

DÉCIMO NOVENO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES

la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los veinte y cinco días del mes de: noviembre 2011 ? comparecen ante el Director Regional del Trabajo y Mediación Laboral de Quito Subrogado. Dr. Ramiro Lavara Liciic, y Dra. Mari» Clona Morales, Secretaria Región»] del Trabajo y Mediación Laboral de Quito: El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, representado por el señor doctor Aujpisto Haltera Guir.deras, en su calidad de Alcalde Metropolitano; y, por otra parte el Sindicato Lineo de Trabajadores del Distrito Metropolitano de Quito, representado por su Directiva cu;,os nombres y dignidades constan al final de este Documento, y en forma libre y voluntaria convienen en celebrar el presente DÉCIMO NOVENO CONTRATO COLECTIVO, bajo el siguiente tenor:

CAPITULO I
ASPECTOS GENERALES Y APLICACIÓN DEL CONTRATO

Artículo L- Definiciones: Para la fácil y correcta aplicación e interpretación de las disposiciones contenidas en este contrato, se establecen las siguientes definiciones:

- a) El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.- Se refiere e identifica al Empleador en concordancia con el artículo 1U de la Codificación del Código del Trabajo;
- b) Representantes del Empleador.- Se refiere e identifica como Representante Legal al señor Alcalde Metropolitano; y, con todo lo que fuere aplicable a aquellos funcionarios a los que se refiere el artículo 36 de la Codificación del Código del Trabajo;
- c) Sindicato Único.- Se refiere e identifica al Sindicato Único de Trabajadores del Distrito Metropolitano de Quito;
- d) Partes.- Se refiere e identifica al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y al Sindicato Único de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano, de Quito;
- e) Dirigente Sindical.- Todo trabajador socio del Sindicato Único que desempeñe cargo directivo en el Comité Ejecutivo del Sindicato Único;
- f) Organizaciones Sindicales dentro del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.- Entiéndase como tales a las Organizaciones de rama existentes dentro del Distrito Metropolitano de Quito legalmente constituidas;
- g) Puesto de Trabajo.- Se refiere al conjunto de deberes, derechos y responsabilidades que atribuye a la ocupación que habitualmente desempeña un trabajador, asignados por el Alcalde o autoridad competente;
- h) Centro de Trabajo.- Se refiere e identifica al lugar donde habitualmente labora el trabajador;
- i) Documento.- Se refiere e identifica al Contrato Colectivo de Trabajo;
- 1) Trabajador.- Identifica a las personas socias o no del Sindicato Único de Trabajadores, que trabajan en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, amparadas en la Codificación del Código del Trabajo y este documento;
- k) Mano de Obra Calificada.- Se considera como de obra calificada a los siguientes trabajadores: Operadores y Mecánicos de Equipo Caminero, Trabajadores Gráficos, Cadeneros (previa la certificación de haber aprobado el correspondiente curso de capacitación para cadeneros dictado por el I CAM), Auxiliares de Farmacia, Odontología y de Laboratorio. Auxiliares de Tecnólogos y de Farmacia. Mecánicos: Industrial, Automotriz, Diesel y Gasolina, Vulcanizadores. Electricistas, Pintores, Soldadores, Kpdt^jtw.WfcQt-1
i) Peluqueros, Supervisores. Costureras. Plomeros, Guardias y Filatofilia, Cuidadoras de Casas Bardales. Cuidadoras; Albañiles, y Auxiliares?
i) título en la especialidad que laboran.
trabajadores, para ser considerados "mano de obra calificada", presenta)
<iii>referida por los Ministerios de Trabajo, Educación, Salud, por la I UivcrsidatM^r^alunos
establecimientos de K duración Superior;
- l) Escalafón.- Nómima de: los trabajadores de la Institución, identificada por su jurada de antigüedad, educación, eficiencia, fniciaiva, capacitación recibida \ todo aquello que constituya méritos relacionados con las actividades que desempeñan;
- II) Comité Mixto de Justicia y Disciplina.- ICs el organismo obrero-empleador que se ceñirá por las funciones y atribuciones constantes en la Orificación del Código del Trabajo, Contrato Colectivo y su Reglamento legalmente aprobado;
- tn) Remuneración.- Se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies» inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplcmrnarios, a destajo,



\ r^Noo ¿TA

comisiones, participación en dividendos, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones y decimosexto sueldos, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los beneficios de orden social;

n) Derecho de Antigüedad.- Se considera como parte de la remuneración unificada, conforme a las disposiciones legales vigentes; ñ) Jornada Diurna.- Se refiere a las horas de trabajo comprendidas entre las siete y las dieciocho horas;

o) Jornada Nocturna.- Se refiere a las horas de trabajo comprendidas entre las dieciocho horas y las siete horas del día siguiente, con recargos de 1/cv; p) Horas Suplementarias.- Se refiere a las horas que se laboren adicionalmente a las horas de jornada normal, sin que estas puedan ser obligatorias antes de las 06H00\ 'as que serán remuneradas de conformidad con la ley; i) Horas Extraordinarias.- Se refiere a las horas de trabajo que se laboren en los días de descanso forzoso, determinado por la ley o por acuerdo entre el Sindicato Único y el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito-t) Masa Salarial.- La constituyen: la remuneración unificada, compensaciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Se consideran también incluidos los aportes patronales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, las contribuciones, ayudas, servicios y cualquier otro pago erogación o beneficio que signifique un egreso económico, independiente de su denominación; sj Movilizaciones.- Son los gastos de transporte por la movilización de los trabajadores que no deberán ser superiores a las tarifas normales de transportación a la fecha de la movilización; r) Subsistencia.- Es el estipendio o valor destinado a sufragar los gastos de alojamiento y alimentación de los trabajadores que tengan que desplazarse fuera de su lugar de trabajo habitual hacia por una jornada diaria de labor y el viaje de ida y regreso se efectúe en el mismo día;

Viáticos.- Es el estipendio monetario o valor diario que reciben los trabajadores destinado a sufragar los gastos de alojamiento y alimentación que se ocasionen durante una comisión de viajes cuando por razones de trabajo deban pernoctar fuera de su domicilio habitual; ñas Geográficas: Zona A. Capitales de Provincias, Manta, Baños de Caráquez, Salinas, y Santo Domingo de los Colorados. Añan 15 OTRAS ciudades.

CAPITULO II VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO



Artículo 2.- Ámbito de Aplicación y Amparo del Contrato Colectivo.- El presente Contrato Colectivo ampara y protege a los trabajadores, que prestan sus servicios en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, sea que labore por nombramiento o a jornada, de conformidad con el artículo 159 de la Codificación del Código del Trabajo» exceptuando a los servidores del Municipio regulados por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las

Escalafones del Sector Público y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

En tal virtud, las condiciones individuales laborales, de los trabajadores contempladas por el Contrato Colectivo, se sujetarán a las establecidas en éste, de conformidad con lo señalado en el artículo 2-M de la Codificación del Código del Trabajo.

Siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números: 2, 4, 5 y su Reglamento de Aplicación contenido en el Decreto Ejecutivo T(1), de 20 de abril de 2019.

Para el caso de duda sobre el alcance de las condiciones establecidas en este Contrato Colectivo, se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador.

Artículo 3.- Número de Trabajadores.- Para los efectos previstos en el artículo 2-10 de la Codificación del Código del Trabajo, el Empleador declara que a esta fecha es de 1.159 y por su parte el Sindicato Único declara que a esta misma fecha el número de socios es de 1.059.

Artículo 4.- Hoja de Vida.- El Empleador por medio de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos llevará en forma obligatoria una hoja de vida única y personal de todos los trabajadores en general, que deberá contener entre otros datos los que se refieran a: asistencia, conducta, capacitación, evaluación del desempeño, preparación, títulos, tiempo de servicio, cargas familiares, horario de trabajo, ambiente de trabajo, así como el número de cónyuge y de su calzado.

Además, el trabajador amparado con el presente Contrato Colectivo, presentará a la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, dentro de los treinta días después de suscitado el nacimiento, muerte, divorcio o matrimonio. los documentos correspondientes y en el mes siguiente a la presentación, cobrará los beneficios constantes en este documento.

Artículo 5.- Vigencia del Contrato Colectivo y Procedimiento para su Revisión.- Las partes convienen que el plazo de vigencia del presente Contrato es de tres años que se contarán desde el 1 de enero del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2009. Sin perjuicio de ello, también señalan que los beneficios económicos de este documento, serán objeto de revisión al finalizar el primer año de su vigencia, debiendo los trabajadores presentar sus aspiraciones, exclusivamente sobre los valores económicos constantes en él, durante la primera quincena del mes de septiembre del 2008; el proceso de negociación, se iniciará a partir de: los 15 días subsiguientes al de la notificación, en todo caso, los beneficios que se convengan regirán desde el 1 de enero del 2009 tomándose en cuenta los beneficios que a la fecha de suscripción de este contrato han sido reconocidos.

En la primera quincena del mes de agosto del 2009, los trabajadores presentarán su proyecto de revisión total o parcial del documento, debiendo iniciarse las negociaciones a partir de los 15 días subsiguientes a la de la notificación. Si no se hubiere concluido la negociación o no se hubiere suscrito la revisión, continuará rigiendo en todas sus partes el presente documento, aplicándose retroactivamente las nuevas estipulaciones desde el 1 de enero del año 2009.

Para efectos de la aplicación de este artículo, las partes podrán acogerse al trámite previsto en la Codificación del Código del Trabajo.

Artículo 6.- Publicación del Contrato.- El Empleador publicará el presente documento una vez que haya sido suscrito y legalizado, y será entregado al Sindicato Único, en el plazo de sesenta días hábiles siguientes a la fecha de suscripción, en un número suficiente de ejemplares para su distribución.

Artículo 7.- Derechos Adquiridos.- El Empleador reconocerá los derechos adquiridos de sus trabajadores, amparados en el presente Contrato Colectivo, quienes continuarán gozando sin restricción alguna de los beneficios económicos, laborales, sociales y sindicales, aunque expresamente no consten en este contrato.

Todo incremento y reconocimiento que el Municipio haga o hiciera a varios de sus trabajadores amparados por el Código del Trabajo, quedan incorporados a este documento como cláusulas de obligatorio cumplimiento, sin perjuicio de que sean mejoradas.

Por lo mismo, acepta que de considerar los trabajadores necesario se incluirán estas conquistas en su totalidad o en parte en el próximo contrato colectivo, o en cualquiera de sus revisiones, o podrán ser mejoradas de común acuerdo entre las partes, pero nunca desmejoradas o suprimidas.

Siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números: 2, 4, 8 y su Reglamento de Aplicación contenido en el Decreto Ejecutivo 1121, de 3 de junio del 2008, y. Decreto Ejecutivo 1701, de 30 de abril de 2009.

CAPITULO DE ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 8.- Estabilidad.- El Empleador garantizará a todos sus trabajadores la estabilidad en sus cargos por ocho años, por lo tanto, no podrá despedir o terminar las relaciones laborales sino por las causales del Art. 172 de la Codificación del Código del Trabajo, con aplicación a las estipulaciones de este documento,

En caso de traspaso por cualquier vía legal de parte o de todas sus actividades a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas» nacionales o extranjeras, del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, éste, garantizará por escrito, que el nuevo empleador, asuma todos los derechos laborales y sociales constante» en el contrato colectivo y/o en cualquier otro instrumento que a ese tiempo estuvieren vigentes. En caso de no hacerlo o de que el nuevo Empleador no quiera asumir esta obligación laboral o no quiera recibir a los trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, éste indemnizará a sus trabajadores de acuerdo con el Contrato Colectivo y la Codificación del Código del Trabajo por despido intempestivo o, en su defecto, el Empleador los reintegrará como sus trabajadores.

Si a pesar de lo com unido, ul Empleador despidiere o suprimiere de su prcsupucio el cargo o la partida correspondiente a uno o más de sus trabajadores, a más de las bonificaciones, indemnizaciones y derechos señalados en la Codificación del Código del Trabajo y la Le?, pagará al trabajador el equivalente al valor de ocho anos de la remuneración que esté percibiendo el trabajador al momento del despido Los montos de indemnización: pot despido intempestivo no superarán los montos señalados en el artículo uno del Mandato Constituyente N°4.

Los dilátenles sindicales recibirán un año adicional de indemnización de su remuneración luer.sLial. según 3o establecido en el Alt. IH? de la Codificación del i-ódigo del 1 raba | o,

Si a pesar de lo estipulado en este artículo un funcionario o autoridad procediere a despedir a uno o más de sus trabajadores, por cualquier mecanismo que se oponga a lo paelado en este documento, solo el Municipio, será pecuniariamente responsable.

* "iilo 9.- Seguridad y Permanencia.- El Empleador, garantizará plenamente la estabilidad ele I çll^ \ 'iilíKU>ri:s protegidos por esle Contrato Colectivo, delurmina que, si alguna de sus direcciones. &ib©;p:.cioitcs, departamentos, ci culera se transformare en Empresa Municipal, automática metí re Ps fSJipuatorcs pasarán a formar paite y a integrar la nueva entidad o Empresa Municipal, en la que

4

se respetara la antigüedad por los я nos de servicio on el Municipio del Discuto Metropolitano de tjuito, así como todos v cada uno de los derechos adquiridos v los beneficios obtenidos a través de esle (/nitrate (.olcctlvo.

Artículo 10.- Pago de Iiidentii/aeióm- Para el pago de. i tule mili/aciones de las tjne habla el arrieno .interior. dentro de los quince días siguientes a la conclusión de las relaciones laborales, el Kmplcador liará la liquidación de los haberes del trabajador, elaborará coplas para el .Sindicalo Único v e*1 interesado.

Г.1 valor de la liquidación será cancelado dentro tle los irciiua días siguientes de efectuado el despido.

Г-II caso de que el Empleador, no realizare el pago señalado en el inciso anterior, a partir del plazo convenido» los trabajadores procederán a denunciar la infracción a las respectivas autoridades de trabajo.

Si el trabajador ilo estuviere coniorhic con la liquidación, podrá retirar su valor manrcnie.rulo el derecho a reclamar la diferencia por la vía administrativa o judicial.

Artículo II.- Cambio de labor y sitio de trabajo.-

a) Cambio de Labor.- Ningún, trabajador podrá ser cambiado de labor, salvo que se obtenga su consentimiento por escrito, para el efecto se considerará preferen le menea el domicilio del trabajador.

b) Cambio de Sitio de Trabajo.- Sí por necesidad del servicio o por requerimiento del Irabajador se solicitare e*1 cambio de sílio de Irabajo, se procederá previo análisis de* la Dirección Metrópezli ra na de Recursos Humanos, debiéndose considerar preferemeinenLe el domicilio del trabajador y el horario en c |iie venía laborando.

Articulo 12.- El Comité Mixto de Justicia y Disciplina.- Estará integrado por tres representantes de la parte empleador;! v tres representantes del Sindicalo Único, con sus respectivos snplcnns; durarán un año en sus I unciones, debiendo principa libarse los suplentes al a fio siguiente. Lisios represe uta Ufes podrán ser removidos en cualquier tiempo.

La Presidencia v la Secretaria serán rotativas cada tres meses: así. cuando la presida el representante del Empleador, la Secretaría la desenseñara el representante del Sindicato único v viceversa.

El Presidente de turno, convocará a los representantes del organismo, pudiendo sesionar por lo menos con la mitad más uno de sus miembros, tratándose de la primera convocatoria v, en la segunda, sesionará con la asistencia de la mitad de sus miembros. Entre la primera v segunda convocatoria deberá mediar 48 lloras de diterencia.

El Comité sesionará en forma obligatoria por lo menos una ve/ eatla quince días y cuando sea convocado por el Presidente de turno; a falta de éste, podrán convocar lies vocales del mismo.



El Empleador seguirá proporcionando personal de Secretaría al Comité, que estará a ordenes del Presidente y Secretario de turno.

Artículo 13.- Obligaciones y Derechos del Comité.- Se establece las siguientes obligaciones y derechos del Comité:

a) En los casos en que se analice la separación del trabajador o de un socio del Sindicato único, o el supuesto conculcamiento de una o más causales de las determinadas en el artículo 172 de la Codificación del Código del Trabajo, el Comité examinará previamente la falta de que se

lo acusa y las pruebas que el trabajador presente en su descargo, dentro del término de cuatro días laborables, contados a partir del día en que avocó conocimiento de la causa, para lo cual debe estar notificado el trabajador. En caso de ser necesario, el Comité resolverá la ampliación de este plazo, hasta cuarenta y ocho horas más.

Las decisiones del Comité se adoptarán por simple mayoría de votos de los miembros concurrentes a la sesión, quienes no podrán abstenerse de votar o retirarse, una vez que el Presidente disponga la votación.

En caso de empate en la votación, esta se volverá a efectuar en la siguiente sesión, la que se realizará no antes de 24 horas de aquella en que produjo el empate. De continuar el empate lo dirimirá el Alcalde o su delegado, quien resolverá en mérito al expediente formado en el Comité. Se aclara que no habrá lugar a sanción alguna, sin resolución del Comité, sobre la causa sometida a su competencia en base a lo que consta en autos;

- b) El Comité tendrá acceso a las fichas personales de los trabajadores cuestionados y estará autorizado para tratar con los superiores sobre los diversos problemas laborales. Los vocales guardarán absoluta reserva sobre los asuntos que lleguen a su conocimiento, esta reserva no les exime a los delegados de los trabajadores a rendir cuenta de su actuación, ante el Sindicato Único y a la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos con respecto al Alcalde;
- c) Conocerá, discutirá y resolverá sobre todo pedido de visto bueno que se presente, el mismo que se tramitará a través de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos; y,
- d) Si el Comité emitiere informe desfavorable a los pedidos de visto bueno formulados por el empleador, éste no podrá tramitar estas solicitudes ante el Inspector del Trabajo.

Artículo 14.- Permisos a los Miembros del Comité Mixto.- Las reuniones del Comité serán en horas laborables y el Empleador, dará todas las facilidades y permisos, pagará los jornales y sueldos a los Vocales del Comité, cuando éstos laboren en el mismo.

La sola convocatoria legalmente formalizada y presentada ante el Director o Jefe al que pertenece cada uno de los miembros del Comité, será documento válido para la autorización y respectivo permiso.

Artículo 15.- Reglamento del Comité.- Para su cabal funcionamiento, las partes, de común acuerdo emitirán un reglamento funcional, en 60 días contados a partir de la presente fecha, que regulará las actuaciones del Comité Mixto de Disciplina.

CAPITULO IV GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 16.- Reconocimiento de la Organización Laboral por parte del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.- El Empleador reconoce como la única Organización Laboral representativa de los trabajadores Municipales del Distrito Metropolitano de Quito, a la constante en Artículo 1, literal c) de este documento: y, se obliga a tratar únicamente con ella los asuntos relacionados con su aplicación, interpretación y revisión. Las otras Organizaciones Sindicales que se constituyan sin tener la representación legal de los trabajadores frente al Empleador, serán de estricto carácter social.

Artículo 17.- Audiencia Preferente.- El Alcalde y más representantes del Empleador, concederán a solicitud de los Dirigentes del Sindicato Único, para tratar los diferentes problemas que surjan con sus representados.

Artículo 18.- Valor Recaudado por Multas.- El Empleador entregará al Sindicato Único, el 50%



del valor recaudado por multas, conforme establece el artículo 42, numeral 2.º de la Codificación del Código del Trabajo,

Artículo 19.- Local Sindical.- El Empleador se compromete a entregar en Comodato o préstamo de uso, previa autorización del Concejo Metropolitano por el lapso de cincuenta años, al Sindicato Único el inmueble situado en la calle Lunín No. _____ de esta ciudad de Quito, (parte occidental ex comedor municipal), el mismo que será destinado para el funcionamiento de las organizaciones sociales existentes y suscriptoras del Décimo Tercer Contrato Colectivo de Trabajo.

Igualmente arrendará a favor del Sindicato Único el segundo piso del inmueble ubicado en la calle Venezuela N2-51 entre Sucre y Bolívar.

El Municipio pagará los servicios básicos de agua y luz; el Sindicato Único asumirá el pago del servicio telefónico.

Desde cuando el Sindicato Único cuente con su local propio el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, se compromete a seguir proporcionando un local funcional.

Artículo 20.- Licencias Sindicales.- La parte empleadora concederá a los dirigentes principales o a los representantes que se principalicen permisos sindicales remunerados de hasta diez días al mes, los cuales no son acumulables.

Artículo 21.- Descuentos.- El Empleador dará prioridad a los descuentos por comisariato, multas y más valores que el Sindicato Único y las organizaciones sociales jurídicamente reconocidas requieran; los valores recaudados se entregarán a los Representantes Legales respectivos, dentro de quince días después de haberse pagado las quincenas.

Artículo 22.- Mutuo Respeto a los Cuerpos de Ley.- El Empleador se obliga a respetar en todas sus partes el Estatuto y Reglamento del Sindicato Único» suscriptor del presente documento: éste respetará la Ley Orgánica de Régimen Municipal, Ley Orgánica de Régimen para el Distrito Metropolitano de Quito, leyes especiales y laborales, ordenanzas y demás disposiciones legales que regulen las relaciones obrero empleador y que no se opongan al presente documento. Siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números 2, 4, 8 y su Reglamento de aplicación.

CAPITULO V GARANTÍAS LABORALES

Artículo 23.- Asistencia Legal.- Para el caso de que los trabajadores-conductores del Municipio Metropolitano de Quito, tengan accidentes de tránsito en cumplimiento específico de sus labores, el Empleador se obliga a pagar la totalidad de los gastos que ocasione el accidente y las fianzas, conjuntamente con la asistencia legal a través de un abogado especializado en la materia y hasta que termine el juicio o proceso, siempre y cuando los accidentes no sean ocasionados en violación de las normas del conductor.

Artículo 24.- Protección del Periodo Pre y Post-natal.- Se prohíbe expresamente laborar y firmar a las Trabajadoras desde la vigésima octava semana de gestación y a su vez, el empleador exigirla trabajar en el período indicado.

Por ningún motivo la trabajadora podrá acumular el período de descanso Prenatal con el Post natal, salvo en los casos de parto prematuro o de embarazo de alto riesgo. En lo no especificado en este artículo, se aplicarán a las disposiciones de la Codificación del Código del Trabajo y normas legales vinculadas con este artículo.

Artículo 25.- Pago de la Diferencia por Enfermedad.- En caso de enfermedad de los trabajadores, que diere lugar legalmente al descanso obligatorio o la hospitalización, el Empleador se obliga a pagar la diferencia que haya entre el salario que debiera pagar el U-SS, de acuerdo a la tabla aprobada y el que realmente estuviere percibiendo en el Municipio, por el tiempo de doce meses hasta la reincorporación plena del trabajador a sus labores, o hasta que empiece a ser efectiva su jubilación forzosa por causa de enfermedad.



Artículo 26.- Servicio Social.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42, numeral 24 de la Codificación Código del Trabajo. El Empleador garantizará facilitando la protección social a favor de los trabajadores, para lo cual dotará los recursos económicos, materiales y logísticos que se precisen.

Artículo 27.- Ascensos, Vacantes o Creaciones.- Las partes se obligan a que en el caso de producirse la oportunidad de un ascenso o vacante a una plaza de trabajo, que requiera mano de obra calificada, el Sindicato Único recomiende los candidatos, quienes se sujetarán a un concurso interno de merecimientos, el cual será de responsabilidad de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a participar en el concurso y será seleccionado el que reúna el mayor puntaje.

Artículo 28.- Prevención de Riesgo de Trabajo.- El Empleador adoptará las medidas preventivas necesarias, a fin de disminuir, controlar o eliminar los riesgos de trabajo. Para cumplir identificará la existencia de los riesgos a través de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, del Comité Central Subempresarial de Seguridad e Higiene del Trabajo; quienes establecerán las medidas correctivas de los riesgos.

El Sindicato Único de Trabajadores designará un delegado para el Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo, que será renovado cada ejercicio económico.

El Empleador controlará el normal cumplimiento de las normas legales establecidas en las leyes y reglamentos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. Decreto Ejecutivo 2393 y Reglamento Interno de Seguridad y Salud ocupacional.

El trabajador se realizará los controles y reconocimientos médicos periódicos que la Inspección organice y disponga.

Los trabajadores están obligados a participar en planes de emergencia y contingencia que organice la USSO en todos los eventos de capacitación en materia de Seguridad y Salud.

El Empleador entregará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada y equipos de protección personal y colectiva necesarios a fin de precautelar su seguridad y salud, de acuerdo con las funciones que desempeña, para lo que existirá el informe de la Unidad de Seguridad y Salud.



Las multas que se generen por incumplimiento del reglamento interno de seguridad y salud ocupacional serán canalizadas al Comité Central de Seguridad y Salud para que se tomen las medidas correctivas que contribuyan a evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.

Artículo 29.- Transporte para el Personal.- El Empleador se obliga a proporcionar a sus trabajadores el transporte de ida y retorno y/o desde el lugar de trabajo hasta el lugar más cercano posible al domicilio del trabajador y en todos los turnos de labor; para lo cual el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y el Sindicato Único, elaborarán el cuadro de recorrido de los vehículos destinados para este efecto.

El Empleador, se obliga a mantener e incrementar este servicio en forma permanente. Para las personas que no hacen uso del transporte municipal se les reconocerá la compensación de transporte conforme las disposiciones legales pertinentes, en la cantidad de \$ 0,50 LSD (cincuenta centavos de dólar) a cada trabajador y por cada día laborado, hasta un máximo de ochocientos diez trabajadores, que a la fecha no utilizan este servicio.

De identificar la Administración que uno o más trabajadores son beneficiarios tanto de la compensación económica y a la vez utilizan el transporte para empleados y trabajadores, de ida y/o vuelta al trabajo, se les descontará automáticamente los valores recibidos indebidamente, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

A los trabajadores de las Ciudades de Salud, centro, norte y sur, se les garantizará un medio de transporte, a fin de salvaguardar su integridad física. Y en jornada nocturna rotativa, el transporte de los respectivos crujiros se lo realizará de puerta a puerta.

Artículo 30.- Dotación de Servicio Telefónico.- Para atender las necesidades de las oficinas, talleres y demás lugares donde prestan sus servicios los trabajadores, el Empleador, se compromete a mejorar el servicio telefónico y a gestionar junto ANDIXA EL, la instalación de líneas telefónicas suficientes, incluido el Sindicato Único.

Artículo 31.- Seguridades y Servicios.- Para salvaguardar la integridad de los trabajadores municipales y asegurar los bienes de la Institución, el Empleador se compromete a instalar sistemas de iluminación, servicios básicos y otras seguridades en los locales que requieran de estas adecuaciones.

Artículo 32.- Reubicación de Puestos de Trabajo.- En caso de invalidez parcial permanente, de uno o más de sus trabajadores, el Empleador se obliga a reubicar en un puesto de trabajo en el que pueda desempeñar sus labores de acuerdo a su capacidad física, sin que esto signifique disminución alguna de su remuneración.

Si la invalidez parcial temporal fuere de más de sesenta días hasta un año, el Municipio, se obliga a reubicarle en un puesto de trabajo de acuerdo a su condición física. Una vez terminada su incapacidad el trabajador retornará a su puesto de trabajo.

Artículo 33.- Provisión de Repuestos y Herramientas.- El Empleador se obliga en forma permanente a mantener un stock suficiente de repuestos y accesorios para los vehículos y maquinarias de su propiedad.

La Municipalidad tiene que constar en su presupuesto las asonaciones suficientes para la provisión de repuestos y accesorios.

Boce /Ai

Se compromete oportunamente a sus trabajadores las herramientas e implementos para el trabajo, de buena calidad, para que éstos realicen sus labores con facilidad,

seguridad y eficiencia, siendo responsabilidad de los trabajadores el cuidado y buen uso de los mismos.

Artículo 34.- Instalación del Taller "Yavirac",- El Empleador garantiza la estabilidad de los señores trabajadores, que laboran en el taller el Ya vi rae»

En caso de reubicación del taller, el Empleador dotará la infraestructura con toda la logística de un taller de mecánica en general y de carpintería que **ha** va cumplido con las normativas legales y tecnológicas, debidamente equipado y que cumpla con las normas de seguridad industrial e higiene del trabajo), luego de ello los trabajadores pasarán a **laborar** en el nuevo taller que será ubicado en la Policía Metropolitana o alguna instancia municipal que ofrezca las condiciones antes mencionadas. El traslado del taller "Yavirac" se producirá previo al informe favorable del Ministerio del Trabajo y Empleo.

Periódicamente revisará equipos e instalaciones, para proceder a su mantenimiento y reparación oportuna. Para efectos de la reubicación deberá existir el informe técnico favorable de la Unidad de Seguridad y Salud de) Ministerio de Trabajo y Empleo.

CAPITULO VI JORNADA LABORAL Y DESCANSO

Artículo 35.- Jornada de Trabajo.- Las partes convienen que la jornada será la misma que viene rigiendo hasta la fecha, durante los cinco días laborales, es decir, de lunes a viernes con descanso obligatorio los días sábados, domingos y más días de descanso según la ley y este documento. Los trabajadores dispondrán de treinta minutos para el refrigerio.

Las jornadas de trabajo se sujetarán a las siguientes condiciones:

- a) Los trabajadores se comprometen a prestar sus servicios cuando el Empleador requiera de su participación **fuera** de la jornada normal de labor, en obras o servicios indispensables para la comunidad.
- b) En lo referente a las horas suplementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo.
- c) Respecto de los trabajadores de las Unidades Municipales de Salud, cuando por efecto del establecimiento de turnos en horarios especiales, laboren horas suplementarias y extraordinarias, se les reconocerá todos los recargos de ley que haya lugar. Dentro de cada **(Ornada >>** turno los trabajadores dispondrán de treinta minutos para el refrigerio. Al establecerse los turnos de trabajo, obligatoriamente las Unidades de Salud: Norte, Centro y Sur proveerá dos días consecutivos de descanso semanal, de acuerdo con lo que establece la ley. Cuando la jornada diurna o nocturna de trabajo se efectuó en días festivos, las Unidades de Salud: Norte, Centro y Sur reconocerá un recargo del 110% sobre el valor de la jornada ordinaria;
- d) Para el caso de los trabajadores que luego de cumplidas las horas de trabajo, semanal, faltaren a jornadas extraordinarias, los días sábados, domingos y más días feriados*, el Empleador no remunerará las horas no laboradas en esos días:

Cuando por razones de trabajo se hubieren establecido o se llegaren a establecer tiempos menores de actividad, o mayor descanso semanal, estos subsistirán como derecho legítimo de los trabajadores que los hayan adquirido;

Los trabajadores requieren, se establecerán de conformidad con la Codificación del Código del Trabajo, el artículo 50 de la Constitución del Ecuador.

- g) Para el caso de quienes trabajan frecuentemente durante los días feriados, en jornadas nocturnas, o en ambientes que afecten a la salud del trabajador, o le exijan mayor esfuerzo físico, se sujetará a lo establecido en la ley y al presente Contrato Colectivo y;

- h) El Empleador se obliga a justificar los atrasos de sus trabajadores, cuando ocurran por fallas del servicio de transporte.

Los trabajadores no podrán ser exigidos a laborar en ambientes o lugares que afecten la salud del Trabajador o demanden mayor esfuerzo físico que el normal.

Artículo 36.- Horario de Trabajo.- Los horarios de trabajo se establecerán de acuerdo a las necesidades del servicio público, a las modalidades y finalidades de cada actividad dentro de la jornada diaria establecida. Cuando hubiere dificultad en su aplicación, se recurrirá a la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos para su resolución, quien comunicará del particular al Jefe de Oficina.

Los trabajadores que han venido laborando en horarios especiales, de acuerdo a la modalidad de su labor, seguirán haciéndolo en las mismas condiciones siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en el numeral 1-2.15, del artículo I del Decreto Ejecutivo 1711, de fecha 14 de abril de 2009.

El empleador concede diez minutos de gracia, hasta por tres días a la semana a la hora de ingreso de sus trabajadores. En caso de producirse atrasos dentro de este lapso no se aplicará sanción alguna.

Artículo 37.- Permisos y Licencias Especiales.- El empleador concederá permisos y licencias especiales remuneradas a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Hasta por dos horas diarias cuando realicen estudios de educación compensatoria, secundarios, superiores o técnicos de especialización que sean reconocidos por los Ministerios de Educación, Trabajo, Universidades, Institutos, o por el SECE, ICAM, el empleador otorgará el permiso correspondiente.

Para casos especiales la institución empleadora concederá el permiso en un solo día semanal, según el horario de estudios.

- b) En caso de nacimiento de un hijo o una hija se sujetarán a lo establecido en el artículo 172 reformado del Código de Trabajo;
- c) Cinco días laborables en caso de fallecimiento de: padres. Cónyuge o conviviente, e hijos, ocurrido dentro de la provincia, más una ayuda económica de cincuenta dólares (50,00 USD) por cada caso,
- d) Si un trabajador fuere privado de su libertad injustamente por cualquier causa, deberá dar aviso al empleador. hasta el décimo día de su ausencia y a partir del primer día se le concederá un permiso provisional de hasta treinta días para que el trabajador ejercite su defensa. El empleador colaborará para que el trabajador ejerza su defensa. Si dentro del plazo señalado, el trabajador se reintegra a sus labores, lo hará a la misma función que desempeñaba al momento de su detención, y se le cancelará las remuneraciones no percibidas.

En los casos mencionados en el artículo 172 del Código de Trabajo, el empleador otorgará de licencia sin sueldo por el mismo tiempo que dure la prisión del trabajador hasta por noventa días, el empleador se obliga a otorgar una licencia sin sueldo por el mismo tiempo que dure dicha prisión. Cuando el trabajador recobre su libertad, volverá a su labor habitual, gozando de todos los beneficios que se establece en este instrumento a más de su aportación al IESS. Si pasados los noventa días, el trabajador prueba su inocencia, el empleador se obliga igualmente a reintegrarle a sus labores, reconociéndole todos los haberes que le correspondan a partir del primer día de su reintegro;

Para otros casos de fuerza mayor, conforme a la definición dada por el artículo 30 de la Codificación del Código Civil, las partes se sujetarán al reglamento interno, el empleador se obliga a conceder hasta noventa días de licencia sin sueldo, pagando los aportes que le correspondan al IESS y al trabajador se le descontará su parte proporcional por el tiempo que dure la licencia. La cuota mayor será debidamente comprobada por parte de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.

- f) Un caso de Calamidad Doméstica, los trabajadores tendrán derecho hasta cinco días calendario, contados a partir de la fecha en que se produzca la calamidad doméstica en los siguientes casos:
 - 1) Accidente o enfermedad de su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocido, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - 2) Siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del trabajador.

La calamidad Doméstica se justificará con el certificado médico pertinente, extendido por los facultativos del I.E.S.S., Hospitales Públicos pertinentes y con la comprobación correspondiente por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 38.- Licencia y Servicio Militar Obligatorio.- Se aplicará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43 de la Codificación del Código del Trabajo.

Artículo 39.- Vacaciones.- Todos los trabajadores al salir de vacaciones deberán percibir sus haberes por adelantado conforme al artículo 69 de la Codificación del Código del Trabajo.

Para el cómputo de los días de vacaciones se considerarán los días calendario, y con un día adicional a partir del cuarto año de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código del Trabajo.

El Empleador otorgará el mismo período de vacaciones más las mejoras convenidas, a los trabajadores que hayan venido percibiendo períodos inferiores de vacaciones a los señalados en la Codificación del Código del Trabajo. Además las partes acuerdan lo siguiente:

- a) Cuando los trabajadores retornen de vacaciones, lo harán a las mismas labores, en los mismos sitios de trabajo y en los mismos horarios;
- b) Cuando los trabajadores de servicios comunitarios, lavanderías y casas barriales hagan uso de sus vacaciones, el empleador se obliga a enviar su reemplazo correspondiente;
- c) El Empleador se obliga a liquidar las vacaciones acumuladas, otorgándolas;
- d) Hasta el 31 de diciembre de cada año, el Empleador exhibirá el cuadro de vacaciones del año siguiente y entregará una copia al Sindicato Único.

Si el trabajador solicitare justificadamente vacaciones adelantadas, la Institución la otorgará en el tiempo laborado.

Artículo 40.- Sistema Rotativo para los Trabajadores de Servicios Públicos, Similares y de

12

Los trabajadores que laboren en estas actividades, estarán sujetos a un sistema rotativo, de acuerdo a lo establecido en el Instructivo pertinente.

En la elaboración y redacción del Instructivo intervendrán la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, las Direcciones bajo cuya dependencia laboren los Trabajadores y el Sindicato Único.

CAPITULO VIJ REGIMUN ECONOMICO DEL CONTRATO

Artículo 41.- Remuneración Unificada.- Las partes dejan expresa constancia que para el año 2008 se ha incrementado la remuneración en un 10% del máximo porcentaje establecido por la SENRES (Actual Ministerio de Relaciones Laborales) con un tope máximo de \$ 585 (quinientos ochenta y cinco dólares americanos) mensuales, sobre la remuneración vigente al 31 de diciembre de 2007, según sus trabajadores en general según lo establecido en Resolución de SENRES 2008 143 publicada en el Registro Oficial No. 410 de 23 de agosto de 2008.

Para el año 2009 se incrementa en el 7,44% del máximo porcentaje establecido por la SENRES (ACTUAL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES) con un tope máximo de \$ 627,30 USD (seiscientos veintisiete dólares americanos) mensuales, sobre la remuneración unificada vigente al 31 de diciembre del 2008, de sus trabajadores en general. Si algún trabajador sobrepasa el tope máximo de \$ 630,00 USD (seiscientos treinta dólares americanos) mensuales, por concepto de remuneración unificada, se sujetará a la rama establecida por la SENRES (ACTUAL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES) en Resolución 2009-0CKU15 de 14 de mayo de 2009.

En la remuneración mensual unificada vigente para el año 2010, se encuentra incorporado el rubro de incentivo constante: en el artículo 53 del Décimo Sexto Contrato Colectivo, celebra el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y el Sindicato Único de Trabajadores, por la suma de \$ 1.50, por día trabajado, desde el 01 de enero del 2002. En virtud, del principio de igualdad, las partes han acordado equiparar el valor que por este concepto el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, fijó para el personal sujeto a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de la Función Pública.

Artículo 46.- Anticipo de Remuneración.- Él Empleador concederá anticipos de sus remuneraciones a los trabajadores con plazos establecidos de acuerdo al monto solicitado, conforme al Instructivo vigente en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

CAPITULO VIII BONIFICACIONES

Artículo 47-- Bonificación por Jubilación o por Retiro Voluntario.- El empleador tramitará la jubilación o Retiro voluntario cuando el trabajador lo solicite a partir de la suscripción del presente Contrato Colectivo:

El empleador pagará al trabajador que presente la renuncia voluntaria o retiro voluntario para Salarios Mínimos Básicos (medio SMBU) por cada año de servicio prestado exclusivamente en la actividad, una bonificación, equivalente al valor de 23 Salarios Mínimos Básicos por cada año de servicio prestado.

> **año**

Municipalidad, con un Tope máximo de cinco años de servicio.

El Sindicato o único gremio de Trabajadores presentará en la Administración General, el listado de los trabajadores que reúnan los requisitos para la jubilación, con la finalidad de que puedan acceder a este beneficio, de conformidad con los cupos establecidos por la Dirección Metropolitana Financiera, en concordancia con la disponibilidad presupuestaria anual. La bonificación por jubilación se aplicará desde el 2 de enero hasta el 31 de julio de cada año. Para cancelar la bonificación, la administración municipal tendrá plazo de 11 días, contados desde la presentación de toda la documentación relacionada con la jubilación al IHSS.

La administración municipal llenará vacantes producidas por efecto de lo establecido en los incisos anteriores de este artículo según las necesidades institucionales previo informe de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.

Esta bonificación es independiente a la jubilación patronal establecida en el artículo 216 de la Codificación del Código del Trabajo.

Si luego de presentada su renuncia para la Jubilación o retiro Voluntario, el trabajador falleciere, este beneficio lo percibirán directamente los familiares legalmente acreditados.

CAPITULO IX PÓLIZA DE SEGUROS PRIVADOS

Artículo 48.- Póliza de Seguro de Vida y Anexos.- El Empleador contratará una póliza de Seguros de Vida con grupo con coberturas múltiples, la misma que deberá amparar a todos los trabajadores, incluidos en el presente contrato, brindando el beneficio las 24 horas del día, los 365 días del año, bajo las siguientes condiciones-

- Muerte por cualquier causa. Un mil dólares americanos (USD 1000).
- Muerte accidental. En caso de desmembración total o parcial, la indemnización estará acorde a la tabla establecidas por la aseguradora en póliza contratada. Dos mil dólares americanos (USD 2000);
- Incapacidad total y permanente por accidente o enfermedad. Un mil dólares americanos (USD 1000).

Los valores de cobertura actual se duplicarán en la nueva contratación de los seguros, a partir del 21 de diciembre del 2008.

El Empleador conlleva la póliza de Seguro de Vida con coberturas múltiples, de tal manera que los beneficios se otorguen a más tardar treinta días después del inicio de la vigencia del presente contrato. Todos los costos que demande la contratación de la póliza, serán a cargo del Empleador.

Las indemnizaciones por fallecimiento del trabajador aseguradas por la póliza, serán pagadas a los beneficiarios legalmente acreditados.

En el caso de incumplimiento en la contratación o renovación de los actuales con el Empleador, éste asumirá el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Artículo 49.- Póliza de Seguros contra Accidentes.- El Empleador manee



póliza de seguros contra accidentes y/o colisión de vehículos en general, incluyendo seguros por llanos e incendios.

Ningún vehículo municipal, dentro de la jornada de trabajo, estará conducido o manejado por personas autorizadas que estén desempeñando el cargo de chofer profesional a excepción de los vehículos al servicio de: Alcalde, Concejales, Funcionarios, personal de seguridad y mecánicos cuando estén realizando pruebas de los daños reparados, obligándose el Municipio a dar cumplimiento a esta disposición, el valor deducible y la cuota serán cubiertos por el empleado en caso de que el accidente sea en horas laborales y/o se encuentre laborando el trabajador.

CAPITULO X ROPA DE TRABAJO E IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD

Artículo 50.- Ropa de trabajo e Implementos de Seguridad.- El Empleador proveerá a sus trabajadores, uniformes, prendas e implementos de seguridad, los mismos que serán confeccionados sobre medida y entregados hasta el mes de mayo de cada año. La calidad de las confecciones y material de los uniformes serán convenidos por una comisión obrero empleador creada para el efecto, a partir del mes de enero de cada año.

Será imputable en la masa salarial del año 2008, el valor de \$ 289.412,00 USD (doscientos ochenta y nueve mil cuatrocientos doce dólares), conforme ha sido certificado por, la Dirección Metropolitana Financiera, mediante el oficio Nro. DML-P-2472 de 10 de julio de 2008.

El Empleador, para el año 2009, reconocerá a sus trabajadores, por concepto de ropa de trabajo, hasta el valor de \$ 289.412,00 LSI (doscientos ochenta y nueve mil cuatrocientos doce dólares), valor presupuestado en el año 2008 para los uniformes, lo que será liquidado en dinero la primera quincena de marzo del 2009 por la Dirección Metropolitana Financiera, de acuerdo al reporte de la Dirección Metropolitana Administrativa y la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, en cuanto a la valoración de los uniformes para cada grupo ocupacional.

Lo correspondiente a ropa de trabajo e implementos de seguridad, se lo hará de acuerdo al análisis de la Comisión integrada por los delegados del Departamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos y el Sindicato Único, en base a las funciones y con respecto a los colores y la calidad de dichos uniformes, que están determinadas en el manual de clasificación de puestos, del Régimen Laboral de conformidad a la lista de uniformes para el año que se adjunta a este instrumento.

Para la titulación de ropa de trabajo correspondiente a los años 2009 y siguientes. De aquellos trabajadores que reciben ternos, el empleador dotará de igual calidad, color y modelos del que se entrega al personal bajo el régimen de servicio civil.

CAPITULO XI BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 51.- Ayudas para Programas de Vivienda.- El Empleador venderá terrenos completamente urbanizados a precio del avalúo establecido por la Dirección Metropolitana de Catastro, luego de haberse imputado las obras de urbanización, a los trabajadores que consten en los programas de vivienda patrocinados por el Sindicato Único.



El Municipio como empleador tendrá prioridad y ayudará, dentro de sus posibilidades, a solucionar las necesidades de las cooperativas de vivienda de los trabajadores municipales, en especial las cooperativas de vivienda del Sindicato Único de Trabajadores Municipales.

| | |
|--|-------------|
| Establecimiento | Cupos hijos |
| Colegio Bcnalcázar I ^{er} itández | 1-1 24 |
| Madrid Escuela Espejo | 23 15 |

Artículo 52.- Capacitación y Adiestramiento.- el Municipio cumplirá con su obligación de capacitar y (certificar a los trabajadores de acuerdo a un Plan Anual que establecerá para el electo, procurando el mejoramiento técnico e intelectual de los trabajadores en beneficio de la entidad.

Artículo 53.- Compensación por Cementerio.- Kn caso de que el Empleador desarrolle el proyecto del Cementerio del sur, se compromete a suscribir] un convenio con el Sindícalo Único, con la finalidad de que los trabajadores que fallezcan utilicen este servicio.

Artículo 54.- Centros Municipales de Enseñanza Inicial y Lactancia.- El Empleador para proteger a la madre o padre trabajador que tengan hijos bajo su cuida tío, a fm de que puedan cumplir adecuadamente sus tareas sin descuidar sus obligaciones familiares de crianza de sus descendientes y en acatamiento al artículo 155 de la Codificación del Códtt»o del Trabajo, dotará a los trabajadores del servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de eslos. suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

CAPITULO XII BENEFICIOS ESPECIALES

Artículo 55.- Pago de Impuesto.- El Empleador concederá facilidades para el pago del impuesto predial del año cOitientt, hasta doce meses ¿isus naba ¿adores que jioseen inmuebles, previa solicitud del Sindicato Único.

Artículo 56.- Cupos de Establecimientos Educativos Municipales.- l'l Municipio concederá a los hijos y nietos de los trabajadores, en los planteles de enseñanza primaria, secundaria v de carreras cortas, los siguientes cupos:

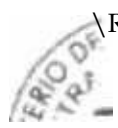
Los cupos para las escuelas municipales se considerarán de ingreso directo y para los establecimientos secundarios, de manera especial al Colegio Sebastián de Bcnalcá'/ar, serán a base de los mcrecimíenlos de los aspirantes.

Si luego de las pruebas rendidas por los aspirantes que consten en los lisiados entregados por el Sindícalo lineo, cuando uno. o varios no cumplieren los requisitos, el Director de] establecimiento Educacional, se obliga a notifica! al Sindicato Único en el plazo de ^ días a partir de la fecha establecida para las pruebas.

CUPOS ASIüNAOÍOS:

| | |
|-------------------------------------|-------------|
| I escuela Sucre (segundo de básica) | Cupos nidos |
| | i:i |
| | 24 22 LS |

En la Unidad Quitumbe y Escuela Municipal Sucre ¿Primero de básica) se **conceden** \5 **cupos para** los hijos v 15 cupos **para los nietos v el** ingreso de los estudiantes a estas Unidades se **sujetará** a lo dispuesto en su Reglamento interno, sin que los aspirantes **jiarTÍcrpeii** en el sorteo.



RAB;¿r»*4os aspirantes a ingresar a estos centros educativos, la Dirección Metropolitana de Educación c©/UVa | jaV*ada año cursos de nivelación.

- o Q jAff'ciftffjip.- Atención Médica a los Familiares de los Socios del Sindicato Único.- El **ináHyugcQM** **pareja en unión monogámica estable, padres, hijos, v hermanos de los trabajadores del**

Municipios seral atendidos en las lidades de Sajud: Norie, Centro y Sur. IMI el eventual caso (pie ci socio o sus familiarcs tengati que haccr un pago, ci misnio podrii ser difendo basta doce meses previa la presentación del ccriificado otorgado por el Sindicato I "meo de l rabajadores.

CAPITULO XIII JUBILACIONES PATRONAL Y ESPECIAL

Artículo 58.- Jubilación Patronal- El Empleador destinará en su presupuesto la partida necesaria para cubrir el pago de la pensión de la |nhilación Patronal establecida en el artículo 2'lí de la Codificación del Código del Trabajo.

No será necesario que el trabajador recurra a ningún upo de acción judicial para reclamar este derecho, según lo determina la Resolución No. 89 04 28 1Sdel 28 de abril de 1 98".

Artículo 59.- Jubilación Pattui al Especial.- Las partes se obligan a seguir aportando al Fondo de fubilación Patronal Especial, como lo determina el Código Municipal en su Libro Primero, Título II, Capítulo II, Sección XII Artículos de; 1-175 al 1-198, promulgado cu el Registro Oficial No. 226 de .M de diciembre de 1997 siempre que esta obligación se ajuste al pronunciamiento del Señor Procurador Clerieral del Es lado.

DISPOSICIONES (VENÉRALES

Primera.-Las partes elaborarán en forma conjunla los instructivos que crean necesarios para la aplicación de las disposiciones contenidas en este documento.

Secunda.-Los derechos, beneficios v obligaciones de las partes, se encuentran señalados en el texio de cada uno de los artículos de este contrato, los tirulos o denominaciones no los modifican.

Todas las estipulaciones contenidas en este contrato serán aplicadas desile el 1 de enero del 2008, a excepción de aquellas que dispongan e especifica mente su aplicación en otra fecha, en la forma v características establecidas.

Tercera.- Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, el Empleador, no podrá suscribir otro u otros coni ratos colectivos, con oirás organizaciones sindicales, sólo con el Sindicato Unico.

Cuarta.- Si por reformas a la Codificación del Código del "J raba jo, decretos legislativos, ejecutivos u otras Leves, que se opongan a lo aprobado en el presente Contratti Colectivo, el Empleador v el Sindicato Unico se obligan a respetar, mantener, aplicar todas y cada una de las partes constantes en este documento, siempre v cuando no contravenga lo establecido en los Mandatos Constituyentes números 2,4, 8 y su Reglamento de Aplicación contenido en el Decreto Ejecutivo 1121, de ü\> de junio del 20(18, y, Decreto Ejecutivo 1701, de 3il de abril de 200".

Quinta.- Las Actas que el Sindicato Único haya suscrito, suscriba o llegare a suscribir con el señor Alcalde, serán válidas siempre que no implique renuncia de derechos de los trabajadores y se celebre ante Autoridad Administrativa o |uez Competente, tío conformidad con lo estipulado cu el artículo [5 numeral 5 de la Constitución del Ecuador.



^í»€^u^N¿.)ucda expresamente convenido que: lo estipulado en el presente Contrato Colectivo, no ^^idr^, ^wf desconocido, modificado o menoscabado unilaicralmcnlc, siempre y cuando no inifiKj^jga lo establecido en los Mandatos Constituyentes números 2,4, 8 y su Reglamento de |1¿4lu^<:u^i en el Decreto E |eurívo 1121, de 03 de junio del 2008, v. Decreto Ejecutivo 1701, de 3C

ile- abril de 2009

Séptima.- Si por las demandas de ineonstilucionalidad o resolución del gobierno a la Lev Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa v de Unificación e Homologación de las Remuneraciones del Sector Publico se la declarare inconstitucional, se procederá de conformidad a la resolución de! [ributial Constitucional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los be lie fie ios contemplados en el presente contrato, tendrán vigencia» a partir de su legalización ante la autoridad correspondiente, v en lo referente a las remuneraciones complementarias, subsidios v todo tipo de beneficios, el Municipio del Distrito Metropolitano de Quilo, se sujeta a lo dispuesto en los Mándalos Constít mentes Nos. 2, 4 v Я v su Reglamento de aplicación en el Decreto Ejecutivo 1 I21, de 03 de junio del 2íH)S, y, Decreto l'.jecutivo 1701, de 30 de abril de 200Y , emitidos por la Asamblea Constituyente, así como a c;ue el incremento a las remuneraciones mensuales unificadas se sujeten a los tedios establecidos por ta SENRES (ACTUAL. MIN(STERJX> DE RELACIONES LABORALES), medíame Resolución SENRES No. U0OI43 de 11 de agosto del 2008, publicada en Registro Oficial No. 410 de 25 de agosto del 200B, dejando sentado que el cumplimiento es tle exclusiva responsabilidad de los comparecientes v Resolución No. 2009-0115 de 18 de mayo de 2009, publicado en el Registro Oficial No. 601 de 29 de mayo de 2III).

Para constancia de lo estipulado v la validez de todo lo actuado, en unidad de acto firman las partes, en tres copias similares, conjuntamente con e-r-яетшт Director Regional del 1 rabajo v Mediación Laboral tle Quito v. Secretaria Regional djíl Trabajo y Mediación Laboral de Quito.

Augusto liarimra C3uardeuiis/ ALCALDE DEI^DISTRIT^M^T.TROP9^IT,>NO
DE QUITO

SECRETARÍA DE ACTAS Y

DIRECTOR DE LABORALÚE QUITO (S)

SECRETARIO "GENERAL
DEL SINDICATO LNICO COMUNTCWIONES
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y EST ADI

/forge Montano

V IARIO DE DEFENSA JURÍDICA

SECRETARIO DE CULTURA Y DEPORTES SECRETARIO DE LA VIVIENDA

-VTMraWACuVrÑI

ArcefaQSiájios
SECRETARIA DE FINANZAS

SECRETARISMO



Ayfelio Guarnan
SECRETARÍA DE SEGURIDAD

Y PROPAGANDA SECRETARÍA DE ASISTENCIA SOCIAL

SECRETARÍA DE SEGURIDAD
INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE

MUJER

Luis Arias SECRETARÍA DE
CAPACITACIÓN

Ivón Achig SECRETARÍA DE DERECHOS
HUMANOS

SECRETARÍA DE LA
LO CERTIFICO-- Quilón

WVAQj

Ujara Mafielén .v/oralcs. SECRETARÍA REGIONAL DEL TRABAJO Y MEDIACIÓN LABORAL
DE QUITO

