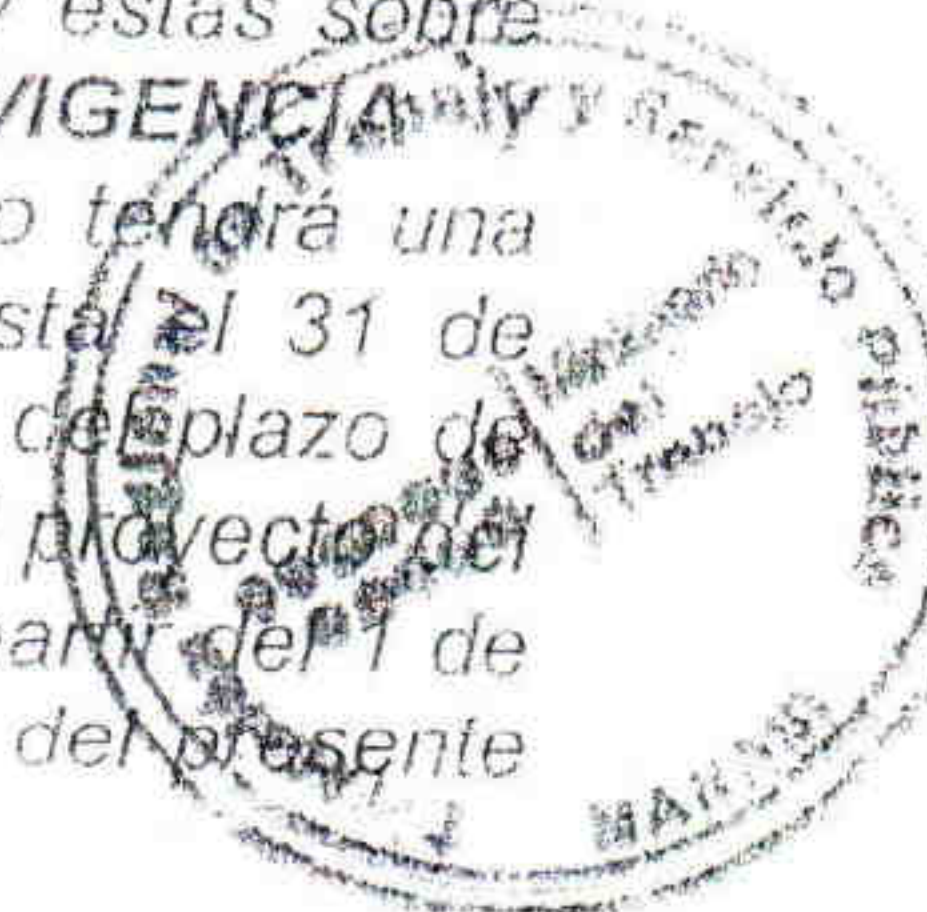


05

### TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En Portoviejo, a los quince días del mes de marzo del dos mil dieciseis, a las diez horas con seis minutos, en el despacho de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo, previa a convocatoria que consta en el expediente, se reúne el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que conocerá y resolverá la Negociación Obligatoria de Contrato Colectivo de Trabajo, presentado por el Comité Central Único de los Trabajadores Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Flavio Alfaro, en contra de su Empleador. Presidido por el Abg. José Ricardo Herrera Falcones, en su calidad de Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, e integrado por Ab. Félix Alcívar Mera y Sr. Gregorio Cruz Mendoza, vocal principal y suplente en su orden por la parte actora, Lic. Fulton Zambrano Verduga, Ab. Yon Zambrano Vera, vocales principales de la parte demandada, actuando como Secretaria Ad-hoc Cristina Loor Cuenca, a fin de resolver la negociación obligatoria del Contrato Colectivo. Se procede a revisar el proyecto de contrato colectivo. El tribunal de conciliación y arbitraje resolvió por **UNANIMIDAD** la aprobación de las cláusulas del contrato colectivo conforme a las siguientes deliberaciones:

**"CAPITULO I FINALIDAD, DOMICILIO, AMPARO, RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, NUMERO DE TRABAJADORES Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS. Art. 1.- FINALIDAD.-** El presente contrato colectivo tiene como finalidad regular las relaciones Obrero-Patronal en la municipalidad y por consiguiente procurar el desarrollo armónico del trabajo en la institución y la estabilidad y mejoramiento de vida de los Obreros. **Art. 2.- DOMICILIO.-** Se establece la Ciudad de Flavio Alfaro como domicilio de suscripción del presente contrato colectivo; para efectos de aplicación, administración y reclamación y para efectos de reclamo Judicial en lo que fuere aplicable los jueces competentes del Cantón Flavio Alfaro o la Provincia de Manabí. **Art. 3.- AMPARO.-** El presente contrato colectivo de trabajo ampara a todos los obreros que laboran para la municipalidad y que por mandato legal son estables y permanentes, sujetos al Código del Trabajo; y, los que posteriormente se incorporen a la municipalidad como obreros y que por mandato legal o mediante contrato indefinido, sean estables y permanentes. **Art. 4.- RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.-** La municipalidad reconoce como organización sindical al Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Flavio Alfaro y como tal la única facultada para representar a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y tratar con ésta los asuntos relacionados con la aplicación del presente Contrato Colectivo y los asuntos inherentes a la relación Obrero-Patronal, sin perjuicio de que los trabajadores ejerzan el derecho constitucional de Libertad de Asociación conforme a las normas vigentes. **Art. 5.- NÚMERO DE TRABAJADORES.-** La municipalidad declara que en la actualidad cuenta con 78 trabajadores estables amparados bajo el código de trabajo; por su parte el Comité Central Único de los trabajadores declara que en la actualidad se encuentran 66 trabajadores afiliados al sindicato. **Art. 6.- RECONOCIMIENTO DE DERECHOS.-** La municipalidad reconoce expresamente que los Derechos de los Trabajadores son irrenunciables e intangibles, por lo tanto en caso de dudas sobre la aplicación de normas constitucionales, legales o reglamentarias se aplicarán en el sentido que más favorezca a los trabajadores y que en armonía con la Constitución de la República se aplicará la preeminencia de normas constitucionales sobre las legales y éstas sobre decretos, acuerdos, ordenanzas o reglamentos. **CAPITULO II. VIGENCIA Y RETROACTIVIDAD. Art. 7.- VIGENCIA.-** El presente contrato colectivo tendrá una vigencia de dos años, es decir, desde el 1 de enero del 2015, hasta el 31 de Diciembre del 2016, con noventa días de anticipación a la terminación del plazo de vigencia del presente Contrato Colectivo, los trabajadores presentarán el proyecto del CUARTO Contrato Colectivo, con el fin de que éste entre en vigencia a partir del 1 de enero del 2017. **Art. 8.- RETROACTIVIDAD.-** Los derechos y beneficios del presente



contrato colectivo tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero del 2015. El CUARTO Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir del 1 de Enero del 2017, de no firmarse el Cuarto Contrato Colectivo en esa fecha, éste tendrá efecto retroactivo desde el 1 de Enero del 2017, de tal forma que todos los derechos que en él se pacten tendrán efecto retroactivo desde esa fecha. De no firmarse el Cuarto Contrato Colectivo el 1 de Enero del 2017, el Presente Contrato Colectivo seguirá vigente prorrogado en todas sus cláusulas hasta que se firme el nuevo Contrato Colectivo.

**CAPITULO III, DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS OBLIGATORIOS, VACACIONES Y LICENCIAS.**

**Art. 9.- JORNADA NORMAL DE TRABAJO.-** La jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias, cuarenta horas semanales, los horarios y calendarios los fijará la municipalidad, dentro de las 06H00 hasta las 19H00, de lunes a viernes.

**Art. 10.- JORNADA NOCTURNA.-** La jornada nocturna será la que realice el obrero entre las 19H00 a las 06H00 y se las pagará conforme lo determina el Código del Trabajo, para que un obrero labore jornada nocturna deberá tener la disposición por escrito de la autoridad administrativa correspondiente de la municipalidad.

**Art. 11.- JORNADA EXTRAORDINARIA Y SUPLEMENTARIA.-** Se entiende jornada extraordinaria o suplementaria las que efectúe el obrero los días sábados, domingos y días feriados y se la pagará de conformidad a lo que determine el Código del Trabajo, para que un obrero labore jornada extraordinaria o suplementaria deberá tener la disposición por escrito de la autoridad administrativa correspondiente de la municipalidad.

**Art. 12.- DESCANSOS OBLIGATORIOS.-** Los obreros tendrán derecho al descanso obligatorio los Sábados y Domingos, además los días de feriado Nacional determinados en el Código del Trabajo y los que se establezcan como feriado en el Cantón o la Provincia, por lo tanto, no serán parte de la jornada normal de trabajo.

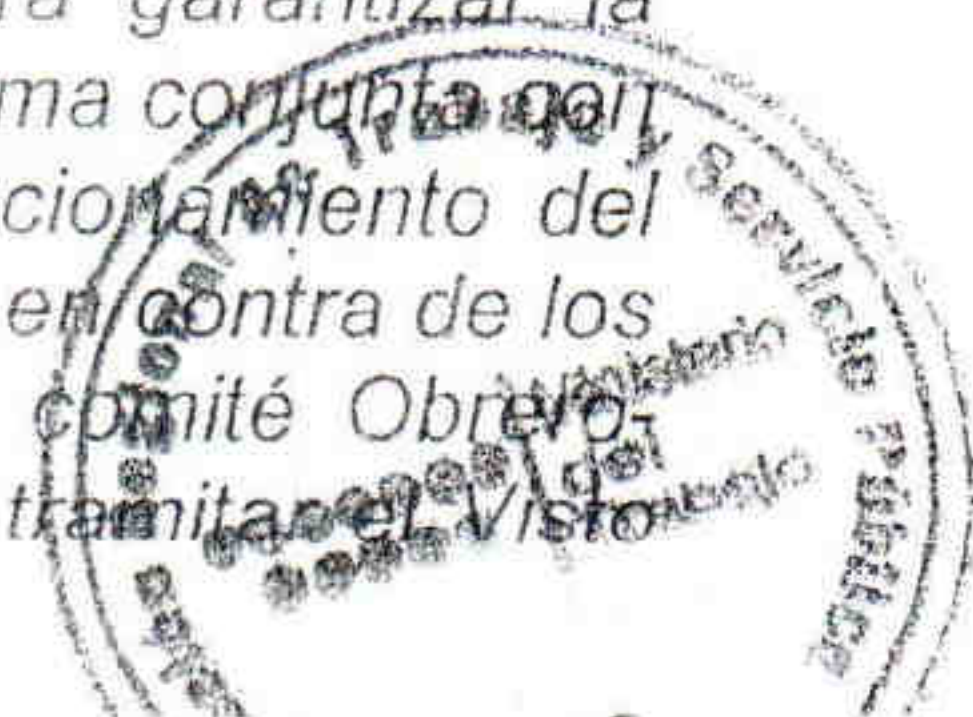
**Art. 13.- VACACIONES.-** La municipalidad otorgará a cada uno de los Obreros 15 días de vacaciones anuales durante los primeros cuatro años y adicionalmente a partir del Quinto año un día adicional por cada año, sin que en ningún caso superen los 30 días. El cronograma lo preparará la dirección de Talento Humano cada año y copia de la programación entregará al Sindicato para que lo exhiba a los trabajadores. La remuneración que le corresponda percibir a cada trabajador en el mes que haga uso de sus vacaciones se las pagará por adelantado. El trabajador previo a gozar su periodo de vacaciones realice la solicitud del pago correspondiente para que la unidad administrativa de Talento Humano y Financiero realice el pago por adelantado.

**Art.- 14.- LICENCIAS.-** La Municipalidad otorgará a los obreros las licencias remuneradas que determina el Código del Trabajo, para lo cual, elaborará el reglamento correspondiente, en caso de no elaborar el reglamento se aplicarán las normas del Código del Trabajo en forma obligatoria. Además, el empleador reconoce el legítimo derecho de los trabajadores a promoverse social y técnicamente por lo que concederá permiso remunerado a los dirigentes y afiliados al sindicato para que asistan a cursos o seminarios a nivel local, provincial, nacional o internacional, para lo cual adicionalmente le concederá una ayuda económica y viáticos que se establecerán en el reglamento correspondiente.

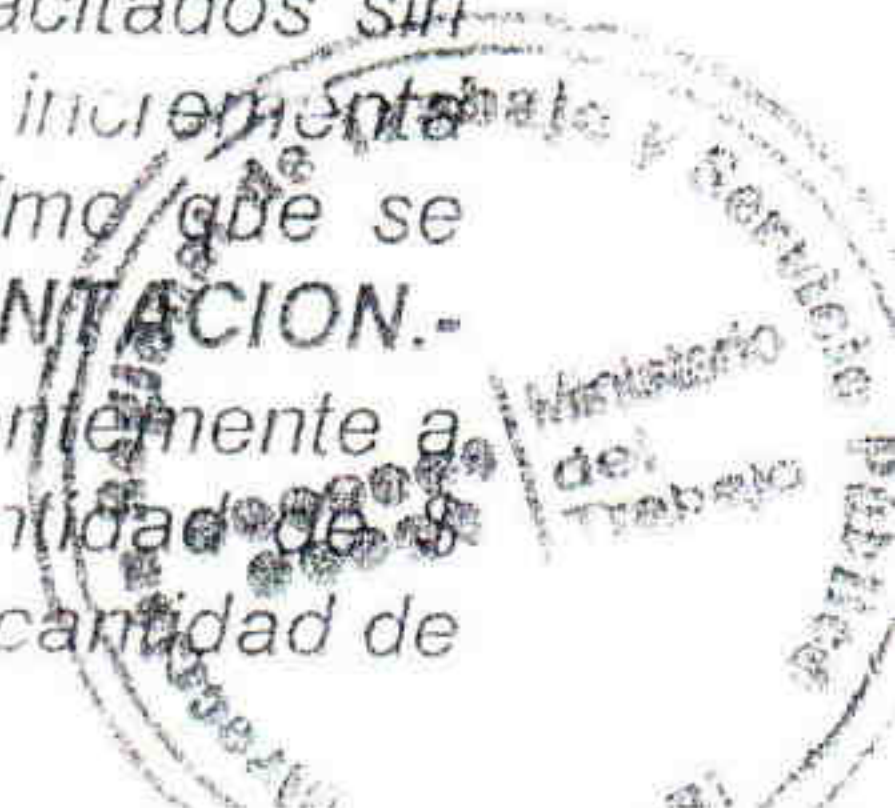
**CAPITULO IV DE LA ESTABILIDAD, GARANTÍAS PARA LA ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES POR VIOLACIÓN A LA ESTABILIDAD.**

**Art. 15.- ESTABILIDAD.-** La municipalidad, garantiza a cada uno de sus trabajadores la estabilidad en sus puestos de trabajo, conforme lo determina la ley al respecto, por lo tanto, ningún trabajador podrá ser despedido, sino, por una de las causales determinadas en el Art. 172 del Código del Trabajo y siguiendo el procedimiento establecido en el Código del Trabajo y en el reglamento de funcionamiento del Comité Obrero Patronal. Además, no podrá cambiar a un trabajador de su ocupación actual, al menos que tenga la misma naturaleza; y, siempre y cuando se cuente con el consentimiento expreso y por escrito del Trabajador.

**Art. 16.- GARANTÍAS PARA LA ESTABILIDAD.-** Para garantizar la estabilidad de los trabajadores, la municipalidad se compromete en forma conjunta con los representantes de los Obreros a observar el reglamento de funcionamiento del Comité Obrero-Patronal para tratar y resolver las quejas o visto bueno en contra de los trabajadores. Si el visto bueno no es conocido previamente por el comité Obrero-Patronal la municipalidad no podrá ejercer el derecho sancionador o tramitar el visto



Bueno en contra del Trabajador. **Art. 17.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO.** La municipalidad se compromete a pagar en caso de despido o desahucio de un trabajador la indemnización establecida en el Art. 188 y la Bonificación determinada en el Art. 185 del Código del Trabajo; adicionalmente la Municipalidad se compromete a pagar en caso de despido de un dirigente sindical principal o suplente el 100 % de la indemnización establecida en el Art. 187 del Código del Trabajo, independientemente de las indemnizaciones por violación a la estabilidad. **ART. 18.- INDEMNIZACIONES POR VIOLACIÓN A LA ESTABILIDAD.-** Si la municipalidad violando la estabilidad pactada termina la relación laboral con un Trabajador sin seguir el procedimiento establecido en el Código del Trabajo y en el presente Contrato Colectivo, procederá a indemnizar al trabajador por despido intempestivo con el equivalente de 60 meses de la remuneración del trabajador, sin que en ningún caso ésta pueda superar el límite establecido en el Mandato Constituyente No. 4. La municipalidad se compromete a pagar las indemnizaciones en el término máximo de 30 días de producido el despido, si empleador no efectuare el Pago dentro del tiempo estipulado se considerará que no hubo despido y de forma inmediata reintegrará al trabajador a su puesto de trabajo. En caso de no cancelar en el tiempo máximo de 30 días, el trabajador tiene el derecho de efectuar las acciones legales correspondientes; y, exigir el pago de los intereses legales desde la fecha del despido. **CAPITULO V. DEL RÉGIMEN DE REMUNERACIONES. Art. 19.- REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA.-** A partir del mes de Enero del 2015, la municipalidad pagará como remuneraciones mensual unificada a sus trabajadores la que resulte de la siguiente operación matemática: la remuneración que venía percibiendo cada trabajador hasta el mes de diciembre del 2014 más el 3% de la misma. **Art. 20.- INCREMENTO DE REMUNERACIÓN.-** A partir del mes de Enero de 2016, la remuneración mensual unificada de cada trabajador se incrementará en el 3 % respecto de la remuneración mensual unificada que percibía cada trabajador en el mes de diciembre de 2015. **Art. 21.- INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN.-** La municipalidad, se compromete a aplicar el principio constitucional de la intangibilidad de la remuneración del Trabajador, por lo tanto, ésta no puede ser desconocida, alterada, disminuida o embargada por ningún concepto, salvo por autorización expresa y por escrito del trabajador o por orden judicial. **Art. 22.- FORMA DE PAGO.-** La municipalidad se compromete a pagar la remuneración en forma mensual el último día laborable de cada mes, sin perjuicio de que se pueda anticipar a la remuneración el equivalente a una quincena y a entregar a cada trabajador su rol de pago y el rol general al sindicato para su exhibición a los trabajadores. **CAPITULO VI. DE LOS BENEFICIOS ADICIONALES, SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD, FAMILIAR, SUBSIDIO DE ALIMENTACION. Art. 23.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD.-** La municipalidad reconocerá como subsidio de antigüedad a sus trabajadores un subsidio equivalente al 0,25% de la remuneración mensual unificada de cada trabajador, multiplicado por los años de servicio que el trabajador haya prestado en la institución sea en forma continua o interrumpida, la misma que se pagará en forma mensual e independiente a la remuneración mensual unificada del trabajador. Si el Ministerio de Trabajo mediante acuerdo o resolución incrementa dicho porcentaje la Municipalidad pagará el valor o el porcentaje máximo que señale el respectivo acuerdo o resolución. **Art. 24.- SUBSIDIO FAMILIAR.-** La municipalidad pagará a cada uno de sus trabajadores el 1 % del Salario Básico Unificado del trabajador privado en general por cada carga familiar declarada en la municipalidad en forma mensual y se pagará independiente a la remuneración mensual unificada del trabajador, se entiende como carga familiar la cónyuge o conviviente declarada en unión de hecho, los hijos menores de 18 años de edad, los hijos discapacitados sin límites de edad. Si el Ministerio de Trabajo mediante acuerdo o resolución incrementa dicho porcentaje la Municipalidad pagará el valor o el porcentaje máximo que se señale el respectivo acuerdo o resolución. **Art. 25.- SUBSIDIO DE ALIMENTACION.-** La municipalidad pagará a cada trabajador en forma mensual e independientemente a la remuneración mensual unificada como subsidio de alimentación la cantidad de \$ 3,00 por cada día efectivo laborado para el año 2015 y para el año 2016 la cantidad de



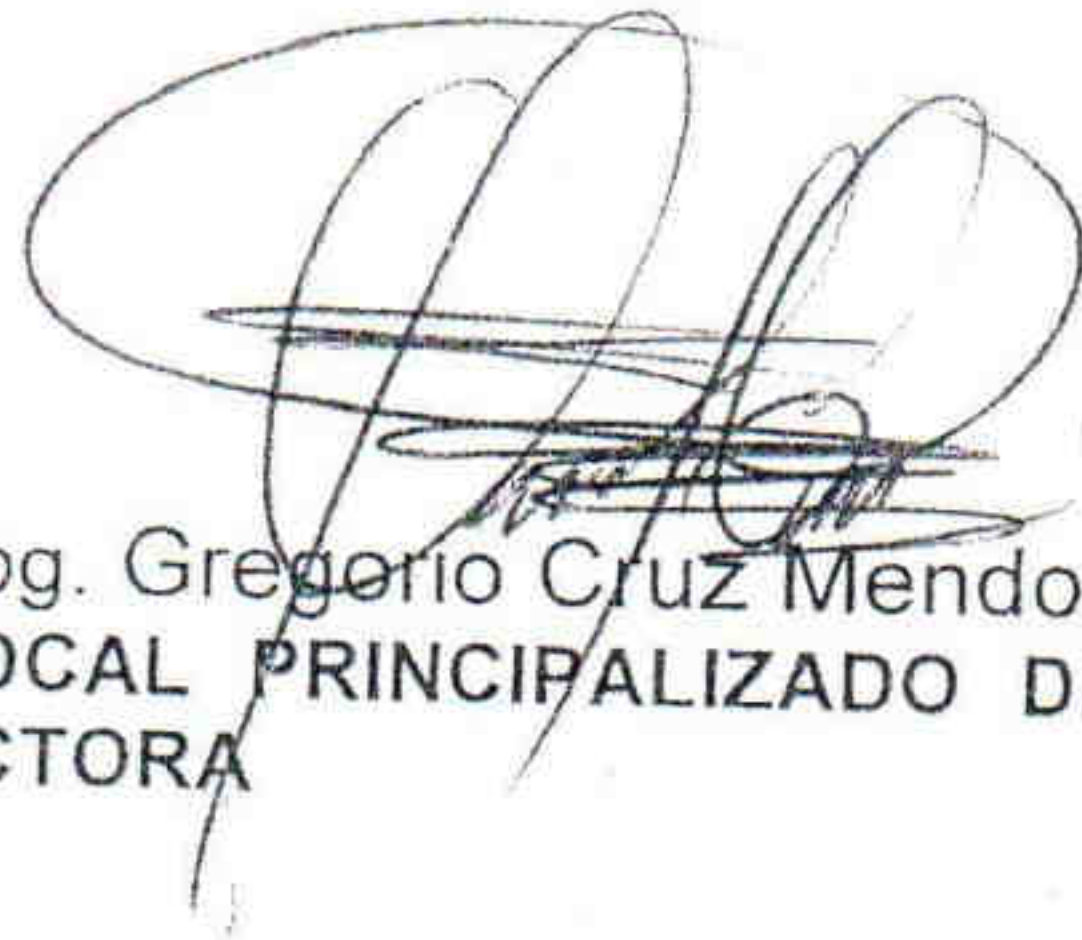
§ 4,00. **CAPITULO VII. DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA, RENUNCIA PARA ACOGERSE A LA JUBILACION, CREACIONES DE PUESTOS Y VACANTES** Art. 26.- **DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA O DESAHUCIO.**- El obrero que renuncie voluntariamente o presente su desahucio para terminar la Relación Laboral, tendrá derecho a que la municipalidad lo indemnice con 5 Remuneraciones Básicas Unificadas del Trabajador Privado en General por cada año laborado en la institución, hasta un monto máximo de 150 RBU del Trabajador privado en general. **Art. 27.- RENUNCIA O RETIRO PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN.**- Los trabajadores que se retiren de la institución para acogerse a la jubilación Patronal o General, sea mediante renuncia, retiro voluntario o mediante desahucio, recibirá como indemnización el valor establecido en el inciso segundo del Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2, es decir, 7 Remuneraciones Básicas Unificadas del Trabajador Privado en General, por los años laborados en la institución, hasta un monto máximo de 210 RBU del trabajador privado en general. **Art. 28.- JUBILACION PATRONAL.**- El Trabajador que habiendo laborado por más de 25 años en forma continua o interrumpida en la institución, tendrá derecho a la Jubilación Patronal conforme lo determina el Art. 216 del Código del Trabajo. La Municipalidad reglamentará este derecho mediante ordenanza conforme lo determina la Ley y la pensión jubilar no podrá ser inferior al 50% del salario básico unificado del trabajador en general. **Art. 29.- CREACIÓN DE PUESTOS.**- En el caso de producirse creaciones de puestos, el empleador se compromete a llenarlos mediante concurso interno y de no haber postulantes o que no reúnan los requisitos para el puesto se llamará a concurso externo. **Art. 30.- VACANTES.**- En caso de producirse vacantes por renunciaciones, jubilaciones o fallecimientos, las vacantes se llenarán mediante concurso de méritos y oposición. **CAPITULO VIII. DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.** **Art. 31.- AYUDAS POR FALLECIMIENTO.**- La municipalidad destinará el valor de \$ 4,00 por cada trabajador para contratar un Seguro Privado por muerte, a favor de cada trabajador. Si el Ministerio de Trabajo mediante acuerdo o resolución incrementa dicho valor, la Municipalidad contratará el seguro por el valor máximo que señale en el respectivo acuerdo o resolución. Si la Municipalidad no contrata el seguro o si éste no reconoce el beneficio a favor de los derechohabientes del Trabajador, la Municipalidad Pagará el valor de \$ 5.000,00 por éste beneficio. **ART. 32.- ROPA DE TRABAJO.**- La municipalidad entregará como ropa de trabajo a cada trabajador 5 Camisetas tipo polo, 5 pantalones tipo Jean y dos pares de Botas hasta el mes de Marzo de cada año; y, en el mes de Septiembre de cada año una Camisa, un Pantalón, una Corbata y un par de zapatos, para actos cívicos y oficiales de la municipalidad. El proceso para escoger los modelos y la tela se lo efectuará por medio de una comisión integrada paritariamente entre los Trabajadores y el empleador y la contratación se la efectuará a través del portal de compras públicas de conformidad a la ley. El Monto de la contratación de la ropa de trabajo no podrá superar el techo establecido por el Ministerio de Trabajo para el efecto. Si la Municipalidad hasta el mes de septiembre de cada año no ha proporcionado la ropa de trabajo, compensará en efectivo a cada trabajador el valor que se ha establecido por parte del Ministerio de Trabajo. **Art. 33.- SERVICIO DE TRANSPORTE.**- La municipalidad otorgará el servicio de transporte a los trabajadores para que concurren a sus puestos de trabajo y retornen a sus hogares, de no proporcionar el servicio, pagará a cada trabajador la cantidad de \$ 0,50 por cada día efectivo laborado independientemente a la remuneración mensual unificada. Si el Ministerio de Trabajo mediante acuerdo o resolución incrementa dicho valor la Municipalidad pagará el valor máximo que señale en el respectivo acuerdo o resolución. **Art. 34.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO Y DE PROTECCIÓN.**- La municipalidad entregará a los trabajadores los implementos de trabajo que se establecen en la Ley de seguridad Social y el Reglamento de Seguridad y Salud, para ejercer sus funciones y los implementos de protección como cascos, mascarillas, guantes, capa de agua y botas para temporada de invierno y a renovarlos por lo menos cada año o en forma oportuna de acuerdo a las circunstancias. **ART. 35.- AYUDA PARA EL SINDICATO.**- La municipalidad se compromete a entregar al Sindicato de Trabajadores un local debidamente implementado para el funcionamiento

de la Sede Social. **Art. 36.- DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES.-** La municipalidad se compromete a través de la Dirección financiera a proceder con los descuentos de cuotas sindicales, cuotas extraordinarias que disponga el sindicato mediante resolución de Asamblea o valores a terceros que mediante convenios se comprometa el Sindicato. Los Valores descontados serán inmediatamente acreditados a la cuenta del Sindicato, debiendo el departamento correspondiente entregar al Sindicato los documentos que justifiquen los descuentos y la transferencia correspondiente, de no transferirlos el funcionario correspondiente responderá civil o penalmente. **Art. 37.- MULTAS IMPUESTAS A LOS TRABAJADORES.-** La empleadora se obliga a entregar al sindicato de Trabajadores afiliados o no afiliados al Sindicato el 50 % de las multas o sanciones económicas impuestas a los trabajadores. **Art. 38.- OBLIGACIÓN EN CASO DE MORA PATRONAL.-** En caso de que la empleadora se encuentre en mora patronal con el IESS, se obliga a asumir el pago de transporte, medicina, pago de honorarios profesionales, y clínica particular, si el trabajador sufre alguna enfermedad profesional o no profesional y requiera atención médica y no la puede obtener del IESS por mora patronal. **Art. 39.- TARJETA DE IDENTIFICACIÓN.-** El empleador entregará a cada trabajador una tarjeta de identificación en el cual consten sus datos personales, lugar de trabajo, la firma del Alcalde con el sello municipal y la firma del Trabajador. **Art. 40.- SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN.-** La municipalidad se compromete a financiar para los obreros por lo menos dos seminarios anuales de capacitación profesional y de relaciones humanas e interpersonales. **Art. 41.- GARANTÍAS SINDICALES.-** El empleador garantiza el derecho de los trabajadores a reuniones y de libertad de expresión, para lo cual concederá por lo menos una vez al mes permiso sindical para mantener reuniones de Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria, además el derecho a la organización sindical, a realizar la publicidad interna de sus actividades y la propaganda sindical por medios de afiches y murales dentro y fuera del horario de trabajo, por lo tanto se compromete a no ejercer medidas de presión o a aplicar sanciones en contra de los trabajadores cuando éstos cumplan y acepten las resoluciones de los organismos sindicales matrices a nivel nacional o provincial, previa la solicitud correspondiente. Además otorgará permiso remunerado a los dirigentes para el cumplimiento de sus obligaciones conforme lo determina el Ministerio de Trabajo. **Art. 42.- RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.-** Las partes convienen expresamente que para solucionar los conflictos individuales o colectivos provenientes de las relaciones Obreros – Patronales, se someterá al Comité Obrero-Patronal conforme lo determina el Código del Trabajo y su Reglamento de Funcionamiento. **DISPOSICION TRANSITORIA ÚNICA.-** Todos los beneficios del presente contrato colectivo regirán a partir del 1 de enero del 2015, por lo tanto los beneficios tendrán efecto retroactivo, a la fecha antes mencionada." En este estado el Tribunal resuelve suspender la presente dirigencia con el objetivo de proceder a solicitar el respectivo dictamen favorable del Ministerio de Finanzas, para lo cual se dispone que el Empleador GADM de Flavio Alfaro, remita a este tribunal información referente a: **1) Formularios en formato Excel (CD) e impreso con las respectivas firmas de responsabilidad y sello institucional, teniendo en cuenta lo siguiente:** a) Formulario 1. Debe estar cuadrado y especificar de qué partida se va a utilizar los recursos para financiar el contrato colectivo. No se debe llenar con los ingresos de toda la institución sino únicamente con lo correspondiente al Contrato Colectivo. b) Formulario 2. Debe estar cuadrado y detallar todos los gastos en los que se incurrirá en el contrato colectivo, de igual forma no puede contener partidas que afecten a gastos de inversión y debe encontrarse cuadrado con el Formulario No. 1. c) Formulario 3. El alza remunerativa y el número de trabajadores debe encontrarse acorde a lo especificado en el Proyecto de Contrato Colectivo, considerar que el Acuerdo Ministerial No. 161-2014 y el nivel como la denominación de los puestos debe constar tal como lo indica el mismo. d) Formulario 4. Debidamente lleno y proyectado, conforme a

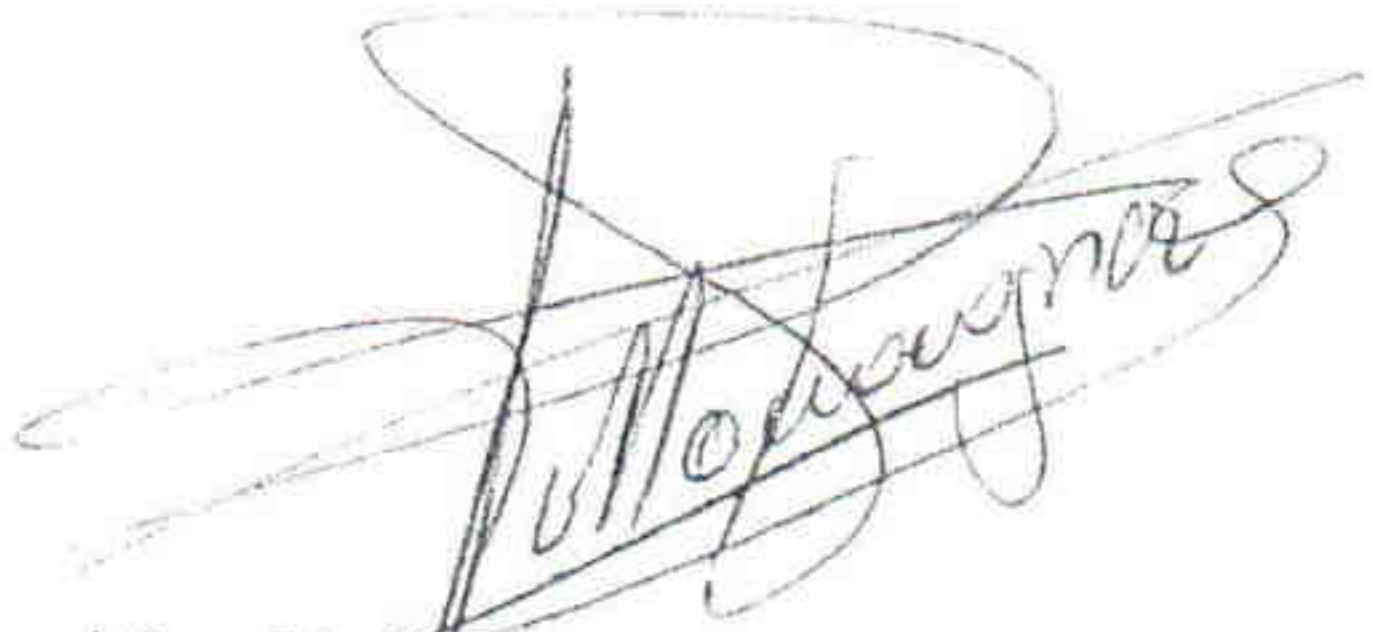
información registrada en el e-Sigef. 2) La entidad debe mantener al día la carga de la información en el aplicativo e-Sigef. 3) Certificación presupuestaria del contrato colectivo firmada por la Dirección Financiera del GAD, donde se detalla que la entidad posee los recursos para financiar los gastos derivados del contrato colectivo durante su período de negociación. 4) Autorización del Consejo del GAD para suscribir el contrato colectivo, concediéndole el término de 10 días para su cumplimiento. Siendo las once horas con cuarenta minutos. CÚMPLASE Y NOTIFIQUESE.-



Abg. Félix Alcívar Mera  
VOCAL PRINCIPAL DE LA PARTE  
ACTORA



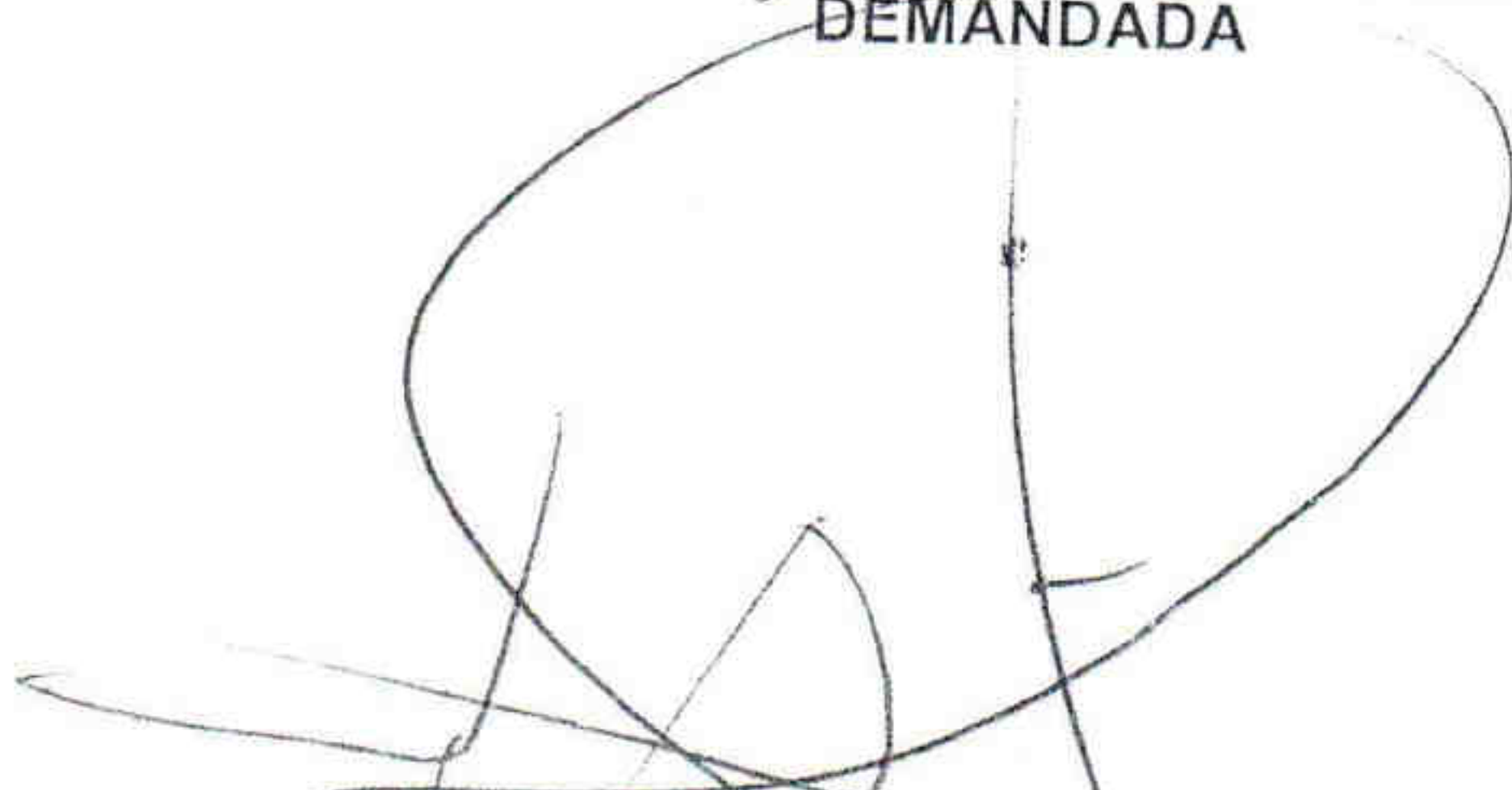
Abg. Gregorio Cruz Mendoza  
VOCAL PRINCIPALIZADO DE LA PARTE  
ACTORA



Lic. Fulton Zambrano Verduga  
VOCAL PRINCIPAL DE LA PARTE  
DEMANDADA



Ab. Yón Zambrano Vera  
VOCAL PRINCIPAL DE LA PARTE  
DEMANDADA



Abg. José Herrera Falcones  
PRESIDENTE DE TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



*Cristina Loor C.*

Cristina Loor Cuenca  
SECRETARIA AD-HOC