

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

En la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los once días del mes de febrero de 2011 comparecen ante el Dr. José Ignacio Carrasco, Director Regional de Trabajo y Mediación Laboral de Quito: El Municipio Metropolitano de Quito, representado por el señor Dr. Augusto Barrera Guarderas, en su calidad de Alcalde Metropolitano; y, por otra parte el Sindicato Único de Trabajadores del Distrito Metropolitano de Quito, representado por su directiva cuyos nombres y dignidades constan al final de este documento, y en forma libre y voluntaria convienen en celebrar el presente **VIGÉSIMO CONTRATO COLECTIVO**, bajo el siguiente tenor:

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES Y APLICACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 1.- 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 - MDMQ.- Se refiere e identifica al Empleador en concordancia con el artículo 10 de la Codificación del Código del Trabajo;
- b) Representantes del Empleador.- Se refiere e identifica como representante legal al señor Alcalde Metropolitano; y, en 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 o SUT.- Se refiere e identifica al Sindicato Único de Trabajadores del Municipio 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 Municipio del Distrito Metropolitano de Quito legalmente constituidas;
- g) Puesto de Trabajo.- Se refiere al conjunto de deberes, derechos y responsabilidades que identifica 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) Contrato Colectivo.- Se refiere e identifica al Vigésimo Contrato Colectivo de Trabajo;
- j) 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 instrumento;
- k) Mano de Obra Calificada.- Se considerará mano de obra calificada a los trabajadores que desempeñen labores de aquellas establecidas en la clasificación que realice el

Ministerio de Relaciones Laborales, sobre la base de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225.

- l) Escalafón.- Nómina de los trabajadores de la Institución, identificada por su grado de antigüedad, educación, eficiencia, iniciativa, capacitación recibida y todo aquello que constituya méritos relacionados con las actividades que desempeñan;
- m) Comité Mixto de Justicia y Disciplina.- Es el organismo obrero - empleador que se regirá por las funciones y atribuciones constantes en la Codificación del Código del Trabajo, Contrato Colectivo y su Reglamento legalmente aprobado;
- n) 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 suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, 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 servicios de orden social;

- o) Subsidio de Antigüedad.- Es la retribución a la que tiene derecho el trabajador por los años de servicio en el MDMQ;
- p) Jornada Nocturna.- Entiéndase por tal la que se realiza entre las diecinueve horas y las seis horas del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna aumentada en un 25 por ciento.
- q) Horas Suplementarias.- Se refiere a las horas que se laboren adicionalmente a las horas de trabajo normal, sin que estas puedan ser obligatorias antes de las 06H00, las que serán remuneradas de conformidad con la ley;
- r) Horas Extraordinarias.- Se refiere a las horas de trabajo que se laboren en los días de descanso obligatorio, determinado por la ley o por acuerdo entre el Sindicato Único y el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito;
- s) 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;
- t) 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;
- u) Subsistencia.- Es el estipendio monetario 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 hasta por una jornada diaria de labor y el viaje de ida y regreso se efectúe en el mismo día;
- v) 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 servicios cuando por razones de trabajo deban pernoctar fuera de su domicilio habitual;

- w) USSO.- Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.
- x) LOSEP.- Ley Orgánica del Servicio Público.
- y) LOSCCA.- Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.
- z) DECRETO EJECUTIVO 1701 o DECRETO 1701,- Se refiere al Decreto Ejecutivo 1701 de 30 de abril del 2009
- aa) DECRETO EJECUTIVO NO. 225 O DECRETO 225.- Se refiere al Decreto Ejecutivo 225 de 18 de enero del 2010.
- bb) ACUERDO MINISTERIAL 080 O ACUERDO 080.- Se refiere acuerdo Ministerial 080 de 30 de abril del 2010, expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

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, que labore a jornal con contrato indefinido, de conformidad al Art. 10 de la Codificación del Código del Trabajo, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 (numeral 1.1.1.4) y la clasificación que establezca el Vice - Ministerio del Servicio Público.

No se acogen a los beneficios de este instrumento ni los servidores del Municipio regulados por la LOSEP ni aquellos regidos por la Ley de Educación y Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

En tal virtud, las condiciones individuales laborales, de los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo, se sujetarán a las establecidas en éste, de conformidad a lo señalado en el artículo 244 de la Codificación del Código del Trabajo.

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 1701, de 30 de abril de 2009, reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225 de 18 de enero de 2010, y Acuerdo Ministerial 080 del Ministerio de Relaciones Laborales, de 30 de abril de 2010.

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 240 de la Codificación del Código del Trabajo, el Empleador declara que a esta fecha es de Novecientos Setenta y Tres; y, por su parte el Sindicato Único declara que a esta misma fecha el número de socios es de Novecientos Setenta y Tres trabajadores.

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 talla 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 luego de la verificación, en el mes siguiente cobrará los beneficios constantes en este documento.

Art. 5.- Vigencia del Contrato Colectivo.- Las partes convienen que el plazo de vigencia del presente contrato es de dos años que regirá desde el 1 de enero del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2011, 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.

Art.6.- Procedimiento para revisión del Contrato Colectivo.- Las partes acuerdan que el presente Contrato Colectivo tendrá una revisión de las condiciones económicas del mismo, una vez finalizado el primer año de vigencia que serán negociadas de acuerdo al procedimiento que se detalla a continuación:

- a. Una vez que el Ministerio de Relaciones Laborales emita el Acuerdo Ministerial que fija los techos de negociación para los contratos colectivos, el Sindicato Único de Trabajadores presentará su propuesta de revisión económica a aplicarse para el segundo año de vigencia del contrato colectivo en el término de diez días.
- b. Presentada la propuesta económica el MDMQ analizará la misma en el término de quince días.
- c. Las partes negociarán lo correspondiente a los beneficios económicos propuestos en el término máximo de treinta días.
- d. Con el acuerdo conseguido, el MDMQ iniciará los trámites legales pertinentes ante los entes gubernamentales para la aprobación.
- e. Una vez conseguidas las aprobaciones referidas anteriormente, las partes suscribirán el acta de revisión que empezará a regir conforme lo establezca el acuerdo ministerial del ministerio de relaciones laborales.

En todo caso los beneficios que se convengan regirán desde el 1 de enero del 2011.

Art. 7.- Procedimiento para negociación del nuevo Contrato Colectivo.- Una vez que el Ministerio de Relaciones Laborales emita el correspondiente Acuerdo Ministerial que fije los techos de negociación para el Contrato Colectivo, las partes iniciarán el proceso de negociación según el siguiente procedimiento:

- a) Una vez que el Ministerio de Relaciones Laborales emita el Acuerdo Ministerial que fija los techos de negociación para los contratos colectivos, el Sindicato Único de Trabajadores presentará su propuesta de negociación para el siguiente contrato colectivo en el término de diez días.
- b) Presentada la propuesta, el MDMQ analizará la misma en el término de quince días.

- c) Las partes negociarán el nuevo contrato colectivo en el término máximo de treinta días.
- d) Con el acuerdo conseguido, el MDMQ iniciará los trámites legales pertinentes ante los entes gubernamentales para su aprobación.
- e) Una vez conseguidas las aprobaciones referidas anteriormente, las partes suscribirán el nuevo Contrato Colectivo.

Si no se hubiere concluido la negociación del nuevo contrato colectivo continuará rigiendo en todas sus partes el Vigésimo Contrato Colectivo, aplicándose retroactivamente las nuevas estipulaciones desde el 1 de enero del 2012.

Artículo 8.- *Publicación del Contrato.*- El Empleador imprimirá el presente contrato colectivo, una vez que haya sido suscrito y legalizado, y será entregado al Sindicato Único, en el plazo de sesenta días de acuerdo al número vigente de trabajadores más el 10% adicional, para su distribución.

Artículo 9.- *Derechos Adquiridos.*- El Empleador reconocerá irrestrictamente los derechos adquiridos de sus trabajadores, reconocidos en tratados internacionales, Constitución de la República, Mandatos Constitucionales, Código del Trabajo, reglamentos, ordenanzas, resoluciones de autoridad competente, actas transaccionales y demás normativa aplicable, que se encuentren legalmente vigentes y este Contrato Colectivo.

Todo incremento y reconocimiento que el Municipio haga o hiciera a varios de sus trabajadores amparados por el Código del Trabajo, mediante actas transaccionales o la revisión total de este instrumento, debidamente aprobados, 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 partes 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 1701, de 30 de abril de 2009, reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225 de 18 de enero de 2010, y Acuerdo Ministerial 080 del Ministerio de Relaciones Laborales, de 30 de abril de 2010.

CAPITULO III

ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 10.- *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 constantes 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 efecto, el Empleador los reintegrará como sus trabajadores.

Si a pesar de lo convenido, el Empleador despidiere o suprimiere de su presupuesto el cargo o la partida correspondiente a uno o más de sus trabajadores, pagará al trabajador el equivalente al valor de ocho años de la remuneración que esté percibiendo el trabajador al momento del despido. Los montos de indemnización por despido intempestivo no superarán los montos señalados en el artículo uno del Mandato Constituyente N° 4 (300 básicos unificados del trabajador en general).

Los dirigentes sindicales recibirán un año adicional de indemnización de su remuneración mensual, según lo establecido en el Art. 187 de la Codificación del Código del Trabajo.

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 pactado en este documento, solo el Municipio, será pecuniariamente responsable.

El empleador cumplirá con lo que estipula el Decreto 225, en el Art. 2 numerales 1.1.1.4, 1.1.1.5 y 1.1.1.6, que disponen:

“1.1.1.4.- Por la naturaleza de las actividades que realizan, son trabajadores sujetos al Código del Trabajo: conserjes, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicios, telefonistas, choferes, operadores de maquinaria y equipo pesado e industrial, ayudantes de las categorías indicadas en este numeral, guardias, personal de limpieza, mensajeros, técnicos en relación a las actividades descritas en este párrafo, recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte y otros de similar naturaleza”.

“1.1.1.5.- Las personas que en función de la clasificación de servidor y obrero que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del Trabajo a ser servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o las leyes que regulan la administración pública, mantendrán los derechos que hubieron adquirido en la contratación colectiva en lo referente a remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la misma institución, los mismos que se contabilizarán para efectos de ésta. Los derechos económicos que se mantendrán serán aquellos que no hayan sido eliminados o excluidos en virtud de este Decreto Ejecutivo, con los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes. Para el caso de retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, o el establecido en el contrato colectivo o el que se pague en la institución pública, el que sea más favorable a la persona. Para el caso de personas que pasen de ser servidores a obreros, se considerará el tiempo laborado en la misma institución para efectos del cálculo de vacaciones, jubilación retiro, indemnización por despido, fondos de reserva, liquidaciones, según establece el Código del Trabajo.”

“1.1.1.6.- Las personas que pasen del régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o de las leyes que regulan la administración pública, contarán con nombramiento definitivo. En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en los Mandatos 2 o 4, según corresponda”.

Artículo 11.- Seguridad y Permanencia.- El empleador, garantizará plenamente la estabilidad de sus trabajadores protegidos por este contrato colectivo.

Si alguna de sus direcciones, subdirecciones, departamentos, etcétera se transformare en empresa pública municipal, se aplicará lo dispuesto por el Art. 171 del Código del Trabajo.

Artículo 12.- Pago de Indemnización.- Para el pago de indemnizaciones de las que habla el artículo anterior, dentro de los quince días siguientes a la conclusión de las relaciones laborales, el Empleador hará la liquidación de los haberes del trabajador, elaborará copias para el Sindicato Único y el interesado.

El valor de la liquidación será cancelado dentro de los treinta días siguientes de efectuado el despido.

En 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 no estuviere conforme con la liquidación, podrá retirar su valor manteniendo el derecho a reclamar la diferencia por la vía administrativa o judicial.

Artículo 13.- 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. Caso contrario se sujetará al Art. 192 de la Codificación del Código del Trabajo.

b) Cambio de Sitio de Trabajo.- Si por necesidad del servicio o por requerimiento del trabajador se solicitare el cambio de sitio de trabajo, se procederá previo análisis e informe de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, debiéndose considerar preferentemente el domicilio del trabajador y se respetará el horario en que venía laborando.

Artículo 14.- El Comité Mixto de Justicia y Disciplina.- Estará integrado por tres representantes de la parte empleadora y tres representantes del Sindicato Único, con sus respectivos suplentes; durarán un año en sus funciones, debiendo principalizarse los suplentes al año siguiente. Estos representantes podrán ser removidos en cualquier tiempo.

La Presidencia y la Secretaría serán rotativas cada tres meses; así, cuando la presida el representante del Empleador, la Secretaría la desempeñará el representante del Sindicato Único y 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 y, en la segunda, sesionará con la asistencia de la mitad de sus miembros. Entre la primera y segunda convocatoria deberá mediar 48 horas de diferencia.

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

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

Artículo 15.- 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, por el supuesto cometimiento 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 le 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.

En caso de que no se reuniese el Comité dentro del término de cuatro días laborables previsto en el párrafo anterior, el empleador podrá continuar con el trámite de visto bueno.

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 se 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 trámite de visto bueno, 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 cuentas 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 emitiera informe desfavorable a los pedidos de visto bueno formulados por el empleador, éste no podrá tramitar estas solicitudes ante el Inspector del Trabajo.

Artículo 16.- 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.

Estos permisos no excederán los límites previstos en los Decretos Ejecutivos 1701 y 225.

Artículo 17.- Reglamento del Comité.- Para su cabal funcionamiento, las partes, de común acuerdo emitirán un reglamento funcional, en 60 días contados a partir de la fecha de aprobación del presente Contrato Colectivo, que regulará las actuaciones del Comité Mixto de Justicia y Disciplina.

CAPITULO IV

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 18.- Reconocimiento de la Organización Laboral por parte del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.- El Empleador para efectos de este contrato reconoce como la única Organización Laboral representante de los trabajadores Municipales del Distrito Metropolitano de Quito, a la constante en el Artículo 1, literal c) de este instrumento; y, se obliga a tratar únicamente con ella los asuntos relacionados con su aplicación, interpretación y revisión. Las otras organizaciones sindicales legalmente constituidas sin tener la representación legal de los trabajadores frente al Empleador, cumplirán funciones de estricto carácter social.

Artículo 19.- Audiencia Preferente.- El Alcalde y más representantes del Empleador, concederán audiencia preferente, es decir, atención urgente a los Dirigentes del Sindicato Único, para tratar los diferentes problemas que surjan con sus representados.

Artículo 20.- Valor Recaudado por Multas.- El Empleador entregará al Sindicato Único, el 50% del valor recaudado por multas, conforme lo establece el artículo 42, numeral 23 de la Codificación del Código del Trabajo. El 50% restante se destinará en beneficio de los trabajadores del MDMQ, en actividades y proyectos de seguridad y salud ocupacional.

Artículo 21.- Local Sindical.- El Empleador dotará de un local funcional para el funcionamiento del SUT, el mismo que se destinará de forma exclusiva a las labores propias de dicha organización sindical.

Artículo 22.- Licencias Sindicales.- La parte empleadora concederá a los dirigentes principales o a los alternos que se principalicen permisos sindicales remunerados de hasta diez días al mes, los cuales no son acumulables.

Artículo 23.- Descuentos.- El Empleador dará estricto cumplimiento a lo dispuesto por el Art. 328 de la Constitución de la República y no realizará descuentos que no estén expresamente autorizados por los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador se compromete a que después de dar cumplimiento al orden de prioridad de descuentos previstos en la ley, dará preferencia a los descuentos de comisariatos, multas y más valores que el Sindicato Único remita y que estén debidamente amparados en el estatuto constitutivo y reglamento interno de dicha organización.

El MDMQ se compromete a proporcionar todo el material de papelería necesario para que el Sindicato Único instrumente los formularios para la autorización de descuentos correspondientes a los trabajadores, que solicite se realicen vía rol de pagos, en los términos del párrafo precedente.

El valor que se recaude por estos descuentos, será transferido a la cuenta designada por el representante legal del Sindicato Único, en el término máximo de quince días contados desde la fecha de pago de la remuneración de la segunda quincena.

La Dirección Metropolitana de Recursos Humanos cuando un trabajador se separe de la institución por cualquier causa, previo a su liquidación, solicitará al trabajador una certificación del Sindicato Único que no tiene compromisos económicos o bienes de la Organización bajo su responsabilidad.

Artículo 24.- Mutuo Respeto a los Cuerpos de Ley.- La partes se obligan 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, contenido en el Decreto Ejecutivo 1701, de 30 de abril de 2009, reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225 de 18 de enero de 2010, y Acuerdo Ministerial 080 del Ministerio de Relaciones Laborales, de 30 de abril de 2010.

CAPITULO V GARANTIAS LABORALES

Artículo. 25.- Asistencia Médica en accidentes de Trabajo.- Se sujetará a lo previsto en el Art. 158 de la Ley de Seguridad Social, esto es: *“El patrono que, en cumplimiento de esta Ley, hubiere asegurado a los trabajadores al IESS y se hallen bajo su servicio, se les pagará el cien por ciento (100%) de su remuneración el primer mes, y si el período de recuperación fuera mayor a éste, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo. Pero si éstos se produjeran por culpa grave del patrono o de sus representantes, y diere lugar a indemnización según la legislación común, el Instituto procederá a demandar el pago de esa indemnización, la que quedará en su favor hasta el monto calculado de las prestaciones que hubiere otorgado por el accidente o enfermedad, debiendo entregar a los beneficiarios el saldo, si lo hubiere.”*

La Dirección Metropolitana de Recursos Humanos se encargará de tramitar la compensación de gastos en el IESS.

Artículo. 26.- Asistencia en accidentes de Tránsito.- El MDMQ se compromete que a partir de la vigencia de este instrumento, en las siguientes contrataciones de las pólizas de seguro para sus vehículos, hará incluir la cláusula de asistencia legal a los trabajadores - conductores del Municipio Metropolitano de Quito, que tengan accidentes de tránsito en cumplimiento específico de sus labores. Hasta que se contrate la póliza que incluya la cláusula de asistencia legal el MDMQ seguirá prestando asistencia legal inmediata a través de la Procuraduría Metropolitana, Sub Procuradurías Zonales y demás Asesorías legales de las diferentes Unidades Municipales.

Cuando por causa de accidentes de tránsito, se produzca incapacidad para el trabajo, el MDMQ a través de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos se encargará de tramitar la compensación de gastos en el I.E.S.S.

Artículo 27.- Protección del Período Pre y Post-natal.- Se prohíbe expresamente laborar jornadas nocturnas a las trabajadoras desde la vigésima octava semana de gestación y, a su vez, el Empleador a exigirle trabajar en el período indicado.

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hijo o hija. En lo no especificado en este artículo, las partes se sujetarán a las disposiciones de la Codificación del Código del Trabajo y demás Leyes vinculadas con este artículo.

Artículo 28.- Cobertura por Enfermedad.- Acorde a lo previsto por el Art. 106 de la Ley de Seguridad Social, será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reune los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.

Artículo 29.- Servicio Social.- El MDMQ dará fiel cumplimiento a lo prescrito en el artículo 42, numeral 24 de la Codificación del Código del Trabajo.

Artículo 30.- Ascensos y Vacantes.- Conforme lo establecido por el numeral 1.2.21 del Decreto Ejecutivo 1701, de 30 de abril de 2009, reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225 de 18 de enero de 2010, el Sindicato Único designará a uno de sus miembros para que actúe como veedor sin voz ni voto para los concursos de méritos y oposición que la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos organice para la selección de trabajadores para ocupar cargos vacantes o ingresar a la institución.

Para este efecto la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos informará con la oportunidad debida al Sindicato Único la realización de concursos de méritos y oposición para trabajadores.

Artículo 31.- Prevención de Riesgos 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 USSO, del Comité Central y Subcomités de Seguridad e Higiene del Trabajo; quienes establecerán las medidas técnicas a fin de establecer los correctivos necesarios.

El Sindicato Único de Trabajadores designará un delegado para el Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo, que durará en sus funciones desde el 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El Empleador controlará el normal cumplimiento de las normas legales establecidas en las leyes y reglamentos 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 Institución organice y disponga.

Los trabajadores están obligados a participar en planes de emergencia y contingencia que organice la USSO y 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 USSO.

Las multas que se generen por incumplimiento del reglamento interno de seguridad y salud ocupacional y el 50% de las multas correspondientes al régimen disciplinario, previstas en el Art. 20 de este instrumento, serán depositadas en un fondo especial, a órdenes del Comité Central de Seguridad y Salud para que se reviertan en las medidas correctivas que contribuyan a evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.

La responsabilidad de adoptar e implementar las medidas de seguridad y salud ocupacional será de la USSO, quien informará anualmente al señor Alcalde Metropolitano las medidas adoptadas y pendientes en materia de seguridad y salud ocupacional, copia de dicho informe será remitida al Sindicato Único para su conocimiento.

Artículo 32.- 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. A las personas que no hacen uso del transporte municipal se reconocerá la compensación de transporte conforme las disposiciones legales pertinentes, en la cantidad de \$ 0,50 USD (cincuenta centavos de dólar) a cada trabajador y por cada día laborado.

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 Unidades 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 grupos se lo realizará de puerta a puerta.

La provisión del transporte para el personal se sujetará a los límites fijados en el Acuerdo Ministerial No. 0080.

Artículo 33.- 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 gestionar ante la CNT, la implementación de nuevas líneas en los lugares en

los que el servicio telefónico resultare insuficiente y a la instalación de nuevas líneas telefónicas donde no las hubiere, incluido el Sindicato Único.

El MDMQ por motivo de estas gestiones no desembolsará ningún valor ni asumirá los cargos de consumo telefónico de las líneas que se obtengan para el SUT.

Artículo 34.- 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 35.- Reubicación de Puestos de Trabajo.- De conformidad a lo establecido en el Art. 11 numeral 7 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo expedido mediante Decreto Ejecutivo No. 2393 de 17 de noviembre de 1986; el Empleador, se compromete a reubicar a los trabajadores que a consecuencia de lesiones o enfermedades profesionales se encuentre parcial o temporalmente incapacitado para desempeñar su actividad habitual, esta reubicación no implicará disminución de la remuneración.

Superada la incapacidad se reincorporará a sus labores anteriores a la incapacidad.

Artículo 36.- Provisión de Implementos, materiales y Herramientas.- El Empleador en cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 8 del Art. 42, se obliga en forma permanente a proporcionar oportunamente a los trabajadores los implementos, materiales y herramientas necesarios para la ejecución del trabajo, para lo cual hará constar en su presupuesto las asignaciones presupuestarias necesarias.

CAPITULO VI JORNADA LABORAL Y DESCANSO

Artículo 37.- Jornada de Trabajo.- La jornada de trabajo se sujetará a lo dispuesto en los artículos 47, 48 y 49 de la Codificación del Código del Trabajo, el tiempo establecido para el refrigerio no es parte de la jornada de trabajo o turno.

Las jornadas de trabajo se sujetarán a las siguientes especificaciones:

- 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 y extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Art. 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 a que haya lugar. Dentro de cada jornada o 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 proveerán dos días consecutivos de descanso semanal, de acuerdo con lo que establece la ley. Cuando la jornada diurna o nocturna de trabajo se efectúe en días festivos, las Unidades de Salud: Norte, Centro y Sur reconocerán un recargo del 100% 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;
- e) Cuando por razones de trabajo se hubieren establecido o se llegaren a establecer jornadas inferiores a ocho horas diarias se entenderán como válidas siempre y cuando estén contempladas en tratados internacionales, leyes especiales y normas contenidas en los reglamentos de seguridad, salud y riesgos del trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; estas jornadas subsistirán como derecho legítimo de quienes las hayan adquirido únicamente en los casos excepcionales previstos en los Mandatos Constituyentes números 2,4,8, Decreto Ejecutivo 1701, de 30 de abril de 2009, reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225 de 18 de enero de 2010, y Acuerdo Ministerial 080 del Ministerio de Relaciones Laborales, de 30 de abril de 2010.
- f) Si las necesidades del Empleador lo requieren, se establecerán de común acuerdo, turnos de trabajo aún en días feriados, de conformidad con el artículo 50 de la Codificación del Código del Trabajo.
- 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 ;
- h) El Empleador se obliga a justificar los atrasos de sus trabajadores, cuando ocurran por fallas del servicio de transporte proporcionado por el MDMQ.
- i) 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.
- j) El empleador no podrá exigir a los trabajadores del MDMQ que laboren horas extraordinarias y suplementarias sobre los límites fijados en la Ley, de conformidad con el Decreto 1701, numeral 1.2.16 reformado mediante Decreto Ejecutivo 225 Art. No. 11.

Artículo 38.- 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 Sindicato Único.

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 Decreto Ejecutivo 225.

Artículo 39.- Permisos y Licencias Especiales.- El MDMQ 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, Relaciones Laborales, Universidades, Institutos, SECAP, ICAM o cualquier otra institución educativa reconocida según la normativa vigente.
- b) En caso de nacimiento de un hijo o una hija se sujetarán a lo establecido en el artículo 152 reformado del Código del Trabajo. Esto es, la mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

- c) Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, conforme lo previsto en el Art. 42 numeral 30 del Código del Trabajo.
- d) Si un trabajador fuere privado de su libertad, deberá dar aviso al Empleador, hasta el quinto 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 permiso será imputable a las vacaciones del trabajador.

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, esta colaboración no es de carácter pecuniario.

En los casos de contravenciones establecidas en la Ley de Tránsito, el tiempo de licencia se remitirá al tiempo de sanción más un día con cargo a sus vacaciones.

- e) En caso de que se ordene 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.

Si pasados los noventa días, el trabajador prueba su inocencia, el MDMQ, se obliga igualmente a reintegrarle a sus labores, pudiendo el trabajador iniciar las acciones legales de acuerdo a lo establecido en el Art. 11 No. 9 de la Constitución Política del Estado.

- f) Para otros casos de fuerza mayor, conforme a la definición dada por el Art. 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 fuerza mayor será debidamente comprobada por parte de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.
- g) En caso de calamidad doméstica, los Trabajadores tendrán derecho hasta tres 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 Unidad de Recursos Humanos Desconcentrada.

Artículo 40.- 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 todos los días, y con un día adicional a partir del quinto año de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código del Trabajo. La elección entre los días adicionales por antigüedad o el pago en dinero, corresponderá al empleador, conforme lo dispuesto en el Art. 70 del Código del Trabajo.

El Empleador otorgará el mismo período de vacaciones más las mejoras convenidas, a los trabajadores que hayan venido percibiendo períodos mayores 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) 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.
- d) Si un trabajador solicitare justificadamente vacaciones adelantadas, la Institución la otorgará en proporción al tiempo laborado.

Artículo 41.- Sistema Rotativo para los Trabajadores de Servicios Higiénicos, Similares y de los CEMEL.- 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 VII RÉGIMEN ECONÓMICO DEL CONTRATO

Artículo 42.- Remuneración Unificada.- Para el año 2010, se realizarán los siguientes incrementos a la remuneración mensual unificada conforme al Acuerdo 00080 expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales, conforme a la siguiente tabla:

DENOMINACIÓN DE PUESTOS	TECHOS ACUERDO 0080	OBSERVACIÓN
Conserje, conserje Auxiliar de servicios, Guardías, Personal de limpieza, Administrativo de Salud y Auxiliar de servicios de salud.	En el Ecuador Continental diferencia hasta completar USD 488	En el MDMQ no existe incremento por ser remuneraciones superiores.
Conserje interno, Chofer, conductor administrativo, conductor de vehículos, auxiliar de servicios con funciones de chofer, conductor	En el Ecuador Continental diferencia hasta Completar USD 512.	En el MDMQ no existe incremento por ser remuneraciones superiores.
Conductor de vehículos militares, chofer de ambulancia.	En el Ecuador Continental diferencia hasta completar USD 536.	En el MDMQ no existe incremento por ser remuneraciones superiores.
Auxiliar de odontología, Auxiliar de enfermería, Auxiliar de enfermería de hospital psiquiátrico, Auxiliar de autopsia, Auxiliar de laboratorio, Auxiliar de	En el Ecuador continental diferencia hasta completar USD 650.	Se conviene en incrementar hasta el techo previsto en el Acuerdo 0080, siempre y cuando los trabajadores que vayan a ser sujetos de incremento, además de tener

farmacia, Auxiliar de rehabilitación, Auxiliar de radiología, Auxiliar de alimentación, Auxiliar de nutrición, Auxiliar de centro infantil, Inspector sanitario		una de estas denominaciones, desempeñen efectivamente las funciones correspondientes a estos puestos. Lo señalado en el punto anterior, será objeto de análisis por parte de las respectivas Unidades Administrativas de manejo del talento humano.
---	--	--

En caso de existir trabajadores no contemplados en los puestos descritos en este artículo (enumerados en el Art. 2 del aludido Acuerdo Ministerial 0080), que gocen de una remuneración mayor a USD 375, se les incrementará un 25% del 3% sobre la Remuneración del trabajador.

Artículo 43.- Subsidios de Antigüedad y Familiar, y Servicio de Alimentación.-

a) Subsidio Familiar: Se reconocerá a los trabajadores es la suma de USD 1.80 equivalente al 0.75% del salario básico mensual unificado de los trabajadores en general por cada hija o hijo hasta los dieciocho (18) años de edad.

b) Subsidio por Antigüedad: Se pagará hasta el 0,25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración (01 enero de 2004), pagadero mensualmente a partir del primero de enero del 2010.

c) Servicio de Alimentación: El MDMQ reconocerá a los trabajadores amparados en este Contrato Colectivo, una compensación de USD 3,00 adicionales a su remuneración mensual unificada por cada día laborado, conforme el reporte de las respectivas Unidades Desconcentradas de Recursos Humanos.

Artículo 44.- Imputabilidad a los Incrementos de la Remuneración Unificada.- Cualquier aumento de la remuneración unificada o nivelaciones que tuvieren lugar mediante decretos, acuerdos o resoluciones legislativas y/o ejecutivas y el Ministerio de Relaciones Laborales, serán imputables, a la remuneración mensual unificada, excepto aquellos en los que expresamente está previsto no se incorporen a la misma.

Artículo 45.- Pago Puntual.- El Empleador pagará todas las remuneraciones de sus trabajadores, como máximo hasta los días 1 y 15 días de cada mes.

Artículo 46.- Viáticos, Subsistencias y Movilización.- Se pagarán conforme a la normativa expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Artículo 47.- Anticipo de Remuneración.- El 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 48.- Subsidio de Comisariato: Como compensación al servicio de expendio de productos, a precio de costo, el Empleador entregará a los trabajadores amparados en este contrato colectivo, tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos, cuyo costo no podrá exceder los USD 20.00 anuales.

Artículo 49.- Bonificación por retiro voluntario.- Para los trabajadores acreedores al beneficio de jubilación de acuerdo a los requisitos establecidos por el IESS, que presenten su renuncia para acogerse a la Jubilación, el empleador reconocerá una bonificación equivalente a 7 (siete) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio y hasta el monto máximo de 210 (doscientos diez) Salarios Básicos Unificados del Trabajador en General.

El Sindicato Único 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 la disponibilidad presupuestaria anual. La bonificación por jubilación se aplicará desde el 2 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año. Para cancelar la mencionada bonificación, la administración municipal tendrá plazo de 30 días, contados desde la presentación de toda la documentación pertinente.

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

La Administración Municipal llenará vacantes producidas por efecto previo informe de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.

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

CAPITULO IX BENEFICIOS RELACIONADOS CON LA MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

Artículo 50.- Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el Art. 1.2.5 del Decreto Ejecutivo No. 1701 y su reforma en el Decreto No. 225 el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito contratará a favor de sus trabajadores exclusivamente un seguro de muerte o incapacidad total y permanente, por un costo límite de 4 dólares mensuales, a cargo del Empleador. Los cuales cubrirán indemnizaciones por los siguientes casos:

- a) Muerte por cualquier causa
- b) Desmembración total o parcial.
- c) Incapacidad total y permanente por accidente o enfermedad.

El Empleador contratará la póliza de seguro de vida con coberturas múltiples, por las 24 horas del día y durante los 365 días del año, 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 demanden la contratación de las pólizas, estarán a cargo del Empleador.

Para que el trabajador o sus beneficiarios accedan a este beneficio la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos realizará el proceso de enrolamiento de él o sus beneficiarios. Cada vez que se proceda con la contratación de una nueva póliza, previa comunicación y notificación escrita al trabajador.

Las indemnizaciones por fallecimiento de un trabajador amparado por la póliza, serán entregadas a los beneficiarios legalmente acreditados.

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

Estos beneficios se aplicarán a partir de la suscripción del presente instrumento.

Artículo 51.- Póliza de Seguros contra Accidentes.- El Empleador mantendrá los contratos de póliza de seguros contra todo accidente de vehículos en general, incluyendo daños a terceros.

Ningún vehículo municipal, dentro de la jornada de trabajo, estará conducido por personas no autorizadas y que no 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 raza serán cubiertos por el Empleador en caso de que el accidente sea en horas laborables y/o se encuentre laborando el trabajador, el deducible y la raza no asumirá el MDMQ, cuando se contravenga las leyes de tránsito.

CAPITULO X

ROPA DE TRABAJO E IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD

Artículo 52.- 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. Para el efecto se conformará una Comisión obrero-empleador a partir del mes de enero de cada año.

Lo correspondiente a ropa de trabajo, uniformes de presentación e implementos de seguridad, de todos los trabajadores amparados en este instrumento, aclarando que dentro de ellos constan los trabajadores de nombramiento sindicalizados, se lo hará basado en la última dotación y 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 de cada trabajador 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.

En los primeros días del mes de octubre de cada año, el SUT deberá presentar su propuesta en relación a ropa de trabajo, uniformes de presentación e implementos de seguridad, la misma que deberá gestionar el MDMQ a través de las unidades delegadas y responsables de este proceso desde la observación, revisión, adquisición y entrega de conformidad a lo establecido en el Art. 52 de este capítulo.

CAPITULO XI BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 53.- Ayudas en Programas de Vivienda.- El MDMQ, a través de la entidad competente, en los programas de vivienda que se desarrollen en el Distrito Metropolitano de Quito, incluirá a los trabajadores sindicalizados del Municipio que demuestren no poseer vivienda propia, para tal efecto el SUT entregará el listado de los trabajadores solicitantes. Esta ayuda no implica la entrega de servicios gratuitos por parte del MDMQ.

Artículo 54.- Capacitación y Formación.- El MDMQ cumplirá con su obligación de capacitar y tecnificar a los trabajadores de acuerdo a un Plan Anual en coordinación con el SUT, que establecerá para el efecto, procurando el mejoramiento técnico e intelectual de los trabajadores en beneficio de la entidad.

Esta capacitación será de carácter obligatorio para todos los trabajadores y se podrá impartir de forma directa o en las instituciones reconocidas como: ICAM, SECAP, Universidades, Institutos Superiores, avalados por el Ministerio de Educación y/o del Trabajo.

La Dirección Metropolitana de Recursos Humanos realizará la detección individual de necesidades de capacitación, con un plazo límite establecido hasta el mes de octubre de cada año, el mismo que deberá ser avalado por el SUT, en el plazo límite de una semana a la recepción del mismo.

Artículo 55.- Convenios para utilización de Campos Santos.- En caso de que el Empleador desarrolle proyectos de Campos Santos en el Distrito Metropolitano de Quito, se compromete a suscribir un convenio con el Sindicato Único, para la utilización de este servicio en caso de fallecimiento de un trabajador amparado en este contrato o de familiares de aquellos. Esta facilidad no implica la entrega gratuita de servicios por parte del MDMQ.

Artículo 56.- Centros Municipales de Enseñanza Inicial y Lactancia.- El Empleador para proteger a la madre o padre trabajador que tengan hijos bajo su cuidado, dotará del servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio a fin de que puedan cumplir adecuadamente sus tareas, de conformidad al artículo 155 de la Codificación del Código del Trabajo.

CAPITULO XII

BENEFICIOS ESPECIALES

Artículo 57.- Pago de Impuesto.- El Empleador concederá facilidades para el pago del impuesto predial del año fiscal que recurre, hasta doce meses a sus trabajadores que poseen inmuebles, previa solicitud del Sindicato Único, lo que no implica el pago del impuesto por parte del MDMQ.

Artículo 58.- Cupos de Establecimientos Educativos Municipales.- El MDMQ concederá a los hijos y nietos de los trabajadores, un total de 25 cupos con ingreso directo a sus planteles, a primer año de educación básica, de acuerdo al sector de residencia del aspirante.

El trabajador que cuente con aspirantes (hijos o nietos) deberá realizar el trámite en forma personal de acuerdo al proceso de selección, normas y procedimientos establecidos por la Secretaría de Educación.

Artículo 59.- Atención Médica a los Familiares de los Socios del Sindicato Único.- El cónyuge o pareja en unión monogamia estable, padres, hijos, y hermanos de los trabajadores del Municipio serán atendidos en las Unidades de Salud: Norte, Centro y Sur, previa la presentación del certificado otorgado por el Sindicato Único; pagarán los servicios en dichas Unidades hasta doce mensualidades previa certificación de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos y del Sindicato Único de Trabajadores. Dicho beneficio no implicará en ningún caso pago, ni subsidio ni descuento por parte del MDMQ.

CAPITULO XIII JUBILACIONES PATRONAL Y ESPECIAL

Artículo 60.- Jubilación Patronal.- El Empleador destinará en su presupuesto la partida necesaria para cubrir el pago de la pensión de la Jubilación Patronal establecida en el artículo 216 de la Codificación del Código del Trabajo, de conformidad a lo establecido en el numeral 1.1.1.5 del Art. 1 del Decreto Ejecutivo No.1701 reformado por el Decreto Ejecutivo 225.

No será necesario que el trabajador recurra a ningún tipo de acción judicial para reclamar este derecho, según lo determina la Resolución No. 89-04-28-23 del 28 de abril de 1989,

Artículo 61.- Jubilación Patronal Especial.- Las partes se obligan a seguir aportando al Fondo de Jubilación Patronal Especial, como lo determina el Código Municipal en su Libro Primero, Título II, Capítulo II, Sección XII, Artículos del I-175 al I-198, promulgado en el Registro Oficial No. 226 de 31 de diciembre de 1997, siempre y cuando no contravenga norma legal expresa.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Los derechos, beneficios y obligaciones de las partes, se encuentran señalados en el texto de cada uno de los artículos de este contrato, los títulos o denominaciones no los modifican.

Todas las estipulaciones contenidas en este contrato serán aplicadas desde el 1 de enero del 2010, a excepción de aquellas que dispongan específicamente su aplicación en otra fecha, en la forma y características establecidas.

Segunda.- Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, el Empleador, no podrá suscribir otro u otros contratos colectivos, con otras organizaciones sindicales, sólo con el Sindicato Único.

Tercera.- Si por reformas a la Codificación del Código del Trabajo, decretos legislativos, ejecutivos u otras Leyes, que se opongan a lo aprobado en el presente Contrato Colectivo, el Empleador y el Sindicato Único se obligan a respetar, mantener, aplicar todas y cada una de las partes constantes en este documento, siempre y 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 03 de junio del 2008, Decreto Ejecutivo 1701, de 30 de abril del 2009, Decreto 225, del 18 de enero del 2010 y acuerdo Ministerial 080 del 30 de abril del 2010.

Cuarta.- 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 Juez Competente, de conformidad con lo estipulado en el artículo 35 numeral 5 de la Constitución del Ecuador. Siempre que no contravengan los mandatos constitucionales Nos. 2, 4 y 8, los Decretos Ejecutivos Nos. 1701 y 225, y Acuerdo Ministerial No. 0080 del Ministerio de Relaciones Laborales.

Quinta.- Queda expresamente convenido que: lo estipulado en el presente Contrato Colectivo, no podrá ser desconocido, modificado o menoscabado unilateralmente, siempre y cuando no contravenga lo establecido en los Mandatos Constituyentes números 2,4, 8 y su Reglamento de Aplicación, en el Decreto Ejecutivo 1121, de 3 de junio del 2008, Decreto Ejecutivo 1701, de 30 de abril del 2009, Decreto 225 del 18 de enero del 2010 y acuerdo Ministerial 080 del 30 de abril del 2010.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El MDMQ, elaborará el instructivo para la aplicación de las disposiciones contenidas en este documento con un plazo límite de hasta noventa días. Una vez terminado el mismo será remitido al Sindicato Único de Trabajadores para su revisión y presentación de observaciones dentro del plazo de treinta días a partir de la recepción del documento

Segunda.- Los beneficios contemplados en el presente contrato, tendrán vigencia, a partir de su legalización ante la autoridad correspondiente, y en lo referente a las remuneraciones complementarias, subsidios y todo tipo de beneficios, el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, se sujeta a lo dispuesto en los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su Reglamento de aplicación emitidos por la Asamblea Constituyente ; Decreto

Ejecutivo 1121, de 03 de junio del 2008, Decreto Ejecutivo 1701, de 30 de abril de 2009 ,
Decreto 225 del 18 de enero del 2010 y acuerdo Ministerial 080 del 30 de abril del 2010.

Para constancia de lo estipulado y la validez de todo lo actuado, en unidad de acto firman
las partes, en tres copias similares, conjuntamente con el señor Director Regional del
Trabajo y Mediación Laboral de Quito y, Secretaria Regional del Trabajo y Mediación
Laboral de Quito.

Augusto Barrera Guarderas
ALCALDE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Dr. José Ignacio Carrasco
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO

Rubén Flores Ágreda
**ADMINISTRADOR GENERAL
MDMQ**

Johnson Folleco Ch.
**DIRECTOR METROPOLITANO DE RRHH
MDMQ**

Luis Eduardo Loja
**SECRETARIO GENERAL
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES**

Thalía Nora Guaranga Monard
**SECRETARIA DE ACTAS Y COMUNICACIONES
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES**

Arcelia Palacios Zurita
**SECRETARIA DE FINANZAS
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES**

Alfredo Gonzalón Jorge
**SECRETARIO DE DEFENSA JURÍDICA Y DERECHOS
HUMANOS - SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES**

Pedro Espín Martínez
**SECRETARIO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES**

Emeterio Bustamante Flavio
**SECRETARIO DE CAPAC. CULTURAL Y DEPORTES
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES**

Washington Ganan Rodríguez
**SECRETARIO DE GÉNERO Y ASISTENTE SOCIAL
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES**

LO CERTIFICO.- Quito, a 11 de febrero de 2011

Dr. Manuel Esteban Escobar
SECRETARIO REGIONAL DEL TRABAJO