



## **TERCER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO A CELEBRARSE ENTRE EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN FLAVIO ALFARO Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE TRABAJADORES**

En la ciudad de Portoviejo, a los dieciocho días del mes de mayo del año dos mil diecisiete, ante el Sr. Abg. José Herrera Falcones en su calidad de Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo comparece por una parte el Dr. Ramón Eduardo Cedeño Mendoza y el Abg. Dalton Pazmiño Castro, en sus calidades de Alcalde y Procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Flavio Alfaro, respectivamente, y por otra parte los señores Wilmer Edilso Ostaiza Solórzano, Luis Fernando García Cantos, Larry Holvin Solórzano Saltos, José Sebastián Vera Ibarra, y, Vicente Diogeli Vélez García, Secretario General, Secretario de Actas y Comunicaciones, Secretario de Finanzas, Secretario de Defensa Jurídica y Secretario de Organización y Disciplina del Comité Central único de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Flavio Alfaro, a quien en adelante se les podrá conocer simplemente como "EL COMITÉ O LOS TRABAJADORES", quienes intervienen en la celebración del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo al tenor de las siguientes cláusulas:

### **CAPITULO I**

#### **FINALIDAD, DOMICILIO, AMPARO, RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, NÚMERO 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 en 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



JOSÉ SEBASTIÁN VERA IBARRA  
SECRETARIO DE DEFENSA JURÍDICA

LARRY HOLVIN SOLÓRZANO SALTOS  
SECRETARIO DE FINANZAS

VICENTE DIOGELI VÉLEZ GARCÍA  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y DISCIPLINA

ABG. JOSÉ HERRERA FALCONES  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En la ciudad de Portoviejo, a los dieciocho días del mes de Mayo del año dos mil diecisiete, siendo las 15h 00, siendo razón que se suscribió el Contrato Colectivo de Trabajo entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Flavio Alfaro y el Sindicato Único de Trabajadores en las instalaciones de la Dirección Regional del Trabajo de Portoviejo, suscribiendo los miembros del Comité, el Alcalde del GADM Santo Domingo y el Director Regional del Trabajo y la Secretaria Regional. f) Abg. Diana Cevallos Cantos.- Lo certifico.

Abg. Diana Cevallos Cantos  
SECRETARIA



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 período 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 de 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.- GARANTIAS 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 artículo 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 de 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 de Trabajo y en el presente contrato colectivo, procederá a indemnizar al trabajador por despido intempestivo con el equivalente de 60 meses de



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 camisetitas 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 del 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 del trabajo.

**Art. 33.- SERVICIO DE TRANSPORTE.-** La municipalidad otorgará el servicio de transporte a los trabajadores para que concurran 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 del 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 PROTECCIÓN.-** La municipalidad entregará a los trabajadores los implementos de trabajo que se establecen en la ley de seguridad social y 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, 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



límites de edad. Si el Ministerio del 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 ALIMENTACIÓN.-** 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 JUBILACIÓN, 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.-JUBILACIÓN 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 del Trabajo mediante acuerdo o resolución incrementa dicho valor, la municipalidad contratará el seguro por el valor máximo que señale el respectivo acuerdo o resolución. Si la municipalidad no contrata el seguro o si éste no reconoce el beneficio a favor de los



la remuneración del trabajador, sin que en ningún caso ésta pueda superar el límite establecido en el Mandato Constituyente N° 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 REGIMEN 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 LA REMUNERACIÓN.-** A partir del mes de enero del 2016, la remuneración mensual unificada de cada trabajador se incrementará en el 3% respecto de la remuneración mensual unificada que percibía cada trabajador.

**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 ALIMENTACIÓN

**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 del 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



profesional o no profesional y requería 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.- GARANTIAS 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 del Trabajo.

**Art. 42.- RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.-** Las partes convienen expresamente que para solucionar los conflictos individuales o colectivos provenientes de las relaciones obrero – patronales, se someterá al Comité Obrero – Patronal conforme lo determina el código del trabajo y su reglamento de funcionamiento.

**DISPOSICIÓN 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.

Para constancia de lo acordado firman en conjunto por triplicado, con el señor Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo.

  
DR. RAMÓN EDUARDO CEDEÑO MENDOZA  
ALCALDE

  
ABG. DALTON PAZMIÑO CASTRO  
PROCURADOR SÍNDICO

  
WILMER EDILSO OSTAIZA SOLÓRZANO  
SECRETARIO GENERAL

  
LUIS FERNANDO GARCÍA CANTOS  
SEC. DE ACTAS Y COMUNICACIONES



Central Único de 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 las 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, de no firmarse el Cuarto Contrato Colectivo en esa fecha, éste tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero del 2017, el Presente Contrato Colectivo seguirá vigente prorrogado den 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 de 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