

**PROYECTO DE REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO A CELEBRARSE  
ENTRE LA EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE,  
ALCANTARILLADO Y ASEO CAYAMBE "EMAPAAC-EP" Y EL COMITÉ DE  
EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA.**

En la ciudad de Quito a los 25 días del mes de Octubre de 2019, ante la Abogada Carla Jossahé Navarrete, Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito y Doctora Karina Díaz J., Secretaria Regional del Trabajo que certifica comparecen: por una parte, la Empresa pública Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Aseo Cayambe EMAPAAC-EP representada por el Ing. Mauricio Benjamín Realpe Rivadeneira, en su calidad de Gerente General, quién legitima su intervención con la copia del nombramiento que se acompaña y que para efectos de este Contrato se denominará, la Empresa o el Empleador; y, por otra el Comité de Empresa de los Trabajadores de EMAPAAC, representado por su Directiva, cuya nómina consta al final del presente instrumento jurídico, quienes legitiman su intervención con los nombramientos que se adjuntan, a quien en adelante se le denominara el Comité de Empresa o los Trabajadores. Los comparecientes libre y voluntariamente convienen en suscribir la presente Revisión del Contrato Colectivo Indefinido al tenor de los siguientes capítulos y artículos:

**CAPITULO I  
DEFINICIONES**

**Art. 1.- DEFINICIONES.-** Para la correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de este Contrato se establecen las siguientes definiciones:

**a.- EMPRESA O EMPLEADOR:** Se refiere a la Empresa Municipal de Agua Potable, Alcantarillado y Aseo Cayambe EMAPAAC-EP, Empresa Pública legalmente capacitada para ejercer derechos y contraer obligaciones, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 10 del Código del Trabajo.

**b.- ORGANIZACIÓN SINDICAL:** Se refiere e identifica al Comité de Empresa de los Trabajadores de EMAPAAC-EP, cuyo Estatuto está aprobado mediante Acuerdo Ministerial No. 000279 de 18 de noviembre de 2004.

**c.- CENTRO DE TRABAJO:** Se refiere al lugar donde habitualmente los trabajadores prestan sus servicios.

**d.- PUESTO DE TRABAJO:** Se refiere al conjunto de deberes y responsabilidades que identifica a la ocupación que habitualmente desempeña el trabajador.

**e.- INSTRUMENTO:** Se refiere e identifica al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**f.- PARTES:** Este término identifica al Empleador y a la Organización Sindical facultada legalmente para representar a los trabajadores en la negociación, aplicación y Revisión de éste Contrato Colectivo.

**g.- DIRIGENTE SINDICAL.-** Trabajador de EMAPAAC-EP, Socio del Comité de Empresa elegido para desempeñar cualquier cargo sindical de las organizaciones contempladas en el Código del Trabajo.

**h.- TRABAJADOR.-** Persona que presta el servicio al Empleador conforme a lo dispuesto en el Artículo 9 del Código del Trabajo hombre o mujer.



**i.- SALARIO BÁSICO.-** Estipendio diario y mensual que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

**j.- REMUNERACIONES:** Se entiende por remuneración los ingresos que en forma normal y permanente perciba el trabajador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 95 del Código del Trabajo y artículo 328 de la Constitución de la República.

**k.- JORNADA DIURNA.-** Se refiere a las horas de trabajo comprendidas entre las 6H00 y las 19H00.

**l.- JORNADAS NOCTURNAS.-** Se refiere a las horas de trabajo comprendidas entre las 19H00 y las 6H00 del día siguiente.

**m.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Se refiere a las horas de trabajo que se laboren en los días de descanso obligatorio determinados en Artículo 65 del Código del Trabajo.

**n.- HORAS SUPLEMENTARIAS.-** Comprende las horas laboradas que excedan las ocho normales en días ordinarios determinados por la Ley y el presente Contrato.

## **CAPITULO II RECONOCIMIENTO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES**

**Art. 2.- RECONOCIMIENTO:** El Empleador reconoce al Comité de Empresa de los Trabajadores de EMAPAAC-EP, como la Organización representante de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo que prestan sus servicios a la Empresa EMAPAAC-EP, en consecuencia, únicamente esta Organización tratará con el Empleador cualquier asunto o problema relacionado con la aplicación, interpretación, reformas o revisión de las disposiciones de este Contrato.

**Art. 3.- RELACIONES OBRERO – PATRONALES.-** La Empresa a través de sus representantes se compromete a tratar a sus trabajadores con la debida consideración y respeto a la dignidad humana, velando por el bienestar social, cultural y económico de sus trabajadores; respetará el derecho de participación en la Organización Sindical; creará un ambiente de trabajo adecuado para el desempeño de las actividades de los trabajadores; proporcionará oportunamente las herramientas e instrumentos para su labor; respetará y aplicará las disposiciones constitucionales, legales y contractuales concernientes a las relaciones de trabajo. Igualmente los trabajadores cumplirán sus labores con eficacia, eficiencia, responsabilidad y respetarán las disposiciones constitucionales, legales y contractuales aplicables en las relaciones de trabajo.

**Art. 4.- TRATAMIENTO A LOS PROBLEMAS.-** En caso de presentarse problemas relacionados a cualquier artículo del Contrato Colectivo Vigente o disposiciones legales que afecten la paz laboral y derechos de los trabajadores, la Gerencia tratará con los representantes del Comité de Empresa dichos problemas a efecto de encontrar soluciones en el momento que se solicite, dando preferencia y atención inmediata a reuniones que sean necesarias, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 44 y 45 de este Contrato Colectivo.

## **CAPITULO III ALCANCE JURÍDICO**

**Art. 5.- AMPARO:** El presente Contrato Colectivo de trabajo comprende y ampara a todas las/os trabajadoras/es que prestan sus servicios a la Empresa EMAPAAC-EP.



Quedan excluidos de éste Contrato y por tanto no podrán acogerse a los beneficios estipulados, los empleados de la sección administrativa comprendidos en el artículo 36 del Código del Trabajo, los trabajadores sujetos a periodo de prueba, a contratos de obra cierta, ocasionales, eventuales y de aprendizaje.

**ART. 6.- DERECHOS Y GARANTÍAS:** El Empleador reconoce a todos los trabajadores de la Empresa EMAPAAC-EP, los derechos, garantías y beneficios establecidos en la Constitución de la República, los mandatos constitucionales vigentes, la Legislación Laboral y social, cuyas disposiciones se entenderán incorporadas a este Contrato, sin perjuicio de los que se establezcan adicionalmente en este instrumento.

**Art. 7.- NÚMERO DE TRABAJADORES:** De conformidad con lo establecido en el Artículo. 240 del Código del Trabajo, el Empleador declara que el número de trabajadores que tiene a su servicio es de 44 y el Comité de Empresa de EMAPAAC-EP a su vez declara que el número de sus afiliados es de 44 a la fecha de celebración de este Contrato, pudiendo este número variar por el ingreso o salida de trabajadores a la Empresa y/o a la Organización Sindical.

**Art. 8.- INDEPENDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:** El Empleador prestará la colaboración al Comité de Empresa, pero esta organización tendrá absoluta independencia en sus actividades sindicales.

#### **CAPITULO IV VIGENCIA Y REVISIÓN DE LOS RUBROS ECONÓMICOS**

**Art. 9.- VIGENCIA.-** El presente Contrato Colectivo es de plazo indefinido y su revisión total o parcial se realizará cada dos años, contados a partir del uno de enero de 2018. En cada período bianual, dentro de los noventa días de anticipación a la terminación del plazo convenido, el Comité de Empresa presentará al Empleador el Proyecto de Revisión del Contrato Colectivo, quince días después de entregado el proyecto, el Empleador se obliga a iniciar la negociación a fin de que la correspondiente revisión quede aprobada y suscrita el uno de enero de 2020. Si por cualquier circunstancia las nuevas revisiones bianuales, se produjeran en fechas posteriores al 1 de enero de cada dos años, el Empleador pagará con efecto retroactivo todos los beneficios económicos y aumentos de remuneración estipulados en la respectiva revisión desde el 1 de enero del 2018, 1 de enero del 2020 y así sucesivamente, según corresponda. Por lo tanto, no podrá interrumpirse o suspenderse la vigencia y aplicación del Contrato Colectivo.

**Art. 10.- REVISIÓN DE RUBROS ECONÓMICOS.-** Al finalizar el primer año del correspondiente período de Revisión del presente Contrato, todos los rubros económicos constantes en el mismo, serán objeto de revisión, teniendo como referencia los parámetros y techos fijados por el Ministerio del Trabajo, debiendo el Comité de Empresa presentar sus aspiraciones exclusivamente sobre los rubros económicos al Empleador, en el mes de septiembre de cada año. El proceso de negociación se realizará dentro de los quince días siguientes a la notificación al Empleador, los beneficios que se establezcan regirán desde el 1 de enero del año 2019.

#### **CAPÍTULO V ESTABILIDAD, GARANTÍA E INDEMNIZACIÓN**



**Art. 11.- ESTABILIDAD:** La Empresa, reconoce y garantiza a todos los trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo la estabilidad en sus puestos de trabajo, por el tiempo de 6 años, entendiéndose que no podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo con ningún trabajador y por ninguna causa que no sean las determinadas en el Art. 172 del Código del Trabajo y previo visto bueno legalmente concedido; para cuyo efecto la EMAPAAC-EP, antes de solicitar dicha acción administrativa comunicará al Comité Obrero – Patronal la decisión de solicitar el Visto Bueno, a fin de que éste organismo emita su criterio y busque una solución en el plazo de 15 días y solo en el caso de no llegar a una resolución que satisfaga a las partes, la Empresa podrá recurrir ante la Autoridad del trabajo competente.

**Art. 12.- GARANTÍA:** En caso de que el Empleador contraviniera lo dispuesto en el artículo anterior y diere por terminadas las relaciones de trabajo con cualquier trabajador, estará obligado a indemnizar al trabajador afectado con el valor equivalente al 100% de las remuneraciones por todo el tiempo de la estabilidad convenida de 6 años, sin perjuicio de las indemnizaciones que por despido intempestivo dispone la Ley. El monto de esta indemnización no podrá superar los límites establecidos en el Mandato Constituyente No. 4.

**Art. 13.- PROHIBICION DE DESPIDO A: DIRIGENTES SINDICALES, PERSONA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO O ASOCIADO A SU CONDICION DE GESTACION O MATERNIDAD.-** Es ineficaz el despido intempestivo de la persona trabajadora Miembro de la Directiva de la Organización Sindical o en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación o maternidad. Si la Empresa violando lo dispuesto en este Artículo y en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral, diere por terminadas las relaciones de trabajo con cualquier miembro, principal o suplente de la Directiva de la Organización Laboral o de la persona trabajadora en estado de embarazo o asociada a su condición de gestación o maternidad, previo el trámite de Ley, deberá indemnizar a la persona trabajadora afectada de acuerdo a lo estipulado en el Art. 12 del presente Contrato Colectivo y con 12 meses adicionales conforme lo dispone el citado cuerpo legal. El dirigente sindical tendrá derecho a esta indemnización durante el período de hasta 12 meses después de haber cesado como dirigente sindical.

Las partes ratifican que, las indemnizaciones establecidas en este artículo, no superarán el monto máximo dispuesto en el Mandato 4, expedido por la Asamblea Nacional Constituyente el 12 de febrero del 2008.

**Art. 14.- TRANSFORMACIÓN, MODERNIZACIÓN O DISOLUCIÓN:** En caso de cesión, transformación, modernización o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otra persona natural o jurídica, pública o privada, el sucesor estará obligado a respetar y cumplir con todos los derechos y garantías legales y contractuales que amparan a los trabajadores. De conformidad con el Art. 171 del Código del Trabajo.

**ART. 15.- EFECTOS DE CAMBIO DE OCUPACIÓN:** Si por orden del Empleador un trabajador fuere cambiado de su ocupación sin su consentimiento, éste hecho constituirá despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamara el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del Empleador, conforme lo determina el Artículo 192 del Código del Trabajo y previo al procedimiento establecido en la Ley. Las indemnizaciones no podrán superar los límites establecidos en el Mandato Constituyente No.4.



## JORNADAS DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES, VACANTES Y ASCENSOS

**Art. 16.- HORARIOS DE TRABAJO:** Las jornadas y horarios de trabajo se sujetarán a las disposiciones de los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo. Respetando las normas pertinentes, las partes por mutuo acuerdo podrán fijar jornadas y horarios de trabajo para satisfacer las necesidades de los usuarios.

**Art. 17.- PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS:** Los trabajadores que laboren horas extraordinarias y suplementarias a pedido de la Empresa con la debida anticipación, tendrán derecho a los recargos del 100% y 50% respectivamente de conformidad con lo dispuesto en el ART. 55 DEL Código del Trabajo. En caso de que el trabajador labore en jornadas nocturnas en sustitución de las jornadas diurnas en el horario comprendido entre las 19h00 a 06h00 del siguiente día, el Empleador le reconocerá el 25% de recargo sobre la remuneración que perciba, como lo establece el Art. 49 del Código del Trabajo.

**Art. 18.- PERMISOS Y LICENCIAS:** La Empresa concederá permisos y licencias con remuneración completa en los siguientes casos:

- a) Por accidente o enfermedad que le inhabilite a laborar conforme al certificado médico conferido por el IESS ó certificado de un médico particular abalizado por el IESS;
- b) Por maternidad, la trabajadora tiene derecho a doce (12) semanas de permiso con remuneración 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 de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo vigente.
- c) Durante los 12 meses posteriores al parto, las jornadas de la madre lactante durará 6H00, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.
- d) El trabajador tiene derecho a permiso por paternidad con remuneración por diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se ampliará por cinco días adicionales;
- e) En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará el permiso 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 grado de discapacidad severa, el padre podrá tener permiso 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 (IESS), y, a falta de éste, por el médico particular abalizado por el IESS;
- f) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de un permiso por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, la parte que reste del período de permiso que le hubiere correspondido a la madre si no hubiere fallecido;



- g) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a permiso con remuneración por quince días, los mismos que correrán, a partir de la fecha en que la hija o hijo le fueren legalmente entregado;
- h) La o él trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de permiso con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; permiso que podrá ser tomado en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;
- i) Tres días de permiso por fallecimiento de Cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- j) Por enfermedad grave o accidente del cónyuge o conviviente, padres e hijos del trabajador, hasta tres días con cargo a vacaciones;
- k) Siniestros que afecten gravemente la propiedad y bienes de la o el trabajador, como son: robo de domicilio, incendio de inmueble en el que habita, la inundación y pérdida del inmueble o causas de fuerza mayor, por el tiempo con cargo a vacaciones que determine el informe la Dirección de Recursos Humanos.
- l) Tres (3) días laborales, con cargo a vacaciones, por matrimonio civil del Trabajador.  
Las demás licencias y permisos serán concedidas conforme lo disponga el Código del Trabajo vigente.

**Art. 19.- VACACIONES:** En los términos previstos en el Art 69 y siguientes del Código del Trabajo, el Empleador concederá vacaciones a todos sus Trabajadores/as.

Cuando el Empleador postergue las vacaciones por necesidad de servicio, se aplicará el Art.74 del Código del Trabajo.

Cuando los trabajadores retornen de sus vacaciones tienen derecho a trabajar dentro de las mismas funciones y con los mismos horarios que tenían antes de hacer uso de este derecho.

En el mes de enero de cada año, la Empresa publicará en carteles, el cuadro de vacaciones correspondientes.

**Art. 20.- PERMISO PARA ESTUDIOS:** El Empleador coordinará y previo informe de Talento Humano, la Empresa concederá permiso hasta por dos horas diarias remuneradas para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases.

**Art. 21.- PERMISOS SINDICALES:** El Empleador concederá licencias o permisos sindicales remunerados, conforme al siguiente detalle:

- a) A los dirigentes sindicales principales o a sus alternos que se principalicen para el ejercicio de sus actividades sindicales, con un límite de 7 dirigentes,



mes por Dirigente, no acumulables de conformidad a lo establecido en el Decreto Ejecutivo 225;

- b) A los miembros del Comité de Empresa para actividades de capacitación sindical que se realice en: congresos, seminarios, talleres, foros, se estará a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 225. Estos permisos para capacitación sindical en total por persona serán de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas para cada evento;

## CAPÍTULO VII SUELDOS Y SALARIOS

**Art. 22.- REMUNERACIONES.-** El Empleador, a partir del 1 de Enero de 2018 incrementará las remuneraciones de los trabajadores en la cantidad de USD 30.00 mensuales, sobre las que estén percibiendo al 31 de Diciembre de 2017; y desde Enero de 2019 incrementará USD 30.00 mensuales, sobre las que estén percibiendo al 31 de Diciembre de 2018. En ningún caso los incrementos establecidos en este Artículo superaran los techos fijados en el Acuerdo Ministerial 0054, expedido el 18 de Marzo de 2015 y publicado en el Registro Oficial No. 491 de 30 de Abril de 2015.

**Art. 23.- PRINCIPIO DE IGUALDAD:** A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 numeral 4 de la Constitución de la República, sin distinción de razas, sexo, nacionalidad, religión o afiliación política.

## CAPÍTULO VIII BONIFICACIÓN Y SUBSIDIOS

**Art. 24.- SUBSIDIO FAMILIAR:** La Empresa continuara pagando mensualmente a cada trabajador, trabajadora el 1% del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo hasta los 18 años de edad y por las hijas y/o hijos con discapacidad de cualquier edad. Los trabajadores acreditarán su derecho ante la Empresa, mediante la presentación de la respectiva partida de nacimiento y/o carnet del Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS, como lo establece el Acuerdo Ministerial No. 0054 del 18 de marzo del 2015.

**Art. 25.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD:** La Empresa continuara pagando el valor equivalente al 0.25% de la remuneración mensual unificada del trabajador, multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagaderos mensualmente.

**Art. 26.- ALIMENTACIÓN:** En aplicación a lo dispuesto en el literal d) del artículo 5 del Acuerdo Ministerial 0054, expedido por el Ministerio del Trabajo en concepto de alimentación, la Empresa pagará a cada trabajador la cantidad de USD 3.00 dólares por día laborado.

**Art. 27.- TRANSPORTE.-** En concepto de transporte, la Empresa continuara pagando a cada trabajador, la cantidad de USD 0.50 por cada día laborado.

**Art. 28.- JUBILACION PATRONAL.-** Los trabajadores que presten sus servicios a la Empresa por 25 años o más, tendrán derecho a percibir la jubilación patronal conforme lo dispone el artículo 216 del Código del Trabajo, aplicando la fórmula establecida en el Acuerdo Ministerial No. 099, expedido el 5 abril de 2016, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 732 de 13 de abril de 2016; pero la pensión jubilar mensual, en ningún caso será inferior al 50% de la remuneración mensual que este percibiendo el trabajador a la fecha de su jubilación. Si las partes convienen en



un pago del monto global, igualmente se aplicará las disposiciones establecidas en el citado Acuerdo Ministerial.

**Art. 29.- RETIRO VOLUNTARIO PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN:** En aplicación de lo dispuesto en el Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2 inciso segundo, el trabajador que se retire o se separe voluntariamente de la Empresa para acogerse a la Jubilación, tendrá derecho a que el Empleador le reconozca y pague 7 salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un monto máximo de 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general, cuyo pago se efectuará en el plazo improrrogable de 15 días, contados a partir de la fecha de presentación de la renuncia.

**Art. 30.-MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.-** La Empresa se compromete:

- a. De conformidad a lo establecido el artículo 5 literal e) del Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054, la Empresa contratará a favor de sus trabajadores, un seguro de muerte e incapacidad total y permanente por un costo de USD 4,00 dólares mensuales por trabajador.
- b. Al trabajador que sufiere alguna enfermedad o accidente por el cual no pudiera laborar; los tres primeros días el salario completo, luego del cuarto día el 100% de su remuneración durante el tiempo que dure la enfermedad y hasta su rehabilitación, obligándose el trabajador a devolver a la Empresa los valores que por este concepto reciba del IESS en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la fecha que el IESS pague este subsidio.
- c. Cuando un trabajador quede incapacitado parcialmente, la Empresa se compromete a reubicarlo en un puesto compatible con su situación de incapacidad.

#### **CAPITULO IX VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN**

**Art. 31.- VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN:** El Empleador llenará las vacantes y puestos de nueva creación sujetos al Código del Trabajo, mediante concurso de merecimientos cumpliendo los procedimientos internos de la Empresa y con sujeción a los perfiles y requisitos que serán establecidos por la Dirección de Administración de Talento Humano. Los Trabajadores de la Empresa podrán participar para llenar la vacante o puesto de nueva creación, siempre que cumplan los perfiles y requisitos establecidos para el cargo.

El resultado del concurso de merecimientos será publicado y se comunicará con las respectivas calificaciones a los participantes y al Comité de Empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto Ejecutivo 225 expedido el 18 de enero del 2010, la Organización Sindical designará un representante de su Comité Ejecutivo, para que realice las veedurías en el proceso.

#### **CAPITULO X BENEFICIOS SOCIALES Y MARGINALES**

**Art. 32- ROPA DE TRABAJO:** La Empresa proveerá a cada trabajador y trabajadora, la siguiente ropa de trabajo de buena calidad: Pantalones de tela índigo, chompas, camisas, overoles-mandil y zapatos, hasta el 31 de julio de cada año, de acuerdo a las necesidades de las diferentes áreas de trabajo. El monto destinado para ropa de



trabajo no excederá de USD 169.00 dólares conforme lo prescrito en el Acuerdo Ministerial 0054.

Así mismo, dentro del plazo fijado en el inciso primero de este artículo la Empresa proveerá a todos los trabajadores/as de los equipos e implementos de seguridad y protección para el trabajo consistente en: Mascarillas, guantes, gafas, gorras, chompa y pantalón impermeable y botas de caucho. El personal que labora en la noche recibirá además, pantalón y chompa térmica y un cinturón de seguridad.

Para la selección de la ropa de trabajo e implementos de protección y seguridad, se conformará una Comisión integrada por dos representantes de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa.

**Art. 33.- VALOR RECAUDADO POR MULTAS.-** Las multas impuestas por el Empleador a los trabajadores, no serán mayores al 10% de su remuneración diaria, la Empresa se obliga a entregar al Comité de Empresa y a través del Secretario de Finanzas el 50% de las multas que por cualquier concepto se imponga a los trabajadores.

**Art. 34.- DESCUENTOS Y RETENCIONES.-** La Empresa se obliga a descontar de las remuneraciones mensuales de los trabajadores los valores correspondientes a los siguientes conceptos:

- a. Cuotas ordinarias del 1,5% de la remuneración a todos los trabajadores sean o no miembros del Comité de Empresa; valores que se entregaran de la siguiente manera: el 1% de descuento al Comité de Empresa y el 0.5% a la CEOSL Central a la que se encuentra afiliado el Comité de Empresa mediante transferencia bancaria, a la cuenta corriente No.3484155304 Banco del Pichincha de CEOSL. Este descuento está dispuesto en la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, publicado en el Registro Oficial No. 804 de 9 de agosto de 1984.
- b. Cuotas extraordinarias fijadas por el Comité de Empresa a sus afiliados, previa solicitud escrita y firmada por el Secretario General y el Secretario de Finanzas.
- c. Cuotas de Caja de Ahorro, Cooperativas, etc.
- d. Descuentos por préstamos realizados por la Organización Sindical o por la Cooperativa.
- e. Por multas impuestas a sus afiliados por el Comité de Empresa.

Tanto los descuentos efectuados para el Comité de Empresa como para la CEOSL, se entregarán en un plazo máximo de 10 días, contados a partir de la fecha en que se efectúen los descuentos.

**Art. 35.- COMISARIATO:** La Empresa contratará con las casas comerciales de la localidad, la provisión de los servicios de Comisariato que determina el numeral 6 del artículo 42 del Código del Trabajo, obligándose a cubrir los costos de este servicio.

**Art. 36.- LOCAL PARA EL COMITÉ DE EMPRESA CONTRATANTE:** La Empresa procurará mantener un local cómodo, funcional en perfectas condiciones, local que servirá para las reuniones del Comité Ejecutivo y sus socios.

**Art. 37.- ANTICIPOS DE REMUNERACIONES:** El Empleador continuará concediendo anticipos de remuneraciones a sus trabajadores de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 1710, expedido el 5 de mayo de 2009, publicado en el Registro Oficial No. 594 de 20 de mayo del mismo año.



**Art. 38.- PAGO DE HABERES:** La Empresa, en cumplimiento al Art. 83 del Código del Trabajo se compromete a pagar puntualmente las remuneraciones de sus trabajadores, incluidas las horas extraordinarias y suplementarias.

## **CAPITULO XI SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Art. 39.- COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE.-** El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo, estará constituido por tres representantes de la Empresa y tres representantes del Comité de Empresa con sus respectivos suplentes. De entre sus miembros se nombrará un Presidente y un Secretario, quienes durarán en sus funciones un año, si el Presidente es un representante del Empleador, el Secretario será del Comité de Empresa y viceversa, estas dignidades serán rotativas entre las partes cumplido el periodo indicado.

Este Comité tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la Ley, el Decreto Ejecutivo 2393, la norma técnica de la Comunidad Andina 584, los reglamentos y más normas en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo y adoptar las medidas oportunas y necesarias para preservar la salud de los trabajadores.

El Comité se reunirá durante las horas laborables, en forma ordinaria una vez cada 30 días y extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes, debiendo elaborarse las actas de todas y cada una de las sesiones, las que deberán ser suscritas por los miembros asistentes. Las resoluciones se adoptaran con el voto de más del 50% de sus miembros.

La Empresa proporcionará al Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, las instalaciones e implementos necesarios para su óptimo funcionamiento.

Sin perjuicio de lo estipulado en los incisos precedentes, en cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo, el Empleador conformará y pondrá en funcionamiento la Unidad técnica de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo integrada con profesionales en la materia. Esta Unidad coordinara sus actividades con el Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y funcionará con sujeción al Reglamento que aprobará dicho Comité.

El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente elaborará el Reglamento para su funcionamiento y la aplicación de las normas sobre Seguridad Industrial, Salud Ocupacional e Higiene el que se someterá a conocimiento y aprobación del Ministerio del Trabajo.

**Art. 40.- DISPENSARIO MÉDICO:** La Empresa se compromete a coordinar con el GADIP para dotar de servicio médico-odontológico y de medicina preventiva a sus trabajadores.

**Art. 41.- CAPACITACIÓN.-** La Empresa promoverá la capacitación técnica a sus trabajadores, para lo cual pondrá en vigencia programas de capacitación, por si misma o a través de instituciones públicas o privadas.

## **CAPITULO XII COMITÉ OBRERO - PATRONAL**



**Art. 42.- COMITÉ OBRERO - PATRONAL.-** Para los efectos legales consiguientes queda establecido el Comité Obrero Patronal, el mismo que está integrado por tres representantes del Empleador y tres representantes del Comité de Empresa con sus respectivos suplentes. Los suplentes podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto, el voto lo ejercerán por inasistencia del principal.

De entre sus integrantes principales se nombrará un Presidente y un Secretario, quienes durarán en sus funciones 1 año y serán elegidos en forma alterna, si el Presidente es representante de los trabajadores, el Secretario será de la parte Empleadora o viceversa.

**Art. 43.-** El Comité Obrero Patronal se regirá por los siguientes principios, normas, competencias y procedimientos:

a) **PROPÓSITO.-** El objetivo fundamental del Comité Obrero - Patronal es el de promover el éxito en las relaciones obrero patronales entre el Empleador y los trabajadores, para lo cual buscarán por todos los medios una solución consensuada y favorable para los intereses de las partes, en todos los asuntos que sean sometidos a su conocimiento.

b) **SANCIONES.-** Conocer, analizar y proponer soluciones a sanciones disciplinarias que imponga o pretenda imponer el Empleador a los trabajadores, especialmente deberá conocer cualquier solicitud de visto bueno, previa la presentación a la Autoridad del Trabajo competente.

c) **ALTERNATIVAS DE SOLUCION.-** Corresponde al Comité Obrero-Patronal investigar, analizar y formular alternativas de solución respecto a los casos sometidos a su conocimiento.

d) **SESIONES.-** Sesionará ordinariamente cada 45 días y extraordinariamente cuando lo convoque cualquiera de las partes con anticipación de 24 horas y por escrito; en las convocatorias irán incluidos los puntos a tratarse y la documentación de soporte, de haberla.

e) **RESPONSABILIDAD DEL SECRETARIO.-** Corresponde al Secretario elaborar las Actas de las Sesiones del Comité Obrero Patronal, mismas que deberán ser firmadas por los miembros asistentes a cada Sesión y entregar copias a cada uno de los miembros que concurrieron a la Sesión y mantener un archivo ordenado de toda la documentación del Comité obrero Patronal.

f) **RESOLUCIONES.-** Las resoluciones del Comité Obrero - Patronal se aprobarán por mayoría simple de votos. En caso de empate el tema quedará pospuesto para la siguiente sesión, misma que se realizará en el término de 48 horas, de no encontrarse solución a los temas sometidos a su conocimiento o si no se reúne por inasistencia de sus miembros a las citadas dos sesiones, las partes quedan en libertad de ejercer las acciones legales de las que se crean asistidos.

g) El Comité Obrero - Patronal sesionará con la asistencia de más del 50% de sus miembros.

**Art. 44.- APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO:** Todo lo acordado en esta Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo indefinido, entrarán en vigencia a partir del primero de enero de 2018.



### CAPITULO XIII DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 45.- Publicación del presente contrato.-** La Empresa se compromete a publicar el texto del Contrato Colectivo de Trabajo, dentro del plazo de 30 días, contados desde la suscripción del mismo, en un número de 100 folletos. Los que serán entregados al Comité de Empresa, a fin que sean distribuidos a los trabajadores para su cabal conocimiento.

**Art. 46.- Casos de Incumplimiento.-** Cuando el Empleador incumpliere uno o varios artículos del Contrato Colectivo, la Organización Sindical podrá hacer uso de la acción colectiva que determine el Artículo 468 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el o los casos sean sometidos a conocimiento del Comité Obrero-Patronal.

**Art. 47.- Garantías o Beneficios.-** Las garantías o beneficios que los Trabajadores hubieren estado percibiendo de la Empresa y que no consten expresamente en este Contrato seguirán vigentes, siempre y cuando no contravengan las disposiciones previstas en la Constitución y ordenamiento jurídico vigente.

**Art. 48.- Defensa Jurídica y Garantías.-** De suscitarse infracciones de tránsito en las que se halle involucrado un vehículo de la Empresa, conducido por un chofer profesional autorizado y siempre que se encuentre en actividades asignadas por el Empleador, la defensa jurídica estará a cargo de la Empresa

**Art. 49.- Fiestas de Cayambe.-** La Empresa concederá permiso remunerado el 23 de julio de cada año, fecha de descanso obligatorio para la ciudad de Cayambe, conforme lo dispuesto en artículo 65 del Código del Trabajo.

**Art. 50.- Adecuación Campamento.-** Previa coordinación con el GADIP Municipal de Cayambe, la Empresa se obliga a adecuar un local en el campamento, para vestidores de los trabajadores que laboran en el departamento de recolección de basura, duchas para el aseo personal y canceles para guardar la ropa y sus pertenencias.

**Art. 51.- Mantenimiento Vehículos y Equipos.-** En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 42 numeral 8 del Código del Trabajo, la Empresa se obliga a mantener repuestos, accesorios y más implementos para el mantenimiento y reparación oportuna de los vehículos y maquinarias de su propiedad. Para éste efecto, asignará los recursos necesarios en el presupuesto anual.

**Art. 52.- Reconocimiento años de servicio.-** Para los efectos de este Contrato Colectivo, la Empresa reconoce a los trabajadores los años de servicio prestados al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cayambe, de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo.

### CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** Será válida la transacción que realice la Organización Laboral con la Empresa, siempre que no signifique renuncia de derechos de conformidad con lo dispuesto en el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República.

**SEGUNDA.-** Siendo como son irrenunciables los derechos de los trabajadores por así disponerlos el Art. 4 del Código del Trabajo y numeral 2 del Art. 326 de la Constitución



de la República, cuando la Empresa no haya pagado oportunamente algún beneficio al o los trabajadores protegidos por este Contrato, y el o los trabajadores los reclame administrativa o judicialmente, la Empresa se obliga a pagar esos derechos con los intereses y recargos dispuestos por la Ley.

**TERCERA.-** En las próximas revisiones bianuales del Contrato Colectivo Indefinido, los artículos o incisos que no sean objeto de revisión se mantendrán inalterables en su texto original.

Par constancia de las partes firman a continuación:

  
**Aba. Carla Jossahé Navarrete**

**DIRECTORA REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO**


  
**Doctora Karina Díaz J.**

**SECRETARIA REGIONAL DEL TRABAJO DE QUITO**


**EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:**


  
**Ing. Mauricio Benjamín Realpe Rivadeneira**  
**GERENTE DE LA EMPRESA EMAPAAC**

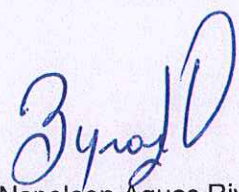
**COMITÉ EJECUTIVO DEL COMITÉ DE EMPRESA:**


  
**Carlos Amilcar Gualavisi Q.**  
**SECRETARIO GENERAL**


  
**Edison Javier Villafuerte Morales**  
**SECRETARIO DEFENSA JURIDICA**


  
**Marcelo Guaña Obando**  
**SECRETARIO AA Y CC**

  
**Javier Valdiviezo Santos**  
**SECRETARIO PRENSA Y PROPAGANDA**

  
**Byron Napoleon Aguas Rivera**  
**SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN**

  
**Luis Gustavo Guajan Tuquerres**  
**SECRETARIO DE FINANZAS**

  
**José Churuchumbi Cacuango**  
**SECRETARIO EDUCACION CULTURA Y DEPORTES**

  
**Luis Ramiro Nepas Campues**  
**SECRETARIO DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE**







# EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE ALCANTARILLADO Y ASEO CAYAMBE



Oficio N°. -EMAPAAC-EP-ADMF-2019-035-OF.  
Cayambe, 29 de Octubre del 2019.

0000814

Ing.  
Mauricio Realpe  
**GERENTE GENERAL DE EMAPAAC-EP.**



Abg.  
Diego Guaña.  
**RESPONSABLE DE UNIDAD DE TALENTO HUMANO EMAPAAC-EP.**

Presente.-

De mi consideración:

Por medio del presente remito el PROYECTO DE REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA EMAPAAC-EP Y EL COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA, con fecha 25 de octubre del 2019, en la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, a fin de proceder con la ejecución de la misma.

Por la atención que se digne a la presente, anticipo mis debidos agradecimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Ing. Alfonso Lechón B.  
**ADMINISTRATIVO FINANCIERO DE EMAPAAC-EP.**

AL/  
29/10/2019.

CC: Ing. Virna Flores  
RESPONSABLE DE PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD DE EMAPAAC-EP.

*faor archivar*

5-10-2019

✉ [emapaac-ep@emapaac.gob.ec](mailto:emapaac-ep@emapaac.gob.ec)  
☎ (02) 110 601 / (02) 110 917  
🌐 [www.emapaac.gob.ec](http://www.emapaac.gob.ec)  
📍 Juan Montalvo y Alianza (2do Piso C.C. Popular)