

MRL: Averiguar si problemas 248 CT
pedir revisión del c.c
XVIII

DECIMO OCTAVO CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO PROVINCIAL DE
LOJA Y SUS EMPRESAS PÚBLICAS Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE
LOS OBREROS
DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE LOJA Y SUS EMPRESAS PÚBLICAS

En la ciudad de Loja, a los 25 días del mes de noviembre de 2013 ante el Abogado Felipe Gómez Parra Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Loja, comparecen: por una parte, los señores Ingenieros **RUBÉN BUSTAMANTE MONTEROS, MAXIMO VICENTE TORRES, JIMMY RIOFRIO NEIRA, JEAN OJEDA PIEDRA y JOSE VICENTE AGUIRRE**, en sus calidades de Prefecto Provincial de Loja, el primero, y debidamente autorizados por sus respectivos Directorios los Gerentes de las Empresas Públicas del Gobierno Provincial de Loja **RIDRENSUR, VIALSUR, DEPROSUR y ENERSUR**, respectivamente, los siguientes, como lo acreditan con los nombramientos y actas de posesión que se incorporan al presente como documentos habilitantes, y que para efectos del presente contrato se los denominará simplemente "El Empleador"; y, por otra, el Comité Central Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja que prestan sus servicios en esta institución y en sus Empresas Públicas, representado por los señores **MAXIMILIANO CARRION VALLEJO, SUSANA SALAZAR CHAMBA, ENRIQUE SALINAS GUTIERREZ, RODRIGO ORTEGA CARRION, MANUEL ROMERO GRANDA, ULVIO ZARUMA RIERA y MARIA GUALAN GUACHON**, en sus calidades de Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario de Actas, Vocales Primero, Segundo y Tercero, en su orden, como lo acreditan con el acta constitutiva correspondiente, y que en adelante serán denominados "Los Obreros", con la finalidad de celebrar el **DECIMO OCTAVO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, el mismo que se contiene en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

El Gobierno Provincial de Loja y sus Empresas Públicas **RIDRENSUR E.P., VIALSUR E.P., DEPROSUR E.P. y ENERSUR E.P.**, mediante escritura pública celebrada el 19 de marzo del 2012 ante el Notario Quinto del Cantón Loja, Dr. Galo Castro Muñoz, celebró una acta de convenio con sus trabajadores en la que se estableció: en el ACUERDO uno, "Que las disposiciones del Código del Trabajo y del Décimo Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Gobierno Provincial de Loja y el Comité Central Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja el 14 de octubre del 2011, será observado y cumplido, obligatoriamente y en su totalidad, tanto por el Gobierno Provincial de Loja como por cada una de las Empresa Públicas del Gobierno Provincial de Loja, de tal manera que en ningún momento se atente contra los derechos de los trabajadores; en el ACUERDO dos, "Que en la celebración de los posteriores contratos colectivos de trabajo, intervendrán como parte de los mismos los trabajadores del Gobierno Provincial de Loja y de las Empresas Públicas de éste, el Gobierno Provincial de Loja y las Empresas Públicas, y esta últimas, por el principio de unicidad del Estado, asumirán la corresponsabilidad con el Gobierno Provincial de Loja de las obligaciones que se deriven del Código del Trabajo y de la contratación individual o colectiva, los

intervinientes se someterán a los jueces competentes de la jurisdicción de Loja."; y, en el ACUERDO cuatro, "El presente acuerdo pasará a formar parte del contrato colectivo vigente y de los que se suscribirán posteriormente." En base al acta cuyos acuerdos quedan transcritos interviene "El Empleador" en el presente contrato colectivo de trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

"El Empleador" y el Comité Central Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja y sus Empresas Públicas consientes de que la contratación colectiva constituye uno de los mejores instrumentos para afianzar la armonía y colaboración entre "El Empleador" y sus Obreros, acuerdan celebrar entre sí el DÉCIMO OCTAVO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

"El Empleador" y los Obreros amparados por el presente contrato colectivo, se obligan a mantener recíprocamente una línea de conducta justa y equitativa, en tanto que éstos realizarán sus labores en forma eficiente, con alto sentido de responsabilidad, observando celo y cuidado en el cumplimiento de sus funciones y acatando las disposiciones de "El Empleador" que fueren dadas a través de sus coordinadores, funcionarios y técnicos, siempre que no contravengan sus derechos legales y contractuales.

CAPITULO I RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES Y DOMICILIO

Art. 1.- "El Empleador" reconoce que el Sindicato Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja está conformado por las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en el Gobierno Provincial de Loja y sus Empresas Públicas creadas, y que es la única organización que representa a todos los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo; en consecuencia, el Sindicato está legalmente capacitado para tratar con "El Empleador" los problemas relacionados con la aplicación e interpretación de este instrumento legal, por medio de su Secretario General, para cuyo efecto "El Empleador" y el Sindicato fijan su domicilio en la Ciudad de Loja.

En uso de las autonomías administrativas previstas en el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador en armonía con su Art. 326 y el Art. 4 del convenio 98 de la OIT, "El Empleador" reconoce, discute, negocia, aprueba y suscribe el presente instrumento contractual.

CAPITULO II ALCANCE JURÍDICO

Art. 2.- Este Contrato Colectivo ampara a todos los obreros sindicalizados que prestan sus servicios en el Gobierno Provincial de Loja y sus Empresas Públicas, por pertenecer todos ellos al Sindicato Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja, con excepción de los que trabajan a prueba, por obra cierta, por tarea, a destajo, ocasionales,

eventuales y temporales.

"El Empleador" declara que el número de obreros que prestan sus servicios en el Gobierno Provincial de Loja y sus Empresas Públicas es de 453. La representación de los obreros declara que el número de obreros sindicalizados es de 354.

Si "El Empleador" dispusiere el traspaso de uno o más obreros desde el Gobierno Provincial de Loja a sus Empresas Públicas y viceversa desde éstas a aquel, el traspaso se lo hará juntamente con sus partidas presupuestarias.

Si las Empresas Públicas del Gobierno Provincial de Loja llegaren a un proceso de liquidación o si fueren transformadas mediante cualquier modelo de gestión, los trabajadores de las mismas serán reintegrados automáticamente al Gobierno Provincial de Loja juntamente con sus partidas y sus funciones.

CAPITULO III DURACIÓN Y ESTABILIDAD

Art. 3.- El presente Contrato Colectivo tendrá la duración de DOS AÑOS a partir del primero de enero del año dos mil trece. Sesenta días antes del vencimiento de este plazo, los obreros presentarán al Empleador el proyecto del DÉCIMO NOVENO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, cuya negociación se someterá a los plazos señalados por el Art. 224 del Código del Trabajo.

Art. 4.- Si transcurridos los sesenta días que establece el artículo anterior no se llegare a suscribir el DECIMO NOVENO CONTRATO COLECTIVO, se mantendrá vigente el DECIMO OCTAVO Contrato Colectivo, sin perjuicio de que los Obreros puedan hacer uso de sus legítimos derechos consignados en el Código del Trabajo.

Art. 5.- "El Empleador" garantiza la estabilidad de los obreros amparados por el presente Contrato Colectivo, por el tiempo de seis años contados a partir del 1 de Enero del año dos mil trece; por lo tanto "El Empleador" no podrá despedir a ningún obrero, sino por las causales determinadas por el Art. 172 del Código de Trabajo.

Si "El Empleador" despidiere intempestivamente a sus obreros, éstos tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente al valor de su última remuneración total multiplicada por el tiempo de estabilidad (setenta y dos meses) que en este artículo se garantiza.

6 AÑOS

CAPITULO IV COMITÉ OBRERO PATRONAL

Art. 6.- En cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 26 del Art. 42 del Código de Trabajo, en el plazo de treinta días como máximo, desde la fecha de suscripción de este Contrato Colectivo, se conformará el nuevo Comité Obrero Patronal que estará integrado por dos representantes de "El

Empleador" y por dos representantes de los Obreros, y se encargará de velar por el fiel cumplimiento del presente contrato colectivo. Sus funciones serán:

- a) Nombrar un Presidente cada seis meses, designación que será alternativa de entre sus miembros.
- b) Dictar el Reglamento Interno para su funcionamiento dentro de los treinta días siguientes a su conformación.
- c) Sesionar ordinariamente cada treinta días y extraordinariamente cuando sea necesario, a petición de cualquiera de los miembros del organismo.
- d) Receptar y resolver las quejas y reclamaciones que fueren presentadas tanto por "El Empleador" cuanto por los Obreros amparados por este contrato colectivo, las mismas que serán canalizadas por intermedio del Secretario General del Sindicato.
- e) Proponer los mecanismos más idóneos para la búsqueda de la solución a las quejas y reclamaciones de "El Empleador" y/o los Obreros.
- f) Si el Comité Obrero Patronal no lograre encontrar soluciones a las quejas y reclamaciones dentro de los quince días luego de presentadas, las partes quedarán en libertad para hacer valer sus derechos en la vía que corresponda.
- g) La falta de conocimiento o solución de los problemas por parte del Comité Obrero Patronal, no impedirá al "El Empleador" y a los Obreros solicitar o tramitar las acciones administrativas o judiciales que fueren necesarios en aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo.
- h) Podrá proponer alternativas para la organización de diferentes frentes y jornadas de trabajo teniendo en cuenta lo dispuesto en el Código de Trabajo y más normas conexas.

CAPITULO V JORNADAS DE TRABAJO

Art. 7.- Las jornadas de trabajo serán de cuarenta horas semanales, repartidas en ocho horas diarias de lunes a viernes o de diez días laborables de ocho horas diarias que se iniciará en los lugares de salida en la ciudad de Loja y concluirá a su retorno de la jornada, con cuatro días de descanso; así como también la de diez días de labores por diez días de descanso, especificando que el obrero estará en el lugar de trabajo el día anterior al inicio de la jornada y retornará una vez que la concluya, considerando además las jornadas especiales que pudieran determinarse por pedido de las partes contratantes. Las jornadas en los diferentes frentes y su calendario las determinará el Comité Obrero Patronal, respetando las fiestas cívicas establecidas por el Art.

65 del Código de Trabajo.

Para disponer el cambio de frente de trabajo y el sistema de jornada de un obrero, "El Empleador" observará y cumplirá lo siguiente:

- a) Para que un obrero se traslade de un frente de trabajo a otro se le comunicará con 24 horas de anticipación antes de que termine la jornada de labor y se le garantizará el transporte, alimentación a través de una proveedora asignada al proyecto y alojamiento, caso contrario el trabajador no estará obligado a cumplir la disposición de traslado, salvo casos de emergencia.
- b) En casos extraordinarios cuando un obrero se encuentre laborando en el sistema de jornada de cuarenta horas, si el empleador dispusiere que continúe laborando, automáticamente se entenderá que el obrero pasa a laborar en el sistema de jornada de diez días y cuatro días de descanso, los mismos que se contabilizarán a partir del día que inició su labor en el sistema de cuarenta horas. En caso de producirse desfases, el empleador previo acuerdo con el obrero, reconocerá los días de labor adicionales a la jornada de diez días, salvo el caso de emergencias comprobadas.

Art. 8.- Si los Obreros trabajan en el sistema de jornada de diez días con cuatro de descanso, "El Empleador" tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Cuando dentro de una jornada de trabajo resultaren día o días domingos, en estos se laborará medio día.
- b) Cuando dentro de una jornada de trabajo resultaren días festivos, en estos se laborará y se concederá licencia por el número de días festivos laborados.
- c) Si dentro del período de los cuatro días de descanso coincide el primero de mayo, el obrero tendrá derecho a descansar los cuatro días más el correspondiente al primero de mayo.
- d) La jornada de descanso de un obrero será considerada como descanso forzoso, y si en razón de las circunstancias se presenta la necesidad de continuar laborando por caso fortuito o fuerza mayor, que demande atención impostergable, "El Empleador" podrá disponer que se continúe laborando y se aplicará lo establecido en los Arts. 52 y 53 del Código del Trabajo.
- e) "El Empleador" conjuntamente con el Sindicato de Obreros buscará los mecanismos necesarios para que las jornadas de trabajo se cumplan de acuerdo con lo convenido.

CAPITULO VI VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 9.- De conformidad con el Art. 69 del Código del Trabajo, "El Empleador"

concederá las vacaciones anuales a sus obreros, más los días adicionales hasta un máximo de cuarenta días por antigüedad, a partir del quinto año de servicio.

Art.10.- El Empleador concederá licencia a sus obreras y obreros sin pérdida de remuneraciones en los siguientes casos:

- a) Tres días de licencia con remuneración completa a la obrera u obrero en caso de fallecimiento de su cónyuge o conviviente en unión de hecho inclusive sus parientes de primer grado de consanguinidad, y de dos días inclusive por sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando los fallecimientos se produzcan fuera de la provincia se concederá el tiempo adicional para trasladarse hasta y desde el lugar del deceso, según el caso.
- b) Hasta cinco días por enfermedad de su cónyuge o persona que haya formado unión de hecho, o parientes hasta el primer grado inclusive de consanguinidad. Para justificar este derecho el obrero presentará la justificación y la Trabajadora Social se informará del caso y en el plazo de cuarenta y ocho horas improrrogables presentará un informe acompañando el respectivo certificado médico que servirá para que la Unidad de Talento Humano determine los días de licencia ha ser otorgados.
- c) Hasta tres días para atender obligaciones judiciales, administrativas o sociales que sean indelegables o impostergables. Para justificar este derecho, la Trabajadora Social se informará del caso y en el plazo de cuarenta y ocho horas improrrogables presentará un informe que servirá para que la Unidad de Talento Humano determine los días de licencia ha ser otorgados.
- d) En caso de fallecimiento de un obrero, un día de permiso a todos los obreros de la Sección, Unidad o Departamento en donde prestaba servicios el fallecido, para que acudan al velorio y sepelio, siempre y cuando no se afecten las actividades operativas diarias.
- e) El Obrero tendrá derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de la hija o hijo cuando el parto sea normal; y, en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más, de acuerdo al segundo inciso del artículo 152 del Código del Trabajo.
- f) En los casos de nacimiento prematuro o en condiciones de cuidado especial se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más, y cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre tendrá derecho a 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 este por otro profesional médico

7- (7) /
s. de
debidamente avalado por los centros de salud pública, conforme lo prevé el tercer inciso del Art. 152 del Código del Trabajo.

- g) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras se encuentre con licencia por maternidad, el padre hará uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre.
- h) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;
- i) "El Empleador" teniendo como fundamento lo establecido en el artículo 234 de la Constitución del Ecuador, concederá permiso remunerado por dos horas diarias a los obreros u obreras que se encuentren estudiando o deseen hacerlo para que puedan asistir a los establecimientos educacionales, previa justificación de matrícula y asistencia, esto para la modalidad presencial; y, para la modalidad a distancia le concederá el permiso correspondiente para las tutorías previamente justificadas.
- j) Las obreras tendrán permiso para la lactancia y cuidado del recién nacido por dos horas diarias durante doce meses posteriores al parto.

Art. 11.- En caso de que algún trabajador fuere privado de su libertad por algún hecho producido en estricto cumplimiento de sus funciones laborales, "El Empleador", durante el tiempo que dure la privación de la libertad por el hecho señalado, hasta por 60 días le reconocerá su remuneración y más beneficios laborales.

Si el trabajador fuere privado de su libertad por causas ajenas al ejercicio de sus actividades laborales, "El Empleador" le otorgará licencia sin sueldo hasta por ciento veinte días, y de ser sobreseído provisional o definitivamente, será reintegrado a su lugar de trabajo en las mismas condiciones anteriores.

Art. 12.- "El Empleador" concederá hasta diez días de permiso remunerado al mes, a los dirigentes principales o a sus alternos que sean principalizados, para que realicen actividades sindicales, días que no podrán ser acumulables con un límite de hasta siete Dirigentes. Siendo la Unidad de Recursos Humanos de "El Empleador" la que autorice la ausencia del dirigente de acuerdo a la actividad que vaya a cumplir.

CAPITULO VII PAGO Y AUMENTO DE SALARIOS

Art. 13.- "El Empleador" pagará las remuneraciones a los Obreros sindicalizados dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. El Empleador impondrá las sanciones correspondientes a quienes resultaren culpables del incumplimiento de este artículo.

Art. 14.- "El Empleador" pagará oportunamente todos los rubros que contemple el Contrato Colectivo en cuanto a remuneraciones, y los obreros percibirán los incrementos que anualmente se establezcan en el Manual de Clasificador de Puestos y Salarios de obreros activos que será revisado y/o reformado y aprobado por "El Empleador, a través del Gobierno Provincial de Loja y el Sindicato Único de Obreros de ésta Institución, en un plazo de sesenta días luego de la suscripción del presente contrato, a fin de que sea aplicado a partir del primero de enero del dos mil trece a todos los salarios de los obreros amparados por este contrato colectivo.

CAPÍTULO VIII SUBSIDIO FAMILIAR, ANTIGÜEDAD, DE EDUCACIÓN Y SUBSISTENCIAS

Art. 15.- SUBSIDIO FAMILIAR.- "El Empleador," continuará pagando mensualmente a los Obreros a partir de la vigencia del presente contrato colectivo por concepto de subsidio familiar, el 1 % del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo, hasta los dieciocho (18) años de edad, También se pagará este subsidio por las hijas y/o hijos con discapacidad, portadores del carnet del CONADIS de cualquier edad.

Art. 16.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD.- "El Empleador" continuará pagando mensualmente a los obreros y obreras a partir de la vigencia del presente contrato colectivo el 0.25% de su remuneración mensual unificada multiplicada por el número de años laborados.

Art. 17.- SERVICIO DE TRANSPORTE.- "El Empleador" continuará pagando mensualmente a los obreros y obreras la cantidad de USD 0.50 centavos por servicio de transporte por cada día laborado a partir de la vigencia del presente contrato colectivo. No gozaran de este beneficio los Obreros que no justificaren su inasistencia al Trabajo.

Art. 18.- SUBSIDIO DE ALIMENTACION.- "El Empleador" continuará pagando mensualmente a sus obreros y obreras a partir de la vigencia del presente contrato colectivo por subsidio de alimentación, la cantidad de cuatro dólares por cada día de las jornadas de trabajo. No gozarán de este beneficio los Obreros que no justificaren su inasistencia al Trabajo. Este beneficio se concederá siempre y cuando "El Empleador" no provea este servicio.

CAPITULO IX VACANTES y ASCENSOS

Art. 19.- De las Vacantes.- "El Empleador" se compromete a llenar las vacantes que se produzcan en el Gobierno Provincial de Loja y/o en sus Empresas Públicas, preferentemente con el personal de obreros sindicalizados y de acuerdo al Manual de Clasificador de Puestos y Salarios de los obreros.

Para el proceso de llenar las vacantes y realizar los ascensos, "El Empleador" conformará una COMISIÓN MIXTA integrada por el señor Prefecto Provincial, Gerente General de las Empresas Públicas, según el caso, y el Secretario General del Sindicato o sus delegados.

PROCEDIMIENTOS Y NORMAS PARA LAS VACANTES Y ASCENSOS.- Las vacantes y ascensos en las diferentes ramas o puestos de trabajo para las obreras y obreros se harán aplicando las siguientes normas:

- a) El Obrero u obrera debe presentar la solicitud dirigida a la máxima autoridad pidiendo el ascenso.
- b) La Comisión de Calificación solicitará a la Unidad Administrativa de Recursos Humanos el informe pertinente sobre la vacante y/o ascenso correspondiente.
- c) Cuando la nueva actividad lo requiera, el aspirante deberá presentar el título que lo acredite para el cumplimiento de la nueva función.
- d) Los miembros de la comisión podrán solicitar el apoyo técnico necesario para las pruebas al aspirante.
- e) Con el informe favorable de la comisión, la Máxima Autoridad dispondrá el ascenso y el obrero pasará a cumplir su nueva actividad.
- f) El Obrero u Obrera que sea ascendido percibirá la remuneración que corresponda al nuevo puesto de trabajo desde la fecha de notificación del ascenso debidamente legalizado.

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 20.- En caso de enfermedad o accidente de trabajo del obrero que ocurriere por cualquier motivo, debidamente justificada por el médico del IESS, se le concederá licencia por el lapso que determine éste y el obrero seguirá percibiendo el ciento por ciento de su remuneración desde el primer día de su enfermedad. Obligatoriamente la Trabajadora Social de "El Empleador" cruzará información con Recursos Humanos y realizará las gestiones pertinentes para que los recursos que por concepto de subsidio del IESS le corresponda al Obrero, sea restituido a "El Empleador", mediante descuentos a través de roles, en virtud de los pagos anticipados realizados al obrero. Siendo nómina y trabajo social los responsables de la recuperación de estos valores, en base a la planilla de subsidios emitida por el IESS y al informe realizado por el servidor de Talento Humano encargado de Historia Laboral.

CAPITULO X

BENEFICIOS MARGINALES

Art. 21.- "El Empleador" se compromete a:

- a) Proporcionar a sus obreros que laboran en la Provincia, campamentos adecuados con proveedora y botiquín. Si en el lugar de trabajo no existen campamentos adecuados con los servicios básicos, "El Empleador" se obliga a contratar éstos en el lugar más cercano y

adecuado del sector y proporcionará la movilización necesaria con los vehículos de la institución. Igualmente en los talleres de mantenimiento se mantendrá Proveedoras y Botiquín.

- b) Efectuar los descuentos solicitados por el Sindicato y los señalados en el numeral 21 del Art. 42 del Código de Trabajo vigente.

BENEFICIOS SINDICALES

Art. 22.- "El Empleador" se compromete a:

- a) Mantener el servicio de transporte hacia y desde los proyectos para el personal de obreros con vehículos aptos para el transporte de personal.
- b) Entregar al Sindicato el cincuenta por ciento de las multas que impongan a sus obreros y obreras por cualquier circunstancia.
- c) Mantener en lugares cercanos de la ciudad de Loja a los obreros que ocupen las dignidades de Secretario General, Secretario de Economía y Finanzas, y, Secretario de Actas y Comunicaciones del Sindicato, cuando la Organización lo solicite.
- d) Entregar anualmente a sus obreros dos pares de zapatos de cuero, dos ternos de trabajo de tela índigo de 14 onzas, el primero de mayo de cada año; y, las prendas de protección necesarias como: ponchos y casacas impermeables, boías de caucho, cascos, guantes, gafas, mascarillas, zamarros a quienes los requieran según las labores que desempeñen, siendo obligación del obrero su utilización en todas las jornadas de trabajo. Las partes de común acuerdo resolverán las características de los uniformes, calzado y prendas de protección para cada trabajador de conformidad con su actividad, cuyo monto de adquisición no será inferior a ciento sesenta y nueve dólares anuales.
- e) Capacitar permanentemente a sus trabajadores a nivel nacional e Internacionalmente de acuerdo a sus ocupaciones o actividades y también en áreas de conocimiento general. Para la capacitación internacional se determina un cupo de dos obreros por año, los mismos que no podrán acogerse a la jubilación, retiro o renuncia voluntaria, hasta dos años posteriores a la capacitación, con el fin de que repliquen los conocimientos adquiridos. Si el Obrero se retira antes de los dos años citados anteriormente, se le descontará la parte proporcional del costo de la capacitación.
- f) "El Empleador", a partir de la vigencia del presente contrato colectivo, se compromete a reconocer con la debida anticipación el pago de viáticos, subsistencias, alimentación a sus obreros y obreras para que cumplan las comisiones o delegaciones asignadas. Dependiendo del lugar y tiempo de duración de la comisión les reconocerá viáticos, subsistencias, alimentación según el caso. Para el cumplimiento de las comisiones o delegaciones asignadas "El Empleador" previamente le

- 11 -

(11) 4
Ministerio de Trabajo

facilitará el transporte necesario. El obrero comisionado que hubiere cobrado viáticos, subsistencias o alimentación, no se le reconocerá el derecho establecido en el Art. 18 de este contrato colectivo.

- g) "El Empleador" concederá hasta doce meses de permiso o licencia sin sueldo al trabajador que lo solicitare, siempre y cuando presenten los justificativos del caso y dicho permiso o licencia no afecte al desarrollo de las actividades administrativas u operativas.
- h) "El Empleador" en el plazo máximo de treinta días contados a partir de la suscripción del presente contrato colectivo, contratará una póliza de vida a favor de los obreros amparados por el presente contrato colectivo de conformidad con lo establecido en el literal e) del art. 3 del Acuerdo Ministerial 076 publicado en el Registro Oficial 715 del 01 de junio del 2012.
- i) Para los permisos ocasionales de los Obreros se cuantificarán únicamente los días laborables.

CAPITULO XI JUBILACIÓN

Art. 23.- Beneficio por incapacidad total o permanente, renuncia voluntaria o retiro voluntario. - En caso de que un obrero u obrera amparados por el presente contrato colectivo, por accidente o enfermedad profesional legalmente comprobada llegare a sufrir invalidez total o permanente para el trabajo, "El Empleador" le entregará como indemnización para acogerse a la jubilación el valor de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios básicos unificados del trabajador privado, de conformidad al Mandato Constituyente N° 2 aprobado el 24 de enero del 2008. Para el cumplimiento de este beneficio, Recursos Humanos del GPL en el plazo de treinta días a partir de la suscripción del presente contrato elaborará un reglamento de aplicación que será aprobado por el señor Prefecto.

Si un obrero amparado por este contrato colectivo, presentare su renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación del IESS, El Empleador le reconocerá el valor de siete salarios básicos unificados del sector privado, por cada año de servicio a "El Empleador", de conformidad con lo dispuesto en el Mandato Constituyente N° 2 aprobado el 24 de enero del 2008, en el que está incluida la bonificación por desahucio.

Art. 24.- Jubilación Patronal. - "El Empleador" se compromete para con sus obreros a partir del uno de enero del año 2013, a reconocer el beneficio de jubilación patronal a cada obrero que por un lapso de veinte y cinco años o más hayan prestado sus servicios a la Institución, para lo cual "El Empleador" en el plazo de sesenta días desde la suscripción del contrato colectivo dará estricto cumplimiento a la excepción establecida en el inciso SEGUNDO del numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo.

- 12 -
- a) El monto de su jubilación patronal mensual será establecido de conformidad con lo previsto en el numeral 1 del Art. 216 del Código del Trabajo.
 - b) Mantener la pensión jubilar patronal y realizar los pagos en las mismas fechas en las que cobran todos los obreros en servicio activo.
 - c) La Pensión jubilar será por toda la vida del beneficiario; y a su fallecimiento pasará este derecho a sus herederos, de conformidad a lo que determina el artículo 217 del Código del Trabajo. Siendo responsabilidad de la trabajadora social de "El Empleador" el cumplimiento estricto de este literal.

El Obrero jubilado tiene la obligación de presentarse ante la Trabajadora Social de "El Empleador" los primeros quince días de enero y junio de cada año portando su cedula de identidad, para verificar su derecho a la pensión jubilar.

- d) De ser los beneficiarios menores de edad, el pago se hará a su representante legal.

APORTES A LA ORGANIZACIÓN

Art. 25.- Sede social sindical.- El Empleador se obliga a proporcionar un local para que funcione el Sindicato de Obreros, hasta tanto continuará en el local que viene ocupando y se respetará el comodato existente.

APORTE SINDICAL.- EL Empleador se compromete a entregar al Sindicato los valores retenidos de los haberes de obreros y obreras correspondientes a los siguientes conceptos:

- 1.- Cuotas ordinarias, extraordinarias, descuentos, aportes, etc. que solicite oficialmente el Sindicato al Director Financiero o a quien corresponda.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- RESPETO A LA ACTIVIDAD SINDICAL.- "El Empleador" no intervendrá en asuntos internos del Sindicato de Obreros y facilitará el desenvolvimiento de las actividades planificadas por el mismo.

Segunda.- DIALOGO SOCIAL.- Previa solicitud suscrita por el Secretario General del Sindicato con por lo menos veinte y cuatro horas de anticipación, "El Empleador" recibirá en comisión general a la Directiva del Sindicato de Obreros para intercambiar informaciones o puntos de vista en pro del mejor entendimiento obrero-empleador. Para la búsqueda de soluciones a los problemas o conflictos que existieren, la dirigencia solicitará audiencia y luego de concedida será atendida inmediatamente para tratar asuntos que requieran de una atención inmediata.

Es compromiso de las partes mantener reuniones periódicas o sesiones de trabajo en Asambleas Generales.

Tercera.- Todas las conquistas obtenidas en el presente contrato colectivo, "El Empleador" las cumplirá con carácter retroactivo, esto es desde el primero de enero del dos mil trece en que entrará en vigencia el mismo.

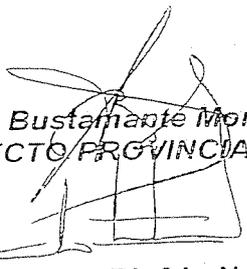
13-
2007
10002

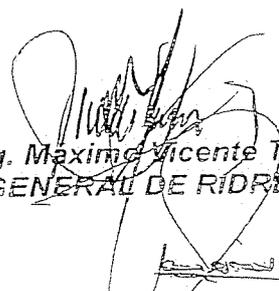
Cuarta.- DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.- En la interpretación de las disposiciones del presente contrato colectivo de trabajo se estará, en primer término a su intención claramente manifestada por las partes en el texto, y, en caso de duda se interpretará en el sentido más favorable a los obreros y obreras.

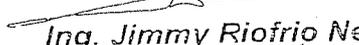
Las relaciones entre "El Empleador" con sus obreros y obreras se regularán mediante el Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, y el presente Contrato Colectivo.

"El Empleador" efectuará la impresión del presente contrato colectivo en un número de ejemplares suficiente para distribuirlos a sus diferentes jefaturas y a la dirigencia sindical.

Quinta.- En caso de incapacidad física parcial y temporal del obrero u obrera para continuar desempeñando sus labores, "El Empleador" se compromete a reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la incapacidad, manteniendo su remuneración y beneficios legales y contractuales. Para el efecto, la trabajadora social de "EL Empleador" realizará los trámites correspondientes en el IESS.

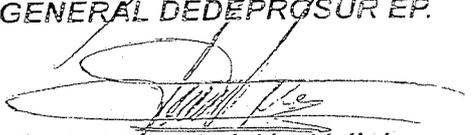

Ing. Rubén Bustamante Monteros
PREFECTO PROVINCIAL

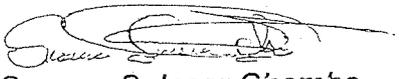

Ing. Maximino Vicente Torres
GERENTE GENERAL DE RIDRENSUR EP


Ing. Jimmy Riofrio Neira
GERENTE GENERAL DE VIALSUR EP.

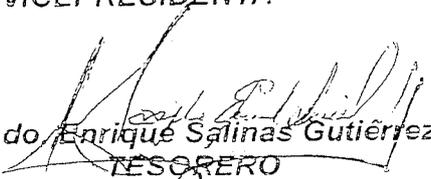

Ing. Jean Gjedda Piedra
GERENTE GENERAL DE DEPROG SUR EP.


Ing. José Vicente Aguirre
GERENTE GENERAL DE ENERSUR EP.


Sr. Maximiliano Carrión Vallejo
PRESIDENTE DEL COMITE

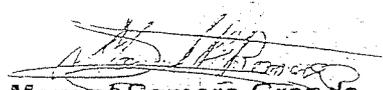

Sra. Susana Salazar Chamba
VICEPRESIDENTA


Sr. Rodrigo Ortega
SECRETARIO DE AA Y C.C.


Lcdo. Enrique Salinas Gutiérrez
TESORERO


Abg. María Gualán Guachón
VOCAL


Sr. Uivio Zaruma Riera
VOCAL


Sr. Manuel Romero Granda
VOCAL


Abg. Felipe Gómez Parra
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE LOJA