

**DÉCIMO SEGUNDO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON PALTAS Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE LOS
TRABAJADORES DEL GAD DEL CANTON PALTAS.**

000016606

En la ciudad de Loja a los 13 días del mes de noviembre del año 2023, ante la Directora Regional del Trabajo y Servicio Público de Loja, Mgtr. Anyela Stefanía Hermosa Jiménez y la Secretaria Regional del Trabajo y Servicio Público de Loja, que certifica Mgt. Sandra Maritza Torres Guarnizo.; comparecen, por una parte, el Ing. Manrique Darwin Díaz Moreno; y el señor Abg. Luis Fabián Maldonado Tapia, en sus calidades de Alcalde y Procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paltas en su orden, quienes legitiman su intervencion con los respectivos nombramientos que acompañan y que forman parte de este Contrato Colectivo, el mismo que en delante de denominara la Empleadora o Empleador; y, por otra parte el Comité Central Único de los Trabajadores del Gobierno Autónomo, representado por su Directiva cuya nómina consta al final del presente instrumento jurídico, quienes legitiman su intervencion con los nombramientos que se adjuntan, a quien en adelante se denominara Sindicato, la Organización Sindical o los Trabajadores. Los comparecientes libre y voluntariamente acuerdan suscribir el Décimo Segundo Contrato Colectivo al tenor de los los siguientes capitulos y artículos.

**CAPITULO I
ANTECEDENTES**

Art. 1.- ANTECEDENTES.- El Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Canton Paltas, amparados en los artículos 220 y siguientes de la codificación del Código del Trabajo, siendo la única organización de Trabajadores y contando con mas del 50% de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas afiliados, esta plenamente facultado para negociar y suscribir a través del Comité Central Único el Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo.

Art. 2.- DEFINICION.- Para la correcta interpretación y ampliación de las disposiciones de este contrato se establecen las siguientes definiciones:

a.- EMPLEADOR.- Se refiere al Gobierno Autónomo Descentralizado del Canton Paltas, institución que esta legalmente capacitada para ejercer derechos y contraer obligaciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Código de Trabajo.

b.- SINDICATO.- Se refiere e identifica a la Organización Sindical de los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, cuyo Estatuto esta aprobado mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0208, de fecha 31 de agosto del 2016.

c.- CENTRO DE TRABAJO: Se refiere al lugar donde habitualmente los trabajadores prestan sus servicios. Esto es todas las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas.

d.- PUESTO DE TRABAJO.- Se refiere a las actividades, destrezas, habilidades, conocimientos e interfaz que debe posser el trabajador en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas.

e.- INSTRUMENTO: Se refiere e identifica el presente Contrato Colectivo.

MEMO N° 0469-A-GAD-C-PALTAS-2023
22-NOV-2023
Jedf.

f.- PARTES: Este término identifica al Empleador y al Sindicato de los Trabajadores, quienes suscriben este Contrato Colectivo.

g.- REMUNERACION.- De conformidad con el Art. 95 del Código del Trabajo y artículo 328 inciso quinto de la Constitución de la República: *La remuneración comprende todo lo que perciba la persona en dinero, en servicios, en especies, inclusive lo que perciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal.*

CAPITULO II RECONOCIMIENTO E INTERPRETACION

Art. 3.- RECONOCIMIENTO.- El Empleador reconoce al Sindicato como la única Organización representante de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo vigente que prestan sus servicios al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, en consecuencia, únicamente el Sindicato tratará con el empleador cualquier asunto o problema relacionado con la aplicación, interpretación o revisión de las disposiciones de este Contrato.

Art. 4.- DERECHOS Y GARANTÍAS: El Empleador reconoce a todos los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, los derechos, garantías y beneficios establecidos en la Constitución de la República, los mandatos constitucionales vigentes y Legislación Laboral, cuyas disposiciones se entenderán incorporadas a este Contrato, sin perjuicio de los que se establezcan adicionalmente en este instrumento.

CAPITULO III ALCANCE JURÍDICO

Art. 5.- AMPARO: El presente Contrato Colectivo de Trabajo comprende y ampara a todas las/los trabajadoras/es que prestan sus servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paltas, con todos los beneficios establecidos en este Contrato Colectivo, con sujeción a lo dispuesto en los numerales: 13 y 16 del artículo 326 de la Constitución de la República.

Comprende y ampara además a todos las/os trabajadoras/es sujetos al Código del Trabajo que se encuentran laborando para el GAD Municipal del Cantón Paltas, con Contratos de Trabajos individuales e indefinidos; por lo tanto, no están amparados por este Contrato Colectivo, los trabajadores con Contratos de Trabajo a prueba, eventuales, ocasionales, de temporada y por obra cierta.

Art. 6.- OBLIGATORIEDAD.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene fuerza de ley para las partes que lo suscriben, es de cumplimiento obligatorio y no podrá ser modificado, suspendido ni desconocido por acción unilateral.

Las partes convienen en incorporar al presente Contrato Colectivo, todas las actas transaccionales y demás acuerdos y convenios celebrados con anterioridad, siempre y cuando no contravengan la ley.

Art. 7.- NÚMERO DE TRABAJADORES: De conformidad con lo establecido en el artículo 240 de código de Trabajo, el Empleador declara que el número de trabajadores que tiene a su servicio es de 116 y el Sindicato a su vez declara que el número de sus afiliados es de 77 a la fecha de

celebración de este Contrato, pudiendo este número variar por la salida de trabajadores del GAD del Cantón Paltas y/o a la Organización Sindical.

Art. 8.- INDEPENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: El Empleador prestará la colaboración necesaria al Sindicato, pero esta organización tendrá absoluta independencia en sus actividades sindicales.

Art. 9.- VIGENCIA: El presente Contrato Colectivo tendrá una duración de dos años, a partir del primero de enero del 2023, con una revisión total o parcial cada dos años. En cada período bianual, dentro de los sesenta días de anticipación a la terminación del plazo convenido, el Comité Central Único de Trabajadores presentará al Empleador el Proyecto de Revisión del Contrato Colectivo, quince días después de entregado el proyecto, el Empleador se obliga a iniciar la negociación a fin de que la correspondiente revisión quede aprobada y suscrita el primero de enero de 2025 y así sucesivamente, según corresponda. Por lo tanto, no podrá interrumpirse o suspenderse la vigencia y cumplimiento del Contrato Colectivo.

A pesar de lo señalado, los beneficios que no se encuentren contemplados dentro del presupuesto para el año 2022 y prorrogados para el 2023 se pagarán a partir del primero de julio del 2023.

Art. 10.- REVISIÓN DE RUBROS ECONÓMICOS: Al finalizar el período bianual del presente Contrato, todos los rubros económicos constantes en el mismo, serán objeto de revisión, sujetándose a los parámetros y techos fijados por el Ministerio del Trabajo, debiendo el Sindicato presentar sus aspiraciones exclusivamente sobre los rubros económicos, en el mes de abril de cada dos años, debiendo iniciarse el proceso de negociación dentro de los quince días subsiguientes a la notificación.

CAPITULO IV ESTABILIDAD, GARANTÍA E INDEMNIZACIÓN

Art. 11.- ESTABILIDAD: El Empleador garantiza a los trabajadores la estabilidad en sus cargos o puestos de trabajo por el tiempo de 7 años, entendiéndose que no podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo con ningún trabajador y por ninguna causa que no sean las determinadas en los artículos 169 y 172 del Código del Trabajo, y previo visto bueno legalmente concedido; para cuyo efecto el GAD Municipal, antes de solicitar dicha acción administrativa comunicará al Comité Obrero – Patronal la decisión de solicitar el Visto Bueno, a fin de que éste organismo emita su criterio y busque una solución en el término improrrogable de 5 días y solo en el caso de no llegar a una solución que satisfaga a las partes en el referido plazo, el GAD Municipal podrá solicitar el Visto Bueno.

Art. 12.- GARANTÍA EN CASO DE DESPIDO: Si a pesar de lo establecido en el artículo anterior, el empleador diera por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más miembros del Sindicato o alguno de los trabajadores miembros del Sindicato durante la vigencia del presente Contrato, por cualquier causa no determinada en los artículos 169 y 172 del Código del Trabajo, tomando en cuenta lo dispuesto en el Art. 11 del presente Contrato, el empleador estará obligado a pagar a cada trabajador afectado una indemnización por despido intempestivo conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo y un adicional, que será el resultado de multiplicar el valor que le corresponde conforme a la ley por cinco veces más, lo que será liquidado obligatoriamente por un Juez. El pago de las indemnizaciones no podrá ser superior a 300 salarios básicos unificados del trabajador privado, de acuerdo a lo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

Art. 13.- PROHIBICIÓN DE DESPIDO A: DIRIGENTES SINDICALES, PERSONA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICIÓN DE GESTACIÓN O MATERNIDAD. - Es ineficaz el despido intempestivo de la persona trabajadora miembro de la Directiva de la Organización Sindical o en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación o maternidad. Si el GAD Municipal violando lo dispuesto en éste artículo y en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral, diere por terminadas las relaciones de trabajo con cualquier miembro, principal o suplente de la directiva de la organización laboral o de la persona trabajadora en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación o maternidad, deberá indemnizarla a la persona trabajadora afectada de acuerdo a lo estipulado en el Art. 12 del presente Contrato Colectivo o conforme establece el Código de Trabajo, aplicando el beneficio que más convenga al trabajador/a. Esta protección se extiende hasta un año después que el trabajador cese en sus funciones de dirigente sindical.

Art. 14.- INDEMNIZACIÓN A DIRIGENTES SINDICALES Y EX DIRIGENTES: La remuneración para el pago de las indemnizaciones determinadas en los artículos 12 y 13 de este Contrato Colectivo se calculará de conformidad con la ley.

Las indemnizaciones y bonificaciones estipuladas en los artículos 12 y 13 de este Contrato Colectivo las pagará el empleador en el menor tiempo posible para lo cual iniciará los trámites administrativos y reformas presupuestarias inmediatas contados a partir de la fecha de terminación de la relación laboral. El monto de las indemnizaciones, no superarán lo establecido en el Art. 1 del Mandato Constituyente No. 4.

Art. 15.- CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL: Si durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, se produjere el cambio de Razón Social, fusión con otra entidad del Estado o cualquier otra forma jurídica que implique nueva denominación o personería jurídica de la entidad empleadora; el personal amparado por este Contrato Colectivo, no perderá sus derechos y garantías estipuladas en este Instrumento Jurídico.

Art. 16.- EFECTOS DE CAMBIO DE OCUPACIÓN: Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, las partes se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 192 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO V

JORNADAS DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES, VACANTES Y ASCENSOS

Art. 17.- HORARIOS DE TRABAJO: Las jornadas y horarios se sujetarán a las disposiciones de los artículos 47, 50 Y 58 del Código del Trabajo.

Art. 18.- PAGO DE HORA EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS: Los trabajadores que laboren horas extraordinarias y suplementarias a pedido del GAD municipal con la debida anticipación, tendrán derecho a los recargos del 100% y 50% respectivamente. En caso de que el trabajador labore en jornadas nocturnas en sustitución de las jornadas diurnas en el horario comprendido entre las 19h00 a 06h00 del siguiente día, el empleador reconocerá el 25% de recargo sobre la remuneración que perciba el trabajador, como lo establece el Código del Trabajo.

Art. 19.- PERMISOS OCASIONALES: Se estará a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 225 y su Registro Oficial correspondiente.



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

- a) Por enfermedad por el tiempo establecido en el respectivo certificado médico que debe ser convalidado por un dispensario médico del IESS;
- b) Si la enfermedad sobrepasare los tres días, quien tendrá que asumir la responsabilidad de asistencia es el IESS de acuerdo con la ley. Deberá la o el trabajador que adolece la enfermedad informar a su jefe inmediato de este particular, en caso de no poder hacerlo personalmente podrá hacerlo por intermedio de un familiar cercano;
- c) El certificado médico avalado por el IESS, deberá ser entregado en la Dirección de Administración del Talento Humano del GAD Municipal, hasta 72 horas de suscitada la enfermedad. De no cumplir con esta obligación, se aplicará el Artículo. 177 del Código del Trabajo.

000016818

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

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

- j) La o él trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de permiso con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; permiso que podrá ser tomado en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista y el correspondiente certificado de hospitalización, siendo necesaria la validación del Médico del empleador;
- k) Por fallecimiento de: Cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrán 3 días de licencia con remuneración;
- l) Por enfermedad grave o accidente: del cónyuge o conviviente, padres e hijos, hasta tres días de licencia con remuneración completa; y,
- m) Por siniestros que afecten gravemente la propiedad y bienes de la o el trabajador, como son: incendio de inmueble en el que habita, la inundación y pérdida del inmueble o causas de fuerza mayor, por el tiempo que determine el informe de la DATH: hasta un máximo de tres días; y,
- n) Tres (3) días laborales por matrimonio civil del Trabajador.

Las demás licencias y permisos serán concedidas conforme lo disponga el Código del Trabajo vigente.

Art. 20.- VACACIONES: El Empleador concederá sus vacaciones a todos sus Trabajadores/as en los términos previstos en el Capítulo correspondiente del Código del Trabajo.

Cuando el empleador postergue las vacaciones por necesidad de servicio, se aplicará el Art. 74 del Código del Trabajo.

Cuando los trabajadores retornen de sus vacaciones tienen derecho a trabajar dentro de las mismas funciones y con los mismos horarios que tenían antes de hacer uso de este derecho.

En el mes de enero de cada año, el GAD Municipal publicará en carteles, el cuadro de vacaciones correspondientes.

Art. 21.- PERMISO CON CARGO A VACACIONES: El empleador, concederá permiso con cargo a vacaciones a los trabajadores que solicitaren, hasta por quince días en el lapso de un año.

ART. 22.- PERMISO PARA ESTUDIOS: El empleador concederá el permiso hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Estas horas deberán ser recuperadas en acuerdo con el empleador.

Art. 23.- PERMISOS SINDICALES: El empleador concederá licencias o permisos sindicales remunerados, conforme al siguiente detalle:

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

A los trabajadores que deban asistir a congresos cursos, seminarios nacionales e internacionales, talleres, foros, congresos y otros eventos se les concederá un permiso por el tiempo que dure el evento. Para este efecto, el Sindicato solicitará al empleador con un tiempo mínimo de (48) horas de anticipación, adjuntando la invitación respectiva, horarios y lista de asistentes para su respectiva aprobación, observando las limitaciones señaladas en el Decreto Ejecutivo 225.

Estos permisos se regularán y concederán por parte del empleador, siempre y cuando no afecten sus actividades.

00001698

CAPÍTULO VI SUELDOS Y SALARIOS

Art. 24.- INCREMENTO SALARIAL: EL GAD Municipal continuará pagando las remuneraciones mensuales unificadas de los trabajadores aplicando los porcentajes o techos máximos de las escalas fijadas por el Ministerio del Trabajo conforme el Acuerdo Ministerial No. 0054 del 18 de marzo del 2015.

Art. 25.- REEMPLAZO: Cuando un trabajador de menor sueldo o categoría deba reemplazar a otro de mayor sueldo o categoría temporal, el GAD Municipal se obliga a pagarle el sueldo o salario que perciba el trabajador reemplazado por todo el tiempo que dure el reemplazo.

Art. 26.- PRINCIPIO DE IGUALDAD: A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración, de conformidad con la Constitución de la República en su artículo 326 numeral 4, sin distingo de razas, sexo, nacionalidad, religión o afiliación política.

CAPÍTULO VII BONIFICACIÓN Y SUBSIDIOS

Art. 27.- SUBSIDIO FAMILIAR: El GAD Municipal continuará pagando mensualmente a cada trabajador/a el 1,00% del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo menores de 18 años de edad y por las hijas y/o hijos con discapacidad. Los trabajadores acreditarán su derecho ante el GAD Municipal, mediante la presentación de la respectiva partida de nacimiento y/o carnet del Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS, como lo establece el Acuerdo Ministerial No. 0054 del 18 de marzo del 2015.

Art. 28.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD: El GAD Municipal continuará pagando a cada trabajador/a el subsidio de antigüedad en el valor equivalente al 0,25% de la remuneración mensual unificada del trabajador, multiplicado por el número de años laborados en el GAD Municipal, conforme lo establece el Acuerdo Ministerial No. 0054 del 18 de marzo del 2015.

Art. 29.- ALIMENTACIÓN: En aplicación a lo dispuesto en el literal d) del artículo 5 del Acuerdo Ministerial 0054 expedida por el Ministerio del Trabajo en concepto de alimentación, el GAD Municipal continuará pagando a cada trabajador la cantidad de USD 4 dólares diarios, durante los días de labor.

Art. 30.- TRANSPORTE: El empleador proporcionará transporte para los trabajadores amparados en este Contrato Colectivo tanto para la entrada como para la salida del trabajo, de conformidad con el horario establecido y con los recorridos que de mutuo acuerdo se programen.

En caso de sitios donde el GAD Municipal no pueda proveer del servicio de transporte, pagará el valor de hasta USD \$. 0,50 por cada día laborado con sujeción a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. 0054.

Art. 31.- VIÁTICOS Y MOVILIZACIÓN: El Empleador se compromete a cancelar estos valores de conformidad a la Ley.

Art. 32.- JUBILACIÓN: El trabajador que haya cumplido 25 o más años de servicio en el GAD Municipal tendrá derecho a acogerse a la jubilación patronal establecida en el artículo 216 del Código del Trabajo, con derecho al pago de una pensión jubilar calculada de conformidad con la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal a favor de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Paltas.

Art. 33.- RETIRO VOLUNTARIO PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN: El trabajador que se retire o se separe voluntariamente del GAD Municipal para acogerse a la Jubilación, tendrá derecho a que el Empleador le reconozca 7 salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un monto máximo de 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en total, cuyo pago se efectuará en el plazo improrrogable de 30 días, contados a partir de la fecha de presentación de la renuncia, como lo dispone el Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2 inciso segundo.

Art. 34.- INVALIDEZ Y MUERTE: El GAD Municipal se compromete:

- a) Contratar el seguro por riesgos laborales, para todos sus trabajadores.
- b) Al trabajador que sufre alguna enfermedad o accidente por el cual no pudiera laborar; los tres primeros días el salario completo, luego del cuarto día el 100% de su remuneración durante el tiempo de que dure la enfermedad y hasta su rehabilitación, obligándose el trabajador a autorizar por escrito al Empleador para que recupere del IESS en su beneficio los porcentajes de la remuneración a que tiene derecho el afiliado.
- c) Cuando un trabajador quede incapacitado parcialmente, el GAD Municipal se compromete a reubicarlo en un puesto compatible con su situación de incapacidad.

CAPITULO VIII BENEFICIOS SOCIALES Y MARGINALES

Art. 35.- ROPA DE TRABAJO: El GAD Municipal proveerá a cada trabajador, trabajadora, de uniformes de trabajo de buena calidad hasta el (15) de mayo de cada año, mismos que serán escogidos por una comisión integrada por 2 delegados del GAD Municipal y 2 del Sindicato en igual número, con sujeción a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. 0054. Asimismo, el GAD Municipal se compromete a entregar los implementos de seguridad a sus trabajadores de conformidad a sus puestos de trabajo.

La ropa de trabajo deberá ser utilizada en forma obligatoria por los trabajadores, caso contrario, la Municipalidad procederá hacer efectivo el cobro del valor de las prendas y accesorios que no utilicen.

Art. 36.- VALOR RECAUDADO POR MULTAS: Las multas impuestas por el empleador a los trabajadores, no serán mayores al 10% de su remuneración diaria, el GAD Municipal se obliga a entregar al Sindicato y a través del Secretario de Finanzas el 50% de las multas que por cualquier concepto se imponga a los trabajadores.



Art. 37.- DESCUENTOS Y RETENCIONES. - El GAD Municipal se obliga a descontar de las remuneraciones mensuales de los trabajadores los valores correspondientes a los siguientes conceptos:

0000170 *JS*

- a. Cuotas ordinarias del 1,5% de la remuneración a todos los trabajadores con contrato de trabajo indefinido sean o no miembros del Sindicato; valores que se entregarán de la siguiente manera: el 1% de este descuento al Sindicato y el 0,5% a la Central Sindical que designe el Sindicato, mediante transferencia bancaria, de conformidad con lo previsto en la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, publicado en el Registro Oficial No. 804 de 9 de agosto de 1984, entrega que se hará en un plazo no mayor de quince días de haber efectuado dichos descuentos. Base legal numerales 21 y 23 del artículo 42 y artículo 447 numeral 7 del Código del Trabajo.
- b. Cuotas extraordinarias fijadas por el Sindicato a sus afiliados, previa solicitud escrita y firmada por el trabajador.

Art. 38.- INDEPENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: El GAD Municipal reconoce el derecho de libre expresión de los trabajadores; y, por lo tanto, reconoce el derecho que tiene el Sindicato para realizar la propaganda sindical dentro del GAD Municipal, comprometiéndose a dar las facilidades necesarias, pero esta organización tendrá absoluta independencia en sus actividades sindicales.

Art. 39.- LOCAL PARA EL SINDICATO CONTRATANTE: El GAD Municipal mantendrá un local cómodo funcional en perfectas condiciones, local que servirá para las reuniones del Comité Ejecutivo y sus socios.

Art. 40.- ANTICIPOS DE REMUNERACIONES: El Empleador concederá anticipos de remuneraciones conforme el Código de Trabajo y las Resoluciones o Reglamentos adoptadas por el GAD de Paltas.

Art. 41.- PAGO DE HABERES: El GAD Municipal dando cumplimiento al Art. 83 del Código del Trabajo se compromete a pagar puntualmente las remuneraciones de sus trabajadores, incluidas las horas extraordinarias y suplementarias.

CAPITULO IX SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 42.- COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE: El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo, estará constituido por tres representantes del GAD Municipal y tres representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes. De entre sus miembros se nombrará un presidente y un secretario, quienes durarán en sus funciones un año, si el presidente es un representante del empleador, el secretario será del Sindicato y viceversa, estas dignidades serán rotativas entre las partes cumplido el periodo indicado.

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

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

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

Art. 43.- REGLAMENTO DE SEGURIDAD: El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente elaborará el Reglamento para su funcionamiento y la aplicación de las normas sobre Seguridad Industrial, Salud Ocupacional e Higiene el que se someterá a conocimiento y aprobación DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

ART. Art. 44.- ATENCIÓN MÉDICA EMERGENTE: El GAD Municipal se compromete a realizar un chequeo médico anual a todos los trabajadores; para lo cual, previamente el empleador y el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente celebrarán un convenio con el IESS.

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

Art. 45.- TRABAJADOR/A SOCIAL: En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 42 numeral 24 del Código del Trabajo vigente, el GAD Municipal contratará los servicios de una Trabajadora Social, para que preste los servicios relativos a su especialización, proporcionando la asistencia oportuna y eficiente a los trabajadores.

Art. 46.- CAPACITACIÓN: El GAD Municipal impulsará la superación profesional de sus trabajadores, en forma equitativa ejecutando programas de capacitación, sean estos organizados o auspiciados por el Ministerio del Trabajo, para lo cual ejecutará cursos de especialización y perfeccionamiento acorde con los objetivos institucionales.

CAPITULO X COMITÉ OBRERO – PATRONAL

Art. 47.- COMITÉ OBRERO – PATRONAL: Para los efectos legales consiguientes queda establecido el Comité Obrero-Patronal, el mismo que está integrado por dos representantes del empleador y dos representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes. Los suplentes podrán asistir a las reuniones con voz, pero sin voto, el voto lo ejercerán por inasistencia del principal.

Art. 48.- PROPÓSITO DEL COMITÉ OBRERO – PATRONAL: Las partes declaran que el propósito de la constitución y funcionamiento del Comité Obrero - Patronal es el de cooperar en la tarea para obtener éxito en las relaciones obrero patronales entre el empleador y los trabajadores, para lo cual buscarán por todos los medios una solución conveniente para los intereses de las partes en todos aquellos asuntos que sean sometidos a su conocimiento.

Art. 49.- PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ OBRERO – PATRONAL: Funcionará de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) De entre sus integrantes principales se nombrará un presidente y un secretario, quienes durarán en sus funciones seis meses y serán elegidos en forma alterna, si el presidente es representante de los trabajadores, el secretario será de la parte empleadora o viceversa.

- b) Sesionará ordinariamente cada 30 días y extraordinariamente cuando lo convoque cualquiera de las partes con anticipación de 72 horas y por escrito; en las convocatorias irán incluidos los puntos a tratarse y la documentación de soporte, de haberla.
- c) Sera de responsabilidad del secretario llevar un libro de Actas de las Sesiones del Comité Obrero Patronal, las mismas que deberán ser firmadas por los integrantes del Comité; el secretario entregará copias de las mismas a los miembros principales del Comité. 000017118
- d) El Comité propenderá siempre a alcanzar la conciliación entre las partes, ya que esta es su misión, de no alcanzar esta conciliación se dejará constancia en las actas firmadas, debiendo entregarse por el secretario copias a los miembros principales del Comité.
- e) Las resoluciones del Comité Obrero - Patronal se aprobarán por mayoría simple de votos. En caso de empate el tema quedará expuesto para buscar solución en la siguiente reunión, la misma que se realizará en el plazo de 96 horas, de no encontrarse solución a los temas sometidos a su conocimiento, las partes quedan en libertad de ejercer las acciones legales que se creyeran pertinentes;
- f) Si el Comité Obrero - Patronal no funcionare por inasistencia de sus integrantes a las dos reuniones consecutivas determinadas en el inciso anterior, las partes quedan en libertad de iniciar las acciones administrativas o legales a las que se crean asistidos.
- g) El Comité Obrero - Patronal podrá sesionar con la mitad más uno de sus miembros.

Art. 50.- ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO – PATRONAL: Son atribuciones del Comité Obrero - Patronal:

- a) Conocer, analizar y proponer sobre las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador a los trabajadores.
- b) Investigar y formular alternativas de solución a las partes, respecto a los casos sometidos a su conocimiento.

Art. 51.- APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO: Todo lo acordado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, entrarán en vigencia a partir del primero de enero del año 2023.

A pesar de lo señalado, los beneficios que no se encuentren contemplados dentro del presupuestos para el año 2022 y prorrogados para el 2023 se pagarán y reconocerán a partir del primero de julio del 2023.

CAPITULO XI DISPOSICIONES GENERALES

Art. 52.- PUBLICACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO. - El GAD Municipal se compromete a publicar el texto del Contrato Colectivo de Trabajo, dentro del plazo de 30 días, contados desde la suscripción del mismo, en un número de (50) folletos. Los que serán entregados al Sindicato, a fin que sean distribuidos a los trabajadores para su cabal conocimiento.

Art. 53.- CASOS DE INCUMPLIMIENTO. - Cuando el Empleador incumpliere uno o varios artículos del Contrato Colectivo, la Organización Sindical podrá hacer uso de acción colectiva que determine el Artículo 468 del Código del Trabajo.

Art. 54.- GARANTÍAS O BENEFICIOS. - Las garantías o beneficios que los Trabajadores hubieren estado percibiendo del GAD Municipal seguirán vigentes, siempre y cuando no contravengan las disposiciones previstas en la Constitución y ordenamiento jurídico vigente, mandatos, decretos y acuerdos ministeriales.

Art. 55.- DEFENSA JURÍDICA Y GARANTÍAS. - El GAD Municipal a través del Departamento Jurídico apoyará en los siniestros y prestará todo su contingente con el objeto de velar por los intereses institucionales.

De suscitarse un accidente de tránsito en el cual se halle involucrado un vehículo institucional, conducido por un chofer institucional y siempre que se encuentre en actividades oficiales, la defensa jurídica estará a cargo de la Dirección Jurídica de Patrocinio, siempre y cuando no se formulen cargos en contra del trabajador.

Art. 56.- REUNIÓN CON LAS AUTORIDADES. - Las autoridades del GAD Municipal, recibirán al Sindicato cuando estos soliciten, a fin de tratar asuntos laborales y de interés institucional.

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES FINALES

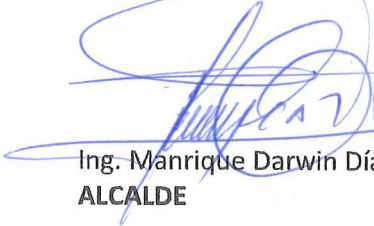
PRIMERA. - Las partes elaborarán los instructivos y reglamentos que se consideren necesarios para la aplicación de las disposiciones contenidas en este instrumento.

SEGUNDA. - Será válida la transacción que realice la Organización Laboral con el GAD Municipal, siempre que no se aplique renuncia de derechos de conformidad con lo dispuesto en el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República.

TERCERA. - Siendo como son irrenunciables los derechos de los trabajadores por así disponerlos el Art. 4 del Código del Trabajo y numeral 2 del Art. 326 de la Constitución de la República, cuando el GAD Municipal no haya pagado oportunamente algún beneficio al o los trabajadores protegidos por este Contrato, y el o los trabajadores los reclame administrativa o judicialmente, el GAD Municipal se obliga a pagar los recargos que establezca el Juez.

Para constancia y ratificación de lo aprobado entre los comparecientes, el día de hoy 13 de noviembre del 2023 suscriben el presente Contrato Colectivo por triplicado, el Mgtr. Anyela Stefanía Hermosa Jiménez, Directora Regional del Trabajo y Servicio Público de Loja, el GAD Municipal del Cantón Paltas y los dirigentes del Comité Central Único y la infrascrita Secretaria que **CERTIFICA.-**

POR EL GADM DEL CANTÓN PALTAS



Ing. Manrique Darwin Díaz Moreno
ALCALDE



00001726



POR EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO

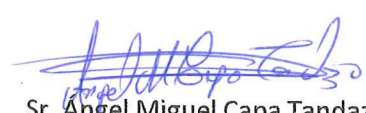

**Sr. Julio Cesar Reyes Jaén
SECRETARIO GENERAL**

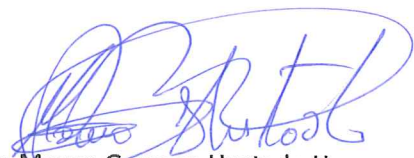

**Sr. Jorge Alemán Díaz Vivanco
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN**


**Sr. Elio Favián Nole Ríos
SECRETARIO DE FINANZAS**


**Sr. Orly Polivio Agila Hidalgo
SECRETARIO DE AA. Y. CC**


**Sr. Juan Carlos Vinuesa Díaz
SECRETARIO DE DEFENSA JURÍDICA**


**Sr. Angel Miguel Capa Tandazo
SECRETARIO DE ASUNTOS SOCIALES**


**Sr. Mauro German Hurtado Herrera
SECRETARIO DE CULTURA Y DEPORTES**


**MINISTERIO
DEL TRABAJO
DIRECCIÓN REGIONAL N°. 7
LOJA - EL ORO - ZAMORA CH.
DIRECTOR**

**Mgtr. Anyela Stefania Hermosa Jiménez
DIRECTORA REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE LOJA**

LO CERTIFICO: Catacocha, 13 de noviembre de 2023


**Mgtr. Sandra Maritza Torres Guarnizo
SECRETARIA REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE LOJA**



