



DÉCIMA SEGUNDA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO INDEFINIDO SUSCRITO ENTRE EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA EP AGUAS DE MANTA Y LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO, MANEJO PLUVIAL Y DEPURACIÓN DE RESIDUOS LÍQUIDOS “EP – AGUAS DE MANTA”

COMPARECIENTES: En la ciudad de Manta, a los veinticuatro días del mes de noviembre del dos mil veintidós comparecen, por una parte la Empresa Pública Municipal de Agua Potable, Alcantarillado, Manejo Pluvial y Depuración de Residuos Líquidos “EP – AGUAS DE MANTA”, representada legalmente por el señor Ing. José Miguel Cevallos Chávez, en su calidad de Gerente General; por otra parte el Comité Central Único de Trabajadores de la “E P-AGUAS DE MANTA” representado por los siguientes trabajadores: Edmundo Haydy Aveiga Macías, Secretario General; Víctor Manuel Chávez Pico, Secretario de Organización, Arq. Vicente Saúl Cobeña Chávez, Secretario de Finanzas, José Ernesto Delgado Muñoz, Secretario de Actas y Comunicaciones, José Vicente Perero Moreira, Secretario de Defensa Jurídica, Cinthia Jahaira Delgado Cedeño, Secretaria de Ayuda Social, Juan Carlos Manzaba Moreira, Secretario de Cooperativismo, Luis Fernando Cevallos Bazurto, Secretario de Disciplina Estímulo y Sanciones, Leonel Roddy Hernández Zavala, Secretario de Cultura y Biblioteca, Alexis Leonel Moreira Mora, Secretario de Prensa y Propaganda, quienes comparecen para a celebrar la suscripción de la DÉCIMA SEGUNDA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO INDEFINIDO ENTRE EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA EP AGUAS DE MANTA Y LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO, MANEJO PLUVIAL Y DEPURACIÓN DE RESIDUOS LÍQUIDOS DEL CANTÓN MANTA, misma que cuenta con el dictamen favorable emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas mediante informe técnico MEF-SRF-2022-269 y oficio Nro. MEF-SRF-2022-0637-O del 10 de noviembre del 2022.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. Por cuanto el capital y el trabajo son los factores de la producción de bienes y servicios, es indispensable mantener un ambiente de comprensión y armonía obrero patronal. LA DÉCIMA SEGUNDA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO INDEFINIDO, contribuirá eficazmente a vincular en un solo esfuerzo al empleador y a los trabajadores, como medio de asegurar el proceso de las fuentes de trabajo y garantizar la paz social en LA EMPRESA EP AGUAS DE MANTA EPAM, y en virtud de ello las partes declaran que proceden a suscribir EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, teniendo presente la importancia de la función social y transparencia para el logro de un desarrollo, armónico y de comprensión mutua, al tenor de los siguientes artículos:

CLÁUSULA PRIMERA: PARTES CONTRATANTES.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo regula las modalidades y condiciones de trabajo, entre la Empresa Pública Cantonal de Agua Potable, Alcantarillado, Manejo Pluvial y Depuración de Residuos Líquidos “EP – AGUAS DE MANTA” a la que se denominará la **EMPLEADORA**; y sus trabajadores, representados por el Comité Central Único, del Sindicato de Trabajadores de la EP-AGUAS DE MANTA; por lo que sus disposiciones se entenderán incorporadas a los contratos colectivos de trabajo ya celebrados o por celebrarse entre la **EMPLEADORA** y sus **TRABAJADORES**. En consecuencia la Empleadora no podrá celebrar contratos o convenios individuales de trabajo, en los que se establezcan condiciones inferiores a las que aquí se convienen. Para los efectos previstos en el Art. 326 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador, la Empleadora por ser una Institución del Sector Público, reconoce como única organización representativa de todos los trabajadores al

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Pública Aguas de Manta, a quienes alcanza los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, siempre y cuando se encuentren amparados bajo el régimen del Código del Trabajo.

CLÁUSULA SEGUNDA: DOMICILIO.- Las partes contratantes establecen la ciudad de Manta de la provincia de Manabí, como el domicilio donde se desarrollan las actividades administrativas y operativas en dicha ciudad, y otros cantones de la provincia de Manabí, esto para efecto de su aplicación y vigencia de la EP-AGUAS DE MANTA EPAM; pero dejan establecido que la suscripción y firma del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo podrá ser; el Cantón Portoviejo de la provincia de Manabí.

CLÁUSULA TERCERA: DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES.- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 240 de la nueva codificación del Código del Trabajo, las partes dejan constancia para los fines legales, que el número de afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Pública Aguas de Manta es de DOSCIENTOS OCHO (208) obreros-as, y a su vez la Empresa declara que el número de trabajadores permanentes constante en el respectivo rol de pago es de DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO (264) obreros-as, bajo el régimen del Código del Trabajo.

CLÁUSULA CUARTA.- DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES MUTUAS: a) Nuestra Empleadora, por medio de sus dignatarios, jefes, Directores Departamentales y funcionarios, se comprometen a tratar a los obreros y obreras con la debida consideración y respeto a su dignidad. b) Los obreros y obreras se comprometen a su vez al cumplimiento de sus obligaciones y a observar las normas de moralidad y el respeto que exige la ley y la normal convivencia en el trabajo. c) Se mantendrá un ambiente de respeto mutuo, de moralidad y cordialidad, cumpliendo con las leyes de trabajo y velando por el mejoramiento y superación de su salud física, mental, y económica. Las disposiciones de trabajo provenientes de la Institución se cumplirán respetando la Constitución, las Leyes aplicables a la materia, Reglamentos Internos legalmente aprobados y socializados y derechos de los trabajadores.

CLÁUSULA QUINTA: DE LA AUDIENCIA DE LOS ORGANISMOS SINDICALES.- Nuestra EMPLEADORA, se obliga a través de su máxima autoridad o de quien ejerza la representación legal, en atender a los dirigentes del sindicato existente que legalmente está reconocido como tal, para tratar asuntos de índole Sindical y Obrero Patronal, dicha solicitud se hará por escrito con 48 horas de anticipación, o verbal. Si la reunión no se lleva a cabo el día indicado, ésta se realizará el día siguiente laborable. Cuando se trate de situaciones consideradas como graves por el Sindicato, la máxima autoridad o su delegado se obliga a recibir a la brevedad posible a los representantes de los organismos sindicales.

CLÁUSULA SEXTA: ORGANISMO PARA EL CUMPLIMIENTO Y APLICACIONES DE ESTE CONTRATO.- Para la aplicación del presente contrato, así como para el conocimiento de los asuntos que siendo de interés para las partes, pudieren resolverse en forma conciliadora o extrajudicial, como también otorgar el ejercicio de los derechos y beneficios que concede este contrato a los obreros y obreras y cualquier otro asunto de interés general o particular de los contratantes, será de competencia exclusiva del Departamento, Jefatura o Dirección, de la Unidad Administrativa de Talento Humano y del Gerente General, quien pondrá en conocimiento del Secretario General del Sindicato, para los fines pertinentes de Ley.



CLÁUSULA SÉPTIMA: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL. De conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo en vigencia, y para fortalecer las relaciones obrero – patronales, las partes acuerdan conformar el Comité Obrero – Patronal, Organismo de primera instancia para resolver las diferencias entre el empleador y los trabajadores. El mismo que estará constituido por dos representantes de la Empresa y dos representantes por los trabajadores con sus respectivos suplentes, éstos durarán dos años en sus funciones. Este organismo tendrá un presidente por dos años y un secretario por igual tiempo, no pudiendo recaer ambas dignidades en un mismo sector, sea laboral o patronal, por lo tanto serán alternados.

CLÁUSULA OCTAVA: ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL.-

- a) El Comité Obrero-Patronal está facultado para conocer, investigar y resolver en forma conciliadora y extrajudicialmente sobre el fiel cumplimiento de la Décima Segunda Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo Indefinido, y las reclamaciones presentadas por los trabajadores y de ésta contra aquellos.
- b) Sesionará cuando hubiese casos que ameriten su tratamiento a petición de cualquiera de las partes, la solicitud para realizar la convocatoria se la hará con 48 horas laborables de anticipación, para conocimiento del Comité Obrero Patronal, debiendo ser por escrito constando en la convocatoria el o los puntos a tratarse y los documentos de sustento, petición que deberá ser dirigida al presidente del Comité Obrero Patronal, e ingresado por Secretaría en la persona de quien funge como Secretario de dicho cuerpo colegiado. Para tal efecto el presidente del comité obrero patronal convocará a sus miembros dentro de las cuarenta y ocho (48) horas laborables siguientes.
- c) El Comité Obrero Patronal, sesionará con la totalidad de sus miembros, es decir cuatro (4), pudiendo convocar a una segunda sesión con 48 horas de anticipación. Si este organismo no sesionare en la segunda convocatoria consecutiva, salvo casos de fuerza mayor o fortuita, las partes quedarán en libertad de ejercer sus derechos ante las autoridades administrativas y/o judiciales de trabajo.
- d) A las sesiones del Comité Obrero Patronal, podrán asistir el asesor o defensor de ambas partes, teniendo voz sin derecho a voto.
- e) El Comité Obrero Patronal atenderá los reclamos de las partes dentro de los términos y plazos que establece la ley.
- f) El Comité Obrero Patronal, deberá buscar siempre la CONCILIACIÓN entre las partes, antes de solicitar el visto bueno contra los trabajadores protegidos por este Contrato Colectivo de Trabajo.
- g) De las Resoluciones del Comité Obrero Patronal, se dejará constancia en actas debidamente firmadas por el presidente, secretario y demás vocales, debiendo éste remitir una copia del acta a cada una de las partes dentro de los 5 días laborables subsiguientes; y de la aprobación respectiva. Las Resoluciones del Comité Obrero Patronal no podrán ser contrarias a las estipulaciones de la contratación colectiva y de la ley. Si cualquier miembro del Comité Obrero Patronal, de manera fundamentada y motivada se negare a firmar el acta



el secretario deberá sentar una razón de dicho particular y el acta tendrá los efectos legales correspondientes.

- h) Las Resoluciones del Comité Obrero Patronal, serán tomadas por mayoría simple de votos. En caso de igualdad, el asunto será sometido a una nueva votación en la sesión siguiente, a señalarse después de 48 horas en días laborales; de persistir la igualdad, las partes quedarán en libertad de ejercer su derecho de acuerdo a la Ley.
- i) La designación de los miembros del Comité Obrero Patronal, será comunicada por el Empleador al Sindicato y estos a su vez al Empleador dentro de un término de 8 días contados desde la fecha de suscripción del presente contrato colectivo de Trabajo, con copia para la dirección Provincial del Trabajo de Manabí, con sede en la ciudad de Portoviejo. Tomando en cuenta lo señalado en la Cláusula Séptima de este Contrato.
- j) De estar sustanciándose un conflicto colectivo, el Comité Obrero Patronal, puede reunirse en la forma prescrita anteriormente señalada a efectos de buscar solución a dicho conflicto, la Resolución del Comité Obrero Patronal, debe ser por unanimidad para que sea obligatoria para las partes en conflicto.
- k) El Comité Obrero Patronal para garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso, estipulado en los Art. 75, 76, 82, de la Constitución de la República del Ecuador, necesariamente escuchará a las partes antes de adoptar una Resolución, para lo cual deberá previamente notificársele.
- l) Nuestra EMPLEADORA no podrá presentar ante las autoridades del trabajo, Vistos Buenos, sin que previamente hubieren conocido y resuelto del asunto, el Comité Obrero Patronal, lo que deberá constar en Actas debidamente aprobadas y suscritas para su validez, en definitiva que se haya cumplido con el procedimiento detallado en líneas superiores.
- m) La concurrencia de los suplentes del Comité Obrero Patronal, se producirá cuando se justifique la ausencia de los principales, mediante oportuna comunicación dirigida al secretario para conocimiento del Presidente del Comité Obrero Patronal.

El Comité Obrero Patronal sesionará en el local que se haga constar en la convocatoria que realice el presidente.

CLÁUSULA NOVENA: SUPREMACÍA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ART. 244 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.- No tendrá efecto, ni fuerza de ley, ninguna disposición que se oponga al presente contrato colectivo de trabajo y en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractual en materia laboral se aplicará en el sentido más favorable al trabajador, conforme lo estipulado en el N° 3 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, siempre que no se oponga a lo dispuesto en los Mandatos Constituyentes Nro. 2, 4, 8 y sus reglamentos de aplicación, el Código de Trabajo, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 en lo que fueren aplicables.

CLÁUSULA DÉCIMA: VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO INDEFINIDO (DÉCIMA SEGUNDA REVISIÓN) E INCORPORACIÓN DE LAS CONQUISTAS ANTERIORES Y DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO.- El tiempo de duración de esta Décima Segunda Revisión del contrato indefinido de los trabajadores de LA EMPRESA EP AGUAS DE MANTA EPAM es de 2 años, a partir del 01 de enero de 2022; revisable cada dos



años; por lo que la presente Décima Segunda Revisión, tendrá vigencia desde el 01 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2023. Dentro de los noventa días antes del vencimiento de la presente revisión “los trabajadores” presentarán “al patrono” el proyecto de Décima Tercera Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, conforme lo dispone la Ley, para su negociación y suscripción; cumpliendo este requisito, las partes se obligan a iniciar la negociación del proyecto de la décima tercera revisión del contrato colectivo indefinido, a fin de suscribirlo el 01 de enero del año 2024. Si el proyecto de la décima tercera revisión del contrato colectivo, fuere presentado en la fecha señalada y las negociaciones del mismo no se iniciaran por cualquier causa; se entenderá prorrogado el plazo de la décima segunda revisión, obligándose “la empleadora” a continuar pagando a sus trabajadores los mismos beneficios contenidos en la décima segunda revisión del contrato colectivo indefinido. Una vez que se firme la Décima Tercera Revisión del Contrato Indefinido de LA EMPRESA EP AGUAS DE MANTA EPAM está obligada a pagar con efecto retroactivo a partir del 01 de enero del 2024, los beneficios que se obtuvieron en la Décima Tercera Revisión. Las partes acuerdan que por ningún concepto se suspenden los efectos del contenido del presente contrato colectivo de trabajo (décima segunda revisión). Todas las conquistas logradas por los trabajadores, mediante contratos colectivos anteriores y actas transaccionales se incorporarán al presente Contrato Colectivo, en lo que no se opongan a éste, así como las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador y a los Mandatos Constituyentes Nro. 2, 4, 8, su reglamento de aplicación, del código de trabajo y decretos ejecutivos 1701 y 225 en lo que fueran aplicables.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: ESTABILIDAD PARA LOS TRABAJADORES.- Nuestra EMPLEADORA garantiza la ESTABILIDAD permanente de siete (7) años, en sus puestos de trabajo a todos los Obreros y Obreras amparados por el Código del Trabajo, y por este Contrato Colectivo de Trabajo, por expresa disposición de las partes, queda prohibido A NUESTRA EMPLEADORA, despedir, o dar por terminado contrato alguno de trabajo, de las personas amparados por este Contrato Colectivo de Trabajo, por voluntad unilateral, durante la vigencia de éste Contrato. Sin embargo, la Entidad Empleadora y los Obreros y Obreras conservan el derecho contemplado en los artículos 172 y 173 de la Codificación del Código del Trabajo, para terminar el contrato individual de trabajo mediante la solicitud de Visto Bueno. Si lo hace nuestra EMPLEADORA o el TRABAJADOR se obliga, antes de tramitarlo ante la Autoridad Competente, a poner en conocimiento del Comité Obrero-Patronal, debiendo este organismo resolver lo pertinente conforme al procedimiento ya establecido.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: GARANTÍA DE ESTABILIDAD Y PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN.- Si la empresa despidiere intempestivamente a un trabajador, es decir, dar por terminado unilateralmente la relación laboral, o por supresión de partidas, contraviniendo lo dispuesto en la cláusula anterior, y que estén amparados por el presente contrato colectivo, lo hará mediante notificación expresa, en este sentido nuestra EMPLEADORA, pagará al trabajador la indemnización prevista en el artículo 188 y 185 del Código de Trabajo, además de una suma equivalente a lo que se encuentra tipificado en la cláusula Décima Primera de este Contrato Colectivo de Trabajo, atinente a la ESTABILIDAD PACTADA, tomando en consideración la ÚLTIMA remuneración mensual percibida por el trabajador, conforme lo dispuesto en el artículo 95 del Código de la Materia, ESTABILIDAD que será contada desde el momento en que se produjera la terminación de la relación laboral. Sea esta de manera unilateral, supresión de partida o de cualquier otra índole, salvo por una de las causales determinadas en los Artículos 169 y 172 del Código de Trabajo. En ningún caso esta Indemnización podrá superar el límite establecido en el Mandato Constituyente N. 4 publicado en el R.O. Nro. 273 del 14 de

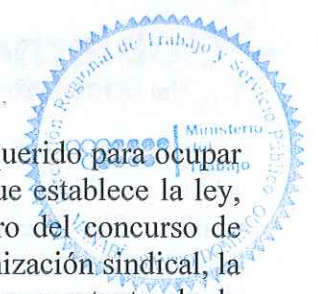


febrero del 2008. La Empleadora, deberá descontar los valores que tuvieren pendiente de pago de la empresa y a la organización a la cual pertenece el trabajador. Así como también la empresa presentará la certificación de no tener obligaciones patronales pendientes con el IESS.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO A DIRIGENTES SINDICALES.- Para el caso de que el empleador diere por terminadas las relaciones de trabajo con uno o más dirigentes sean estos principales o suplentes de los Sindicatos legalmente reconocidos por la Institución, el empleador pagará la indemnización establecida en los artículos 187 y 188, 185, 184, del Código del Trabajo, más la ESTABILIDAD ESTABLECIDA en la cláusulas DÉCIMA PRIMERA y; DÉCIMA SEGUNDA del presente cuerpo legal, y en consecuencia se sujetarán a lo dispuesto en el texto reformado del artículo mencionado en líneas que habla de las Garantías para Dirigentes Sindicales, contemplado en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada el día lunes 20 de abril de 2015.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: OBLIGACIÓN DEL CESIONARIO Y DERECHO DEL TRABAJADOR.- En caso de cesión, subrogación o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, conforme lo establece el Art. 171 del Código del Trabajo. En el caso de que el trabajador opte por continuar la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnización. En caso de liquidación o cierre de nuestra EMPLEADORA se aplicará de manera obligatoria a favor nuestro, lo expresamente señalado en el Art. 63 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, es decir: que los trabajadores deberán ser traspasados hacia el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, mediante Acta Transaccional que conserve sus derechos adquiridos previamente, acta que deberá ser notificada y revisada por el Ministerio del Trabajo previo a su suscripción.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: VACANTES, CARGOS CREADOS Y/O ASCENSOS, INGRESOS NUEVOS.- En caso de que se produzcan vacantes dentro de los diferentes puestos o denominación de trabajo en el régimen laboral de código de trabajo, la empleadora promoverá el ascenso de otro trabajador, de preferencia que labore en el mismo departamento, sección, estación o cuadrilla. El trabajador ascendido deberá contar con el aval de la organización sindical, es decir, de una participación de la empresa, el trabajador y la organización sindical que pertenezca el trabajador ascendido. Para el caso de los ascensos que se otorguen, en el régimen de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), el trabajador ascendido se hará acreedor hasta el momento de su ascenso a los beneficios que da este instrumento legal para los trabajadores amparados por el Código del Trabajo en el contrato colectivo, sin importar el tiempo transcurrido desde su ascenso. Los beneficios totales establecidos en el presente contrato colectivo se liquidarán definitivamente en el momento de que los trabajadores ascendidos dejen de pertenecer al régimen de Código del Trabajo, para formar parte de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP). La empleadora reconocerá la diferencia de sueldo a todo trabajador amparado por el Código del Trabajo, que esté encargado de un puesto de un trabajador amparado por la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), sin importar el cargo que este último tenga, este pago de diferencia de sueldo se hará desde el momento en que se otorgue el encargo, además se considerará la estabilidad del nuevo puesto de trabajo como un derecho adquirido sin límites de tiempo conforme lo estipulado en el numeral 4 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador. La empleadora garantizará el derecho constitucional de igualdad y oportunidades establecido en el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador, de todos los trabajadores que gozan de estabilidad, cuando la EPAM, para ocupar los cargos que se crearen o quedaren vacantes en la EPAM, esto se aplicará si el trabajador



permanente postulante tiene conocimientos necesarios y cumple con el perfil requerido para ocupar el cargo y se declare ganador del respectivo concurso de mérito y oposición que establece la ley, conservando su puesto de trabajo en caso de que no resultare ganador. Dentro del concurso de mérito y oposición en el que esté participando un trabajador miembro de la organización sindical, la empleadora podrá aceptar la participación con voz pero sin voto de un representante de la organización sindical a la cual pertenezca el trabajador participante.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: ASCENSO POR MUTUO ACUERDO O POR MERECEIMIENTO.- A los trabajadores que fueren ascendidos o reubicados por mutuo acuerdo o merecimiento amparados bajo el régimen del Código del Trabajo, la empleadora, se compromete a entregar la nueva designación de funciones del trabajador con la remuneración que le corresponda, enviando una copia al sindicato de trabajadores; para que conjuntamente con la empleadora elabore un documento en el que garantice su estabilidad, su bienestar y los valores económicos que el trabajador ascendido vaya a percibir por sus nuevas funciones. Además a partir del presente contrato colectivo, la empleadora se compromete a nivelar los sueldos de todos los trabajadores en los niveles establecidos en la EP AGUAS DE MANTA, a la remuneración máxima, de niveles o cargos establecidos en la misma, aplicando normas Constitucionales Art. 325, 326, 327, 328, de la sección tercera de la Constitución de la República del Ecuador, y Acuerdo Ministerial MDT-0054-2015.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: ASCENSOS POR REEMPLAZOS.- En el caso de que el trabajador haga uso de sus vacaciones, permisos con licencia, o por cualquier otro motivo de ausencia, el reemplazo que esté cubriendo dicho puesto, en caso de existir diferencia de sueldos, será reconocido y pagado por la empresa en consideración con el sueldo que estuviere percibiendo su titular, de conformidad al numeral 4 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, desde el primer día de reemplazo. El trabajador que se desempeña en calidad de reemplazo, sea por motivos de jubilación, renuncia voluntaria o muerte de un trabajador o de existir la vacante, por el lapso superior a tres meses y cumplido este periodo, será nombrado titular del trabajador que esté reemplazando, siempre y cuando convenga a los intereses del trabajador y tomando en consideración el Art. 192 del Código del Trabajo, para lo cual deberá comunicar al Sindicato Único de Trabajadores, con el ascenso obtenido y siga manteniendo su estabilidad en el puesto de trabajo que ha sido designado. En el caso de que el trabajador haga uso de sus vacaciones, el reemplazo que esté cubriendo dicho puesto no estará sujeto al plazo que queda establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: BENEFICIOS POR RENUNCIA VOLUNTARIA, FALLECIMIENTO, O RENUNCIA PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN IESS.- A los trabajadores que presentaren su renuncia voluntaria, fallecimiento o renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación, la empleadora entregará como bonificación especial en la siguiente forma: a.- A partir del uno de enero del 2022, la Empleadora pagará tres (3) remuneraciones completas que esté percibiendo el trabajador, más tres (3) sueldos básicos mensuales vigentes como bonificación especial; más el 15% de la remuneración mensual completa en vigencia, multiplicada mensualmente por los años de servicios, sin perjuicio de hacerse acreedor a los seis (6) meses de sueldos o salario completo, conquistados en anteriores contratos colectivos, siempre y cuando haya cumplido cinco (5) años de labores en la Empresa. b.- A partir del uno de enero del 2022, la Empleadora reconocerá DOCE (12) meses de la remuneración completa adicional a los rubros ganados en el literal a) de la presente cláusula, a todos los trabajadores que fallecieren, o que renuncien voluntariamente por así convenir a sus intereses, o para



acogerse al beneficio de la jubilación y que hayan laborado en la Empresa más de cinco (5) años; y, desde el sexto año en adelante de labores en la Empresa recibir una bonificación de veinte (20) meses de remuneración completa, sin perjuicio a lo ganado en el literal a). Todos estos valores se liquidarán de acuerdo a la liquidación completa que perciba al momento de presentar su renuncia de acuerdo al Décima Segunda Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Cabe indicar que en el caso específico de la renuncia voluntaria las y los trabajadores percibirán estos valores a partir de los 5 cinco años de labores en la institución, las partes acordarán la forma de indemnización, además de la planificación económica que la entidad deberá realizar, es decir deberá contar con partida presupuestaria para afrontar dichas liquidaciones que serán; para el primer año de vigencia del Contrato Colectivo un techo de 5 trabajadores, y para el segundo año de vigencia del Contrato Colectivo un techo de 8 trabajadores, siempre y cuando los valores establecidos en el literal a) y b) no superen el monto establecido en el Art.8 del Mandato Constituyente Nro.2.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: BENEFICIO POR JUBILACIÓN PATRONAL TRÁMITES Y SUBSIDIOS.- La empleadora conviene en seguir concediendo jubilación patronal a todos y cada uno de los trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la Ley, especialmente de conformidad con lo que establece el Código del Trabajo en vigencia. Aquellos trabajadores que hubieren cumplido veinte y cinco (25) años de servicio, el sindicato deberá exigir a la empleadora el cumplimiento de la jubilación siempre y cuando haya concluido la relación laboral de todos los trabajadores que hayan cumplido con el tiempo señalado y previsto en la ley, siempre y cuando se hayan desvinculado de la empresa. Igualmente la empleadora se compromete a pagar la jubilación patronal a través de un rol de pago. El cálculo de la jubilación patronal se la realizará de acuerdo a lo establecido en el Art. 216 y 218 del código de trabajo, por el organismo competente Ministerio del Trabajo. De igual forma en caso que el trabajador sea despedido por la empresa y este hubiere cumplido veinte años de manera continua en la institución, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, conforme lo establece el inciso 7 del Art. 188 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: ANTICIPOS.- La Empleadora se compromete a conceder anticipos de remuneración a los trabajadores afiliados al Sindicato, anticipo que será de tres remuneraciones básicas unificadas. Conforme lo establecido en el Reglamento Interno para anticipo legalmente aprobado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO, HORAS DE EXCESO.- La jornada de trabajo será de 8 horas diarias, es decir, cuarenta horas semanales, de lunes a viernes. El recargo por horas suplementarias y/o extraordinarias, serán canceladas de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo. Para el caso de los trabajadores que laboran en jornadas continuas, es decir; 24 horas operativas, se entenderán que hasta completar las 160 horas mensuales, estas son normales para la sumatoria. Las horas que excedan después de las 160 horas mensuales serán pagadas con el recargo establecido en el Código del Trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: REMUNERACIÓN POR HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS.- El pago por horas suplementarias y extraordinarias se cumplirá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo, además las partes acuerdan que con respecto a los días sábados, domingos y días declarados feriados y los que decretare el Gobierno Nacional, como descanso obligatorio, serán liquidadas con el porcentaje establecido en el Código del Trabajo respectivamente, de igual forma las horas nocturnas conforme lo establece el Art. 49 del mismo cuerpo de Ley. A excepción de los





trabajadores que estén en horarios rotativos, es decir que les toque laborar sábado y domingo, por estar inmerso en sus 160 horas laborables.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: INCREMENTOS SALARIALES.- Para los años 2022 y 2023. La EP - AGUAS DE MANTA y el Comité Central del Sindicato de Trabajadores de la EP — AGUA DE MANTA, estarán sujetos a los techos de negociaciones que se encuentren vigentes para la suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo, conforme lo estipulado en el Acuerdo Ministerial MDT-0054-2015. Como a las resoluciones que adopte el Directorio de la entidad en lo concerniente a los incrementos determinados en la Reglamentación Interna y que será considerado como conquista laboral. Así mismo nuestra EMPLEADORA se obliga a dar cumplimiento a los Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo, en relación a las Tablas de Remuneraciones para el sector público para los obreros y obreras amparados por el Código del Trabajo y el presente Contrato Colectivo. Si nuestra EMPLEADORA, concediere beneficios superiores o distintos a los establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, a los Obreros y Obreras amparados por el Código del Trabajo tales beneficios se harán automáticamente extensivos a todos los Obreros y Obreras protegidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, lo cual deberá aplicarse a favor de los Obreros y Obreras de la EPAM, el principio de IGUALDAD para las jornadas de trabajo y para el pago de las Remuneraciones; de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 326 numeral 4º de la Constitución de la República del Ecuador y Artículo 79 del Código de Trabajo vigente, IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN. En caso que la empleadora no nivele las remuneraciones establecidas en los techos del señalado Acuerdo Ministerial, de manera obligatoria hará un incremento a la remuneración mensual unificada de \$ 15 USD por cada año de la vigencia del presente Contrato Colectivo, conforme lo establece la Disposición General Única del varía veces mencionado Acuerdo Ministerial, derecho que será aplicado a todos los trabajadores que se encuentren por debajo de los techos de negociación y niveles del Acuerdo Ministerial MDT-0054-2015.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: DESCANSO OBLIGATORIO Y/O FERIADOS.- Los días de descanso obligatorio son los determinados en el Art. 65 del Código del Trabajo, y los que decretare el Gobierno Nacional, y Reglamento Interno de Gestión y Administración del Talento Humano sin embargo cuando se presente circunstancias de emergencias, caso fortuito o fuerza mayor, los trabajadores que les toque trabajar en estas situaciones se les pagará el recargo establecido en el Código del Trabajo, y demás que se determine en la Ley.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: SERVICIO DE ALIMENTACIÓN.- La Empleadora se compromete a entregar como alimentación a todos los trabajadores amparados por la contratación colectiva, tanto para el año 2022 como para el año 2023 la cantidad de CUATRO DOLARES AMERICANOS (\$4.00) diarios. En caso de encontrarse vigente otro acuerdo ministerial o norma que fije un valor superior para este concepto, se aplicará el máximo del techo señalado en dicha norma de manera inmediata desde la vigencia de la norma expedida que otorgue este derecho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: CENAS NOCTURNAS.- La empleadora se compromete a reconocer por cenas nocturnas a todos los trabajadores la cantidad de TRES DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA 20/100 (3.20) por cada noche laborable o laborada para el año 2022 y 2023.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: SUBSIDIOS Y BONIFICACIONES.- Nuestra EMPLEADORA, se compromete a pagar los siguientes subsidios mensuales, a los Obreros y Obreras amparados bajo el Código del Trabajo:

ANTIGÜEDAD. – Nuestra EMPLEADORA, pagará a los obreros amparados, por el Código de Trabajo, el 0,25% de la Remuneración Mensual Unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de Unificación de la Remuneración, pagadero mensualmente a partir del primero de enero del 2022.

FAMILIAR. – Nuestra EMPLEADORA, reconocerá 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, sin embargo, se pagará este subsidio a las hijas y/o hijos con discapacidad de cualquier edad, para lo cual deberá portar o tener el respectivo carnet. En caso de encontrarse vigente otro acuerdo ministerial o norma que fije un valor superior para este concepto, se aplicará el máximo del techo señalado en dicha norma, desde el momento de entrada en vigencia de esta.

SERVICIO DE TRANSPORTE: Nuestra EMPLEADORA, pagará el valor de \$ 0,50 USD de dólar americano por cada día laborado a cada uno de los obreros y obreras que laboran en la institución, de conformidad a lo resuelto en Ordenanza por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, quien tiene la Competencia de fijar los valores del pasaje del transporte urbano de la ciudad de Manta, recalando que en el caso de existir incrementos en los valores del pasaje urbano, la Empleadora de manera inmediata se ajustará a los nuevos valores que sean fijados por este ente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: PERMISOS SINDICALES Y AYUDAS PARA DIRIGENTES.- Los permisos sindicales remunerados se los otorgará de conformidad a lo prescrito en el numeral 11 del Art. 42 del Código del Trabajo, que guarda armonía con lo establecido en el Decreto Ejecutivo Nro.225, Art.8 que sustituye el número 1.2.11 del Art.1 del Decreto Ejecutivo Nro. 170 1, que establece: “**PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.-** Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principal icen de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes. Se establecerán permisos para capacitación sindical en total por personas de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso. Cuando en razón del ejercicio de actividades institucionales, el trabajador deba trasladarse a algún lugar fuera de su residencia, la empresa le reconocerá la movilización, los viáticos y subsistencias que sean necesarios”. Así como también los permisos respectivos para los seminarios Institucionales, o sindicales fuera del país.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: PERMISO CON CARÁCTER DEPORTIVO.- La empleadora, otorgará permisos para realizar eventos deportivos por una sola vez al año, con un máximo de 20 trabajadores, éstos permisos serán con cargo a las vacaciones de cada trabajador designado, siempre y cuando este personal designado a tal evento, no entorpezca el normal funcionamiento de la entidad.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: EVENTOS DEPORTIVOS DEL SINDICATO.- La EP-AGUAS DE MANTA, conjuntamente con el Sindicato de Trabajadores, en armonía conforme lo previsto en el Art. 24 de la Constitución de la República del Ecuador, que determina que las personas tienen



derecho a la recreación y el esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre, promoverán anualmente la realización de los eventos deportivos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: ASISTENCIA LEGAL PARA TRABAJADORES.-

Los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo, dispongan de vehículos oficiales a su cargo y que sufran accidentes de tránsito dentro de los días laborables y de tiempos establecidos por la empresa y fuera del horario normal de trabajo autorizados por la empleadora, contarán con la defensa legal a través de los abogados de la misma, además la empleadora responderá por los daños a terceros por accidentes de tránsito, que se ocasionen siempre que el accidente no se haya producido por la acción alcohólica ni por efectos del consumo de estupefacientes o por violación de las leyes de tránsito, en ese caso para que la empleadora pueda dar cumplimiento a esta cláusula deberá existir el informe pericial favorable al trabajador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: RECUPERACIÓN Y MÁS DERECHOS EN ACCIDENTES DE TRÁNSITO.-

El trabajador que tenga vehículos oficiales a su cargo para el trabajo dependiente de la empleadora, que fueren detenidos por un accidente de tránsito sufridos en función de su trabajo, cuando recupere su libertad, igualmente recuperará su trabajo y se le cancelará su remuneración en iguales condiciones a las obtenidas antes de su detención. Además la empleadora pagará los valores de remuneración durante el tiempo que el trabajador ha estado detenido, además tendrá la asistencia de un profesional del derecho pagado por la empresa, siempre que el accidente no se haya producido por la acción alcohólica ni por efectos del consumo de estupefacientes, o por violación a las leyes de tránsito, en ese caso para que la empleadora pueda dar cumplimiento a esta cláusula deberá existir el informe pericial favorable al trabajador, caso contrario la empleadora procederá conforme el visto bueno de acuerdo a lo que establece el código del trabajo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: INCAPACIDAD TEMPORAL O PARCIAL DEL TRABAJADOR.-

La parte empleadora en caso de incapacidad temporal o parcial del trabajador amparado por el Contrato Colectivo de Trabajo, recibirá a éste con iguales derechos y remuneraciones que tenía antes y le ubicará en un sitio apropiado a su condición física y se incrementará su remuneración si el nuevo cargo así lo amerita.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: DÍAS DE VACACIONES, DÉCIMA TERCERA Y CUARTA REMUNERACIÓN.-

Las vacaciones anuales se las gozará en los términos y condiciones establecidos en el Art. 69, 73, del Código del Trabajo. Su liquidación se hará conforme a lo establecido en el Art. 71 del Código del Trabajo que contiene la fórmula general y única, al momento de salir el trabajador-ras a gozarlas. Si por razones de postergación o acumulación de vacaciones, de acuerdo a lo que establece el Art. 74, y; 75, del Código del Trabajo, la parte EMPLEADORA aplicará lo expresamente determinado en el Art. 76 del mismo cuerpo legal que señala: **“Compensación por vacaciones.-** Si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá el derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozada, sin recargo. La liquidación se efectuará en la forma prevista en el Art. 71 de este Código”. Es decir, se pagarán en dinero en efectivo. **Décima Tercera Remuneración** Art. 111 del Código del Trabajo. - En el caso del derecho a la décima tercera remuneración, dicho cálculo se debe de practicar conforme lo expresamente establecido en el inciso tercero del artículo 111 del Código del Trabajo, que textualmente indica “La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código” dejando aclarado así, que los subsidios establecidos en el presente contrato colectivo forman parte de dicho cálculo por constituir pagos

mensuales recurrentes que realiza nuestro empleador a cada trabajador. Décima Cuarta Remuneración.- Esta se calculará conforme lo establece el Art. 113 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: REQUERIMIENTO DEL TRABAJADOR EN VACACIONES.- Cuando la empleadora necesite de los servicios de un trabajador en el período de sus vacaciones, ésta compensará los días que quedaren pendientes del periodo vacacional, cuando así lo convengan las partes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: LICENCIA REMUNERADA CON OCASIÓN DE PARTO.- Las trabajadoras gozarán de licencia con remuneración de doce (12) semanas, pudiendo a criterio de la parturienta solicitar dos (2) semanas antes y diez (10) semanas después del parto, o conforme lo establezca el certificado médico del Seguro Social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: CONSULTORIOS, BOTIQUINES MÉDICOS, EQUIPOS DE BIOSEGURIDAD COVID 19.- La empleadora se compromete a proporcionar a los trabajadores que laboran en las diferentes estaciones de servicios los equipos necesarios para su buen estado de salud e integridad física, de conformidad a la seguridad industrial. Además la empleadora cumplirá con la instalación de botiquines, con su respectiva medicina, procurando otorgarlo previo al inicio de la temporada invernal, bajo la responsabilidad del jefe de estación y con la obligatoria supervisión de los médicos de la empleadora, quienes deberán visitar las estaciones y demás sitios de trabajo, así como también atender a los trabajadores y sus familiares, para de esta manera prevenir enfermedades. Esta supervisión deberá hacerse cada treinta (30) días, debiendo los médicos concurrir al domicilio del trabajador cuantas veces fuere solicitado. Así mismo la empleadora se compromete a realizar trámites pertinentes para la anexión del consultorio médico de la EPAM al Seguro Social; además mantendrán a dos (2) médicos, uno en medicina general y otro en odontología. Como parte de la salud ocupacional, se establecerá el área con los equipos médicos odontológicos que pueden ser proporcionados por el mismo odontólogo a razón de mantener su estabilidad laboral por un lapso de 10 años, es decir que éste trabajador no podrá ser desvinculado del puesto de trabajo ni de la empresa pública mientras se va devengando el costo y uso de los equipos en beneficio de los y las trabajadoras. Que, la Constitución de la República como norma suprema en el numeral 5 del artículo 326 señala lo siguiente: **“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”**. Que, el segundo inciso del artículo 8 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-0094, indica: **“Le corresponde a la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, emitir y tomar las medidas de salud y sanitarias necesarias que permitan a sus servidores públicos en jornadas presenciales, la prevención de la propagación del COVID-19”**. Nuestra EMPLEADORA con la finalidad de evitar el contagio del COVID 19, otorgará de manera obligatoria mensualmente a cada uno de los trabajadores mascarillas N-95, en un número de 20 por trabajador, alcohol en Gel o líquido, y jabón sea en barras o líquido, siguiendo las recomendaciones OMS., materiales de protección que deberán ser entregados a tiempo, es decir los primeros 5 días de cada mes, tal como lo dispone las normas descritas en líneas superiores, de no hacerlo se sujetará a las disposiciones determinadas en la Ley para estos casos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD INDUSTRIAL. - Las partes establecen de común acuerdo, que, en el plazo de TREINTA DIAS a partir de la suscripción de este Contrato Colectivo de Trabajo, se conformará en forma obligatoria, el respectivo Comité de Seguridad Industrial; así mismo las partes garantizarán el cumplimiento de este artículo con el envío a la autoridad respectiva del Reglamento correspondiente para su





aprobación y debido cumplimiento del mismo. Reglamento que deberá ser obligatoriamente **SOCIALIZADO** y **ENTREGADO** a cada uno de los Obreros y Obreras que laboran en la institución para que los mismos tengan el pleno conocimiento de los deberes y obligaciones a cumplir.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: COMISARIATO, CUPO.- La empleadora deberá cumplir con otorgar el servicio de comisariato, en los términos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA : UNIFORMES PARA LOS TRABAJADORES.- La empleadora a partir de la vigencia de este contrato colectivo entregará a los trabajadores amparados por el código de trabajo uniformes de trabajo, para cada año, en la siguiente forma: a.- para el personal femenino cuatro (4) uniformes completos, consistentes en tres (3) blazer; cuatro (4) blusas; cuatro (4) faldas o pantalones; y, cuatro (4) pares de calzado, b.- para el personal masculino tres (3) uniformes completos consistentes en tres (3) pantalones; tres (3) camisas; y, tres (3) pares de calzado, todo esto elaborado con materia prima ecuatoriana y de confección nacional. De igual forma la empleadora entregará un impermeable a todo el personal por cada año, con 2 pares de botas de caucho para la estación invernal, además de dos (2) pares de botas de trabajo, de materia prima ecuatoriana, las botas serán un par por cada año, además se proveerá de mascarillas antigases y guantes a los operadores de estaciones y subestaciones de aguas servidas y laboratorios químicos, así como de mandiles blancos a los laboratoristas, guantes y cinturón de seguridad a los electricistas, orejeras para los operadores que por su trabajo tengan peligros con el ruido de los motores; esto es, mecánicos y operadores de las diferentes estaciones de bombeo de agua potable y de aguas servidas; la entrega de estos uniformes se realizará en el mes de febrero de cada año, caso contrario de no haberse entregado hasta el 30 del mes de marzo de cada año será compensado económicamente el valor de estos uniformes conforme a las disposiciones constitucionales, legales; **RESOLUCIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, publicada en el Registro Oficial 421-28-1-1983, que contiene lo siguiente **RESUELVE ...**” Que el empleador está obligado a conceder en dinero el valor de la ropa de trabajo, si no hubiere cumplido con la obligación que le impone el art 41 (42) N° 29 del Código de Trabajo, mientras dure la relación laboral, en concordancia con lo establecido en el numeral 29 del artículo 42 de la codificación del Código del Trabajo, y con los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales de trabajo según lo dispuesto en el literal f) del artículo 5 del acuerdo ministerial No. MDT-2015-0054, en vigencia. Se deja aclarada la obligación que tienen los trabajadores de usar diariamente el uniforme de trabajo, así como también los instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional Industrial, que será responsabilidad de la institución entregar.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: TRANSPORTE Y SUBSIDIOS.- La empleadora cancelará a sus trabajadores amparados por el Código del Trabajo, y contrato colectivo de trabajo, valores por concepto de transporte o movilización, para quienes realicen labores fuera del perímetro urbano conforme a lo que establezca la Agencia Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: CUMPLIMIENTO CON APORTES Y OBLIGACIONES CON EL IESS.- La empleadora se compromete a estar al día en el pago de las aportaciones al IESS, de conformidad a lo establecido en la Ley. En caso de que la empleadora no cumpliera con lo expuesto en esta cláusula, el sindicato de trabajadores tomará las medidas convenientes en defensa de sus intereses, así como también que la empleadora dará copia de las planillas de pago por aportaciones al IESS, misma que será entregada al secretario de ayuda social.



CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA: LICENCIAS O PERMISOS.- Nuestra EMPLEADORA concederá a los trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo, Licencia o Permiso con remuneración completa en los siguientes casos: a.- Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente mediante unión de hecho, padres, hijos y hermanos de trabajador, se considerará hasta tres días de permiso con remuneración completa, para cuyos efectos se deberá remitir a la Dirección de Talento Humano, los correspondientes certificados médicos, para en caso de hijos con enfermedades degenerativa se estará a lo señalado en el Art. 152.3 del Código del Trabajo. b.- Por enfermedad profesional o no profesional, el tiempo que le faculte el médico tratante del Seguro Social, o de la Institución, al trabajador afectado y en cuanto al pago del subsidio de enfermedades a cargo del IESS el cual es percibido por los trabajadores durante el tiempo de convalecencia, no será descontado por nuestra EMPLEADORA. c.- Por matrimonio del trabajador /as tres días. d.- Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado de acuerdo a lo determinado en el Código Civil, por el tiempo estrictamente necesario para superar dichos casos o eventos. e.- Para que el trabajador pueda asistir a diligencias judiciales o administrativas, cuya presencia personal sea indispensable y por el tiempo que dure el requerimiento, debiendo presentar la certificación de asistencia o providencia de comparecencia de dicha diligencia, conferida por autoridad judicial o administrativa según el caso. f.- Por paternidad o maternidad por el tiempo señalado en el Código del Trabajo. g.- Por fallecimiento del padre, madre, cónyuge o conviviente, o hijo del trabajador ocho días, si es un hermano tres días.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA SEGURO POR MUERTE O INCAPACIDAD TOTAL O PERMANENTE DEL TRABAJADOR.- Nuestra EMPLEADORA, para efectos de lo establecido en el segundo inciso del numeral 1.2.5. Del artículo 1 del Decreto Ejecutivo No. 1701 reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225, contratará a favor de los obreros y obreras que prestan servicios en dicha entidad, un Seguro de Muerte o Incapacidad Total y Permanente, A PARTIR DE ENERO DE 2020, por un costo de cuatro dólares (USD. 4,00) mensuales, cuyos montos por indemnización serán acordados entre las partes contratantes y la Aseguradora., para la contratación de la póliza de seguro, se deberá contar con la presencia obligatoria de un delegado de la Organización Sindical legalmente reconocido en calidad de veedor. En caso que, dicho seguro no se haya contratado o no esté en vigencia, nuestra EMPLEADORA pagará a los deudos los valores que correspondan por fallecimiento del socio activo, por muerte natural, accidental o invalidez, LA EMPLEADORA pagará el seguro y los años de servicios a los deudos. Para la contratación del presente seguro de muerte las partes se reunirán en conjunto, quienes decidirán la mejor opción en cuanto al mercado existente que garantice la cobertura en cuanto a calidad y precio, pudiendo ser menor de cuatro dólares, siempre y cuando sea el mismo servicio, y para lo cual deberá haber acuerdo entre las partes. Si se diese el caso que un obrero u obrera falleciera en un accidente de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 369 del Código de Trabajo en vigencia.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: PERMISOS PARA ESTUDIOS.- La parte EMPLEADORA en razón de lo expresamente determinado No 2 del Artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, que dice “Todas las personas son iguales gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. En concordancia con lo señalado en el Artículo 26 del mismo cuerpo de Ley que indica: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, constituye un área prioritaria a la política pública de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas y las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. La Empleadora se compromete a conceder a sus trabajadores dos horas





diarias de permiso, según sea el caso para realizar sus estudios, o de acuerdo al horario de clases de éste, quienes en su afán de superación estudien en Colegio, Institutos o en Universidad, para lo cual el trabajador presentará al departamento correspondiente, el documento que justifique encontrarse estudiando, el cual le dará derecho al permiso. Así mismo a seguir otorgando las licencias a los estudiantes egresados que tengan que realizar el año rural o la modalidad que se establezca. La empleadora por ningún motivo o razón podrá NEGARNOS el derecho universal al estudio. Así mismo nuestra empleadora de manera obligatoria deberá dar cumplimiento a lo expresamente señalado en el Numeral 27 del Art. 42 del Código del Trabajo, en caso que algún trabajador solicitare hacer uso de este beneficio.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEXTA: AGUINALDOS. - Las partes acuerdan que estos beneficios sociales que venían percibiendo individualmente cada uno de los trabajadores ya se encuentran unificados a su remuneración mensual unificada a cada trabajador beneficiado, conforme lo establece el Decreto Ejecutivo 225, Art. 9 numeral 1.2.13.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA: CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LA EMPLEADORA.- La Empleadora anualmente deberá capacitar a sus trabajadores, sobre riesgos y accidentes de trabajo, conocimientos profesionales relacionados con sus respectivas áreas de trabajo, en un número de tres personas por cada área, debiendo los trabajadores asistir obligatoriamente a los seminarios o cursos de capacitación, sean éstos nacionales o internacionales, con sus respectivas remuneraciones, así como lo establecido en el Código del Trabajo.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA OCTAVA: UNIFORME PRIMERO DE MAYO.- En razón de que a través de los años, nuestra empleadora por medio de nuestra Contratación Colectiva, ha venido reconociendo la entrega de un uniforme de parada a cada trabajador, para el desfile del uno de mayo, consistente en: un pantalón, una camisa, un par de zapatos, y una corbata. En tal sentido ante la irrenunciabilidad de nuestros derechos laborales conforme lo establece el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, y Art. 4 del Código del Trabajo, nuestra empleadora continuará dotándonos de este uniforme de parada todos los años, para el señalado desfile del primero de mayo, en caso de no entregarlos se pagará la cantidad de SETENTA Y TRES DÓLARES AMERICANOS \$73,00 USD., en efectivo, por cada trabajador por los años 2022 y 2023. Bajo ningún concepto, este valor será dejado de cancelar a cada trabajador.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA NOVENA: RECAUDACIÓN POR DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES, ORDINARIAS, EXTRAORDINARIAS Y OTRAS.- La Empleadora se compromete a ordenar al Departamento correspondiente de la Empresa, el descuento de las cuotas ordinarias, extraordinarias y otras contribuciones acordes; así como también deudas adquiridas por los trabajadores, valor que será descontado a solicitud de la organización sindical que corresponda, es decir, por medio del Secretario de Finanzas, quien recibirá tales descuentos, éstos valores serán entregados a cada organización sin demora alguna, valores que serán programados para su devolución el mismo día que se programe el pago de las remuneraciones.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA: PREMIO AL MEJOR TRABAJADOR.- La Empleadora designará anualmente al mejor trabajador que se escogerá de una lista de cinco nominados presentada por el Sindicato de Trabajadores. Queda claro que esta premiación se la realizará el 20 de agosto de cada año o, el día en que se realiza la fiesta de aniversario del Sindicato.



de Trabajadores mediante una sesión solemne en la que se entregará la condecoración de un pergamino.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA PRIMERA: CONVENIO A LOS TRABAJADORES EN MORA DE LAS PLANILLAS DE AGUA Y ALCANTARILLADO.- Las partes acuerdan suscribir convenios de pagos, con los obreros que se encontraren adeudando sus obligaciones en cuanto al pago de planillas de agua y alcantarillado, dichos descuentos se realizará por medio de los roles de pago.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA: REPRESENTACIÓN LABORAL EN EL DIRECTORIO DE LA EPAM.- La Empleadora, mediante el presente Contrato Colectivo de Trabajo, autoriza la participación de un representante Laboral en las sesiones del Directorio de la "EP-AGUAS DE MANTA" como vocero de asuntos laborales, así como temática en general. El Representante Laboral será designado anualmente en Asamblea General de Trabajadores de entre sus miembros y solo esta Asamblea General del Sindicato de Trabajadores podrá acreditar la calidad de Representante a las sesiones del Directorio de la EPAM; así mismo, se elegirán dos delegados suplentes quienes asumirán la titularidad en el momento que el titular se encuentra ausente o de vacaciones, para esto el Secretario General comunicara a la Empresa por escrito inmediatamente que suceda alguno de los casos especificados anteriormente.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA TERCERA: IMPRESIÓN DE LIBRETINES DEL CONTRATO COLECTIVO.- La Empleadora entregara al Sindicato de trabajadores en el lapso de quince (15) días a partir de la firma del presente Contrato Colectivo DOSCIENTOS OCHO (208) ejemplares impresos del Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo, para ser distribuido entre los trabajadores de la institución para el debido conocimiento de sus derechos y obligaciones. Los ejemplares deben ser de tamaño de bolsillo y con un índice de facilidades para conocer y ubicar su contenido. Cláusulas que han sido incorporadas a la remuneración básica unificada de cada trabajador considerando el Art.9 numeral 1.2.13, del Decreto ejecutivo Nro. 225 publicado en el registro oficial Nro. 123 del 4 de febrero del 2010.

Cláusulas:

- Ex Cuadragésima séptima.- bonificaciones y aguinaldos.
- Ex Cuadragésima octava.- día del Trabajador 1 de mayo.
- Ex Cuadragésima novena.- fiesta de Cantonización de Manta.
- Ex Trigésima segunda.- subsidio vacacional.
- Ex Quincuagésima.- día del chofer.
- Quincuagésima sexta.- fiesta de Navidad y Año Nuevo.

Cláusulas eliminadas considerando la Constitución, Mandatos Constituyentes 2, 4, 8., Código del Trabajo, Decretos Ejecutivos y Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo.

- Ex Trigésima: Componentes salariales.-
- Ex Cuadragésima Tercera.- ayuda para útiles y uniformes para los hijos de los trabajadores.
- Ex Cuadragésima cuarta.- becas para los hijos de los trabajadores.
- Ex Cuadragésima quinta.- ayuda económica para trabajadores que estudien.
- Ex Quincuagésima segunda.- cuerpo de bóveda.
- Ex Quincuagésima quinta.- aniversario del Sindicato.



- Ex Quincuagésima octava.- construcción o ampliación de la sede social.

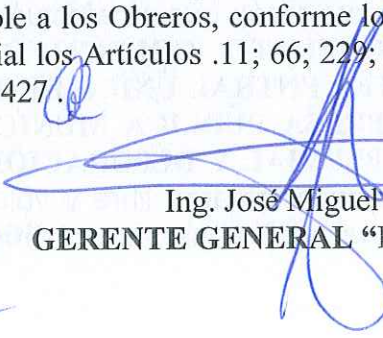
DISPOSICIONES GENERALES.

PRIMERO.- CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. – NUESTRA EMPLEADORA, cumplirá a cabalidad con los beneficios económicos y sociales pactados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, sin que pueda argumentar la falta de recursos para su cumplimiento.

SEGUNDO.- DIALOGO SOCIAL ESTABLECIDO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA EN SU ARTÍCULO 326 NUMERAL 10.- NUESTRA EMPLEADORA, su máxima autoridad o su delegado, recibirá a los Comité Ejecutivos de los Sindicatos legalmente reconocidos en Comisión General para intercambiar informaciones o puntos de vista en pro del mejor entendimiento obrero patronal y de buscar soluciones a los problemas o conflictos que existiesen; previa solicitud escrita de los directivos del gremio, la misma que se presentará por lo menos con 48 horas de anticipación. De igual forma, es compromiso de las partes, mantener reuniones periódicas o sesiones de trabajo en asambleas generales, con la participación de autoridades, directores y funcionarios de la Empresa.

TERCERO.- INCORPORACIÓN DE DERECHOS ADQUIRIDOS.- Todas las garantías y beneficios que los obreros y obreras han venido gozando por la Ley, se mantendrán vigentes y se considerarán incorporadas a este Contrato Colectivo; siempre y cuando, no se dupliquen éstos derechos o garantías, y hallan cumplidos con los requisitos exigidos por la Ley, los Mandatos Constituyentes 2, 4, 8; Decreto Ejecutivo 1701, 225, Acuerdo Ministerial MDT-0054-2015 o el que le suceda, y Normas expresas vigentes.

CUARTO.- DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO.- 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, conforme lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador y en especial los Artículos .11; 66; 229; 326 numerales 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 , 14; 417; 424; 426 y 427.


Ing. José Miguel Cevallos Chávez
GERENTE GENERAL “EP-AGUAS DE MANTA”


Sr. Edmundo Haydy Aveiga Macías
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Sr. Víctor Manuel Chávez Pico
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Arq. Vicente Saul Cobeña Chávez
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Sr. José Ernesto Delgado Muñoz
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Sr. José Vicente Perero Moreira
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Sr. Cinthia Jahaira Delgado Cedeño
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Sr. Juan Carlos Manzaba Moreira
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Sr. Luis Fernando Cevallos Bazurto
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Sr. Leonel Roddy Hernández Zavala
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Sr. Alexis Leonel Moreira Mora
COMITÉ CENTRAL ÚNICO


Abg. Juan Ramón Cevallos Brito

DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE PORTOVIEJO

RAZÓN: En el cantón Portoviejo, a los veinticuatro días del mes de noviembre del año dos mil veintidós, siendo las 13 h 00, siendo razón que se efectuó la suscripción del **DÉCIMA SEGUNDA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO INDEFINIDO SUSCRITO ENTRE EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA EP AGUAS DE MANTA Y LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO, MANEJO PLUVIAL Y DEPURACIÓN DE RESIDUOS LÍQUIDOS "EP - AGUAS DE MANTA"**, quienes firmaron libre y voluntariamente. F).- Abg. Diana Cevallos Cantos, Secretaria Regional del Trabajo.- **Lo certifico.**


Abg. Diana Cevallos Cantos
SECRETARIA REGIONAL