

**QUINTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO,
ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE CUENCA Y EL COMITÉ CENTRAL
UNICO SECCIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE
CUENCA, QUE HAN SIDO APROBADOS EN VARIAS SESIONES DE
TRABAJO.**

DECLARACION DE PRINCIPIOS

Este contrato Colectivo se celebra para ratificar, mejorar y construir óptimas relaciones de Trabajo, entre la Municipalidad de Cuenca y el Sindicato Único de Trabajadores Municipales, mediante el cual las partes se comprometen a cumplir y observar sus obligaciones y derechos, con responsabilidad, eficiencia y disciplina mutuas.

El gobierno Municipal se obliga a respetar la dignidad y personalidad de todos los trabajadores, a garantizar un ambiente adecuado de trabajo, a velar por su bienestar social, económico, cultural y familiar, así como a procurar su capacitación, por lo que cumplirá en forma estricta lo pactado y cuanto consta de la Constitución Política, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y los Convenios Internacionales.

Los trabajadores por su parte y dirigentes guardarán respeto, disciplina y compostura para con sus superiores, compañeros y empleados municipales, acatando las normas señaladas y las internas, y esmerándose en el desempeño de sus labores con el fin de que la Municipalidad cumpla sus objetivos de servicio optimo a la comunidad. Este Contrato Colectivo constituye ley para las partes contratantes.

CAPITULO PRIMERO

**DURACIÓN, REVISIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO
COLECTIVO, DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL REPRESENTATIVA.
RECLAMOS, INFORMACIÓN, ESTABILIDAD, FUERO SINDICAL,
EMPRESAS MUNICIPALES, COMPRA DE RENUNCIAS.**

Art. 1 VIGENCIA DEL CONTRATO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá una duración de dos años a partir del primero de enero del año 2005 al 31 de diciembre del año 2006. Con noventa días a la fecha de terminación, el Sindicato presentará al empleador el proyecto de revisión del Contrato Colectivo. Si las negociaciones de revisión y suscripción no se cumplen en treinta días, se aplicarán las disposiciones del artículo 229 y siguientes del Código del Trabajo. Si a la terminación del plazo de duración de este contrato no se suscribe uno nuevo, cuando se lo haga el Gobierno Municipal reconocerá la retroactividad de los beneficios tanto económicos como sociales que se hayan acordado a partir del 01 de Enero del 2007.

Art. 2 INTERPRETACIÓN.- De presentarse duda en la interpretación y aplicación de las cláusulas constantes en este Contrato Colectivo, el Comité Obrero Patronal las absolverá en el sentido más favorable para el trabajador, conforme lo ordena el Art. 7

del Código del Trabajo y el Art. 35, numeral 6, de la Constitución Política de la Republica del Ecuador.

Art. 3 ORGANIZACIÓN SINDICAL REPRESENTATIVA.- El Gobierno Municipal reconoce al Sindicato Único de Trabajadores Municipales de Cuenca, como la única y legítima organización clasista que representa en forma absoluta a los trabajadores municipales, obligándose por lo tanto a tratar solo con el SINDICATO UNICO todos los aspectos relacionados con la negociación, interpretación o revisión del presente Contrato Colectivo.

Art. 4 NUMERO DE TRABAJADORES.- Para los efectos del Art. 246 del Código del Trabajo, el Gobierno Municipal declara a esta fecha que sus trabajadores son 244. El Sindicato declara que sus afiliados son 233.

Art. 5 ATENCIÓN DE RECLAMOS, ENTREGA DE INFORMACIÓN Y CONTESTACIÓN.- En el caso de incumplimiento del Contrato Colectivo, o que el Comité Obrero Patronal no hubiere resuelto las dudas sobre la interpretación o alcance del contrato, los señores Alcalde y Procurador Síndico Municipal, recibirán a los dirigentes del Sindicato Único, para solucionar los problemas suscitados en el plano laboral. Si los funcionarios municipales, encargados de cumplir y aplicar las normas contractuales vigentes, incurrieren en negligencias, con actuaciones que perjudiquen a los trabajadores, serán sancionados y responderán en el orden administrativo en forma personal. El Empleador entregará al Sindicato Único una copia de los roles de pago, aportaciones al IESS y otros documentos que devinieren de la relación laboral cuando sean requeridos. Las peticiones o planteamientos que haga el Sindicato, serán contestados en un término no mayor de cuatro días por parte de quien deba hacerlo.

Art. 6 Sindicatura designara a uno de sus abogados con el fin de dar seguimiento al cumplimiento del presente contrato colectivo.

Art. 7 GARANTÍA DE ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES.- El empleador garantiza a todos los trabajadores protegidos por este contrato colectivo la estabilidad general de diez años, contados desde la fecha de suscripción. En consecuencia, el empleador puede dar por terminadas las relaciones laborales con sus trabajadores mediante visto bueno, previo conocimiento del Comité Obrero Patronal.

Si a pesar de las garantías establecidas en el inciso anterior, el empleador despidiere a los trabajadores, pagará al perjudicado, a más de la indemnización establecida en el Código del Trabajo, una indemnización equivalente al salario básico nominal de siete años. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en el que el dirigente ejerce sus funciones y un año posterior. No tendrán derecho a estas indemnizaciones los trabajadores que hayan cesado en sus funciones por renuncia o visto bueno.

Si a futuro, una ley, decreto, resolución o acuerdo ministerial del Ejecutivo, del Legislativo, con carácter general señala indemnizaciones menores a las pactadas en este contrato, sea por despido intempestivo, venta de renuncias o montos de jubilación patronal, los contratantes convienen en que las mismas no alteran la vigencia y

aplicación de este contrato colectivo; pues, el Empleador proclama y ratifica su autonomía como organismo seccional.

Art. 8 FUERO SINDICAL, FACILIDAD DE MOVILIZACIÓN Y PAGO DE GASTOS A DIRIGENTES.- El Empleador concederá dos horas diarias de permiso al Secretario General y una hora diaria al de Finanzas, de Actas y Defensa Jurídica del Sindicato Único de Trabajadores y al miembro del comité ejecutivo que temporalmente se lo requiera a pedido de la Secretaria General.

Los miembros del Comité Ejecutivo gozarán de tres horas de permiso quincenal los días viernes para las reuniones de dicho organismo, para tal efecto dará a conocer a la Dirección de Recursos Humanos con anticipación.

Los Dirigentes Sindicales que en función de las matrices o centrales sindicales o provinciales o comisiones nacionales, fueren requeridos por estas en calidad de dirigentes o miembros integrantes de dichas comisiones tendrán permiso remunerado, el mismo que no podrá exceder de cuatro horas diarias.

Estos permisos se concederán a fin de que los directivos cumplan con las funciones inherentes a sus cargos en las organizaciones sindicales a nivel provincial, nacional e internacional a las que pertenezcan. Además para el Secretario General de Sindicato Único se concederá un día de permiso remunerado al mes.

La I. Municipalidad facilitará un vehículo con chofer para la movilización de los miembros del Comité Ejecutivo en cumplimiento de sus labores, además entregará viáticos a los miembros delegados.

Art. 9 CREACIÓN, LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS MUNICIPALES, PRIVATIZACIÓN Y/O TERCERIZACIÓN DE DETERMINADAS ÁREAS DE LA MUNICIPALIDAD.- El Empleador, para constituir empresas destinadas a servicios puntuales que reemplacen áreas determinadas del mismo, garantiza al trabajador estabilidad en la nueva plaza de trabajo, debiendo percibir la remuneración y beneficios económicos de esta contratación colectiva. El Empleador, reconoce y respalda el derecho de los trabajadores para oponerse a que el Estado privatice servicios u otras modalidades forzadas que generen desempleo, o recorte asignaciones económicas que corresponden a la Municipalidad de Cuenca.

Cuando en los casos señalados no fuere posible el traslado del personal, se dispondrá su reubicación respetando los derechos económicos y más beneficios adquiridos.

El Gobierno Municipal se inhibe de tercerizar los cargos y puestos que corresponden a trabajadores municipales permanentes, que se encuentren vacantes, debido a renuncia, despido, jubilación, muerte del trabajador. Se dará preferencia para ocupar estas vacantes a trabajadores internos previo cumplimiento de los requisitos legales.

La compra de renuncias, se las pagará tomando en cuenta los años de servicio y se pagará un mil dólares de los Estados Unidos de América por cada año de servicio y hasta un máximo de treinta mil dólares de los Estados Unidos de América en total.

CAPITULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, PAGO DE HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS. DIAS DE DESCANSO, LICENCIAS Y VACACIONES, CALAMIDAD DOMESTICA.

Art. 10 DE LA JORNADA DE TRABAJO.- Los trabajadores laboraran ocho horas diarias, en dos jornadas de lunes a viernes, y en jornada única de seis horas los trabajadores de comedores municipales. La jornada única que se establezca por necesidad puntual a través de la Dirección de Recursos Humanos será de 6 horas. Son de descanso obligatorio los sábados y domingos. Los trabajadores de las áreas que así lo justifiquen previo informe de la Dirección de Recursos Humanos y en mutuo acuerdo cumplirán también jornada única, en forma definitiva o puntual. En el caso que se acuerde la jornada única indefinida, se trabajará las 8 horas diarias de las cuales media hora será para el almuerzo

- a) **Trabajo en días de descanso obligatorio.-** Llamados a laborar en días de descanso obligatorio, los trabajadores se presentarán puntualmente. Si en una hora respecto de la señalada, no se inicia la jornada de trabajo, salvo caso imprevisto o de fuerza mayor, el trabajador se retirará y el Empleador pagará jornada íntegra.
- b) **Días de descanso obligatorio.-** Además de los que constan en el Código del Trabajo, los trabajadores gozarán de descanso remunerado: lunes y martes de carnaval, el día que se celebra el aniversario de la fundación del Sindicato Único, que se cumplirá el segundo viernes de enero de cada año; el veinticuatro y el treinta y uno de diciembre; los chóferes y los operadores de equipo caminero el veinticuatro de junio, los que trabajan en la imprenta el uno de septiembre; los que trabajan en la peluquería el 8 de noviembre, el personal femenino el 8 de marzo por el día de la mujer fecha en que se organizaran eventos alusivos a la conmemoración y el día de cumpleaños del trabajador, debiendo para ello, dar aviso al jefe inmediato superior.

Art. 11 DÍA LIBRE PARA GUARDIANES RESIDENTES, EVENTUALES O PERMANENTES.- Los guardianes residentes, gozarán de un día libre semanal remunerado, de solicitar la administración municipal que se trabaje en el día libre semanal se le pagará el 100% de recargo de acuerdo a lo que dispone el Art. 55 numeral cuarto del Código del Trabajo. Cuando un trabajador cumpla guardianía de máquinas y materiales en frentes de trabajo o mercados, el empleador dará las facilidades, comodidades y seguridades pertinentes en cada lugar de trabajo, para su residencia.

Art. 12 PERMISO Y PAGO DE ESTUDIOS EN INSTITUCIONES. PARTICIPACIÓN EN SEMINARIOS, BECAS Y CURSOS DE CAPACITACIÓN.- El empleador concederá permiso remunerado al trabajador que participe para mejorar su formación y capacidad cultural, técnica y profesional y asista a conferencias, seminarios, congresos de ese orden, en el ámbito local, provincial, nacional e internacional, debiendo solamente el Sindicato dar el aviso y justificativo al Empleador, para los fines de Ley.

a) **Permiso para Estudios.-** El empleador concederá hasta dos horas de licencia remunerada por día a los trabajadores que justifiquen cursar estudios en una Institución autorizada por la Ley, lo que se justificará con los horarios de clases. Cuando se trate de realizar estudios de especialización dentro o fuera del país, gozarán de licencia remunerada por un año, pudiendo extenderse este beneficio hasta por un año más, debiendo presentar los certificados de promoción, sin perjuicio de que el Empleador verifique y constate la veracidad de los documentos y la situación real de los hechos que deban justificarse para el ejercicio de este derecho.

El Empleador concederá hasta tres días de permiso remunerados, cuando el trabajador, debido a sus estudios vaya a rendir exámenes de grado o presentar su tesis o monografía de grado en un Instituto Superior o Universidad reconocida por la ley.

b) **Ausencia no Pagada.-** El empleador concederá hasta 90 días de ausencia no pagada a los trabajadores que sean: postulados para cargos de elección popular de acuerdo a la ley. además en caso de acceder a un cargo público de elección popular se le concederá licencia para ausentarse sin remuneración por el tiempo que dure su función.

En el caso de que por necesidad urgente debidamente justificada, la misma que deberá ser aprobada por la Dirección de Recursos Humanos, el trabajador podrá solicitar licencia para ausentarse sin remuneración hasta de 60 días, pudiendo extenderse hasta por 30 días más.

Art.13 VACACIONES ANUALES.- Los trabajadores amparados por este contrato, gozarán de vacaciones anuales, de conformidad con el calendario que con anticipación elaborará la Dirección de Recursos Humanos, el que será dado a conocer a los trabajadores con anticipación de por lo menos un mes.

Para el cómputo de los días adicionales de vacaciones anuales, los trabajadores gozarán de un día adicional por cada año de servicio, posterior a los tres de haber laborado en la Municipalidad, sin límite de los mismos.

Para cuantificar las vacaciones se tomarán en cuenta los días calendario.

De manera previa a que el trabajador haga uso de su derecho a vacaciones el empleador entregará indistintamente la suma total de veinte y cinco dólares como único reconocimiento por los días festivos y no laborables.

Art.14 PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.- Los trabajadores beneficiarios del Contrato Colectivo, tienen licencia remunerada, en los casos siguientes: cinco días, cuando fallece el cónyuge, compañero o compañera, sus padres e hijos. Tres días laborables: al fallecer suegros, hermanos, tíos, abuelos, nietos, yernos, nueras o cuñados, por matrimonio o nacimiento de un hijo. Se justificará al empleador del óbito, nacimiento o matrimonio.

Si un trabajador solicita se le conceda permiso con cargo a vacaciones un solo día, se descontará únicamente el día concedido.

CAPITULO TERCERO

REMUNERACIONES, ASCENSOS, ANTIGÜEDAD, TRANSPORTE, CAPACITACIÓN, JUBILACIÓN PATRONAL Y OTROS.

Art. 15 ALZA DE REMUNERACIONES.- La Municipalidad de Cuenca, incrementará desde el 1 de enero del 2005, cincuenta dólares al salario básico nominal respecto de lo percibido por sus trabajadores en diciembre del 2004. En el año 2006 el incremento de remuneraciones será de treinta dólares al salario básico nominal.

Art. 16 PAGO DE REMUNERACIONES.- Las remuneraciones se pagarán a los trabajadores en días laborables, dentro de los cinco primeros días del mes, en dinero efectivo y completo en sobres individuales que incluyan los detalles de lo que se paga y los descuentos que constaran en el respectivo rol de pago. En acuerdo con los trabajadores estos pagos podrán depositarse en las cuentas bancarias previamente designadas.

El Municipio concederá en horas laborables una vez al mes, permiso de una hora para que los obreros puedan cobrar sus salarios y demás beneficios sociales.

Art. 17 ESCALAFÓN, ASCENSOS, RECLASIFICACIÓN DE PERSONAL Y PROHIBICIÓN DE CAMBIO DE OCUPACIÓN.- Para efectos de este contrato la Institución aplicará el escalafón laboral vigente que consta en la tabla de jornales incorporada al Cuarto Contrato Colectivo en la Institución, que rige en todos los frentes de trabajo y secciones. Cada plaza de trabajo contiene: a) nomenclatura, categoría; b) especificación de labores; c) la remuneración de cada uno; y, d) su horario de trabajo.

El empleador y el sindicato, procederá al análisis de la tabla de jornales existente y de encontrar mérito para ello reubicarán al trabajador previo a su aceptación, para así alcanzar eficiencia y optimizar recursos humanos en armonía con las normas legales. La remuneración del reubicado se mantendrá por ser derecho adquirido sin que quienes se hallen en este mismo nivel tengan derecho a reclamar diferencia, si ello se da.

Para evitar expectativas para los ascensos se dará prioridad a la capacidad, idoneidad, destrezas, competitividad, años de servicio. Las vacantes y cargos de creación, se llenarán por concurso interno y de declararse desierto se llamará a concurso externo. La hoja de vida del trabajador servirá para la valoración del ascenso y contiene: a) La capacidad, rendimiento, destreza, eficiencia, responsabilidad y años de trabajo; b) Cursos de Capacitación afines con la plaza de trabajo a ocuparse, c) las sanciones que consten en la hoja de vida se remiten a los tres últimos años a la fecha de la convocatoria al concurso.

El Empleador reconoce que a igual trabajo corresponde igual remuneración y pagará los reajustes necesarios para la práctica de esta declaratoria.

La Municipalidad de Cuenca durante la vigencia de este contrato colectivo se compromete a elaborar una propuesta de reestructuración del escalafón, ascensos y reclasificación para los trabajadores, considerando para ello la capacidad, rendimiento, destreza, eficiencia, responsabilidad, años de trabajo y capacitación afín a la plaza ocupacional.

Art. 18 RESPONSABILIDAD LABORAL Y EVALUACIÓN DE TRABAJO.- Las partes, evaluarán el desempeño y responsabilidad de los trabajadores de la Municipalidad de Cuenca. Se aplicará la autocrítica constructiva y los trabajadores se comprometen a aportar y emular lo que beneficie a la Institución, dando toda su capacidad y eficiencia.

Art. 19 CAPACITACIÓN AL PERSONAL AMPARADO POR ESTE CONTRATO COLECTIVO.- Se elevará la capacitación, profesionalización y especialización de los trabajadores para obtener eficiencia en los servicios a la ciudadanía, para lo que las partes llevarán a cabo cursos y seminarios con todas las áreas de capacitación en: relaciones humanas, relaciones sociales y cultura general; en prevención de accidentes y riesgos de trabajo; seguridad social; derecho del trabajo, sindicalismo, etc. Los cursos aprobados, constarán en las hojas de vida y se valorará para ascensos y vacantes.

Se capacitará a los trabajadores acerca de la optimización de los recursos humanos y económicos de la Municipalidad de Cuenca, sobre la eficiencia, competitividad laboral, etc. En treinta días se elaborará de mutuo acuerdo entre las partes, el calendario de estos cursos, pudiendo incrementarse los mismos, de acuerdo al momento y necesidades mutuas.

Art. 20 PAGO POR ANTIGÜEDAD.- La I. Municipalidad pagará un subsidio de antigüedad a todos los trabajadores, calculando así:

- a) Quienes hayan cumplido tres años de labores en la Entidad, la cantidad de doce centavos de dólar (\$0.12)
- b) Quienes hayan cumplido cuatro años de labores en la Entidad, la cantidad de dieciséis centavos de dólar (\$0.16)
- c) Quines hayan laborado por más de cuatro años en base a lo siguiente

Dieciséis centavos de dólar de base, más el cinco por ciento del Salario Básico Nominal, que perciba cada obrero al momento de recibir este beneficio, por cada año posterior de servicio, computando esto a partir del tercer año.

Para el cálculo de los años de antigüedad, se computará los años de servicio que el trabajador justifique haya prestado en cualquier dependencia del sector público.

El pago de los beneficios de antigüedad, en ningún caso podrá ser superior al salario básico nominal de cada uno de los trabajadores.

Art. 21 TRANSPORTE Y MOVILIZACIÓN.- El empleador independientemente de la distancia, pagará a todos los trabajadores por transporte el valor establecido en la Ley. El patrono precautelando la integridad de los trabajadores, y para evitar accidentes, se compromete a mejorar la movilización y transporte desde y hasta sus lugares y frentes de trabajo en automotores destinados para ello. A los inspectores de control y notificadotes se les dotará de medios de transporte necesarios para que cumplan sus funciones, o seguirán percibiendo por gastos de transporte, mensualmente, el valor de sesenta dólares, independientes de los que les correspondan por transporte general.

Art. 22 JUBILACIÓN PATRONAL.- El trabajador con veinticinco años o más de antigüedad en la Institución, tramitará la jubilación patronal, debiendo recibir al término de la misma, una pensión mensual no inferior al valor fijado en la Ordenanza que determina la pensión jubilar para los funcionarios Municipales o recibirá por una sola vez una bonificación por jubilación patronal, consistente en una suma de dinero equivalente a 95 salarios básicos nominales del trabajador, vigentes a la fecha de presentación de la solicitud. El Empleador reconocerá a favor del trabajador mientras tramita la jubilación patronal, la suma mensual igual a la pensión mensual por jubilación patronal que paga a sus jubilados, posterior a los sesenta días el empleador cancelará el equivalente al salario básico nominal hasta la fecha del pago efectivo. Si el empleador no pagare la bonificación por jubilación, el trabajador podrá reclamar judicialmente.

Se reconoce el derecho a la jubilación patronal reducida a partir de los veinte años de servicio, en cuyo caso, se pagarán los beneficios en el porcentaje que corresponda por el tiempo servido. Para el cálculo de este porcentaje se contabilizarán también los meses de labor en un año que no sea completo. Quienes se acojan a este beneficio no gozarán de la pensión mensual de jubilación. Los trabajadores con menos de veinte años de labor, por incapacidad, edad o invalidez, en acuerdo con el empleador, podrán recibir un beneficio especial por su salida anticipada, consistente en el pago a prorrata de los años de servicio.

CAPITULO CUARTO

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 23 PAGO PARA ESTUDIOS.- El empleador entregará al trabajador, previa justificación, la suma de cuatro dólares por cada hijo que curse estudios primarios y secundarios, pago que será cumplido durante el periodo escolar y estará incluido en los roles de pagos mensuales.

Para obtener este beneficio el trabajador deberá presentar certificado de asistencia a clases.

Art. 24 PAGO POR CARGA FAMILIAR.- El Empleador entregará mensualmente al trabajador la cantidad de cuatro dólares por carga familiar, sin límite. Constituyen cargas familiares: él / o la cónyuge o compañero/a del trabajador/a, que viva a su cargo, los hijos e hijas hasta los 18 años. Los hijos e hijas que vivan con el trabajador y que estudien hasta los 25 años, los hijos e hijas incapacitados que vivan con el trabajador y padres del trabajador/a soltera que se hallan bajo su dependencia. Para tener derecho a este beneficio se deberá justificar anualmente ante la Dirección de Recursos Humanos.

Art. 25 SEGURO DE VIDA; ASISTENCIA MÉDICA; PÓLIZA PARA CHOFERES Y OPERADORES.- El empleador pagará por cada trabajador, un seguro de vida, enfermedad y accidentes. A futuro se generará un seguro propio interno. Los trabajadores presentarán exámenes de medicina preventiva una vez al año. El empleador

pagará también la póliza que cubra los siniestros de su parque automotor y equipo caminero, extendida a favor de quienes desempeñan estas y que cubra daños a terceros. Para la contratación de los seguros por parte de la Municipalidad, se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a participar conociendo los beneficios a contratarse y ejercer la veeduría en estos procesos.

Art. 26 SERVICIOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS Y FARMACÉUTICOS.- El empleador admite que el trabajador o su representante justifiquen la ausencia al trabajo por enfermedad con certificado médico de los Centros de Salud Municipales, del IESS, o de un médico particular debidamente refrendado por los facultativos del IESS o Municipio.

Si se trata de emergencia no necesita dar aviso inmediato, pero presentará en tres días el respectivo certificado.

La I. Municipalidad se compromete a mantener el servicio profesional odontológico a fin de que brinde la atención básica consistente en extracción, prevención, tratamiento de caries dentales tanto al obrero como a sus cargas familiares.

Tendrán derecho a la atención en los Dispensarios Médicos de la Municipalidad a más de los trabajadores amparados por este contrato, el cónyuge o la compañera (o) en unión libre estable y monogámica y los hijos del trabajador, en caso de que el obrero fuere soltero podrán gozar de este beneficio sus padres siempre y cuando estén a cargo del mismo.

Los servicios médicos que presta el Centro Múltiple Municipal serán gratuitos y para los otros Centros de Salud Municipales se establecerá un régimen económico especial de acuerdo con el empleador para el ejercicio de estos derechos. Recursos Humanos coordinará las acciones necesarias para garantía de los mismos.

En casos necesarios, el médico deberá trasladarse a los domicilios respectivos para realizar las atenciones, debiendo la I. Municipalidad concederle las facilidades necesarias para que cumpla esta labor.

La Municipalidad mantendrá el servicio de Farmacia.

La I. Municipalidad en un plazo de treinta días de la suscripción de este Contrato Colectivo, se obliga a realizar gestiones ante el IESS, para conseguir que esta Institución realice los exámenes de medicina preventiva por lo menos dos veces al año a todos los obreros de la Institución Municipal, de acuerdo a lo que manda la Ley.

Art. 27 PAGO POR ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR Y POR MATERNIDAD.- Si se enferma el trabajador, el Empleador le pagará el cien por cien de su remuneración mensual durante seis meses y, hasta por un año, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Las Trabajadoras Sociales de la I. Municipalidad tramitarán los reembolsos del IESS para el empleador y, así mismo, lo pertinente a la póliza de seguro para darlo al trabajador. Las mujeres tendrán licencia por maternidad dos semanas antes y diez posteriores al parto.

Art. 28 SERVICIOS EXEQUIALES.- Al fallecimiento del cónyuge o compañera, de los hijos o padres del trabajador que se hallen bajo su dependencia, el Empleador pagará los gastos que demanden los servicios exequiales de acuerdo al convenio de Servicios suscrito con la EMUCE. Si el fallecimiento ocurriere fuera del Cantón Cuenca, la Municipalidad entregará el equivalente al costo de gastos exequiales que los que reconoce a sus trabajadores con la EMUCE a los que hubiere lugar si el fallecimiento hubiese ocurrido en el Cantón Cuenca. También pagará los gastos que ocasionen la cremación, cuando se solicite. De no utilizarse los servicios de la EMUCE se pagarán los valores que hubieran correspondido por este derecho.

Art. 29 APOORTE PARA CONTRATO DE FIDEICOMISO Y FONDO DE CESANTÍA.- El Empleador a través de un contrato de fideicomiso constituirá un fondo de Cesantía para lo cual aportará cada mes el ocho por ciento sobre el salario nominal o jornal de cada trabajador, del cual el 3% paga el obrero y serán descontados de sus salarios y el 5% la Municipalidad. El fondo de cesantía se podrá renegociar con una entidad financiera que garantice la confianza de los trabajadores, lo que se cumplirá en quince días, desde la fecha de suscripción del presente contrato colectivo. Los trabajadores decidirán, bajo su responsabilidad, la entidad autorizada de la administración de los recursos de este fondo.

Art. 30 PAGO POR ALIMENTACIÓN Y REFRIGERIO.- Desde el uno de enero del dos mil cinco, por concepto de alimentación, el empleador pagará a los trabajadores municipales que laboran en la modalidad de jornada única en la Dirección de Obras Públicas, Unidad de Areas Verdes y quienes laboren en jornada nocturna la cantidad de \$2.00 dólares diarios.

Los trabajadores movilizados fuera del Cantón Cuenca, tienen derecho a: viáticos y subsistencias, del mismo modo que se paga a los empleados municipales.

Art. 31 PROTECCIÓN JURÍDICA Y ASISTENCIA LEGAL.- El Empleador patrocinará o pagará la defensa legal de los trabajadores cuando por motivo de su trabajo se encuentren involucrados en litigios de carácter judicial, concediéndole el permiso remunerado necesario cuando deba cumplir diligencias judiciales. La Municipalidad pagará las multas y costas que se impongan a los chóferes por infracciones de tránsito, cuando se deban a causas no imputables al conductor y en vehículos en misión oficial. Si un trabajador infringe la Ley de Tránsito, durante el desempeño de las labores para la I. Municipalidad será sancionado, salvo que exista sentencia absolutoria ejecutoriada a su favor.

Art. 32 CAMPAMENTOS VACACIONALES.- El Empleador, en los períodos de vacaciones al fin del año lectivo, costeará campamentos vacacionales para los hijos de los trabajadores, cuya coordinación cumplirá el Sindicato Único.

Art. 33 REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO.- El empleador precautelar la salud y vida de sus obreros, observando las disposiciones contempladas en la Ley y en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, propendiendo a mejorar el medio ambiente del trabajo, para lo que prestará su contingente, comprometiéndose las partes a elaborar el respectivo Reglamento y conformar el Comité de Seguridad en un plazo de sesenta días.

Art. 34 APORTES VOLUNTARIOS DE LOS TRABAJADORES Y EL EMPLEADOR.- El Sindicato organizará grupos de trabajadores voluntarios para cumplir obras trascendentales en barrios o comunidades que requieran de las mismas. Los trabajadores voluntarios aportan esos días de trabajo gratuitamente, y, el Empleador de acuerdo a sus posibilidades, contribuirá con su parque automotor, equipo caminero, herramientas y materiales para su ejecución; y, aún a favor de los mismos trabajadores.

Art. 35 SERVICIO DE PELUQUERÍA.- La I. Municipalidad continuará prestando a favor de sus trabajadores el servicio de peluquería, dotando para ello de las herramientas y los implementos necesarios.

Art. 36 TRABAJADORAS SOCIALES.- El Empleador designara que una trabajadora social de la Institución atienda específicamente los problemas de los trabajadores, oriente y concientice el respeto para los miembros de su familia y localidad, con miras a que la armonía en el hogar proyecte eficiencia laboral. La Trabajadora Social hará el seguimiento de las actuaciones de estos trabajadores, dentro y fuera de la Institución debiendo entregar cada mes su informe a la Dirección de Recursos Humanos y una copia al Sindicato Único, pudiendo este último hacer peticiones en Derecho.

La Trabajadora Social se encargará de las gestiones de auxilio a favor de los trabajadores y especialmente las relativas a la recuperación de los valores de las pólizas de seguros reconocidas por la Municipalidad a ellos, y las reclamaciones ante el IESS.

Art. 37 ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS DE TRABAJO E IMPLEMENTOS DE PROTECCIÓN.- Previa constatación de las reales necesidades, el empleador entregará hasta el 31 de marzo de cada año, dos uniformes de ropa de trabajo de la mejor calidad y tres pares de zapatos a todos sus trabajadores, incluidos los que laboran en los Comedores Municipales a quienes se les entregará adicionalmente 3 mandiles.

Para el personal femenino que labora en la Municipalidad y en los Comedores Municipales, en calidad de guardianes o Asistentes de la I. Municipalidad, la ropa de trabajo consistirá en la dotación de dos uniformes y tres pares de calzado de calidad, una cartera y cinco blusas en total.

Previo la entrega de las herramientas e implementos de trabajo, el empleador y el Sindicato realizarán estudios técnicos que demuestren la necesidad de que los trabajadores deban ser dotados de herramientas e implementos de protección para el desempeño de sus labores y protección integral.

Los trabajadores designaran una comisión que participe en el proceso de contratación y adquisición de la ropa de trabajo.

Art. 38 BONO DE COMISARIATO.- El Gobierno Municipal continua pagando mensualmente a cada uno de sus trabajadores la cantidad que viene cancelando por bono de comisariato.

Art. 39 AGASAJO NAVIDEÑO.- No existe acuerdo

Art. 40 VIVENDA POPULAR.- El Gobierno Municipal de acuerdo con el Sindicato desarrollará proyectos de vivienda popular que faciliten el acceso de los trabajadores que no han sido beneficiados anteriormente, de acuerdo a los ingresos reales de cada trabajador. La administración municipal coordinará con la EMUVI para el desarrollo de proyectos específicos dirigidos a dichos trabajadores municipales.

CAPITULO QUINTO

DEL SINDICATO Y SUS SOCIOS

Art. 41 AVISO PARA ASAMBLEA GENERAL.- El Empleador previo aviso del Sindicato Único de Trabajadores, autorizará el uso de cuatro horas al mes para la realización de asambleas ordinarias. Para la Asamblea extraordinaria que no podrán exceder en el número de tres en un año serán autorizadas por el señor Alcalde previo aviso de dos días de anticipación. De no cumplirse las Asambleas la Municipalidad podrá utilizar estos tiempos en capacitación y de acuerdo con el Sindicato Unico.

Art. 42 DESCUENTOS DE APORTES CLASISTAS, MULTAS Y CAJA DE AHORRO Y CRÉDITO.- El empleador descontará las cuotas sindicales que solicite el Sindicato Único, a través de sus personeros, lo que corresponde al consumo de Comisariato, todos los valores establecidos por ley, incluidos los de la Caja de Ahorro y Crédito. Estos valores y el 100% de las multas que se impongan a los trabajadores, entregarán al Sindicato Único durante los ocho primeros días de cada mes.

Art. 43 HOMENAJE POR ANIVERSARIO DEL S.U.T.M.C.- En la fecha de aniversario y en homenaje a los trabajadores, el empleador entregará al Sindicato diez dólares por cada trabajador, para realizar eventos sociales, culturales y deportivos; y una, dos y tres remuneraciones en su orden, a los trabajadores que cumplan veinte, veinticinco y treinta años de servicio, además de un anillo de oro y una placa alusiva.

Art. 44 ASIGNACIÓN PARA CAPACITACION, EVENTOS EDUCATIVOS, CULTURALES, SOCIALES, DEPORTIVOS, SINDICALES, ADMINISTRATIVOS Y PROFESIONALES.- Para que los trabajadores beneficiarios de esta contratación colectiva, eleven su nivel de educación y cultura; comprometan el logro de una profesión técnica o liberal; se capaciten sobre el derecho de asociación y se estimule la práctica deportiva, así como se cubran gastos administrativos y de profesionales, el Empleador entregará en el año 2005 la cantidad de 22 mil dólares, y para el año del 2006 la cantidad de 22 mil dólares; procediendo a entregar de la siguiente manera: en los meses de junio: 10 mil dólares y en los meses de diciembre: 12 mil dólares, en la primera semana, a favor del Sindicato Unico.

Art. 45 ARREGLO E IMPLEMENTACIÓN DE LA SEDE SOCIAL DEL SINDICATO.- No existe acuerdo

CAPITULO SEXTO

ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL.

Art. 46 ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.- El Comité Obrero Patronal es un organismo conciliador, que busca evitar y solucionar los conflictos que eventualmente pudieran surgir entre el Empleador y los trabajadores. Para el cumplimiento de sus labores, tendrá como referente la Constitución de la República, el Código del Trabajo, los Pactos Internacionales vigentes y este Contrato. Estará integrado por dos representantes principales y dos suplentes nombrados por el Empleador y en igual número por el Comité Ejecutivo del Sindicato Único y funcionará de acuerdo a las normas que a continuación se indican:

- a) El Comité Obrero Patronal sesionará cuantas veces sea necesario; previa convocatoria del Presidente o a petición de por lo menos dos vocales; en ambos casos las convocatorias se hará con dos días hábiles de anticipación por lo menos, adjuntando el orden del día y los documentos certificados sobre el asunto o asuntos a tratarse;
- b) Las sesiones se instalarán en el día y hora señalada, transcurrida veinte minutos de la hora señalada en la convocatoria, sesionará con el número de miembros presentes. Si un miembro principal no pudiere asistir lo hará su suplente previa comunicación al Presidente del Comité.
- c) La Presidencia y la Secretaría del Comité se alternan y rotan entre los cuatro miembros. La rotación de dignidades es semestral y en esta virtud, alternarán en la Presidencia y la Secretaría los representantes. En consecuencia si el Empleador está en la Presidencia, la parte trabajadora estará en la Secretaria o a la inversa.
- d) Las resoluciones del Comité Obrero Patronal serán motivadas y con el voto concordante de tres de sus miembros. En caso de empate o de no asistencia de dos de sus miembros, se llevará a cabo una próxima sesión, la que se verificará el siguiente día laborable, en el mismo lugar y en la misma hora. Cumplidas estas dos sesiones, en caso de inasistencia de una cualquiera de las partes, abandono de la sesión o empate en la segunda sesión, dejando constancia de ello, la parte empleadora o trabajadora queda facultada para iniciar las acciones legales pertinentes.
- e) En la primera sesión del Comité Obrero Patronal en enero de todos los años, se designará al Presidente y Secretario. El Secretario llevará las actas, redactará correspondencia, conservará el archivo del Comité, citará por escrito a los miembros principales y suplentes. Las actas serán firmadas por el Presidente y el Secretario del Comité.

Las partes podrán asistir con sus Abogados a las sesiones del Comité.

Art. 47 ATRIBUCIONES Y CONOCIMIENTO OBLIGATORIO DE LOS CONFLICTOS.- El Comité Obrero Patronal tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- a) Conocer los reclamos y quejas laborales.
- b) Tomar obligatoriamente las providencias que juzguen necesarias sobre ellos.
- c) Conocer sobre las reclamaciones y quejas tanto individuales como colectivas, en relación con las disposiciones señaladas en la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el presente Contrato Colectivo y el Reglamento Interno de la Institución, antes de someter a conocimiento de las autoridades. Para el trámite de Visto Bueno, el Empleador adjuntará los documentos pertinentes, que justifiquen haber tratado en la o las reuniones del Comité Obrero Patronal.

Art. 48 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.- Para efectos de este Contrato Colectivo, se entiende por:

- a. **Remuneración Integra:** La cantidad global que el trabajador percibe durante un mes, incluye la suma de todos los componentes que constan en el rol de pagos, sin ningún tipo de descuento.
- b. **Remuneración:** Lo previsto en el artículo 95 del Código del Trabajo.
- c. **Salario básico nominal:** Es el ingreso que percibe el trabajador y corresponde a la respectiva categoría ocupacional de la estructura salarial de la entidad que consta en la tabla de jornales de cargos de los trabajadores.

DISPOSICIÓN GENERAL

En virtud de la Autonomía Municipal, este Contrato Colectivo se encuentra sustentado en ingresos permanentes de la Municipalidad. Los montos de incrementos, conquistas y más garantías de este contrato ratifican las mejores relaciones entre los contratantes. Las partes declaran y aceptan que este contrato reconocen los derechos adquiridos anteriormente en otros Contratos Colectivos. Se incorporan a este Contrato Colectivo de Trabajo todas las normas legales vigentes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- VIGENCIA.- Los beneficios económicos contemplados en este Contrato Colectivo a favor de los trabajadores serán pagados desde el mes de enero del 2005.

SEGUNDA.- PAGO DE RELIQUIDACIONES.- De existir valores a favor de los trabajadores, por concepto de reajustes y diferencias salariales no pagadas y constantes de los beneficios contractuales no reconocidos, serán liquidados y pagados en un máximo de un mes, a partir de la suscripción del presente contrato.

TERCERA.- ENTREGA FOLLETOS.- El Gobierno Municipal entregará gratuitamente a la organización sindical 300 ejemplares de este documento

**ACTA DE LOS PUNTOS NEGOCIADOS DEL QUINTO CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO A SUSCRIBIRSE ENTRE LA I. MUNICIPALIDAD DE CUENCA Y
EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE CUENCA**

A los 24 días del mes de mayo, siendo las 17H00, en la sala de sesiones del Consejo Cantonal de la Ilustre Municipalidad de Cuenca, comparecen por una parte los miembros del Comité Central Único de Negociación del Contrato Colectivo en representación del Sindicato Único de Trabajadores del Municipio: Bertha Rojas Zamora, José Arévalo, Ligia Bueno, Luís Matute, Liborio Solíz, Manuel Quito Llapa, Gil Ordoñez, Arturo Vintimilla, Hernán Alvarado, Rene Ortega Cortazar, Manuel Guarquila, Washington Castillo, Paúl Illescas, Sixto Tola Lauro Guzmán; y por otra parte los miembros de la Comisión de Negociación del Contrato Colectivo: Dr. José Peña Ruiz Procurador Sindico, Econ. José Guzmán Director Financiero, Lcdo. Marcelo Valencia Director Administrativo y Dr. Diego Trelles Director de Recursos Humanos todos funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cuenca, quienes elevan la siguiente acta, en los términos que a continuación se detallan:

PRIMERO.- ANTECEDENTES.- Con la notificación del Señor Inspector del Trabajo, desde el mes Marzo de 2005, se inicio el proceso de Negociación del Proyecto de Revisión del Cuarto Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Cuenca y el Sindicato Único de Trabajadores, con el fin de llegar a la suscripción del Quinto Contrato Colectivo de Trabajo, que suscribirán las partes y que tendrá vigencia para los años 2005 y 2006.

SEGUNDO.- Durante estos tres meses han realizado semanalmente sendas sesiones de trabajo entre los representantes del Sindicato y la Administración llegando a aprobarse cuarenta y seis (46) artículos, una disposición General y tres disposiciones transitorias, las mismas que se detallan a continuación: DECLARACION DE PRINCIPIOS, Art. 1 VIGENCIA DEL CONTRATO, Art. 2 INTERPRETACIÓN, Art. 3 ORGANIZACIÓN SINDICAL REPRESENTATIVA, Art. 4 NUMERO DE TRABAJADORES, Art. 5 ATENCIÓN DE RECLAMOS, ENTREGA DE INFORMACIÓN Y CONTESTACIÓN, Art. 7 GARANTÍA DE ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES, Art. 8 FUERO SINDICAL, FACILIDAD DE MOVILIZACIÓN Y PAGO DE GASTOS A DIRIGENTES, Art. 9 CREACIÓN, LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS MUNICIPALES, PRIVATIZACIÓN Y/O TERCERIZACIÓN DE DETERMINADAS ÁREAS DE LA MUNICIPALIDAD, Art. 10 DE LA JORNADA DE TRABAJO, Art. 11 DÍA LIBRE PARA GUARDIANES RESIDENTES, EVENTUALES O PERMANENTES, Art. 12 PERMISO Y PAGO DE ESTUDIOS EN INSTITUCIONES. PARTICIPACIÓN EN SEMINARIOS, BECAS Y CURSOS DE CAPACITACIÓN, Art.13 VACACIONES ANUALES, Art.14 PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA, Art. 15 ALZA DE REMUNERACIONES, Art. 16 PAGO DE REMUNERACIONES, Art. 17 ESCALAFÓN, ASCENSOS, RECLASIFICACIÓN DE PERSONAL Y PROHIBICIÓN DE CAMBIO DE OCUPACIÓN, Art. 18 RESPONSABILIDAD LABORAL Y EVALUACIÓN DE TRABAJO, Art. 19 CAPACITACIÓN AL PERSONAL AMPARADO POR ESTE CONTRATO COLECTIVO, Art. 20 PAGO POR ANTIGÜEDAD, Art. 21 TRANSPORTE Y MOVILIZACIÓN, Art. 22 JUBILACIÓN PATRONAL, Art. 23 PAGO PARA ESTUDIOS, Art. 24 PAGO POR CARGA FAMILIAR, Art. 25 SEGURO DE VIDA; ASISTENCIA MÉDICA; PÓLIZA

PARA CHOFERES Y OPERADORES, Art. 26 SERVICIOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS Y FARMACÉUTICOS, Art. 27 PAGO POR ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR Y POR MATERNIDAD, Art. 28 SERVICIOS EXEQUIALES, Art. 29 APOORTE PARA CONTRATO DE FIDEICOMISO Y FONDO DE CESANTÍA, Art. 30 PAGO POR ALIMENTACIÓN Y REFRIGERIO, Art. 31 PROTECCIÓN JURÍDICA Y ASISTENCIA LEGAL, Art. 32 CAMPAMENTOS VACACIONALES, Art. 33 REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO, Art. 34 APORTES VOLUNTARIOS DE LOS TRABAJADORES Y EL EMPLEADOR, Art. 35 SERVICIO DE PELUQUERÍA, Art. 36 TRABAJADORAS SOCIALES, Art. 37 ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS DE TRABAJO E IMPLEMENTOS DE PROTECCIÓN, Art. 38 BONO DE COMISARIATO, Art. 40 VIVIENDA POPULAR, Art. 41 AVISO PARA ASAMBLEA GENERAL, Art. 42 DESCUENTOS DE APORTES CLASISTAS, MULTAS Y CAJA DE AHORRO Y CRÉDITO, Art. 43 HOMENAJE POR ANIVERSARIO DEL S.U.T.M.C, Art. 44 ASIGNACIÓN PARA CAPACITACION, EVENTOS EDUCATIVOS, CULTURALES, SOCIALES, DEPORTIVOS, SINDICALES, ADMINISTRATIVOS Y PROFESIONALES, Art. 46 ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO (Comité Obrero Patronal), Art. 47 ATRIBUCIONES Y CONOCIMIENTO OBLIGATORIO DE LOS CONFLICTOS, Art. 48 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS; DISPOSICIÓN GENERAL, DISPOSICIONES TRANSITORIAS: PRIMERA VIGENCIA, SEGUNDA PAGO DE RELIQUIDACIONES, TERCERA ENTREGA FOLLETOS.

TERCERA. No existe acuerdo entre los representantes del Sindicato y de la I. Municipalidad en los artículos: 39 AGASAJO NAVIDEÑO y 45 ARREGLO E IMPLEMENTACIÓN DE LA SEDE SOCIAL DEL SINDICATO

CUARTO.- Para plena constancia de lo manifestado en las cláusulas anteriores en representación de la Administración el Dr. José Peña Ruiz, Procurador Sindico del Municipio de Cuenca y la Sra. Bertha Rojas Zamora Secretaria General del Comité Central Único de Negociación del Contrato Colectivo en representación del Sindicato, rubrican con su firma y sello respectivo, en cada una de las hojas que contienen los puntos negociados del tantas veces nombrado contrato Colectivo.

Suscriben la presente acta, ratificándose en su contenido y por triplicado todos los representantes del Sindicato y los representantes de la I. Municipalidad de Cuenca.

Dr. José Peña Ruiz
PROCURADOR SÍNDICO

Lcdo. Marcelo Valencia
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Dr. Diego Trelles
DIRECTOR DE RR. HH.

Econ. José Guzmán
DIRECTOR FINANCIERO

NOMINA DEL COMITÉ CENTRAL DE CONTRATACION COLECTIVA

Sra. Bertha Rojas

Sr. Washington Castillo

Sr. Sixto Tola

Sr. Paúl Illescas

Sr. Lauro Guzmán

Sr. José Arévalo

Sra. Ligia Bueno

Sr. Luis Matute

Sr. Ligorio Solíz

Sr. Manuel Quito Llapa

Sr. Gil Ordoñez

Sr. Arturo Vintimilla

Sr. Hernán Alvarado

Sr. René Ortega Cortazar

Sr. Manuel Guarquila

Dr. Franklin Sarmiento
ASESOR JURIDICO DEL SINDICATO