, se tomará en cuenta la remuneración que haya percibido el trabajador durante el mes anterior al hecho.

### **Art. 15 INDEMNIZACIONES PARA DIRIGENTES Y EX-DIRIGENTES**

Si el trabajador afectado fuere dirigente de las Organizaciones Sindicales citadas en el Art. 2 del presente Contrato Colectivo o hubiere sido dirigente de las mismas, en los dos años anteriores a la fecha que se produzca el despido intempestivo, además de la garantía de estabilidad general prevista en el Art. 14 de este Contrato, tendrá derecho a las establecidas en el Art. 187 del Código del Trabajo.

### **Art. 16 PAGO POR INDEMNIZACIONES**

Si la Empresa despidiere intempestivamente o suprimiere el presupuesto, el cargo o partida correspondiente a un trabajador, dentro de los OCHO (8) días siguientes de concluidas las relaciones laborales, se hará la liquidación de los

haber del trabajador y remitirá copias para el Comité de Empresa y el interesado. El valor total de la liquidación será cancelado dentro de diez días laborables de efectuada la misma.

En caso que la \_\_\_\_\_ no realizare el pago en el plazo señalado en el inciso anterior, pagará el máximo de interés legal sobre el monto adeudado y una indemnización adicional equivalente a la remuneración que venía percibiendo el trabajador, hasta cuando la \_\_\_\_\_ cancele el valor de la liquidación. Los antedichos intereses e indemnizaciones se calcularán a partir del vigésimo primer día de la cesación de labores.

No habrá lugar a las dos mencionadas sanciones pecuniarias si la cancelación de los haberes no se efectúa por no presentar los documentos de descargo o no presentarse el trabajador a la \_\_\_\_\_ a recibirlos.

Si el trabajador no estuviese conforme con la liquidación, retirará el valor liquidado, manteniendo el derecho para reclamar la diferencia a la que se creyere acreedor, con sus respectivas sanciones pecuniarias establecidas al monto total de la liquidación, ya sea por vía administrativa o judicial, previa deducción de los valores adeudados por el trabajador a la Empresa, a las organizaciones laborales y sociales o por obligaciones contraídas con terceros.

### **CAPÍTULO III**

#### **JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSO, PERMISOS, SUBROGACIONES Y DERECHOS ESCALAFONARIOS**

##### **Art. 17 JORNADAS DE TRABAJO**

El horario de trabajo será de ocho horas diarias y cuarenta semanales y su modalidad corresponderá a la jornada única, que se cumplirá de lunes a viernes. A media jornada, los trabajadores dispondrán de treinta minutos no compensables para servirse el refrigerio;

Las jornadas: especiales, extraordinarias, suplementarias o nocturnas de trabajo debidamente autorizadas, serán pagadas con los correspondientes recargos conforme a la ley y este Contrato Colectivo;

En ningún caso se compensarán horas extraordinarias con tiempo de descanso;

Los horarios de trabajo se formularán de acuerdo a las necesidades de servicio público que otorga la Empresa conforme a las modalidades y finalidades de cada actividad, dentro de cada jornada ordinaria convenida. Cuando hubiere dificultad en su aplicación, deberá ser resuelto con el Comité de Empresa; y,

Se exceptúa del cumplimiento de la jornada máxima de \_\_\_\_\_ ( \_ ) horas diarias al personal que por ley debe laborar una jornada reducida, según las Normas del

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, leyes de defensa profesional y convenios internacionales válidamente celebrados por el país, que se encuentren vigentes y aquellas que pudieren ser determinadas según el procedimiento contenido en el Art. 48 del Código del Trabajo, tomando en cuenta las condiciones riesgosas a las que están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo, acogiendo de esta forma a lo dispuesto en las leyes y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo vigentes.

#### **Art. 18 VACACIONES**

La \_\_\_\_\_ reconoce a sus trabajadores el derecho a sus vacaciones anuales por un período de TREINTA (30) DIAS CALENDARIO; adicionalmente, tendrá derecho a partir del segundo año de labores a un día adicional por cada año de servicio en las Ex Empresas de Agua Potable y Alcantarillado de \_\_\_\_\_ y en la \_\_\_\_\_, con un máximo de cinco (5) días.

La Empresa elaborará en el mes de diciembre de cada año, el cuadro general de vacaciones según las necesidades de cada una de las áreas de trabajo, el mismo que regirá para el siguiente año, pudiendo ser modificado de común acuerdo entre las partes involucradas.

El trabajador de conformidad con este calendario solicitará por escrito sus vacaciones regulares; si la Empresa las negare por escrito, debido a necesidades de servicio, pagará este derecho o el trabajador podrá acumularlas hasta el límite establecido en el Código del Trabajo. Los días adicionales de vacaciones, esto es hasta VEINTE (20) días por cada año, podrán ser pagados en dinero, considerando la última remuneración mensual habitual del trabajador, dividida para treinta (30) días y luego multiplicada por el número de días de vacaciones a que tenga derecho como pago.

#### **Art. 19 INTERRUPCION DE VACACIONES POR ENFERMEDAD Y CALAMIDAD DOMESTICA**

Cuando un trabajador se encuentre en uso de sus vacaciones y en el transcurso de ellas sufra accidente, enfermedad grave comprobada o calamidad doméstica, según lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, que lo incapacite para seguir gozando de las vacaciones, previa notificación, éstas quedarán suspendidas, reanudándose cuando el trabajador se encuentre en condiciones para seguir las disfrutando. Para ello debe presentar los respectivos certificados médicos otorgados por el IESS o médicos de la \_\_\_\_\_ cuando se trate de enfermedad o accidente que comprometa su salud, o el informe de Trabajo Social de la \_\_\_\_\_ cuando se trate de calamidad doméstica.

#### **Art. 20 LIQUIDACION POR VACACIONES**

Cuatro días laborables antes de que el trabajador haga uso de sus vacaciones, la Empresa, a pedido del trabajador, entregará el valor total de la remuneración que le corresponda por dicho período de vacaciones, previo a los descuentos de ley y los establecidos en el Art. 85 del presente Contrato Colectivo.

#### **Art. 21 DIAS ADICIONALES DE DESCANSO**

Además de los días de descanso obligatorio contemplados en la Codificación del Código del Trabajo y determinados por la administración pública.

Para aquellos trabajadores que por el desempeño de sus funciones no puedan tomar el descanso previsto en los párrafos anteriores y tuviesen que laborar, la \_\_\_\_\_ les reconocerá las remuneraciones equivalentes a lo previsto en el Art. 17 del presente Contrato Colectivo sobre horas suplementarias y extraordinarias, por cuanto tales trabajos en dichos días, para efectos de pago, serán considerados como de descanso obligatorio, inclusive para aquellos trabajadores que laboren en turnos.

La Empresa, para la celebración de los aniversarios de constitución de la \_\_\_\_\_ y de las organizaciones sindicales, de común acuerdo entre las partes, concederá los permisos a sus miembros y todas las facilidades necesarias para los actos conmemorativos, en las siguientes fechas: \_\_ de febrero; \_\_ de \_\_\_\_\_, \_\_ de \_\_\_\_\_, aniversario de la \_\_\_\_\_; y, \_\_ de \_\_\_\_\_ día del \_\_\_\_\_.

#### **Art. 22 PERMISOS, LICENCIAS, VIATICOS Y GASTOS DE MOVILIZACION, DE CARACTER SINDICAL**

La \_\_\_\_\_, previa solicitud escrita de las organizaciones sindicales señaladas en el Art. 2 del presente Contrato Colectivo, concederá permisos y licencias con derecho a remuneración dentro o fuera del país a sus dirigentes, afiliados y comisionados, a fin de que concurren a reuniones ordinarias o extraordinarias y a eventos sindicales, educativos, profesionales de acuerdo a las necesidades de la Empresa, culturales, sociales o deportivos promovidos por las mismas o por otros organismos sindicales o profesionales, sean éstos locales, provinciales, nacionales o internacionales. En el caso de los miembros de los Comités Ejecutivos, estos permisos serán concedidos de manera preferente de acuerdo a lo solicitado;

La \_\_\_\_\_ concederá todas las facilidades para la realización de actividades programadas por las Organizaciones Sindicales señaladas en el Art. 2;

Los desplazamientos, dentro o fuera del país, se efectuarán de acuerdo al tiempo requerido y en el número de delegados, según las necesidades estrictas para solventar la gestión, siempre y cuando no interfieran las labores emergentes de la Empresa;



La \_\_\_\_\_, de conformidad con el Reglamento de Viáticos vigente, entregará el valor que corresponda por viáticos y gastos de movilización, a los dirigentes sindicales o delegados de las organizaciones sindicales que participen en actividades tales como: congresos, cursos, seminarios, eventos deportivos o cualquier actividad de índole sindical dentro del país.

Para el caso de eventos sindicales fuera del país, la Empresa, previa autorización de la Gerencia General, aplicará la misma normativa señalada anteriormente, a los dirigentes sindicales o delegados que participen en ellos, con un tope máximo de treinta (30) días; se acogerán a este beneficio los miembros de las Organizaciones Sindicales que sean dirigentes provinciales, nacionales o internacionales;

A más del transporte entregado en comodato a las Organizaciones Sindicales citadas en el Art. 2 de este instrumento, la Empresa se compromete a dar el servicio de movilización cuando las necesidades de estas organizaciones así lo requieran; y,

Para la aplicación de este artículo, la \_\_\_\_\_, representada por el Gerente Administrativo y los representantes de las organizaciones sindicales citadas en el Art. 2, se pondrán de acuerdo.

### **Art. 23 LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES**

La Empresa concederá a los trabajadores permisos y licencias con remuneración en los siguientes casos, excepto el literal "h", de este artículo:

Para realizar estudios universitarios, de post-grado, docencia universitaria, actualización de conocimientos o de especialización de acuerdo a la reglamentación vigente.

Seis días laborables por contraer matrimonio, inmediatamente después del acontecimiento y una ayuda económica de USD \$ \_\_\_\_\_.

Cinco días laborables al personal masculino por nacimiento de un hijo, que serán tomados desde su nacimiento.

Siete días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o conviviente en casos calificados por la Ley como unión de hecho, pudiendo extenderse hasta 14 días calendario cuando el deceso ocurra fuera de la provincia en que labora el trabajador, previo informe de Trabajo Social de la \_\_\_\_\_; estos días serán tomados desde la fecha de ocurrido el deceso.

Por motivo de siniestro que afecte a la vivienda o bienes del trabajador, por todo el tiempo que determine el informe de Trabajo Social de la \_\_\_\_\_, conforme lo estipula la ley o reglamento pertinente.

Por el tiempo que determine Trabajo Social de la \_\_\_\_\_, por emergencias originadas en accidentes o enfermedades graves de su cónyuge o conviviente, hijos o personas que dependan económicamente del trabajador.

El trabajador que sea llamado al servicio militar obligatorio, gozará de los derechos del Art. 43 del Código del Trabajo y la \_\_\_\_\_ pagará los aportes que le correspondiese al IESS sin disminución ni pérdida de los derechos adquiridos por la ley y por este Contrato Colectivo, mientras dure el servicio militar en referencia.

Para los demás casos de calamidad doméstica o fuerza mayor, la \_\_\_\_\_ concederá hasta 90 días de licencia sin sueldo en casos especiales; cuando aquello acontezca, será debidamente documentado por el afectado, previo informe de Trabajo Social de la \_\_\_\_\_ .

Para efectos de interpretación del presente artículo, se entenderá por calamidad doméstica o fuerza mayor lo establecido en el Art. 30 del Código Civil.

## **Art. 24 RECUPERACIÓN DEL TRABAJO**

### **a) DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES PRIVADOS DE LA LIBERTAD**

El Trabajador que fuere detenido o privado de su libertad por orden de autoridad competente, para investigación por sospecha o contravención, por incurrir en alguna infracción, al recuperar su libertad será aceptado en la Empresa con iguales derechos y remuneración que tenía antes de ser privado de su libertad. Para este efecto, la \_\_\_\_\_ , dará facilidad al trabajador anticipando sus vacaciones a fin de solucionar el inconveniente.

### **b) RECUPERACIÓN DEL TRABAJO EN ACCIDENTES DE TRÁNSITO**

El chofer profesional u operador de equipo caminero y trabajadores que tengan vehículos a su cargo para el trabajo, dependientes de la Empresa, que fueren detenidos por algún accidente de tránsito sufrido en función de su trabajo, cuando recupere su libertad, igualmente recuperará su trabajo y remuneración, en iguales condiciones a las que tenía antes de su detención, salvo que el accidente se deba a embriaguez, drogadicción o que el trabajador sea reincidente en tales acciones.

### **c) RECUPERACIÓN DEL TRABAJO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL O PARCIAL DEL TRABAJADOR**

La \_\_\_\_\_ , recibirá al trabajador con los mismos derechos y remuneración que tenía antes de producirse su incapacidad y le ubicará en un sitio apropiado a su condición física, siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

Se informe de conformidad con la Ley, respecto de la enfermedad o incapacidad del trabajador.

Que exista una condición recuperable que le permita trabajar diaria y normalmente, condición que será certificada por los médicos de la \_\_\_\_\_ y del IESS.

## **Art. 25 CAMBIOS ADMINISTRATIVOS**

Los cambios administrativos serán facultad de la \_\_\_\_\_, a través de la Gerencia Administrativa, mediante Acción de Personal; entendiéndose como cambio administrativo todo traslado de personal, temporal o permanente que la Empresa dispusiere, previa petición por escrito de la Gerencia a la que pertenece el trabajador, exponiendo los motivos que la originan; el trabajador podrá ser cambiado administrativamente una vez en el lapso de un año, en el caso de existir más de un cambio en el año, se lo realizará por escrito en común acuerdo con el trabajador. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 192 del Código del Trabajo.

Los cambios administrativos deberán cumplir los siguientes requisitos:

Notificación escrita al trabajador y al \_\_\_\_\_, con una anticipación mínima de 3 días y máximo de 5 días laborables;

Que el cambio administrativo del trabajador sea a desempeñar funciones similares; y, en el caso de ser las funciones de mayor responsabilidad, mayor carga de trabajo, el Comité de Escalafón analizará y resolverá el caso en el plazo de 60 días previa petición del trabajador;

Establecimiento previo del lugar de trabajo, tiempo de duración y horario de trabajo mediante acción de personal; y,

Que el trabajador acepte por escrito el cambio administrativo, siempre que éste implique modificación en su residencia habitual.

La \_\_\_\_\_, suspenderá el cambio administrativo cuando el tiempo y la actividad que lo motivaron hayan cesado, previa notificación mediante acción de personal al trabajador y lo restituirá en iguales condiciones, a su puesto de trabajo original.

El trabajador cambiado administrativamente podrá solicitar al Comité Obrero Patronal, dentro de los 60 días de producido el cambio, la suspensión del mismo, si considera que el cambio no cumple con lo estipulado en los literales b) y d) del presente artículo.

Los derechos a la estabilidad y a los demás beneficios que otorga el presente Instrumento no se pierden por efecto del cambio administrativo.

Cualquier disposición administrativa, que contravenga estas disposiciones será nula.

### **Art. 26 TRASLADOS ADMINISTRATIVOS**

El trabajador podrá solicitar su traslado, exponiendo los motivos que lo originaron, el mismo que será resuelto por la \_\_\_\_\_ en un plazo no mayor de treinta (30) días y notificado inmediatamente por escrito al trabajador; en ningún caso se podrá efectuar más de un traslado administrativo en el lapso de un año.

En caso de que la petición fuere negada por escrito o no atendida en el plazo señalado, el solicitante podrá presentar su reclamo al Comité Obrero Patronal, el mismo que analizará y resolverá en un plazo de 15 días.

### **Art. 27 REUBICACIÓN DE PERSONAL**

Si la \_\_\_\_\_ decide reestructurar, suspender o eliminar una sección o área de trabajo, que implique la supresión de uno o más puestos de trabajo, se compromete a reubicar dentro de la misma a todos los trabajadores que se encuentren afectados con esta situación, reconociéndoles todos sus derechos y procurando hacerlo en labores similares, para cuyo efecto la Empresa notificará del particular al Comité de Empresa y al personal inmerso en esta reubicación, garantizando la capacitación y adiestramiento del trabajador para el cumplimiento de sus nuevas actividades.

Una vez resuelta la reubicación del trabajador, la \_\_\_\_\_ dispondrá de un plazo de 30 días para llevarla a efecto; de no convenir a los intereses del trabajador, éste, a través del Comité de Empresa, presentará su reclamación para que sea resuelta por los Comités de Escalafón u Obrero Patronal, según el caso.

### **Art. 28 ENCARGO DE FUNCIONES O SUBROGACIÓN**

Se entenderá por encargo de funciones al reemplazo temporal de un puesto de trabajo, cuyo titular lo haya dejado vacante temporal o definitivamente.

Todo encargo de funciones será notificado por el Jefe inmediato al trabajador para su conocimiento y a la Gerencia Administrativa por escrito, de existir el acuerdo y aceptación del trabajador se extenderá la correspondiente acción de personal y se notificará al trabajador y al \_\_\_\_\_ , inmediatamente de haberse producido dicho encargo.

En ningún caso, podrá encargarse un puesto de trabajo al personal que labore en la Empresa, con contratos de naturaleza precaria o eventual y de los que constan como excepción en el Art. 14 del Código del Trabajo.

Para el encargo de funciones, de puestos sujetos a la Codificación del Código del Trabajo, se considerará en orden de prelación lo siguiente:

Al trabajador de mayor categoría o grado escalafonario, según sea el caso. La experiencia en funciones similares, si las tuviera, dentro de la unidad administrativa.

Para el encargo de puestos de trabajo sujetos a la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, y que no pueda ser ocupado por otro funcionario, se encargará al trabajador que jerárquicamente pueda reemplazar el puesto.

El encargo de funciones para el caso de puestos vacantes o creaciones será de hasta 90 días, dentro de ese tiempo la \_\_\_\_\_ se obliga a convocar al concurso respectivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Escalafón vigente, luego de lo cual el trabajador encargado, será el más oprimado para ocupar dicho puesto de trabajo, siempre y cuando este puesto esté sujeto a la Codificación del Código del Trabajo, cumpliendo los requisitos aquí señalados.

El encargo de funciones no amparadas por este Contrato Colectivo y que sean delegadas a los trabajadores protegidos por el presente Instrumento Legal, serán reconocidas por la Empresa y se garantizará al trabajador todos los derechos aquí consagrados, percibiendo en pago todos los beneficios económicos tipificados en el Art. 29 de este Contrato Colectivo.

#### **Art. 29 PAGO POR SUBROGACIÓN**

Si por disposición escrita en acción de personal, un trabajador debe reemplazar temporalmente a otro trabajador, de mayor categoría y grado escalafonario, o un trabajador deba reemplazar a un funcionario por un tiempo mayor a 5 días laborables, recibirá a partir del primer día de reemplazo la remuneración y demás beneficios de ley que correspondan al puesto reemplazado, sin perjuicio de los derechos del titular.

Lo dispuesto en el presente artículo deberá cumplirse en todas las dependencias u oficinas de la \_\_\_\_\_ donde laboren trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo, aun cuando aquellas se hayan conformado como oficinas de apoyo o de carácter temporal.

#### **Art. 30 VACANTES Y CREACIONES**

La \_\_\_\_\_ garantiza a sus trabajadores, la ocupación de puestos vacantes o de creación, a través del cumplimiento de los respectivos concursos o procedimientos de selección que estarán debidamente reglamentados.

Los trabajadores miembros de las Organizaciones Sindicales citadas en el Art. 2 del presente Contrato Colectivo, participarán en iguales condiciones de calificación, con preferencia en los respectivos concursos para ocupar puestos vacantes o de creación. Una vez concluido el proceso, la Gerencia Administrativa emitirá el correspondiente informe a la Gerencia de área respectiva, con copia al \_\_\_\_\_ .

En caso de inconformidad de un trabajador con el informe presentado, el Comité de Empresa impugnará y solicitará la documentación de sustento a la Gerencia Administrativa, la misma que salvaguardando los derechos de confidencialidad que le asiste, entregará la información pertinente, para que, dentro de los 5 días laborables siguientes, presentar su reclamación al Comité de Escalafón; mientras tanto, los resultados del concurso quedarán suspensos hasta que dicho Comité lo resuelva.

Una vez efectuado el proceso que antecede, la decisión final sobre los candidatos elegibles, la tomará el Gerente de área respectiva, sin lugar a apelación o impugnación alguna, salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

Si por error u omisión se detectare que en un proceso de selección o concurso, existan indicios de incumplimiento de las normas y disposiciones legales vigentes en la \_\_\_\_\_ , el \_\_\_\_\_ , solicitará en forma escrita la revisión inmediata de dicho proceso para su análisis, ratificación o rectificación por parte de la Empresa.

### **Art. 31 DEL SISTEMA ESCALAFONARIO Y SUS DERECHOS**

Los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo normarán sus derechos escalafonarios, de conformidad con lo siguiente:

La \_\_\_\_\_ garantiza el derecho a la carrera, al mejoramiento y desarrollo profesional y laboral de los trabajadores.

Todos los trabajadores de la \_\_\_\_\_ serán escalafonados y asumirán el grado y la categoría que les corresponda.

La categoría escalafonaria se establecerá en base a la evaluación de:

Requisitos mínimos de educación, capacitación y experiencia.

Requisitos específicos del puesto; y,

Más disposiciones establecidas en el Reglamento de Escalafón.

### **Art. 32 INGRESO A TRABAJAR EN LA \_\_\_\_\_**

Para ingresar a trabajar en la \_\_\_\_\_ , a los puestos sujetos a la Codificación del Código del Trabajo, se requiere que el aspirante cumpla todos los requisitos legales y reglamentarios, cuyo cumplimiento lo vigilarán el Comité de \_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_\_ .

La \_\_\_\_\_ podrá contratar personal para puestos que no sean de carácter permanente y estable; con las modalidades de ocasionales, eventuales, obra cierta y más determinados por la Ley. Para los casos de Trabajadores sujetos a la Codificación del Código del Trabajo y que deban cumplir actividades permanentes, la Empresa se sujetará a lo dispuesto en el Art. 31 del presente Contrato Colectivo.

Todo trabajador que ingrese a laborar con relación de dependencia a la \_\_\_\_\_, se sujetará a un período de prueba, de acuerdo a lo dispuesto en la Codificación del Código del Trabajo.

### **Art. 33 SUJECCIÓN A LEYES PROFESIONALES**

Para efectos de la selección de personal para cubrir vacantes o creaciones en la \_\_\_\_\_, se sujetará a las leyes de defensa profesional, normas y reglamentos correspondientes. Esta sujeción también se dará en otros aspectos de la relación laboral que sean aplicables en la \_\_\_\_\_. El personal que en virtud de estas leyes ingresen sin el cumplimiento de estas formalidades no estarán protegidos por el presente Contrato Colectivo.

## **CAPÍTULO IV**

### **BENEFICIOS ECONÓMICOS**

#### **Art. 34 SISTEMA DE REMUNERACIONES**

##### **a) PRINCIPIO CONSTITUCIONAL**

Ningún trabajador ganará mayor o menor remuneración que otro que desempeñe el mismo trabajo o tenga la misma denominación, aplicándose de esta manera el principio “a igual trabajo igual salario o remuneración”, salvo las excepciones previstas en el Sistema de Escalafón de los Trabajadores de la \_\_\_\_\_, amparados por el presente Contrato Colectivo.

Para cumplir con este precepto Constitucional, el \_\_\_\_\_ y la \_\_\_\_\_, se obligan durante la vigencia del presente Contrato Colectivo a revisar y proponer las reformas al Sistema de Escalafón vigente.

##### **b) INCREMENTO DE SUELDOS Y SALARIOS**

Las partes acuerdan que a partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, el valor del Sueldo Básico de la \_\_\_\_\_ (A-0) será de USD \_\_\_\_\_ en la matriz escalafonaria de sueldos, la misma que es parte integrante de este Contrato Colectivo.

##### **c) PAGO DE APORTES AL IESS**

Las partes acuerdan que a partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, el pago de aportes al IESS se hará de conformidad con lo establecido en la Ley de Seguro Social obligatorio vigente.

### **Art. 35 REVISIÓN ECONÓMICA ANUAL**

Sesenta días antes del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ el \_\_\_\_\_, hará conocer la propuesta anual de incremento de sueldos o salarios y todos los beneficios, para su aplicación a partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_; así como los incrementos a los beneficios económicos que no se hallen relacionados con el Escalafón y que se determinan en el presente Contrato Colectivo.

### **Art. 36 PRINCIPIO DE LA NO IMPUTABILIDAD**

Si durante la vigencia del presente Contrato Colectivo en virtud de leyes, decretos y resoluciones laborales se produjeren nuevas alzas de remuneraciones, compensaciones, bonificaciones o cualquier otro aumento aplicable al personal sujeto al Código del Trabajo, la \_\_\_\_\_ estará obligada a reconocer dichos aumentos sin restar de dichas alzas los aumentos convenidos en el presente Contrato Colectivo. Respecto a los demás beneficios se aplicará el principio de la NO IMPUTABILIDAD, por lo tanto, en dichos incrementos no se tomará en cuenta para el pago los límites o topes legales.

### **Art. 37 BONIFICACIÓN POR EL DIA UNIVERSAL DEL TRABAJO**

La Empresa, hasta el primero de marzo de cada año, entregará a las Organizaciones Sindicales citadas en el Art. 2 del presente Contrato Colectivo, una bonificación por el Primero de Mayo, Día Universal del Trabajo, el equivalente al 5,50% de (A-0) por cada socio, de conformidad al listado que oportunamente presenten cada una de ellas, evitando la duplicidad en el pago de este beneficio.

### **Art. 38 BONIFICACIÓN POR EL DÍA DE LA \_\_\_\_\_**

La \_\_\_\_\_, con motivo de su aniversario, pagará en el mes de \_\_\_\_\_ a sus trabajadores amparados por este Contrato Colectivo una bonificación anual equivalente al 40% de (A-0), a quienes hayan laborado en el año inmediato anterior; y, en proporción al tiempo laborado, a quienes tengan menos de un año.

A partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, la \_\_\_\_\_ continuará pagando una compensación anual equivalente al 62,1% del sueldo básico mensual del trabajador, la misma que será pagada en forma bimensual a cada uno de los trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo.



### **Art. 39 BONIFICACIÓN POR VACACIONES**

La Empresa pagará a cada uno de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, el 47,5 % de (A-0), en concepto de bono vacacional, el mismo que será pagado el treinta de junio de cada año.

El trabajador que a la fecha de pago no tenga un año de servicio, cobrará esta bonificación en forma proporcional al tiempo laborado.

### **Art. 40 BONIFICACIÓN POR EFICIENCIA**

La \_\_\_\_\_ pagará a cada uno de sus trabajadores amparados por este Contrato Colectivo el valor de 169,55% de (A0) el 15 de febrero de cada año y en el mes de marzo el equivalente al 100% de (A0) por concepto de eficiencia administrativa.

El trabajador que a la fecha de pago no tenga un año de servicio cobrará éste en forma proporcional.

### **Art. 41 BONIFICACIÓN POR AÑOS DE TRABAJO**

A los trabajadores de la \_\_\_\_\_, se les pagará una bonificación por años de trabajo, por una sola vez, de acuerdo a la siguiente escala:

Al cumplir 10 años de trabajo, el 40% del sueldo básico del trabajador.  
Al cumplir 15 años de trabajo, el 65% del sueldo básico del trabajador.  
Al cumplir 20 años de trabajo, el 90% del sueldo básico del trabajador.  
Al cumplir 25 años de trabajo, el 115% del sueldo básico del trabajador.  
Al cumplir 30 años de trabajo, el 140% del sueldo básico del trabajador.  
Al cumplir 35 años de trabajo, el 165% del sueldo básico del trabajador.  
Al cumplir 40 años de trabajo, el 230% del sueldo básico del trabajador.

Para el cómputo de los años de trabajo, se considerará también el tiempo de servicio en las Ex-Empresas de Agua Potable y Alcantarillado de \_\_\_\_\_.

Estas bonificaciones son independientes entre sí y no tendrán el carácter de acumulativas para el pago inicial, así como también son independientes de la bonificación por 25 años que señala el Art. 41 de este Contrato Colectivo.

### **Art. 42 BONIFICACIÓN POR COSTO DE VIDA Y BONIFICACIÓN COMPLEMENTARIA**

La \_\_\_\_\_ pagará mensualmente a cada uno de sus trabajadores la cantidad que determine la Ley, en concepto de Bonificación por Costo de Vida, aclarándose que este beneficio lo percibirá todo el personal amparado por este Contrato Colectivo, sin considerar los límites o topes legales. En caso de que el Gobierno Central o el Congreso mejoren este beneficio

comparativamente al determinado por Contratación Colectiva, la \_\_\_\_\_, lo hará extensivo automáticamente a sus trabajadores.

La \_\_\_\_\_, continuará pagando mensualmente a todo el personal amparado por este Contrato Colectivo, por concepto de Bonificación Complementaria, los valores estipulados por la Ley.

#### **Art. 43 SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD**

La Empresa continuará pagando mensualmente por concepto de subsidio de antigüedad, incluyendo tiempos de servicio en el sector público en general, a los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo en la siguiente forma:

Por los cuatro primeros años de servicio, el 2% de (A0).

Por cada uno de los años de servicio posteriores al cuarto año de labores, determinados en el literal a) de este artículo, el 2% de (A0).

#### **Art. 43 PAGO DEL DÉCIMO TERCER SUELDO**

Para el cálculo del décimo tercer sueldo se considerarán los siguientes rubros: Sueldo básico del trabajador, horas extras, antigüedad, refrigerio, subrogación, subsidio familiar, subsidio escolar, vacaciones pagadas, subsuelo, comisariato y aquellos que en el futuro se incorporen por Ley, Decreto o Resolución.

#### **Art. 44 REFRIGERIO**

La \_\_\_\_\_ pagará a cada uno de sus trabajadores la cantidad equivalente al 0,68% de (A-0), por cada día laborado por concepto de refrigerio y de acuerdo al reglamento respectivo vigente y las leyes que regulen esta materia.

El refrigerio para los trabajadores que presten sus servicios fuera del perímetro urbano de la ciudad de \_\_\_\_\_, esto es en las Parroquias Rurales, Cantones de la Provincia y/o fuera de la Provincia de Pichincha, recibirán dinero en efectivo de acuerdo al Reglamento de refrigerio. En estos refrigerios, las partes revisarán el Reglamento vigente que permita una asignación mensual de acuerdo a la zonificación respectiva.

Al trabajador que realizare trabajos de emergencia con una duración de más de media jornada de trabajo, en horarios nocturnos y días feriados, la \_\_\_\_\_ entregará un refrigerio, que en ningún caso será menor a lo pagado en la zona 2 ni mayor a lo pagado en la zona 5, tipificados en el Reglamento de Refrigerios de \_\_\_\_\_ vigente, que será abastecido en el sitio de trabajo por el encargado de supervisar dichas labores.

#### **Art. 45 BENEFICIOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Siempre que sean compatibles con el personal sujeto a la Codificación del Código del Trabajo, la \_\_\_\_\_, pagará los beneficios de carácter social y económico que se determine por Ley para todo el Sector Público y que no estén contemplados en este Contrato.

Si por Ley estos beneficios fuesen derogados o eliminados en el futuro, éstos persistirán a favor de los trabajadores amparados por el presente Contrato.

#### **Art. 46 REMUNERACIONES ESPECIALES**

Los trabajadores de la \_\_\_\_\_ que laboren en el subsuelo dentro de colectores, pozos de revisión de aguas servidas, defensas de quebradas, y trabajadores que realicen labores específicas de recubrimiento de tubos en la respectiva Planta, tendrán un recargo del 200% en sus salarios, el mismo que será reportado y liquidado por el día que se labore en esas condiciones. El valor resultante será pagado en la segunda quincena siguiente que se realice dicha labor.

#### **Art. 47 CESANTÍA**

Las partes acuerdan que para el caso de que un trabajador se retire de la Empresa, ésta le concederá en concepto de cesantía, el valor de 120% del sueldo básico que esté percibiendo el trabajador por cada año de servicio en la \_\_\_\_\_ con un máximo de 20 años. Para este efecto se computarán los años de servicio en las ex - Empresas de Agua Potable y Alcantarillado de \_\_\_\_\_, incluyendo las fracciones de año hasta la fecha de aceptación de la renuncia.

El personal, que beneficiándose de la cesantía determinada en este artículo, se reincorporare a trabajar en la \_\_\_\_\_, a partir de la fecha de reingreso, iniciará nuevamente la acumulación de tiempo de servicio para la formación de una nueva cesantía. Esta cesantía es independiente de la otorgada por el IESS.

#### **Art. 48 PAGO PROPORCIONAL DE BONIFICACIONES**

Los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, que se separen de la \_\_\_\_\_ antes del pago de las bonificaciones por el día de la \_\_\_\_\_, el día del Trabajador Municipal, bonificación de septiembre y los demás subsidios y bonificaciones convenidas en el presente Contrato, percibirán la parte proporcional a los meses trabajados dentro del año.

#### **Art. 49 SUBSIDIO POR ENFERMEDAD**

La \_\_\_\_\_ se obliga a pagar a los trabajadores que estuviesen percibiendo subsidio por enfermedad o accidente de trabajo, la cantidad que faltase para completar el 100% de su remuneración mensual de acuerdo a las

normas del IESS; este pago se efectuará conforme lo establece el Art. 78 del presente Contrato Colectivo.

#### **Art. 50 SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

En el caso de fallecimiento de familiares del trabajador, la \_\_\_\_\_ entregará una suma equivalente a un sueldo básico de (A-0), por cada caso, sin que ésta sea imputable al sueldo o salario.

Se entenderá por familiares, para la aplicación de este artículo, los siguientes:

Cónyuge del trabajador o quien haya formado unión estable y monogámica, de acuerdo con la Ley.

Hijo (s) del trabajador.

Padres del trabajador.

Si en la \_\_\_\_\_ existiese dos o más beneficiarios, el pago se realizará únicamente a uno de ellos.

#### **Art. 51 GASTOS DE INHUMACIÓN PARA TRABAJADORES, FAMILIARES Y JUBILADOS**

La \_\_\_\_\_, en caso de fallecimiento de un trabajador, de su padre, madre, hijos, cónyuge, conviviente o trabajador jubilado, entregará al trabajador o a los familiares, según el caso, el valor correspondiente a TRES sueldos básicos de la \_\_\_\_\_ (A-0); este pago será inmediato.

#### **Art. 52 PENSIÓN Y BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN**

En concepto de Pensión por Jubilación Patronal, la \_\_\_\_\_ reconocerá a sus trabajadores que se retiren del servicio y hayan obtenido el tiempo de labores básico establecidos en la Codificación del Código del Trabajo, incluyendo el tiempo de servicio prestado en las Ex - Empresas de Agua Potable y Alcantarillado de \_\_\_\_\_, una pensión mensual vitalicia de USD 84,37 y más beneficios de Ley. Esta pensión la recibirán los ex - trabajadores que lo hacen mensualmente y no aquellos que recibieron la pensión acumulada.

En este beneficio se considerará incluida la pensión dispuesta del Código del Trabajo.

El monto de la pensión aquí fijada se extenderá al personal ya jubilado y que percibe este beneficio en forma mensual.

En concepto de bonificación por jubilación y por una sola vez, la \_\_\_\_\_ pagará dentro de los próximos 30 días de la petición de jubilación, una cantidad equivalente al 80% del sueldo básico del trabajador, por

cada año de servicio prestado en las: \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ , Empresas de \_\_\_\_\_ .

La \_\_\_\_\_ se compromete en los casos cuando el trabajador esté laborando normalmente y se produzca por cualquier motivo invalidez total determinada por la Ley, a entregarle una pensión vitalicia de USD \_\_\_\_ más beneficios de Ley.

Las partes convienen en que, cuando el trabajador hubiese alcanzado el derecho a la jubilación ordinaria o especial reducida, previa certificación del IESS, la \_\_\_\_\_ a pedido del trabajador, tramitará en el menor tiempo posible el beneficio de dicha jubilación.

Las bonificaciones que se reconocen por concepto de jubilación en el presente Contrato Colectivo, son independientes de las que otorga el IESS.

El pago de la jubilación patronal puede ser mensual o acumulado, en este último caso dependerá de la disponibilidad económica de la Empresa.

Para la aplicación de este artículo, las partes aclaran que en caso de que un trabajador falleciere en pleno ejercicio de sus funciones y por tanto no se hubiere procedido a liquidar estos beneficios, los herederos tendrán derecho a los mismos, de conformidad con lo que dispone la Ley.

## **CAPÍTULO V**

### **BENEFICIOS SOCIALES**

#### **Art. 53 FAMILIAR, EDUCACIONAL, GUARDERIA Y PROTECCIÓN ESPECIAL**

La \_\_\_\_\_ , seguirá pagando estos beneficios, sin límite de cargas a sus trabajadores, de la siguiente manera:

##### **a) FAMILIAR**

El equivalente al 1,02% de (A-0) de acuerdo a las siguientes normas:

Para el cónyuge o conviviente y otras cargas familiares del trabajador legalmente consideradas como tales;

Para los hijos menores de edad y los hijos mayores de edad que dependan económicamente del trabajador, cuando comprueben documentadamente estar efectuando sus estudios y no posean rentas propias, de acuerdo a los límites y condiciones establecidas en la Ley; y,

Para los hijos considerados como discapacitados sin límite de edad.

##### **b) EDUCACIONAL**

El equivalente al 1,36% de (A-0) de acuerdo a las siguientes normas:

Para los hijos, desde el momento que se certifique el inicio de su formación educativa, a excepción de aquellos que estén recibiendo el beneficio por guardería; y,

Para los hijos mayores de edad que no posean rentas propias y que se encuentren realizando estudios superiores.

#### GUARDERIA INFANTIL

El equivalente al 30% de (A-0) de acuerdo a las siguientes normas:

A los hijos DE LAS TRABAJADORAS comprendidos entre los tres meses y siete años de edad; y,

A los hijos DE LOS TRABAJADORES (varones) de conformidad a lo estipulado en la Codificación del Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Guardería.

#### PROTECCIÓN ESPECIAL

El equivalente al 50% de (A-0) a los trabajadores, cuyos hijos hayan sido calificados discapacitados por trastornos neurológicos, congénitos o adquiridos, sin límite de edad.

El trabajador que reciba este beneficio, no podrá reclamar el pago del beneficio de guardería para el mismo caso.

#### Art. 61 ATENCIÓN MEDICA Y DENTAL

La \_\_\_\_\_ continuará otorgando con prioridad a sus trabajadores, una adecuada atención médica y dental; para lo cual, a más de la infraestructura existente durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la \_\_\_\_\_ ampliará el Servicio Médico y Dental, dotando del personal y del equipo médico necesario para el cumplimiento de este beneficio, de conformidad con lo dispuesto en la Codificación del Código del Trabajo.

Este servicio de atención médica y dental se hará extensivo a los padres, cónyuge o conviviente e hijos del trabajador y al personal jubilado de la Empresa.

#### Art. 54 ATENCIÓN MEDICO - URGENTE

Cuando el trabajador, como consecuencia de un accidente o enfermedad médica urgente, reciba atención y sea trasladado a cualquier clínica, los costos del traslado de ambulancia, atención médica, medicinas, servicios profesionales y permanencia, serán íntegramente cubiertas por la \_\_\_\_\_, hasta que se tramite en forma inmediata el seguro de accidentes y enfermedad médica por parte de Trabajo Social, previa notificación del trabajador y ésta se proteja con los beneficios del IESS o la Aseguradora.

El accidente o la enfermedad médica urgente, deberá ser certificada por el médico tratante; y los gastos ocasionados por la aplicación de este artículo, una vez reintegrados por el IESS o la Aseguradora serán entregados a la \_\_\_\_\_ .

La \_\_\_\_\_ de conformidad con el Art. 430 del Código del Trabajo, mantendrá botiquines debidamente equipados y en forma permanente hará la reposición de medicamentos para la atención en: bodegas, plantas de tratamiento, campamentos y otros sitios según determine el Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo. Además dotará de un médico ocupacional y enfermeros rotativos en los sitios que sean necesarios. La Empresa garantizará visitas médicas permanentes a los diferentes sitios de trabajo.

### **Art. 55 VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

La \_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_\_ durante la vigencia de este Contrato Colectivo gestionarán del Distrito Metropolitano de \_\_\_\_\_ u otras Instituciones públicas o privadas, para que éstas ejecuten programas de vivienda para los trabajadores.

En igual forma gestionarán ante un organismo de crédito interno o externo, un préstamo que satisfaga las necesidades de adquisición de terreno, construcción de vivienda, para pre-cooperativas y cooperativas que conforme el \_\_\_\_\_ , para que en condiciones ventajosas el trabajador beneficiado pueda cancelar los costos en un plazo de hasta quince años.

De concretarse planes de vivienda, la \_\_\_\_\_ , a través de la Gerencia de Ingeniería, realizará la planificación de las obras y contribuirá además con la dirección técnica requerida para su construcción.

Este derecho será consagrado únicamente a los trabajadores que tengan por lo menos cinco (5) años de servicio en la \_\_\_\_\_ , y sean miembros del \_\_\_\_\_ .

### **Art. 56 COMISARIATOS**

La \_\_\_\_\_ , proporcionará el servicio de comisariato, contratando a las entidades que mejores condiciones de servicio y crédito ofrezcan. Una comisión mixta, compuesta por delegados de las partes contratantes y a pedido de una de ellas, se reunirán para escoger las entidades con las cuales se suscribirá el contrato de servicio de comisariato. Los comisariatos estarán ubicados en lugares adecuados del Cantón \_\_\_\_\_ . Se aclara que la Empresa solamente pagará la afiliación a un comisariato, de acuerdo al pedido del trabajador.

En este servicio de comisariato, la Empresa se compromete a seguir contratando los servicios farmacéuticos y a crédito para sus trabajadores.

La Empresa se compromete a entregar al Sindicato de Trabajadores \_\_\_\_\_ , una ayuda mensual de USD \_\_\_\_\_ , para la administración de su comisariato.

#### **Art. 57 BIBLIOTECA**

La \_\_\_\_\_ , durante el año \_\_\_\_\_ , implementará la biblioteca de uso general para consulta de los trabajadores que requieran de este servicio; para este efecto, la Empresa asignará anualmente una partida presupuestaria.

Las partes, a través del Comité de Capacitación, elaborarán el reglamento de uso y funcionamiento de la biblioteca, que estará ubicada en el edificio matriz o en un lugar cercano a éste.

#### **Art. 58 SERVICIO DE TRANSPORTE**

La \_\_\_\_\_ , proporcionará un sistema de transporte colectivo para todo el personal, garantizando la movilización de sus trabajadores desde un sitio cercano de su residencia hasta su sitio de trabajo (sea en la zona urbana o en la zona rural) y el retorno a sus hogares, con unidades modernas y en el número necesario a sus requerimientos, tomando en consideración las necesidades básicas de transporte de los trabajadores usuarios de este servicio en cuanto a comodidad, seguridad y calidad del mismo.

La oficina de \_\_\_\_\_ , encargada del transporte, efectuará la planificación de los recorridos en coordinación con el Comité de Empresa.

La \_\_\_\_\_ en caso de no proporcionar este servicio de transporte, pagará el valor equivalente señalado o el que llegare a señalarse legalmente. Sin embargo este monto puede obtenerse aplicando la siguiente fórmula, sin perjuicio de lo que determine la Ley:

$X*20*4$  (X = Valor del pasaje determinado por la ley para el transporte urbano especial)

Además, el personal que por sus labores intrínsecas y en zonas rurales tengan que recibir gastos por transporte, la \_\_\_\_\_ les asignará el valor mensual igual al doble de lo determinado por la fórmula anteriormente descrita.

Si el trabajador tuviese que concurrir a cumplir su trabajo en horas diferentes a las normalmente establecidas, la \_\_\_\_\_ prestará el servicio de transporte o pagará el valor correspondiente.

La \_\_\_\_\_ garantizará el servicio de transporte en condiciones que aseguren la integridad física y la comodidad de los trabajadores que, para el cumplimiento de sus labores, tengan que trasladarse desde su sitio de trabajo habitual hasta un frente de trabajo cualquiera.



## **Art. 59 ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

### **ROPA DE TRABAJO**

La \_\_\_\_\_, de acuerdo a la modalidad de trabajo tipificada en los literales a y b de este artículo y de conformidad con las especificaciones técnicas que el \_\_\_\_\_ y la \_\_\_\_\_ en conjunto establezcan, entregará a sus trabajadores hasta el 31 de marzo de cada año, la ropa de trabajo o uniformes que a continuación se detalla:

#### **PERSONAL DE EMPLEADOS (ADMINISTRATIVO)**

Para el personal femenino: dos (2) ternos de casimir y dos (2) blusas.

Para el personal masculino: dos (2) ternos de casimir.

#### **PERSONAL DE OBREROS (OPERATIVO)**

Choferes y Operadores de equipo pesado, a partir del año \_\_\_\_\_ y en forma alternada en lo sucesivo recibirán: Primer año: Una (1) chompa de cuero, dos (2) camisas, dos (2) pantalones de casimir y un (1) par de zapatos.

Segundo año: tanto para Choferes como para Operadores de equipo pesado: Un (1) terno de casimir, dos (2) camisas, dos (2) pantalones de casimir y un (1) par de zapatos.

Conserjes: Dos (2) ternos de casimir y un (1) par de zapatos.

Personal femenino: Dos (2) ternos de casimir, dos (2) blusas y un (1) par de zapatos.

Para el resto del personal masculino: Dos (2) ternos (chompas con protección al frío y pantalones) o dos (2) overoles, todo esto confeccionado en Blue Jean Pepper Denim, dos (2) pares de zapatos de trabajo, cuatro (4) camisas INDIGO VERACRUZ, un (1) pantalón de casimir, una (1) camisa y una (1) chompa de gabardina.

Si por necesidad de servicio la Empresa cambia de funciones a un trabajador, éste recibirá la ropa de trabajo adecuada a la nueva modalidad de trabajo; sin embargo, no podrá recibir en el mismo año los dos tipos de ropa de trabajo establecidos en el presente artículo, excepto si por necesidad estricta al cumplimiento de su nueva función y a criterio de la Empresa, así se determine.

#### **EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL E INDUMENTARIA DE TRABAJO**

La \_\_\_\_\_ entregará en forma permanente al personal que determine el Código del Trabajo, según sean sus requerimientos de reposición y dotación, previo informe de la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo de la \_\_\_\_\_, la indumentaria y equipo de protección individual que a continuación se detalla:

Cascos, protectores auditivos, protectores visuales, mascarillas, equipo de respiración autónoma, pantallas faciales, cinturones de seguridad, cinturones antilumbago, guantes, calzado de seguridad, chalecos salvavidas y equipo térmico; la Empresa garantizará que estos equipos tengan los respectivos accesorios y repuestos.

Gorras, chalecos, delantales, mandiles, overoles, chompas de plumón, chompas rompevientos e impermeables.

Se entenderán como incorporados la indumentaria y equipos de protección individual, que no estén detallados en el presente artículo y que sean determinados como requerimientos de seguridad, para los trabajadores de \_\_\_\_\_, de conformidad con lo previsto en las normas legales vigentes.

Los Jefes de área, solicitarán a la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo de la \_\_\_\_\_, la indumentaria acorde a las necesidades del trabajo.

La \_\_\_\_\_ garantizará un stock suficiente, para atender las necesidades de provisión y reposición de la indumentaria y equipos de protección individual. La Empresa dará el transporte adecuado, para la entrega de equipos de protección y ropa de trabajo en los diferentes sitios de trabajo.

El \_\_\_\_\_, se compromete a vigilar y promocionar el uso de la ropa de trabajo y equipos de protección individual en cada sitio de trabajo.

#### Art. 68 PÓLIZA DE SEGURO PARA ACCIDENTES PERSONALES

La \_\_\_\_\_, a partir del año \_\_\_\_\_ cubrirá permanentemente a sus trabajadores, mediante póliza colectiva de seguros, en los siguientes casos:

Por muerte o invalidez total o parcial, 30 sueldos básicos del trabajador. Se asimilará este derecho al caso de desaparición de un trabajador ocurrida por causa de un accidente, este valor será entregado por la Empresa aseguradora a su cónyuge o conviviente e hijos, de conformidad con la Ley. En este caso la \_\_\_\_\_ anticipará el valor mencionado, hasta cuando el Juez declare la muerte presunta, y tramitará ante la aseguradora para que se reintegre a la \_\_\_\_\_ los valores correspondientes.

Para gastos médicos por accidente, el valor de USD 1.000,00.

La \_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_\_ contratarán con Ecuasanitas el Seguro del Plan Total, correspondiendo pagar el 75% a la \_\_\_\_\_ y el 25% a los trabajadores de la \_\_\_\_\_

Este seguro por accidentes personales cubrirá a los trabajadores las 24 horas del día y los 365 días del año en todo el territorio nacional o fuera de él. La

\_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_\_, revisarán anualmente las estipulaciones con la compañía aseguradora a efectos de mejorar las condiciones económicas del beneficio.

La \_\_\_\_\_, cubrirá el valor total de los gastos ocasionados por accidente y agilizará el trámite ante la compañía aseguradora, para el reintegro de los valores respectivos.

La \_\_\_\_\_, al momento de la suscripción del convenio con la aseguradora, en forma obligatoria entregará a los trabajadores una credencial que acredite su seguro, así como un instructivo de la forma de uso del mismo.

Si la \_\_\_\_\_ por negligencia administrativa causare el no pago al trabajador asegurado, pese a existir la reclamación fundamentada y oportuna, por cualquiera de los seguros establecidos en este artículo, la Empresa asumirá en forma inmediata y directa dichos pagos.

#### **Art. 60 AYUDA POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

En caso de fallecimiento del trabajador la \_\_\_\_\_ reconocerá a los derechohabientes del mismo, un subsidio único y total de 30 sueldos básicos del trabajador, vigentes a la fecha de entrega, valor que se pagará siempre que la compañía aseguradora no lo cubra. Si el valor cubierto por la aseguradora no alcanzare los 30 sueldos básicos del trabajador, la Empresa pagará la diferencia.

El pago se efectuará dentro de los \_\_\_\_\_ ( \_ ) días siguientes del hecho y sin ninguna deducción o descuento, salvo las excepciones de Ley.

A más de lo establecido en el presente artículo, cuando un trabajador de la \_\_\_\_\_ falleciere por accidente de trabajo dentro del país, la Empresa, previa solicitud de los familiares o de la Organización Sindical correspondiente, reconocerá únicamente el costo de movilización de los restos mortuorios del trabajador fallecido, hasta el sitio donde se realizarán las honras fúnebres.

#### **Art. 61 DESCANSOS PRE Y POS NATAL**

La \_\_\_\_\_ reconocerá al personal femenino 12 semanas de licencia remunerada por maternidad, que la podrá utilizar de la siguiente forma: dos semanas antes del parto y diez posteriores a éste, previo dictamen médico. De no haber hecho uso de las dos primeras semanas, las utilizará después del parto, conjuntamente con las referidas diez semanas.

Adicionalmente, después del uso de las 12 semanas, utilizará dos horas diarias de permiso para lactancia, con horario acordado con el jefe respectivo, durante los 9 meses subsiguientes. En este permiso de dos horas diarias, se entenderá incluido lo que sobre esta materia determina la Codificación del Código del Trabajo.

## **Art. 62 ANTICIPOS DE REMUNERACIONES**

Los anticipos de remuneraciones los concederá la \_\_\_\_\_ en forma prioritaria a sus trabajadores, aplicando las normas del reglamento vigente que será revisado a pedido de cualquiera de las partes.

## **Art. 63 ESTÍMULO ECONÓMICO PARA INSTRUCTORES TEMPORALES**

La \_\_\_\_\_ reconocerá un estímulo económico por cada hora dictada, equivalente a cinco veces el valor de la hora laborable, calculada en función del sueldo básico que esté percibiendo en ese momento el trabajador instructor.

## **Art. 64 PRIORIDAD PARA OCUPAR PUESTOS VACANTES**

En caso de accidente que imposibilite al trabajador continuar con sus labores o por muerte de éste, la Empresa dará prioridad a su cónyuge o a uno de sus hijos mayores de edad, que cumplan con los requisitos específicos del puesto que le designará la Empresa.

## **Art. 65 DEFENSA DE LOS TRABAJADORES POR ACCIDENTES, ACCIONES O RECLAMACIONES DE TERCEROS**

En el caso de que se produzca acciones y reclamaciones de parte de terceros en contra del trabajador de la \_\_\_\_\_, originadas por el ejercicio de sus funciones, competencias y atribuciones, ésta asumirá inmediatamente su defensa legal o pagará el costo de las mismas; de ser necesario contratará el asesoramiento de un profesional en derecho, dependiendo del caso a litigarse, la defensa o pago se hará a petición del trabajador o del \_\_\_\_\_, quienes presentarán los justificativos correspondientes y previo informe de la Dirección Jurídica.

Los trabajadores que por las labores propias de su función tengan a su cargo bienes y valores de la Empresa, cualquiera sea su naturaleza y hubieren desaparecido por asalto, hurto, robo o por cualquier hecho análogo, se procederá de acuerdo al Reglamento General de Bienes del Sector Público.

Si el bien desaparecido es asegurado, la \_\_\_\_\_ pagará el costo de la franquicia, siempre y cuando se demuestre la no culpabilidad del trabajador en el hecho.

Los choferes profesionales, operadores de equipo pesado y demás trabajadores que por la naturaleza de su trabajo, dispongan de vehículos a su cargo y sufran accidentes de tránsito, o hubieren sido afectados por hurto o robo, dentro de las horas laborables o de tiempos establecidos, contará con la respectiva defensa legal. Además, la \_\_\_\_\_ pagará el costo de franquicias, servicios de winchas, daños materiales y la fianza fijada por el Juez, siempre que

el accidente no se haya producido bajo la acción del alcohol o cuando se justifique su no culpabilidad en el accidente, mediante parte policial o sentencia absolutoria.

Si la \_\_\_\_\_ no da la asistencia legal al trabajador accidentado, ésta se obliga a pagar los honorarios del profesional contratado por el trabajador.

En caso de que el trabajador sufra un accidente de tránsito en el trayecto de ir y venir al sitio de trabajo, la \_\_\_\_\_ dará asistencia legal en los mismos términos arriba mencionados.

#### **Art. 66 SERVICIO DE TRABAJADORAS(ES) SOCIALES**

La \_\_\_\_\_, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 42, numeral 24 del Código del Trabajo, contratará los servicios de Trabajadoras(es) Sociales en el número que señale la Ley, para la atención de los problemas sociales y de calamidad doméstica, aún en los casos de emergencia sucedidos en días sábados, domingos o feriados.

#### **Art. 67 DESCUENTOS POR FALTAS INJUSTIFICADAS**

Cuando un trabajador faltase injustificadamente a sus labores, se harán descuentos de sus haberes, de acuerdo a la siguiente tabla:

Por medio día de falta: un día completo de remuneración;  
Por un día de falta: un día y medio de remuneración;  
Por un día y medio de falta: dos días de remuneración;  
Por dos días de falta: tres días de remuneración;  
Por dos días y medio de falta: tres días y medio de remuneración; y,  
Por tres días de faltas: cuatro días de remuneración.

Por tiempos menores a los aquí establecidos, se aplicará el descuento en forma proporcional.

Si la falta fuere superior a tres días, se procederá de conformidad con lo previsto en la Codificación del Código del Trabajo, previo cumplimiento de las obligaciones acordadas en el presente Contrato Colectivo.

Para efectos de estos descuentos, se entenderá como remuneración, la determinada en el Art. 95 del Código del Trabajo.

#### **Art. 68 FECHA PARA EL PAGO DE REMUNERACIONES**

La \_\_\_\_\_ se compromete a pagar con puntualidad a sus trabajadores y personal jubilado las remuneraciones, máximo hasta el 15 y 30 de cada mes; de coincidir la fecha de pago con un día festivo o de descanso obligatorio, la \_\_\_\_\_ pagará el día laborable anterior a éste.

## CAPÍTULO VI

### OTROS BENEFICIOS Y MEJORAS

#### **Art. 69 LOCALES PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SEDES SOCIALES**

La \_\_\_\_\_ , respetando los criterios y necesidades de las Organizaciones Sindicales tipificadas en el Art. 2 del presente Instrumento, se compromete, para diciembre del año \_\_\_\_\_ , entregar terminado con su respectivo equipamiento el local para el funcionamiento de las mismas en el terreno ubicado en la calle \_\_\_\_\_ - y \_\_\_\_\_ , local que será entregado en comodato por un período igual al establecido en el Art. 9 del Contrato Colectivo de Trabajo; mientras tanto continuará dotando de locales para el funcionamiento de las oficinas de las Organizaciones Sindicales antes mencionadas.

La \_\_\_\_\_ , dotará a sus trabajadores de locales para el funcionamiento de comedores, su administración correrá a cargo de las Organizaciones Sindicales antes indicadas.

La \_\_\_\_\_ , durante la vigencia de este Contrato Colectivo, adecuará de acuerdo a sus necesidades los campos deportivos y recreacionales. Además facilitará el transporte para los trabajadores que hagan uso de los mismos, conforme a las necesidades y requerimientos de las Organizaciones Sindicales, y será administrado por el \_\_\_\_\_

#### **Art. 70 CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES**

La \_\_\_\_\_ , impulsará la superación profesional de sus trabajadores, ejecutando programas de capacitación, sean éstos organizados o auspiciados por la Empresa, para lo cual ejecutará cursos de especialización, adiestramiento y perfeccionamiento, acorde con los objetivos institucionales.

La \_\_\_\_\_ , patrocinará a sus trabajadores, becas anuales de capacitación básica, actualización y especialización dentro o fuera del país; concedidas por instituciones educativas o sindicales, para lo cual y de acuerdo al Reglamento de Capacitación, se concederá a los beneficiarios de las mismas, licencia con sueldo por el tiempo que dure la beca.

La \_\_\_\_\_ concederá licencia con sueldo a los trabajadores que participen en actividades de capacitación dentro o fuera del país, así como entregará viáticos y pasajes de ida y vuelta que demande su participación, éstos se concederán en la proporción que el organismo oferente no los cubra.

La \_\_\_\_\_, durante la ejecución del presente Contrato Colectivo, adecuará el centro de capacitación o continuará contratando los servicios especializados para atender los requerimientos de capacitación de los trabajadores; así como dará todas las facilidades para la realización de eventos de capacitación, organizados por las Organizaciones Sindicales citadas en el presente instrumento legal.

La \_\_\_\_\_, para efectos de aplicación del presente artículo, elaborará el programa anual valorado que será discutido y analizado por el Comité de Capacitación y aprobado por el Gerente General, asignando los recursos económicos suficientes para financiar dicho programa, en el mismo que se incluirá los programas de formación profesional acordados en los convenios con las instituciones educativas públicas y privadas.

#### **Art. 71 SUBVENCIÓN PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

La \_\_\_\_\_, entregará al \_\_\_\_\_, como gastos de administración y operación, el valor de USD \_\_\_\_\_ para el año \_\_\_\_\_. Para el año \_\_\_\_\_, este valor se incrementará de conformidad a la revisión económica de la Contratación Colectiva.

#### **Art. 72 DESTINO DE LAS MULTAS**

El monto de las multas que, con sujeción a la Codificación del Código del Trabajo y al Reglamento Interno de la \_\_\_\_\_, que ésta imponga a los trabajadores, se entregará mensualmente a las Organizaciones Sindicales a las que se refiere el Art. 2 del presente Contrato Colectivo en un 100%; no se considerarán multas los descuentos efectuados por faltas injustificadas al trabajo.

El valor de las multas se entregará de la siguiente manera: El 50% al \_\_\_\_\_; y el 50% restante al SE \_\_\_\_\_, si es personal administrativo, o al ST \_\_\_\_\_, si es personal de obreros.

#### **Art. 73 TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES**

La \_\_\_\_\_, proporcionará un vehículo de transporte adecuado, con su respectivo chofer, así como el combustible necesario, cuando un trabajador lo solicite en caso de cambio de residencia, en el área de funcionamiento de la \_\_\_\_\_.

La Empresa facilitará el transporte adecuado para movilización masiva, previa autorización del Gerente General.

#### **Art. 74 RETENCIONES Y DESCUENTOS**

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 42, numeral 21 del Código del Trabajo, la \_\_\_\_\_, se compromete a descontar en forma prioritaria y retener de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que se establezcan y aquellas que, por otro concepto deban aportar o pagar los socios de las organizaciones sindicales de la \_\_\_\_\_, conforme se contempla en los correspondientes Estatutos; así como colaborará en la realización de los descuentos de los convenios comerciales establecidos por las organizaciones sindicales, previa autorización del trabajador de la siguiente manera:

Descuentos de Ley

Descuentos \_\_\_\_\_

Descuentos \_\_\_\_\_

Descuentos STEMAAP –Q

Descuentos SE \_\_\_\_\_

Descuentos Cooperativa de Ahorro y Crédito \_\_\_\_\_

Para los efectos contemplados en el presente artículo, el Secretario General o Secretario de Finanzas de cada organización sindical, cursarán a las dependencias respectivas de la \_\_\_\_\_, los oficios del caso, documentos éstos que serán las bases para el descuento solicitado.

Cualquier problema que se suscitase sobre estas retenciones, será tratado entre la organización sindical respectiva y el trabajador miembro de ésta. Todos los valores descontados se entregarán dentro de los primeros cinco días de cada quincena.

## **CAPÍTULO VII**

### **ORGANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO**

#### **Art. 75 CONSTITUCIÓN, PERMANENCIA Y FINALIDAD DE LOS COMITÉS PARITARIOS**

Para la aplicación y fiel cumplimiento del presente Contrato Colectivo, tanto para el conocimiento y resolución de los asuntos que siendo de interés para las partes que pudieran resolverlas en forma extrajudicial, como también para vigilar el ejercicio de los derechos, obligaciones y beneficios que concede este Contrato Colectivo a los trabajadores y, cualquier otro asunto de interés general o particular de los contratantes, con un criterio de conciliación y respeto mutuo entre las partes, se constituyen los siguientes organismos paritarios permanentes: Comité Obrero Patronal, Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo, Comité de Escalafón, Comité de Guardería Infantil y Comité de Capacitación.



Los gastos eventuales que demande el funcionamiento de estos Comités Paritarios correrán a cargo de la \_\_\_\_\_ .

#### **Art. 76 INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS PARITARIOS**

De conformidad con lo que dispone la ley y de común acuerdo entre las partes, los Comités Paritarios citados en el artículo anterior, estarán integrados por tres representantes de la \_\_\_\_\_ y tres representantes del \_\_\_\_\_ , con sus respectivos suplentes, quienes estarán debidamente acreditados. Además, las partes podrán contar en cada Comité Paritario con los Asesores que estimen conveniente, los mismos que tendrán únicamente derecho a voz.

#### **Art. 77 FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS**

Los Comités Paritarios funcionarán de acuerdo a su respectivo Reglamento Interno. La falta de estos reglamentos no impedirá las reuniones y resoluciones que adopten estos Comités, para cuyo efecto se establecen las siguientes normas generales:

Los integrantes de los Comités Paritarios nombrarán de entre sus miembros en forma rotativa y alterna un Presidente y un Secretario, de manera que si el Presidente es representante de la \_\_\_\_\_ , el Secretario será el representante del \_\_\_\_ o viceversa.

El Presidente y el Secretario electos durarán en sus funciones un año calendario, a partir del primero de enero de cada año.

Los miembros de los Comités Paritarios tendrán derecho a voz y voto, el mismo que es obligatorio y gozarán de todas sus facultades, derechos y obligaciones establecidas en el presente instrumento y en el respectivo reglamento.

Las convocatorias a sesiones de los Comités Paritarios las harán por escrito, a todos sus miembros, el Presidente o el Secretario, con una anticipación mínima de dos días laborables, adjuntando en sobre cerrado la documentación del o los temas a tratarse.

El quórum reglamentario se establecerá con la presencia de por lo menos dos miembros por cada una de las partes.

En caso de no existir el quórum reglamentario en la primera convocatoria, los miembros quedarán autoconvocados a una segunda sesión, que se llevará a cabo dentro los dos días laborables siguientes, a la misma hora señalada para la primera sesión, sin necesidad de cursar comunicación escrita entre sus miembros y en la que se tratarán los asuntos con el número de miembros que estuvieren presentes.

En caso de que cualquiera de las partes no concurriera a la sesión de la primera convocatoria, se dejará constancia por escrito de este particular y se procederá a una segunda convocatoria. De persistir la inasistencia, se procederá como si se tratase de empate, en cuyo caso se aplicará lo previsto en el literal h) del presente artículo.

Las resoluciones de los Comités Paritarios serán de observancia obligatoria para las partes, las cuales deberán tomarse preferentemente por consenso; de no darse el mismo, en una segunda sesión, a realizarse a la misma hora del siguiente día laborable, el asunto de que se trate se resolverá por mayoría simple. En caso de empate, en la segunda sesión el asunto pasará a conocimiento del Gerente General para su resolución definitiva, salvo las excepciones citadas en el presente instrumento.

#### **Art. 78 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO**

Atribuciones :

Las funciones de este Comité serán las previstas en el Art.14 numeral 10, del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo vigente y las demás atribuciones que apruebe el Comité, a través de su Reglamento Interno de funcionamiento, de común acuerdo entre las partes.

Promover, cooperar y vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empresa cuanto de los Trabajadores, de las leyes, reglamentos y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en el país y aquellas que determine la Empresa.

Vigilar la emisión y difusión de los instructivos que sean necesarios para evitar que se originen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Realizar en forma permanente el estudio de los requerimientos específicos y los tiempos de provisión y reposición de los Equipos de Protección Individual.

Evaluar anualmente el cumplimiento de todas las disposiciones legales referentes a la Seguridad e Higiene del Trabajo, las especificaciones y aspectos técnicos relacionados a los equipos de Protección Individual y las políticas relativas a la medicina preventiva.

#### **Art. 79 COMITÉ DE ESCALAFÓN**

Atribuciones :

Cumplir y hacer cumplir los reglamentos que regulan el Sistema Escalafonario y el funcionamiento orgánico de este Comité.

Reformar total o parcialmente su Reglamento Interno, a petición de una de las partes.

Revisar y proponer la modificación total o parcial del Reglamento de Escalafón.

Conocer y resolver en primera instancia los métodos y procedimientos del Sistema Escalafonario, así como sus manuales e instructivos elaborados por las dependencias técnico - administrativas de la \_\_\_\_\_ .

Conocer y resolver los reclamos que presentaren los trabajadores respecto a la aplicación del Sistema Escalafonario, las solicitudes de Traslados Administrativos no resueltas y emitir el correspondiente informe para la aprobación del Gerente General.

Emitir informes sobre el Distributivo anual de puestos de trabajo, sus modificaciones y recomendar la ubicación escalafonaria de los trabajadores y de los derechos relativos a la aplicación del Sistema Escalafonario, para la aprobación del Gerente General.

Analizar y resolver la valoración que realizare la \_\_\_\_\_ , de todos los puestos de trabajo sujetos a la Codificación del Código del Trabajo, así como los informes de Auditorías de Trabajo.

Conocer y resolver los reclamos que se presentaren, a pedido de cualquiera de las partes, respecto de los concursos internos de reclutamiento y selección, previos a la realización de concursos externos que se lleven a cabo en la \_\_\_\_\_ .

En caso de empate en las resoluciones de este Comité, las partes emitirán su propio informe en el plazo de hasta 10 días laborables, para que en los próximos 15 días laborables de presentados los informes, en reunión con el Gerente General, se resuelva obligatoriamente el caso.

## **Art. 80 COMITÉ DE GUARDERÍA**

Atribuciones :

Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales establecidas en el Contrato Colectivo, Codificación del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Guardería y demás disposiciones legales pertinentes.

Conocer los reclamos que presentaren los trabajadores por incumplimiento en la aplicación del Reglamento Interno de Guardería y resolverlos de acuerdo a lo establecido en el Art. 88 literal h) del presente Contrato Colectivo.

Reformar total o parcialmente el Reglamento Interno de Guardería, a petición de una de las partes.

## **Art. 81 COMITÉ DE CAPACITACIÓN**

Las partes de mutuo acuerdo establecen que es derecho y obligación capacitar y adiestrar a todos los trabajadores, en concordancia con las necesidades de la \_\_\_\_\_, y a los intereses de los mismos, de conformidad a cada una de sus funciones, orientando dichos esfuerzos a todos los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo.

Atribuciones:

Reformar total o parcialmente su Reglamento Interno a pedido de una de las partes.

Proponer reformas totales o parciales al Reglamento de Capacitación, a pedido de una de las partes.

Analizar y plantear observaciones al Programa y Presupuesto anual de Capacitación, elaborado por la Gerencia Administrativa en base a las necesidades y requerimientos de la \_\_\_\_\_ y recomendar a la Gerencia General su aprobación.

Atender y recoger las propuestas de capacitación formuladas por los trabajadores en forma colectiva o individual, de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

Velar por la difusión oportuna del Programa anual de Capacitación, así como vigilar su cumplimiento.

## **Art. 82 REGLAMENTACIÓN INTERNA**

La \_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_\_ 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; para ello, la Empresa dará todas las facilidades para el cumplimiento de este artículo.

## **CAPÍTULO VIII**

### **NORMAS DE APLICACIÓN**

#### **Art. 83 APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO**

El presente Contrato Colectivo se aplicará de acuerdo a las siguientes normas:

Todas las conquistas y aspiraciones encuadradas en el presente Contrato Colectivo entrarán en vigencia a partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

, excepto aquellos beneficios cuya fecha de vigencia se determina en forma expresa en este Contrato;

Al presente Contrato Colectivo se incorporarán las disposiciones de las Leyes Laborales y del Seguro Social, prevaleciendo las disposiciones de este documento en todo lo que le favorezca al personal amparado por este Contrato;

Si hubiere reformas legales que disminuyan o eliminen los beneficios constantes en este Contrato, prevalecerán las normas de este documento; y,

En caso de disolución del \_\_\_\_\_, las normas del presente Contrato Colectivo seguirán formando parte de los contratos individuales de trabajo.

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Art. 84 CAMBIO DE LA DENOMINACIÓN DE LA \_\_\_\_\_**

La \_\_\_\_\_, consciente de garantizar plenamente la estabilidad de los trabajadores protegidos por este Contrato Colectivo, si por alguna causa cambiare de denominación, se fusionare con otra empresa o fuera absorbida parcial o totalmente por otra entidad de servicio público o por entidad privada, municipal, provincial o semipública, sea por Mandato, Decreto Legislativo, Ejecutivo o Seccional, automáticamente todos sus trabajadores, parte de este Contrato, pasarán a integrar la nueva Empresa o entidad, obligándose los nuevos empleadores a reconocer y respetar la antigüedad por los años de servicio en la Empresa cesante, así como todos los derechos adquiridos y todos los beneficios obtenidos a través de este Contrato Colectivo. Los trabajadores, en el caso de producirse dichos cambios, seguirán protegidos del Código del Trabajo.

#### **Art. 85 ATENCIÓN DE COMUNICACIONES Y CONOCIMIENTOS DE DOCUMENTOS**

La \_\_\_\_\_, proporcionará y permitirá el acceso a todos los documentos que las organizaciones sindicales citadas en el Art. 2 del presente Instrumento lo soliciten, a excepción de aquellos que el Gerente General los considere confidenciales.

A su vez, las comunicaciones entre las Organizaciones mencionadas y la \_\_\_\_\_, serán contestadas en un plazo no mayor de 15 días a partir de su presentación; en caso contrario, las organizaciones sindicales serán recibidas por el Gerente General de manera preferente, para tratar el tema motivo de la comunicación.

#### **Art. 86 OBLIGATORIEDAD DE LAS DECISIONES**

Las decisiones que adopten las partes contratantes, tendrán el carácter de obligatorias para las mismas, por tanto su cumplimiento será en el menor tiempo posible.

#### **Art. 87 TRATO CON EL DIRECTORIO Y EL GERENTE GENERAL**

El Directorio y el Gerente General de la \_\_\_\_\_ recibirán al Comité Ejecutivo del \_\_\_\_\_, a solicitud de éste, por lo menos una vez trimestralmente, con el fin de tratar asuntos laborales y de interés institucional.

#### **Art. 88 DERECHOS Y BENEFICIOS ANTERIORES**

Se entenderán incorporados a este Contrato Colectivo todos los beneficios, derechos y conquistas que se encuentren percibiendo los trabajadores en general, reconocidos por leyes, ordenanzas, convenios o costumbre, siempre y cuando no contravengan los reglamentos y normas internas de la \_\_\_\_\_ legalmente aprobadas de común acuerdo entre las partes.

#### **Art. 89 ALCANCE E IMPUTACIÓN DE LAS DISPOSICIONES**

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones de este Contrato Colectivo, se las aplicará en el sentido más favorable a los trabajadores, de conformidad con el Art. 7 del Código del Trabajo.

Quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que se contrapongan a las del presente Instrumento.

#### **Art.90 SOBRE LA EXIGENCIA Y VIGILANCIA DEL CONTRATO COLECTIVO**

Por este documento y de conformidad a lo dispuesto en la Codificación del Código del Trabajo vigente, el \_\_\_\_\_ está facultado para exigir y vigilar el cumplimiento del presente Contrato Colectivo.

#### **Art. 91 DERECHO IRRENUNCIABLE A LA LEGISLACIÓN LABORAL**

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, ninguno de los trabajadores amparados por este instrumento legal podrá ser excluido del amparo del Código del Trabajo ni de la contratación colectiva.

#### **Art. 92 CODIFICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y REGLAMENTOS**

Luego de que haya concluido la negociación del presente Contrato Colectivo, la \_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_\_ codificarán en un solo texto y se procederá a la impresión y difusión correspondiente.

La Empresa se compromete a imprimir 1600 ejemplares del presente Contrato Colectivo y entregarlos al \_\_\_\_\_, en el plazo de 30 días a partir de su suscripción e inscripción en el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, para su distribución y difusión.

Además la \_\_\_\_\_ entregará al \_\_\_\_\_ un número suficiente de copias de los Reglamentos que se expidiesen; y, utilizando los medios más adecuados, dará a conocer a todos los trabajadores la emisión de los reglamentos aprobados.

DOMICILIO: Para los fines legales, se señala como domicilio la ciudad de \_\_\_\_\_, ante cuyas autoridades laborales se someten las partes para la solución de cualquier dificultad que surgiere en la interpretación y aplicación del presente Contrato.

Para constancia y ratificación de lo estipulado en el presente Contrato Colectivo, firman ante el señor Director Regional del Trabajo y la infrascrita Secretaria Regional del Trabajo que certifica.

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO

\_\_\_\_\_  
GERENTE GENERAL DE

\_\_\_\_\_  
SECRETARIO GENERAL

\_\_\_\_\_  
SEC. DE ORGANIZACIÓN

\_\_\_\_\_  
SEC. DE DEF. JUR.

\_\_\_\_\_  
SEC. DE FINANZAS

Dra. \_\_\_\_\_  
SECRETARIA REGIONAL DEL TRABAJO (E)