

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES A TRAVÉS DEL COMITÉ CENTRAL ÚNICO.

PARTES CONTRATANTES

En la ciudad de Quito, a los 26 días del mes de Diciembre del 2012, ante la Abg. María Belén Noboa Tapia Directora Regional del Trabajo y Servicio Público y Abg. Andrea Noboa Camacho Secretaria de la Dirección del Trabajo que Certifica, comparecen: por una parte el GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, representado legalmente por su Alcalde Sr. Washington Andrango Fernández, y el Doctor Rafael David Villamar Villamar Síndico Municipal quienes legitiman su intervención con los respectivos nombramientos que se acompañan y que forman parte de este Contrato Colectivo, el mismo que en adelante se denominará "El Empleador o el GAD Municipal" indistintamente; y por otra parte el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Municipal del Cantón Pedro Moncayo, a través del Comité Central Único a quienes se les denominará simplemente "Sindicato" representado legalmente por su directiva, Sres: Abraham Fernando Flores Peñafiel en calidad de Secretario General, Patricio Vaca Garrido Secretario de Organización, Ernesto Flores Salazar Secretario de Actas y Comunicaciones, Jorge Cumbal Perugachi Secretario de Defensa jurídica, José Luis Flores Secretario de Finanzas, Luis Alberto Cachipueno Secretario de Cultura y Deportes, Edison de la Cruz Chicaiza Secretario de Prensa y Propaganda, Luis Ángel Cuascota Secretario de Salud, Seguridad e Higiene Industrial los mismos que legitiman su intervención con los respectivos nombramientos que se agregan al presente instrumento jurídico.

Las partes contratantes en forma libre y voluntaria, convienen en celebrar el presente Contrato Colectivo de Trabajo, al tenor de los siguientes capítulos y artículos.

CAPITULO I
RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Art. 1.- El GAD Municipal, reconoce al Sindicato de Trabajadores Municipales, como la única Organización legalmente constituida y que representa a todos los trabajadores que laboran en el GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, en consecuencia solo el Sindicato tratará con el GAD Municipal cualquier asunto o problema relacionado con la aplicación, interpretación o revisión de este Contrato Colectivo de Trabajo. La suscripción se realizara con el Comité Central Único de dicho Sindicato.

Art. 2.- SUJECCIÓN.- El GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, de acuerdo a lo estipulado en el artículo anterior, reconoce a todos los trabajadores afiliados al Sindicato y a los que posteriormente se afilien, con todos los derechos y garantías establecidas en la Legislación Laboral vigente, los mismos que se encuentran incorporados a este Contrato.

CAPITULO II
DIMENSIONES JURÍDICAS DEL PRESENTE CONTRATO

Art. 3.- AMPARO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, protege y ampara a todos los trabajadores afiliados al Sindicato, que actualmente se encuentran laborando en el GAD Municipal, y a los que posteriormente ingresaren a prestar sus servicios y sean aceptados a su vez como miembros del Sindicato.



Quedan excluidos y por lo tanto no amparados en el Contrato Colectivo los Trabajadores que presten sus servicios en el GAD Municipal de Pedro Moncayo y tengan Contrato a Prueba, Ocasionales o Temporales, y quienes ejerzan funciones de dirección de conformidad al Art. 36 del Código del Trabajo.

Las partes convienen que en el futuro, los Contratos de Trabajo se celebren por un tiempo no mayor de un año, después de este tiempo los trabajadores se acogerán a los beneficios del contrato.

Art. 4.- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.- Si el GAD Municipal otorgare a cualquier trabajador aumento de remuneración o cualquier otro beneficio económico no previsto en este Contrato o superior al mismo, dichos aumentos o beneficios se entenderán incorporados al presente Contrato Colectivo y se hará automáticamente extensivos a todos los trabajadores protegidos por este instrumento jurídico en el mismo monto y cantidad. Se exceptúa de esta disposición el personal amparado en la Ley Orgánica de Servicio público.

Art. 5.- NUMERO DE TRABAJADORES.- Para los efectos contemplados en el Art. 240 del Código del Trabajo, el GAD Municipal declara que el número de trabajadores a su servicio es de 90 a la fecha; y el Sindicato a través del Comité Central Único a su vez declara que el número de afiliados es de 73 a la fecha y los que posteriormente se afilieren.

CAPITULO III **DURACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO**

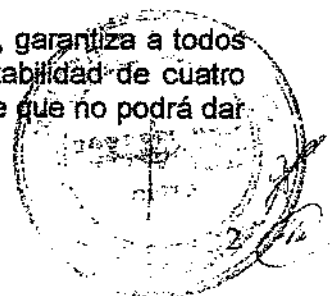
Art. 6.- DURACIÓN.- El presente Contrato Colectivo, es de duración indefinida, rige desde el uno de enero del 2012 y será revisado cada dos años. Para el efecto, dentro de los ciento veinte días anteriores a cada período bianual, el Sindicato presentará al GAD Municipal el Proyecto de revisión del Contrato Colectivo que servirá de base para la negociación, obligándose el Empleador a iniciar las negociaciones en el plazo de 30 días, contados a partir de la fecha de presentación del respectivo Proyecto, a fin de que la revisión del Contrato Colectivo quede aprobada y suscrita hasta el uno de enero del respectivo período bianual. No obstante, las partes convienen que esta Revisión regirá desde el 1 de enero de 2012 y la próxima desde el 1 de enero del 2014 y así sucesivamente, aplicándose el procedimiento establecido en este Artículo para cada período bianual.

Art. 7.- Si por cualquier circunstancia no se suscribiere la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo a la fecha de vencimiento del respectivo período bianual, los aumentos de remuneraciones y demás beneficios que se establecieren para cada revisión, se pagarán con efecto retroactivo desde el uno de enero del 2012, 2014, 2016 y así sucesivamente cada dos años.

No podrá interrumpirse o suspenderse la vigencia y cumplimiento del presente Contrato.

CAPITULO IV **ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES**

Art. 8.- ESTABILIDAD.- El GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, garantiza a todos los trabajadores protegidos por el presente Contrato Colectivo, la estabilidad de cuatro años permanentes en sus respectivos puestos de labor, entendiéndose que no podrá dar



por terminadas las relaciones de trabajo con ninguno de los trabajadores sindicalizados, salvo por las causales determinadas en el Art. 172 del Código del Trabajo.

Art. 9.- En caso de que El GAD Municipal contraviniera lo dispuesto en el artículo anterior y diere por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más trabajadores amparados por este Contrato, estará obligado a pagar al o los trabajadores afectados el 100% del tiempo que corresponde a la estabilidad convenida, sin perjuicio de los derechos e indemnizaciones que establece el Código del trabajo.

Los dirigentes del Sindicato, sean estos principales o suplentes, recibirán además la indemnización prevista en el Art. 187 del Código del Trabajo. No tendrán derecho a las indemnizaciones contempladas en este artículo, cuando El GAD Municipal de por terminadas las relaciones laborales por las causales del Art. 172 del Código del Trabajo.

Las indemnizaciones establecidas en el presente artículo no excederán el monto fijado en el inciso segundo del artículo 1 del Mandato Constituyente No.4 aprobado por la Asamblea Nacional Constituyente el 12 de febrero de 2008.

En caso que el trabajador no estuviere conforme con el monto de su liquidación, queda expresamente convenido que el trabajador podrá cobrar la liquidación efectuada por el GAD Municipal, reservándose el derecho a presentar la Reclamación por la diferencia por vía administrativa o judicial.

Art. 10.- Los valores señalados en el artículo anterior, serán cancelados por el GAD Municipal en un plazo máximo de 30 días contados a partir de la terminación de las relaciones laborales, en caso de incumplimiento, El GAD Municipal estará obligado a reconocer el salario del trabajador por todo el tiempo que dure el atraso del pago.

CAPITULO V **JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO**

Art. 11.- JORNADAS DE TRABAJO.- Las Jornadas y horarios de trabajo serán de ocho horas, diarias y de cuarenta horas a la semana, con el siguiente horario:

- a.) personal de aseo de calles de 07H00 a 15H30,
- b.) el resto del personal de 08H00 a 16H30;

En los horarios establecidos está incluida la media hora de alimentación, cualquier cambio en el horario se hará de común acuerdo entre las partes.

Las horas suplementarias y extraordinarias que los trabajadores, laboren se pagarán con los recargos de Ley, con determinación del número de ellas.

CAPITULO VI **VACACIONES LICENCIAS Y PERMISOS**

Art. 12.- VACACIONES.- Todos los trabajadores después de un año de trabajo, tendrán derecho a 15 días de vacaciones, la liquidación se realizará conforme señala el Art. 69 del Código del Trabajo.

Las vacaciones adicionales recibirán a partir del cuarto año de servicio, percibiendo un día laborable más por año con un máximo de treinta días.



Art. 13.-ASAMBLEAS GENERALES.- El GAD Municipal otorgará permiso una vez al mes, para la realización de la Asamblea General, a partir de las 14H00.

Art. 14.- ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN.-El GAD Municipal concederá permiso hasta el tiempo de 6 meses a los trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo que realizaren estudios de especialización en las actividades que ejecutan en la Institución Municipal. Se establece el tiempo de base de 3 años de servicio en la institución, para tener derecho al permiso de 6 meses con remuneración completa. Al retornar el trabajador cumpliendo el periodo de estudios, está obligado a prestar sus servicios a la Institución por un tiempo mínimo de dos años. Durante el tiempo que duren los estudios, el trabajador deberá justificar con documentos, la asistencia y aprobación del curso. Así mismo, el empleador concederá a los trabajadores que realicen estudios secundarios o universitarios dos horas diarias durante el tiempo que estén cumpliendo el ciclo de estudios, conforme lo dispone el numeral 27 del Art. 42 del Código de Trabajo.

Art. 15.- PERMISOS PARA CAPACITACIÓN.- El GAD Municipal concederá permiso remunerado a los trabajadores para asistir a reuniones, seminarios, conferencias, cursos o visitas de observación que sean de interés para los trabajadores, su organización sindical con un límite de 6 días al año por persona y un máximo de seis personas por evento, debiendo comunicar por escrito al menos con 24 horas de anticipación, debiendo justificar el evento y su asistencia con la convocatoria y la certificación de la asistencia.

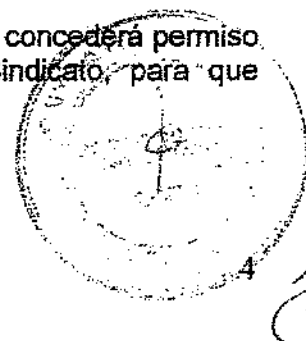
Art. 16.- PERMISO A DIRIGENTES.-El GAD Municipal concederá permiso remunerado a los dirigentes del Sindicato o a sus alternos que se principalicen, para que puedan cumplir las actividades inherentes a los cargos sindicales que desempeñan en el Sindicato o en sus matrices provinciales o nacionales a la que pertenezca, con un límite de hasta 7 dirigentes y 5 días al mes por dirigente, no acumulables, debiendo comunicar por escrito a la máxima autoridad al menos con 24 horas de anticipación.

Art. 17.- PERMISO POR FALLECIMIENTO.-En caso de fallecimiento de cónyuge o conviviente en unión de hecho del trabajador o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el GAD Municipal concederá el permiso remunerado por un tiempo de tres días cuando el hecho se suscite en la provincia de Pichincha, y cinco días cuando el fallecimiento sea fuera de la provincia. Debiendo justificar con la partida de defunción.

Art. 18.- En caso de enfermedad, accidente que le imposibilite al trabajador laborar, el GAD Municipal, le concederá el permiso remunerado por todo el tiempo que dure su incapacidad, obligándose el trabajador a autorizar al servicio social del GAD Municipal el cobro que por concepto de subsidio de enfermedad que debe recibir del IESS.

Art. 19.- En caso de que un trabajador fuere privado de su libertad dispuesto por autoridad competente, el GAD Municipal, le concederá permiso remunerado hasta por 45 días, y un tiempo mayor a este el permiso será sin remuneración hasta que sea sobreseído o llamado a juicio, este permiso será concedido con cargo a vacaciones.

Art. 20.- En caso de fallecimiento de un trabajador, el GAD Municipal concederá permiso remunerado por el tiempo de 4 horas a treinta miembros del Sindicato, para que acompañen en el traslado del fallecido, con cargo a vacaciones.



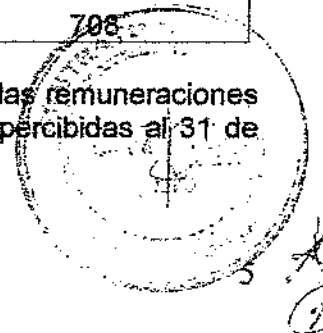
**CAPITULO VII -
SALARIOS Y SUBSIDIOS**

Art. 21.- REMUNERACIONES.-Desde el 1 de enero del 2012 el GAD Municipal incrementará las remuneraciones unificadas de todos y cada uno de los trabajadores, sobre las percibidas al 31 de diciembre del 2011, aplicando los porcentajes o techos máximos de las escalas que fije el Ministerio de Relaciones Laborales, esto es para el presente año conforme al cuadro que a continuación se especifica, determinado en la Resolución 076, expedida el 11 de Mayo del 2012, publicada en el Registro Oficial número 715 del 01 de Junio del mismo año:

CUADROS DE REMUNERACIONES ACUERDO MINISTERIAL 0076

	DENOMINACION DEL PUESTO	REMUNERACION MENSUAL UNIFICADA ACUERDO MINISTERIAL 0076
NIVEL 1	ASEADOR DE COCHES, CAMAL, CALLES, CEMENTERIO, AYUDANTE DE ALBANIL, AYUDANTE DE CUADRILLA, GUARDABOSQUE, AYUDANTE DE CUIDADO Y HORNAMENTACION DE JARDINES, AYUDANTE DE SERVICIOS DE LIMPIEZA, CONSERJE, CONSERJE EXTERNO, LIMPIEZA Y MANTENIMEINTO, AYUDANTE DE EQUIPO CAMINERO, AYUDANTE DE EQUIPO CAMINERO Y/O MAQUINARIA PESADA, AYUDANTE DE MOTONIVELADORA, AYUDANTE DE RETROEXCAVADORA, AYUDANTE DE RODILLO, AYUDANTE DE TRACTOR	531
NIVEL 2	ALBANIL, PLOMERO	548
NIVEL 4	CHOFER DE RECOLECTOR, CHOFER DE VEHICULOS PESADOS	584
NIVEL 5	OPERADOR DE CARGADORA FRONTAL, OPERADOR DE EXCAVADORA, OPERADOR DE MAQUINARIA O EQUIPO PESADO, OPERADOR DE MOTONIVELADORA, OPERADOR DE RETROEXCAVADORA, OPERADOR DE RODILLO, OPERADOR DE TRACTOR DE ORUGAS	

Así mismo, desde el 1 de enero de 2013, el Empleador incrementará las remuneraciones de todos y cada uno de los trabajadores, sobre las remuneraciones percibidas al 31 de



diciembre de 2012, en los porcentajes o techos máximos que fije para ese año el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 22.- SUBSIDIO FAMILIAR.- Los valores que venían percibiendo los trabajadores por este concepto hasta el 31 de diciembre de 2006, fueron incorporados a la Remuneración Mensual Unificada (RMU) desde el uno de enero del 2007. No obstante, por cada una de las cargas familiares del trabajador generadas desde el uno de enero del 2007, el trabajador tendrá derecho a que el GAD Municipal le reconozca y pague el 1% del salario básico unificado del trabajador en general por cada carga familiar a partir del mes de enero del año 2012, de conformidad al acuerdo Ministerial N° 0076. Para el efecto, se consideran cargas familiares del trabajador los hijos menores de 18 años, cónyuge o conviviente, hijos con capacidades especiales de cualquier edad.

Art. 23.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD.- Los valores que venían percibiendo los trabajadores por este concepto hasta el 31 de diciembre del 2006, fueron incorporados a la Remuneración Mensual Unificada (RMU) desde el uno de enero del 2007. No obstante, por cada uno de los años cumplidos por el trabajador desde el mes de enero del 2007 en adelante, el GAD Municipal le reconocerá y pagará el valor equivalente al 0.25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, de conformidad al acuerdo Ministerial N° 0076.

Art. 24.- A partir de enero de 2012, el GAD Municipal proporcionará alimentación a todos y cada uno de los trabajadores, para este efecto pagara la cantidad de USD 2.00 dólares por cada día laborado y a partir de enero del 2013 el valor será de USD 2.25 dólares. Para la alimentación los trabajadores utilizarán la media hora determinada en el Art. 12 del presente contrato.

Art. 25.- TRANSPORTE.- Para el transporte de los trabajadores desde su domicilio hasta las instalaciones del Municipio y viceversa, el Empleador pagará a cada trabajador el valor de USD 0.50 por cada día laborado.

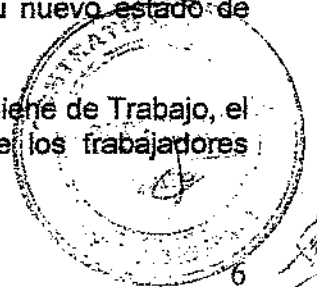
CAPITULO VIII - **INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD**

Art. 26.- Sin perjuicio de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador o sus derechohabientes en casos de muerte o incapacidad permanente del trabajador por parte del IESS, el GAD Municipal reconocerá y pagará los siguientes beneficios:

a) Si la enfermedad o el accidente ocasiona el fallecimiento del trabajador, el GAD Municipal, le entregará en la liquidación a la cónyuge o conviviente o sus hijos el valor que corresponde por renuncia voluntaria, de acuerdo al Art. 40 de este instrumento.

b) Cuando el trabajador quede incapacitado parcialmente, el GAD Municipal se compromete a reubicarle en un puesto de trabajo compatible con su nuevo estado de salud.

Art. 27.- De conformidad con el Reglamento de Seguridad, Salud e Higiene de Trabajo, el GAD Municipal se compromete a entregar a todos y cada uno de los trabajadores



implementos de seguridad necesarios para el trabajo, de acuerdo con el puesto que ocupa. Para tal efecto se integrará una comisión bipartita, con representantes del Sindicato y del GAD Municipal, teniendo 30 días de plazo máximo para que presente el informe respectivo. En caso de no darse cumplimiento a lo arriba mencionado el trabajador no será obligado a laborar. Así también en un plazo de treinta días se conformará el Comité de Seguridad e Higiene Industrial el mismo que funcionará de acuerdo al Reglamento.

Art. 28.- De conformidad con el Art. 430 numeral 1) del Código del Trabajo, el GAD Municipal instalará un botiquín con todos los implementos necesarios de primeros auxilios.

Para atender a los trabajadores contratara un medico por cuatro horas diarias, durante dos días a la semana y una auxiliar de enfermería.

CAPITULO IX VACANTES, ASCENSOS Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

Art. 29.- Las vacantes, ascensos y puestos de nueva creación que se presentaren durante la vigencia del presente Contrato Colectivo serán llenadas en sus respectivas funciones, mediante concurso de meritos y oposición. Las bases del concurso deberán tomar en cuenta capacidad, preparación, experiencia, y rendimiento del trabajador. En el concurso participaran los trabajadores afiliados al sindicato que cumplan con los requisitos exigidos para el cargo; en el evento de que los concursantes empaten en el puntaje se preferirá a los trabajadores que estén prestando sus servicios en la municipalidad.

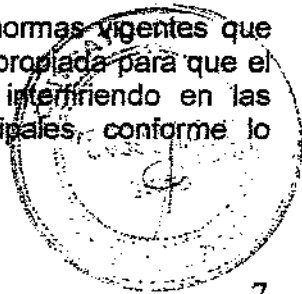
CAPITULO X OBLIGACIONES DE LAS PARTES Y BENEFICIOS MARGINALES

Art. 30.- El Sindicato de Trabajadores, se compromete por todos los medios a su alcance al cumplimiento de las labores por parte de sus miembros, pondrá en consideración de los personeros del GAD Municipal, toda medida que creyere conveniente para el desarrollo de las actividades y por un mejor servicio a la comunidad del cantón.

Así mismo los trabajadores sindicalizados, se obligan a mantener una línea de conducta correcta y disciplinada, acorde con la moral y buenas costumbres y a realizar efectiva y responsablemente sus labores, observando el mayor celo y cuidado en el desarrollo de su trabajo y acatar las disposiciones y reglamentos vigentes, en tanto no se oponga al presente Contrato Colectivo y Código del Trabajo.

Art. 31.- Los trabajadores que presten sus servicios al GAD Municipal por 25 años o mas de servicio, tendrán derecho a percibir la jubilación patronal conforme lo dispone el articulo 216 del Código del Trabajo; pero en ningún caso la pensión jubilar a cargo del Empleador será inferior a 80 dolares mensuales.

Art. 32.- El GAD Municipal, se compromete a respetar todas las normas vigentes que tengan que ver con el Código del Trabajo y prestará colaboración apropiada para que el Sindicato pueda desarrollar libremente su actividad sindical, no interfiriendo en las actividades ni en la libertad sindical de los trabajadores municipales, conforme lo



7

determina el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, ratificado por el Estado Ecuatoriano.

Art. 33.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25 de este Contrato, el GAD Municipal facilitará el transporte de ida y retorno para que el personal pueda cumplir con las tareas diarias a los distintos sitios de trabajo.

Art. 34.- El GAD Municipal, dentro de los tres primeros meses de cada año, entregará a cada trabajador ropa de trabajo de buena calidad consistente en: una chompa, dos pantalones jeans, un par de zapatos de trabajo, dos camisetas con cuello. Además de la ropa de trabajo descrita para la presentación en actividades cívicas programadas por la Municipalidad o por el Sindicato, el Empleador entregará un terno completo de parada, una camisa y un par de zapatos de calle. La selección de la ropa de trabajo y del terno de parada, la camisa y los zapatos se realizará de común acuerdo entre las partes.

Art. 35.- Con el fin de incentivar el paseo anual de los trabajadores, el GAD Municipal, concederá tres días (3), dos buses y el permiso correspondiente de un día laborable para todos los miembros del Sindicato.

Art. 36.- El GAD Municipal reconoce como días de descanso obligatorio los determinados en el Art. 65 del Código del Trabajo.

Art. 37.- En aplicación de lo dispuesto en el Art.42 numeral 6 del Código del Trabajo. El GAD Municipal, asignará un local para el servicio del Comisariato de los trabajadores, mismo que continuara administrado y financiado por el Sindicato.

Art. 38.- El GAD Municipal entregará el 50% de las multas que impusiera a los trabajadores, esta entrega se hará al Secretario de Finanzas del Sindicato, cada mes adjuntando detalle de las mismas.

Las sanciones serán impuestas por la autoridad nominadora y la Unidad de Talento Humanos, previo conocimiento de causa en forma directa, estas sanciones serán: verbal, escrita y/o multa.

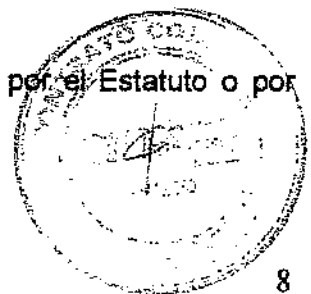
Art. 39.- El GAD Municipal se compromete a efectuar los descuentos respectivos de las remuneraciones de los trabajadores en forma mensual por los siguientes conceptos:

a.- Cuotas ordinarias del 1% a todos los trabajadores sean o no sindicalizados, inclusive los trabajadores con contratos ocasionales o temporales, según el Art. 447 numeral 7 del Código del Trabajo.

b.- Cuotas del 0.5% a todos los trabajadores sean o no sindicalizados como a los trabajadores con contrato temporales, según Decreto Ley Número 180, publicado en el Registro Oficial 804 del 9 de agosto de 1984, descuento que será depositado en la cuenta bancaria de CEOSL.

c.- Por prestamos realizados por el Sindicato a sus miembros.

d.- Cualquier otro descuento de carácter extraordinario señalado por el Estatuto o por resolución de la Asamblea General.



e.- La liquidación mensual de los haberes que tiene derecho el trabajador, será entregado detallando los respectivos descuentos.

f.- Una copia de los roles de pago, será entregada mensualmente al Sindicato.

Art. 40.- El trabajador que presente la renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación, tendrá derecho a que el GAD Municipal le pague el valor equivalente a tres remuneraciones mensuales por cada año de servicio, desde la fecha de su ingreso, en base a la última remuneración percibida por el trabajador a la fecha de su renuncia. Este valor será pagado por el GAD Municipal en el plazo de 30 días, contados desde la fecha de presentación de la renuncia por parte del trabajador.

DISPOSICIONES GENERALES FINALES

Art. 41.- El GAD Municipal concederá anticipos a partir del 1 al 10 de cada mes, a los trabajadores cuando estos lo soliciten, de acuerdo al reglamento existente en el GAD Municipal.

Art. 42.- Los beneficios y garantías establecidas anteriormente por convenios, la Ley o la costumbre seguirá vigente aunque no estén incorporados al presente Contrato Colectivo.

Art. 43.- El GAD Municipal se compromete a dotar a todos los trabajadores las herramientas e implementos necesarios para que puedan cumplir con sus obligaciones laborales. Se entregará con inventario y bajo su estricta responsabilidad.

Art. 44.- El GAD Municipal se compromete a realizar cada año trabajos de mejoramiento de la sede social, según la disponibilidad económica de la Institución.

Art. 45.- El GAD Municipal instalará un botiquín de primeros auxilios en el campamento Municipal.

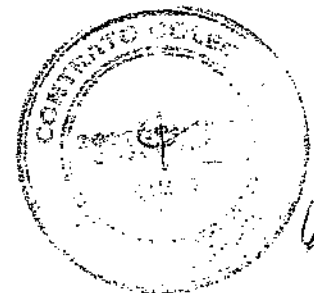
Art. 46.- El GAD Municipal se compromete a entregar cien folletos del contrato colectivo con el estatuto incorporado luego de treinta días de la firma del presente contrato.

Art. 47.- Por años de servicio el GAD Municipal le reconocerá y pagará lo siguiente:

Diez años de servicio	Dos remuneraciones.
Quince años de servicio	Tres remuneraciones.
Veinte años de servicio	Cuatro remuneraciones.
Veinticinco años de servicio	Cinco remuneraciones.
Treinta años de servicio	Seis remuneraciones.

Art. 48.- COMITÉ OBRERO-PATRONAL.- Para los efectos legales consiguientes queda establecido el Comité Obrero-Patronal, el mismo que estará integrado por dos representantes del GAD Municipal y dos representantes del Sindicato, con sus respectivos suplentes. Los suplentes asistirán a las reuniones siempre y cuando no asistan los principales, los mismos que tendrán voz y voto.

Art. 49.- PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ OBRERO-PATRONAL:



a) Sesionará ordinariamente cada treinta días y extraordinariamente cuando lo convoque cualquiera de las partes, con anticipación de 48 horas y por escrito. En la convocatoria irá incluido los puntos a tratarse;

b) En los asuntos que conozca el Comité Obrero-Patronal, tomarán a su cargo la solución del caso. De todas sus reuniones el Comité levantará una acta debidamente suscrita por sus miembros;

c) El Comité Obrero-Patronal sesionará con la asistencia de todos sus miembros principales y sus respectivos suplentes en ausencia de los principales, si este Organismo no funcionara por inasistencia de sus integrantes a tres sesiones consecutivas, las partes contratantes tomarán a su cargo la solución del caso;

d) De entre los integrantes principales de este organismo se nombrará un Presidente y un Secretario, quienes durarán en sus funciones seis meses y serán elegidos en forma rotativa. Si el Presidente es de los trabajadores el Secretario será representante del empleador y viceversa;

e) Las resoluciones del Comité Obrero-Patronal se aprobarán por mayoría de votos, en caso de empate el asunto quedará pospuesto para la siguiente reunión, la misma que se realizará en un plazo de 48 horas, de subsistir el empate el voto dirimente tendrá el Presidente;

f) El Comité Obrero-Patronal, estará obligado a conocer los asuntos o problemas que afectaren a las buenas relaciones obrero-patronales.

Art. 50.- CASOS DE VISTO BUENO.- En los casos de Visto Bueno, el Sindicato y el GAD Municipal pedirán la intervención del Comité Obrero-Patronal, el mismo que se reunirá dentro de 48 horas después de la notificación. El informe del Comité Obrero-Patronal se presentará en el plazo máximo de cuatro días contados a partir de la fecha de la sesión en la que se avocó conocimiento.

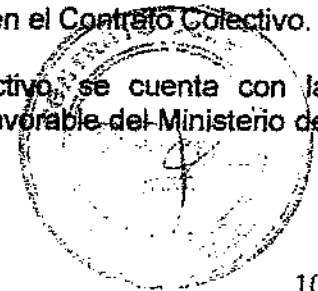
Con el informe el GAD Municipal y el Sindicato tomarán a su cargo la solución del caso, de no lograrlo las partes quedarán en libertad de ejercer los derechos que la Ley les confiere. De la reunión se levantará un acta debidamente suscrita por los concurrentes.

Art. 51.- El GAD Municipal podrá intervenir judicial y extrajudicialmente en defensa del trabajador que en cumplimiento de sus funciones y en vehículos en misión oficial, incurriere en infracción o accidente de tránsito, cubriendo las costas judiciales que demande los procesos hasta la solución definitiva del problema suscitado, excepto casos en que el trabajador al momento de producirse la infracción o el accidente se encontrare en estado etílico o de intoxicación, o por negligencia, imprudencia, impericia o por inobservancia de las Leyes y más disposiciones de tránsito o de ordenes legítimas de las Autoridades o agentes a cargo de su control y vigilancia, serán de su cuenta los daños ocasionados y únicamente si se comprobare la inocencia del trabajador mediante sentencia absolutoria ejecutoriada los gastos de reparación correrán a cargo de la Municipalidad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las personas que pasen de ser servidores a obreros, en aplicación de lo dispuesto en el numeral 1.1.1.4 del Decreto 225, expedido el 18 de enero de 2010 tendrán derecho a todos los beneficios y garantías establecidas en el Contrato Colectivo.

SEGUNDA.- Para la suscripción del presente contrato colectivo, se cuenta con la autorización del GAD Municipal de Pedro Moncayo y dictamen favorable del Ministerio de Finanzas.



Para constancia las partes se ratifican en todos y cada uno de los artículos del presente Contrato Colectivo, firmando en unidad de acto con el señor Director Regional del Trabajo y Secretario que CERTIFICA.


Abg. María Belén Noboa Tapia
DIRECTORA REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO


Virgilio Andrango Fernández
ALCALDE DEL GADM DE PEDRO MONCAYO


Dr. Rafael Villamar
PROCURADOR SÍNDICO




Abraham Flores
SECRETARIO GENERAL


Ernesto Flores
SECRETARIO DE ACTAS


Patricio Vaca
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN


Jorge Cumbal
SECRETARIO DE DEFENSA JURÍDICA


José Luis Flores
SECRETARIO DE FINANZAS (S)

