

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

En la ciudad de Loja, a los veintidos días del mes de octubre de dos mil nueve, luego de varias negociaciones, comparecen ante la Dra. Belén Jaramillo Álvarez, Directora Regional de Trabajo del Austro (E), por una parte el Gobierno Municipal de Loja, representado por el Ing. Jorge Ballón Abad y el Dr. Erwin Ayora Rico, en sus calidades de Alcalde y Procurador Síndico, respectivamente, quienes legitiman su intervención con los respectivos documentos habilitantes y con la autorización del Consejo del Gobierno Municipal y que, en adelante, se denominará el "Municipio" o el "Empleador"; y, por otra, el Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, debidamente representado por su Comité Especial, conforme consta de los nombramientos que se adjuntan y que, en adelante, se denominará "El Comité" o "Los Trabajadores". Los comparecientes convienen libre y voluntariamente en suscribir el presente Contrato Colectivo conforme a las estipulaciones que a continuación se expresan.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

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

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

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

CAPÍTULO I

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO ÚNICO, ÁMBITO Y APLICACIÓN

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

Art. 2.- INDEPENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.- El Gobierno Municipal reconoce la absoluta independencia de la organización sindical y de los obreros representados por el **SINDICATO ÚNICO DE OBREROS MUNICIPALES DEL CANTÓN LOJA**, para que pueda cumplir y desempeñar sus actividades de carácter sindical, consecuentemente prestará las facilidades necesarias para su libre desenvolvimiento.

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

Art. 4.- AMPARO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo ampara y comprende a todos los obreros que laboren en el Municipio de Loja, por un tiempo mayor a un año. Para los efectos del Art. 240 del Código del Trabajo, el empleador y los obreros declaran que el número de los mismos es de novecientos treinta y siete (937). Se exceptúan del amparo de este Contrato Colectivo de Trabajo los obreros que presten sus servicios por menos de un año y a los sujetos a contratos de obra cierta que no sean habituales a las actividades del Gobierno Municipal, ocasionales, temporales, eventuales, de naturaleza precaria o extraordinaria, a prueba y en general a los exceptuados en el Art. 14 del Código de Trabajo y al personal sujeto a la Ley de Servicio Civil Carrera Administrativa, Unificación y Homologación de las Remuneraciones.

Dado el número de obreros amparados por este Contrato Colectivo, el Gobierno Municipal, se compromete a contratar Trabajadores Sociales, en el número que dispone el numeral 24 del Art. 42 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO II

VIGENCIA Y CONVENIOS COMPLEMENTARIOS.

Art. 5.- VIGENCIA DEL CONTRATO.- El presente contrato colectivo de trabajo tendrá la vigencia desde el 1 de enero del 2008 al 31 de diciembre del 2009, y será revisado al término del indicado periodo. Para el efecto, con 120 días de

anticipación a la terminación del contrato vigente, el sindicato presentará al Gobierno Municipal el respectivo proyecto de revisión; a los 30 días de entregado el proyecto, se iniciarán las negociaciones a fin de que concluyan hasta el treinta y uno de diciembre de los respectivos periodos bianuales.

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

Si por cualquier circunstancia no se suscribiera la revisión al 1 de enero de cada dos años, conforme a lo establecido en el presente artículo, los incrementos de remuneración y todos los demás beneficios económicos y sociales contemplados en la correspondiente revisión, regirán desde el 1 de enero de cada periodo bianual.

Art. 6.- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.- Si el Gobierno Municipal concediere a uno o más trabajadores, beneficios económicos y sociales o aumentos de remuneraciones superiores a los establecidos en el presente Contrato, la Municipalidad está obligada a hacerlos extensivos a los demás obreros en el mismo monto y desde la fecha otorgada.

CAPITULO III

ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES

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

Cualquier cambio de su condición, reubicación o traslado de los mismos, podrá hacerse solamente a petición o con el consentimiento del trabajador, siempre y cuando las funciones estén amparadas dentro del presente Contrato Colectivo.

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

Art. 8.- INDEMNIZACIONES.- Si el Gobierno Municipal, unilateralmente, diere por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más obreros amparados por el presente contrato colectivo, pagará al obrero afectado una indemnización equivalente a dos remuneraciones mensuales unificadas, por cada año de servicio calculada en base a la última remuneración unificada percibida por el trabajador. Si se tratare de cualquiera de los dirigentes del Sindicato o miembros de la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo la indemnización equivaldrá a cuatro remuneraciones mensuales unificadas por cada año de servicio. Todo ello, sin perjuicio de las indemnizaciones y bonificaciones contempladas en el Código de Trabajo ya para obreros o para los dirigentes. En todo caso, esas indemnizaciones no superarán los trescientos salarios básicos unificados del trabajador privado, establecido por segundo inciso del

Art. 1 del Mandato No. 4, aprobado por la Asamblea Constituyente el 12 de febrero del 2008.

Las indemnizaciones establecidas en el presente artículo serán pagadas dentro de los 20 días siguientes a la fecha del despido, en caso contrario el o los obreros afectados serán reincorporados automáticamente a sus labores habituales y continuarán percibiendo su remuneración.

Los funcionarios que infrinjan las normas establecidas en este artículo, serán administrativa y pecuniariamente responsables.

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

CAPITULO IV.

VACANTES, ASCENSOS, PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

Art. 10.- VACANTES, ASCENSOS Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.- Las vacantes, ascensos y puestos de nueva creación que se produjeran serán llenados por el Gobierno Municipal previo concurso de méritos y oposición.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

- a).- Instrucción formal;
- b).- Experiencia;
- e).- Habilidades de gestión;
- d).- Habilidades de comunicación;
- e).- Condiciones de trabajo;
- f).- Toma de decisiones;
- g).- Rol de puestos;
- h).- Control de resultados.

En cualquier caso, se observará lo dispuesto en los numerales 33 y 35 del Art. 42 del Código del Trabajo, reformado con Ley N° 2006-28, publicada en el Registro Oficial N° 198 de 30 de enero de 2006.

11.- CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL Y OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA.- El Gobierno Municipal, procurará realizar las obras y servicios municipales, mediante administración directa, empleando personal propio, siempre y cuando no se requiera trabajadores especializados.

Art. 12- REEMPLAZOS Y JEFES DE CUADRILLAS.- Los trabajadores que replacen a un trabajador de mayor jerarquía o remuneración, tendrá derecho a la remuneración que perciba el remplazado, desde el momento que se

produzca el reemplazo. En caso de vacante, se convocará al respectivo concurso de méritos y oposición de acuerdo al Art. 10 del presente Contrato.

Los trabajadores podrán sugerir a la autoridad correspondiente, de entre sus compañeros de labores, al jefe de trabajo o sobrestantes de cuadrillas de cada Departamento, así mismo podrán sugerir cambios de los mismos de ser necesario.

Art. 13.- SUPRESIÓN DE CARGOS.- En caso de supresión de una o más secciones de trabajo, de uno o más cargos, el Gobierno Municipal reubicará a los trabajadores cuyos cargos o puestos de trabajo fueren suprimidos, en otros departamentos o secciones y puestos de igual categoría y remuneración, observando el Art. 192 del Código del Trabajo.

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

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

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

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

Art. 16.- JORNADA NOCTURNA.- La jornada nocturna en el Municipio de Loja se realiza entre las 18h00 y las 06h00, del día siguiente. Tendrá igual duración y remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 17.- DÍAS DE DESCANSO.- Los días sábados y domingos, serán de descanso forzoso y comprenden un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas. Si, en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre las partes, caso contrario el trabajo que se ejecutare el sábado y domingo, tendrá el recargo previsto en el numeral 4 del Art. 55 del Código del Trabajo.

Además de los días de descanso obligatorio establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo, lo será también: el 18 de Noviembre Día de la Independencia de Loja.

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

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al periodo de vacaciones.

Art. 19.- LIQUIDACIÓN DE VACACIONES.- Al trabajador que salga en goce de vacaciones anuales, el Gobierno Municipal le entregará la liquidación de su remuneración vacacional incluyendo los beneficios de ley.

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

CAPITULO VI

REMUNERACIONES, SUBSIDIOS Y BONIFICACIONES

Art. 20.- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.- Equiparación de las remuneraciones, conforme a lo prescrito en el Art. 79 del Código del Trabajo.

Art. 21.- INCREMENTO SALARIAL.- El Gobierno Municipal se obliga a incrementar la Remuneración Mensual Unificada de sus trabajadores, vigente al 31 de diciembre de 2007, de conformidad a la Resolución SENRES No. 2008-000143, publicado en el Registro Oficial No. 410 del 25 de agosto de 2008, para el año 2008; y, para el 2009 se aplicará la resolución SENRES No. 2009-000115, publicada en el Registro Oficial No. 601 de 29 de mayo de 2009.

Art. 22.- SUBSISTENCIA.- En concepto de subsistencia, los trabajadores que realicen labores fuera del perímetro urbano tendrán derecho a percibir la cantidad de \$5,00USD.

Art. 23.- VIÁTICOS.- Cuando el trabajador deba cumplir labores fuera de la ciudad de Loja y deba pernoctar, recibirá en concepto de viáticos lo establecido en el Reglamento respectivo cantidad que, en cualquier caso no será menor a \$25.00USD diarios durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS Y CAPACITACIÓN

Art. 24.- PERMISOS PARA ASISTIR A ACTIVIDADES SINDICALES O DE CAPACITACIÓN.- El Municipio concederá permiso o declarará en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses

al trabajador que, teniendo mas de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que el número de becarios no exeda del dos por ciento del total de ellos.

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

Art. 25.- LICENCIA POR ESTUDIOS.- El Municipio otorgará permiso remunerado, hasta por dos horas diarias, a los obreros que se encuentren estudiando o lo deseen hacer, en cualquier nivel educacional, en cursos regulares presenciales reconocidos por el Ministerio de Educación, Trabajo o por el SECAP, con una duración mínima de dos años lectivos o cuatro semestres, previa la presentación de los justificativos correspondientes. En el caso de trabajadores que cursen estudios a distancia, por el tiempo que requieran para cumplir actividades del programa, tales como: clases presenciales, exámenes, defensa de tesis, visitas de observación, etc.

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

~~El permiso de estudios regirá únicamente en el período lectivo, correspondiendo al trabajador cumplir el horario regular establecido en vacaciones o cuando se produzca la suspensión de actividades docentes por cualquier causa.~~

Art. 26.- LICENCIA POR DETENCIÓN.- En caso de que un trabajador fuere detenido por autoridad competente hasta un máximo de treinta días, tendrá licencia sin remuneración por este tiempo, siempre que no se trate de sentencia ejecutoriada por más tiempo.

Art. 27.- PERSONAL FEMENINO.- A partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo, el Gobierno Municipal observará lo siguiente:

a) En cumplimiento al Convenio Internacional de la OIT N° 103, el Gobierno Municipal concederá permisos remunerados a las trabajadoras amparadas por el presente Contrato Colectivo, cuatro semanas anteriores al parto y ocho semanas después del mismo, no acumulables y su utilización será obligatoria. Durante ese tiempo recibirán, además, todos los beneficios económicos y sociales previstos en el presente Contrato Colectivo.

b) No se dará por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo y el empleador no la reemplazará definitivamente dentro del período de las doce semanas anteriormente indicadas; ni tampoco, en caso de que permanezca ausente de su trabajo hasta por un año, a consecuencia de enfermedad originada en el embarazo o en el parto que la incapacite para trabajar. La Municipalidad concederá licencia remunerada por el tiempo de hasta un año. La trabajadora seguirá percibiendo normalmente su remuneración mensual y

reintegrará al Gobierno Municipal el valor que subsidie el IESS, además el empleador pagará los gastos de medicamentos inexistentes en el IESS.

c) En caso de despido o desahucio, a más de lo previsto en el último inciso del Art. 154 del Código del Trabajo, la trabajadora percibirá lo establecido en el Art. 8 del presente Contrato.

Art. 28.- GUARDERÍA INFANTIL Y LACTANCIA.- El Gobierno Municipal garantizará servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los trabajadores, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

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

Art. 29.- PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA Y ACCIDENTE.- En caso de parto, enfermedad grave o accidente del cónyuge o conviviente en unión libre o de los parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y de afinidad e, igualmente, en caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del trabajador, la municipalidad concederá permiso remunerado por el tiempo de ~~dos~~ días adicionales laborables a los que establece el numeral 30 del Art. 42 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO VIII

BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL

Art. 30.- COMISARIATO.- El Gobierno Municipal establecerá convenios con casas comerciales de expendio de artículos de primera necesidad para el efecto el Sindicato participará con un delegado para seleccionar el más conveniente.

Art. 31.- ROPA DE TRABAJO.- El Gobierno Municipal entregará a cada uno de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo en el primer trimestre de cada año, ropa de trabajo de buena calidad de acuerdo al siguiente detalle:

PERSONAL MASCULINO

Pantalón y chompa	dos cada año
Camisas	dos en cada año
Zapatos de seguridad industrial	dos pares en cada año
Impermeables tres cuartos	uno cada año
Overoles	uno cada año

PERSONAL FEMENINO

Faldas	dos cada año
Blusas	dos cada año
Sacos de Lana	dos cada año
Zapatos	dos pares cada año

A más de lo indicado, el Gobierno Municipal entregará a los trabajadores que lo necesiten, de acuerdo a sus actividades y funciones: guantes, mascarillas, botas, gafas y más prendas de protección, que la Comisión de Riesgos del Trabajo del IESS, recomienda.

El Sindicato, participará con dos delegados para la determinación de la calidad y la confección de la ropa de trabajo y la adquisición de las otras prendas, la que será entregada en el primer trimestre de cada año.

Art. 32.- ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.- Con el objeto de facilitar la adquisición de vivienda para los trabajadores, el Gobierno Municipal, fomentará conjuntamente con la organización sindical, programas de vivienda para aquellos trabajadores que carezcan de ella.

CAPITULO IX

JUBILACIÓN PATRONAL Y RETIRO VOLUNTARIO

Art. 33.- JUBILACIÓN PATRONAL.- El trabajador que se acoja a la jubilación tendrá derecho a una bonificación correspondiente a una remuneración básica mínima unificada multiplicada por cada año de servicio. Sin perjuicio del derecho que le corresponde al trabajador por el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social, recibirá del Gobierno Municipal una pensión mensual jubilar equivalente a \$90.00USD, de la remuneración unificada que esté percibiendo al momento de su separación.

La bonificación estipulada en la primera parte del inciso anterior, entregará el Gobierno Municipal en el plazo de treinta días, contados desde la fecha de presentación de la solicitud por parte del trabajador que se separará del Municipio después de haber recibido el valor de esta bonificación.

En el caso de que el trabajador se separe voluntariamente, el Gobierno Municipal entregará una bonificación consistente en el 31,8% de la remuneración unificada por cada año de servicio que haya prestado en el Gobierno Municipal.

Para hacerse acreedor a este beneficio, el trabajador acreditará por lo menos cinco años de servicio con carácter ininterrumpido, se exceptúan de este beneficio los trabajadores que se acogan a la jubilación. Se fija como tope un

máximo de 10 retiros por año, para lo que se priorizará a los trabajadores que acumulen una mayor sumatoria de los años de servicio y la edad. La solicitud de separación voluntaria será dirigida al Alcalde y no se la tendrá como abandono intempestivo. En esta bonificación no se incluye las liquidaciones de ley, ni las bonificaciones por desahucio, la que deberá pagarse completa.

En todo caso, los montos no superarán los trescientos salarios básicos unificados del trabajador privado, establecido por segundo inciso del Art. 1 del Mandato No. 4, aprobado por la Asamblea Constituyente el 12 de febrero del 2008.

CAPITULO X

SEGURIDAD INDUSTRIAL, RIESGOS DE TRABAJO Y ACCIDENTES.

Art. 34.- DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD.- El Gobierno Municipal dará cumplimiento a lo que dispone el Decreto No 2393 del 3 de Noviembre de 1986 en todo su articulado más todas las modificaciones que se dieran a futuro y de acuerdo al Art. 410 del Código del Trabajo.

El Comité de Seguridad Industrial velará por el buen estado y mantenimiento de las instalaciones, vehículos, maquinaria y demás accesorios.

El Gobierno Municipal destinará los fondos necesarios para Seguridad Industrial.

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

Art. 35.- CURSOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.- Con el fin de capacitar tanto a los miembros del Comité de Seguridad y Salud como a todos los trabajadores, el Gobierno Municipal cubrirá el valor total de los cursos que realice el Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente de Trabajo y concederá los permisos remunerados necesarios a los participantes que asistan a dichos cursos.

Art. 36. - INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.- El Comité de Seguridad Industrial, presentará a la alcaldía, un informe anual de las actividades cumplidas en este período, así como las recomendaciones o cambios que deban realizarse con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, y de medio ambiente. Además, informará el estado en que se encuentran los vehículos, maquinarias, herramientas y más accesorios que se utilizarán a diario los trabajadores. Aquellos que fueren considerados obsoletos serán dados de baja y reemplazados por otros que garanticen la eficiencia en el trabajo, la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 37.- LICENCIA EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD.- En caso de accidente o enfermedad que ocasionen incapacidad del trabajador para el

desempeño de sus labores, la misma que justificada por el médico del IESS y la Comisión de Riesgos y Accidentes, la Municipalidad concederá licencia remunerada por el tiempo de hasta un año.

El trabajador afectado seguirá percibiendo normalmente su remuneración mensual y reintegrará al Gobierno Municipal el valor que subsidie el IESS; además, el empleador pagara los gastos de medicamentos inexistentes en el IESS. Una vez rehabilitado para el trabajo, el Gobierno Municipal se obliga a reintegrarlo a su puesto de trabajo si está en condiciones de hacerlo u otro adecuado a las nuevas si la invalidez no es total.

Art. 38.- LICENCIA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Gobierno Municipal pagará al trabajador el ciento por ciento (100%) de su remuneración mensual unificada y más beneficios de este contrato durante todo el tiempo que demande su absoluta rehabilitación y, en el caso que amerite atención médica en el exterior determinada por los médicos del IESS, el Gobierno Municipal se obliga a sufragar los gastos de viaje, estadía, medicinas, prótesis y curaciones.

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

CAPITULO XI

BENEFICIOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y SUS AFILIADOS.

Art. 39.- SEDE SINDICAL Y EQUIPAMIENTO.- El Gobierno Municipal proporcionará la sede sindical con el equipamiento debido para sus reuniones hasta que se pueda construir las oficinas y un salón para las asambleas generales, en el lugar que, de común acuerdo, escojan las partes.

Art. 40.- ATENCIÓN A LOS DIRIGENTES SINDICALES.- El Alcalde recibirá a los dirigentes sindicales, cuando el sindicato lo solicite por escrito con no menos de 48 horas de anticipación.

Art. 41.- PERMISO PARA REUNIONES SINDICALES.- El Gobierno Municipal concederá licencia por dos horas diarias a los Secretarios Generales y de Actas y de Comunicaciones, con derecho a remuneración, para que cumplan actividades sindicales encomendadas por el Sindicato; 4 horas mensuales a los miembros de la Directiva para sus respectivas sesiones. Así mismo, el Municipio concederá licencia a los dirigentes y miembros de base, con derecho a remuneración, por cuatro horas cuando el Sindicato sesione ordinaria o extraordinariamente y un día cada dos años para la elección de la Directiva. Para el caso de las Asambleas Ordinarias o Extraordinarias y elección de la Directiva, que se realizarán en el último día laborable de la semana, el permiso se solicitará por escrito al Director de Recursos Humanos, con 72 horas de anticipación.

CAPÍTULO XII

ASUNTOS DE TRÁNSITO

Art. 42.- GARANTÍA PARA EL PERSONAL AUTORIZADO A CONDUCIR VEHÍCULOS.- En caso de infracción y/o accidente de tránsito del personal autorizado para conducir vehículos de la municipalidad en el desempeño de sus labores, el Gobierno Municipal asumirá el costo de la defensa que requiera el trabajador, incluido los honorarios del o los abogados. Además le concederá permiso remunerado por el tiempo que fuere privado de su libertad, salvo en los casos que el accidente se haya producido estando el trabajador ebrio o usando estupefacientes o psicotrópicos.

Art. 43.- DEFENSA EN CASO DE ACCIONES JUDICIALES.- En caso de que un trabajador por efecto del desempeño de sus funciones se vea abocado a acciones judiciales en su contra o sufriera agresión de obra o ultraje de palabra por parte de los usuarios, el Gobierno Municipal se obliga a asumir la defensa del trabajador con sus abogados, debiendo en todo caso prestar el respaldo legal, moral y el permiso remunerado necesario para las gestiones judiciales.

Art. 44.- CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS Y MAQUINARIA PESADA POR CONDUCTORES PROFESIONALES.- Todos los vehículos y maquinaria del Gobierno Municipal serán conducidos por los choferes y operadores profesionales que tengan nombramiento, quienes responderán del buen uso y cuidado de los mismos, siguiendo las normas e instrucciones establecidas para el efecto.

CAPÍTULO XIII

DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

Art. 45.- INTEGRACION DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL.- A partir de la suscripción del presente Contrato Colectivo, el Comité Obrero Patronal se integrará por tres representantes del Gobierno Municipal, tres representantes del Sindicato Único y se encargará de atender y resolver los problemas que se presenten en las relaciones laborales. El comité obrero patronal tendrá las siguientes atribuciones:

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

Art. 46.- DERECHO A LA LEGÍTIMA DEFENSA.- A fin de que los trabajadores puedan ejercitar su derecho a la legítima defensa, el Gobierno Municipal se obliga a entregar a quienes resulten aludidos o implicados, previo a imponer sanciones, la información y copias de los documentos que versen sobre quejas, denuncias, acusaciones o cualquier tipo de imputaciones.

Art. 47.- **FUNCIÓN PRINCIPAL DEL COMITÉ OBRERO-PATRONAL.**- El Comité Obrero-Patronal será un organismo conciliador y, en consecuencia, su función será de la de buscar un entendimiento entre las partes en conflicto, por lo tanto, cuando los problemas fuesen puestos a su conocimiento, está obligado a realizar las investigaciones y a tomar las medidas que creyere convenientes para su solución.

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

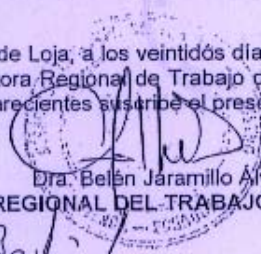
CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES GENERALES

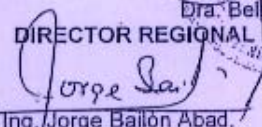
Art. 48.- **DIVULGACIÓN.**- El Gobierno Municipal pagará el valor de la impresión de los folletos en igual número de los trabajadores afiliados al Sindicato, y deberá entregarlos en un plazo no mayor a sesenta (60) días de suscrito el Contrato, para hacerles conocer en toda su extensión.

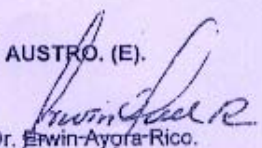
Art. 49.- **INTERPRETACIÓN.**- Para la interpretación del presente Contrato Colectivo, se estará en primer lugar a la buena fe, al espíritu y a la intención manifestada por las partes, pero en caso de duda, la interpretación se hará en conformidad al Art. 7 del Código de Trabajo, esto es en el sentido más favorable para los trabajadores.

Art. 50.- **RETROACTIVIDAD.**- Si por cualquier razón no se suscribiere la revisión del presente Contrato Colectivo en las fechas previstas en el Art. 5 del presente Contrato, el Gobierno Municipal pagará los incrementos de remuneración y todos los beneficios económicos retroactivamente desde el 1 de enero del 2010.

Es dado en la ciudad de Loja, a los veintidós días de octubre de dos mil nueve, ante la suscrita Directora Regional de Trabajo del Austro (E), quien en unidad de acto con los comparecientes suscribe el presente.


Dra. Belén Jaramillo Álvarez,
DIRECTORA REGIONAL DEL TRABAJO DEL AUSTRO. (E).


Ing. Jorge Bailón Abad,
ALCALDE DE LOJA


Dr. Erwin Ayora-Rico,
PROCURADOR SÍNDICO MUNICIPAL

POR EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

Luis Collahuazo

PRESIDENTE

[Signature]
Fernando Esparza

TESORERO

Bolívar Pardo

2º VOCAL PRINCIPAL

[Signature]

Manuel Augusto Plaza

SECRETARIO DE AA. CC.

Geovanny Torres

VICEPRESIDENTE

[Signature]
Luis Quilli

1º VOCAL PRINCIPAL

[Signature]
Josef Pareda

VOCAL SUPLENTE

[Signature]
Dr. Fausto A. Moreno Sánchez

ASESOR JURÍDICO

LO CERTIFICO: Loja, octubre 22 de 2009.

[Signature]
Dra. María Augusta Mogollón,

SECRETARIA REGIONAL DEL TRABAJO DEL AUSTRO (E),

