

## **VIGÉSIMO PRIMERO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A. Y EL COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA**

En la ciudad de Loja, a los veintidós días del mes de diciembre de dos mil once ante la Directora Regional 7 del Ministerio de Relaciones Laborales de Loja, Dra. Mireya Soledad Cárdenas Patiño, comparecen por una parte, la EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A., que para efectos de este contrato se denominará "LA EMPRESA" representada por el señor Ing. Wilson Vivanco Arias, Presidente Ejecutivo, debidamente autorizado por el Directorio y Junta General de Accionistas; y, por otra parte el COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A., que para efectos de este contrato se denominará "EL COMITÉ" representado por el Secretario General, Fernando Vinicio Gálvez Moreno y el Comité Ejecutivo, Pedro Atahualpa Celí Bastidas, Secretario de Organización y Propaganda, Jorge Enrique Cevallos Betancourt, Secretario de Actas y Comunicaciones, Patricio Eduardo Vargas Jaramillo, Secretario de Finanzas, Eduardo Reyes, Secretario de Defensa Jurídica, Miguel Malo Veintimilla, Secretario de Ayuda y Protección, Patricio Jaramillo Requelme, Secretario de Cooperativa y Consumo, Lenin Vladimir Estrella González, Secretario de Cultura y Deportes, Laura Beatriz Armijos, Secretaria de la Mujer y la Familia, debidamente autorizados y quienes acreditan sus calidades con los documentos que se anexan y en forma libre y voluntaria convienen en celebrar el Vigésimo Primero Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a las cláusulas que a continuación se expresan.

### **CAPITULO I**

#### **OBJETO DEL CONTRATO, RECONOCIMIENTO Y ALCANCE JURÍDICO**

##### **Art. 1.- OBJETO DEL CONTRATO**

El presente Contrato Colectivo regula y norma las modalidades y condiciones de trabajo entre la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., a la que se denominará "La Empresa" y sus trabajadores, legalmente representados por el Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., al que se llamará "El Comité", por lo que sus disposiciones se entenderán incorporadas a los contratos individuales de trabajo ya celebrados o por celebrarse entre la Empresa y sus Trabajadores.

##### **Art. 2.- REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES**

El Presidente Ejecutivo es el representante legal de la Empresa y el Comité de Empresa es el representante legal de los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo. En consecuencia sólo sus representantes legalmente designados podrán tratar cualquier asunto relacionado con la aplicación, interpretación o reformas a las disposiciones de este documento y todos los problemas de orden laboral, individual o colectivo, siempre y cuando se trate de trabajadores amparados por el presente Contrato.

La Empresa reconoce la existencia del Comité de Empresa y Sindicato Unido "Primero de Abril", como organizaciones sindicales.

### **Art. 3.- NUMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

En la Empresa existen actualmente dos organizaciones sindicales: El Comité de Empresa, que es la organización mayoritaria; y, el Sindicato Unido de Trabajadores "Primero de Abril". Para los efectos de lo dispuesto en el Art. 240 del Código del Trabajo, la Empresa declara que el número de sus trabajadores es de 426; por su parte el Comité de Empresa declara que el número de sus Socios es de 281, y el Sindicato Unido de Trabajadores "Primero de Abril" declara que su número de socios es de 78.

### **Art. 4.- PRIMACÍA DEL CONTRATO COLECTIVO**

Las ventajas y beneficios establecidos en el presente Contrato Colectivo, priman sobre las contenidas en las Leyes vigentes, sean estas generales o especiales, en tanto sean mejores que éstas y no afecten el derecho adquirido de los trabajadores en sus Contratos Colectivos o Actas Transaccionales celebradas con su empleador.

Las Leyes, que en el futuro se dictaren, se aplicarán solamente en las partes que mejoran las cláusulas aquí convenidas, siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4, 8 y su Reglamento de Aplicación y las regulaciones dictadas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

En caso de duda se resolverá en el sentido más favorable a los trabajadores.

### **Art. 5.- OBLIGACIONES DEL CESIONARIO Y DERECHO DEL TRABAJADOR**

Ninguna circunstancia podrá alterar o interrumpir la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

En caso de venta, fusión, cesión, escisión, arrendamiento, liquidación, disolución, reestructuración, traspaso u otra clase de transferencia total o parcial de la Empresa; el cesionario, arrendatario, comprador o el Organismo o Entidad que sustituya a la Empresa, sean personas naturales o jurídicas, estará obligado a cumplir en todas sus partes el presente Contrato Colectivo y los contratos individuales de trabajo, respetando la estabilidad, años de servicio, derechos individuales y derechos de las Organizaciones Sindicales, aplicando para el efecto los términos y las condiciones que se hallen estipulados en el presente Contrato Colectivo.

La Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., se compromete a hacer constar en los respectivos contratos o instrumentos legales destinados a concretar cualquiera de los actos y figuras jurídicas señalados en el inciso segundo de este artículo, la obligación que tendrá la nueva Entidad u Organismo, de cumplir con los compromisos asumidos por la Empresa a través del presente contrato y de respetar la estabilidad, años de servicio y todos los demás derechos de sus trabajadores.

Si a pesar de las consideraciones anteriores, la nueva empresa, entidad pública o privada impusiera a la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., la obligación de dar por terminadas las relaciones laborales, con todos o parte de sus trabajadores, cada uno de ellos recibirá las indemnizaciones que determina: el Código del Trabajo, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y otras leyes y decretos afines para el despido intempestivo. Estas indemnizaciones se pagarán en el plazo máximo de 30 días. De no hacerlo así, se pagarán las remuneraciones a los trabajadores, hasta la cancelación de su indemnización.

Todo lo anterior se aplicará siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4, 8 y su Reglamento de Aplicación y las regulaciones dictadas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

## **CAPITULO II**

### **VIGENCIA Y AMPARO DEL CONTRATO, ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES DE LOS TRABAJADORES**

#### **Art. 6.- VIGENCIA DEL CONTRATO**

El tiempo de duración del presente Contrato Colectivo será de dos (2) años, contados a partir del uno de enero de dos mil once. Noventa (90) días antes del vencimiento de éste Contrato, el Comité de Empresa presentará ante la Delegación del Ministerio de Relaciones Laborales de Loja, el proyecto del Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, que servirá de base para la negociación, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo, el mismo que deberá recoger las aspiraciones de todos los trabajadores.

El Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, se celebrará con las formalidades legales máximo hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil doce. Para el caso de no suscribirse hasta la fecha indicada, se mantendrán vigentes las estipulaciones del presente contrato (vigésimo Primero), hasta la suscripción del nuevo; pero una vez firmado el nuevo contrato, las estipulaciones de éste se retrotraerán a la fecha de terminación del Vigésimo Primero Contrato Colectivo de Trabajo, pagándose con carácter retroactivo los beneficios de todo orden, en el plazo que acordaren las partes.

#### **Art. 7.- LIMITE DE AMPARO DE ESTE CONTRATO Y EXCEPCIONES**

El presente Contrato Colectivo ampara a todos los trabajadores que hayan cumplido un año de labores en la Empresa y que tengan contrato indefinido. Quedan excluidos del amparo del presente contrato el personal que labora bajo cualquier contrato de trabajo que no sea indefinido y aquel que labore bajo contratos de trabajo, que por su naturaleza, no sean de labor estable en las actividades de la Empresa, así mismo, queda excluido de dicho amparo el Presidente Ejecutivo, el Contralor Interno, los servidores públicos de carrera y servidores públicos de libre designación y remoción.

#### **Art. 8.- ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR**

La Empresa garantiza la estabilidad por cuatro (4) años a todos los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, a partir de la vigencia del mismo; por lo tanto, no podrá despedir ni desahuciar a ningún Trabajador sino por las causales expresamente establecidas por el Código del Trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

**Art. 9.- INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO, DESAHUCIO, LIQUIDACIÓN O DESENLAMIENTO**

Si la Empresa despidiere intempestivamente, desahuciare, liquidare o desenrolare a un trabajador, pagará las indemnizaciones contempladas en los Artículos 181, 185 y 188 del Código del Trabajo más un adicional de ciento sesenta dólares americanos (USD 160.00) por cada año de servicio.

Los miembros del Comité Ejecutivo de las Organizaciones Sindicales, recibirán como indemnización por despido intempestivo, desahucio, liquidación o desenrolamiento, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, la contemplada en el Art.187 del Código del Trabajo más un adicional de ciento sesenta dólares americanos (USD 160.00) por cada año de servicio, aunque el despido, desahucio, liquidación o desenrolamiento se produjese hasta doce (12) meses después de haber cesado en sus funciones como dirigente. Por remuneración se entiende lo contemplado en el Art. 95 del Código del Trabajo.

El monto de las indemnizaciones, en cualquiera de los casos, no podrá superar lo establecido en los Mandatos Constituyentes Nos. 2 y 4.

**Art. 10.- OCUPACIÓN DE PUESTOS VACANTES O CREACIONES**

Los cargos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos mediante concurso interno de merecimientos, prueba escrita y evaluación del desempeño de los postulantes, para lo cual se convocará en un plazo máximo de ocho (8) días de producida la vacante o nueva creación. De no existir candidatos internos se llamará a un concurso abierto de merecimientos y oposición, observando los requisitos establecidos en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos vigente y su Reglamento.

**Art. 11.- SUPRESIÓN DE CARGOS**

De ser necesaria la supresión de algún cargo, ésta será canalizada a través del Comité Obrero Patronal.

**CAPITULO III**

**DE LAS REMUNERACIONES**

**Art. 12.- INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA**

Las partes acuerdan un incremento del 3.33 %, aplicado a la remuneración mensual unificada de cada puesto, vigente al 31 de diciembre de 2010, a partir del 1 de enero del 2011, así:

<b>NIVEL</b>	<b>Remuneración Mensual Unificada 2010</b>	<b>Incremento del 3.33%</b>	<b>Remuneración Mensual Unificada 2011</b>
1	779,84	25,97	805,81
2	783,89	26,10	809,99
3	792,50	26,39	818,89
4	805,73	26,83	832,56
5	820,20	27,31	847,51
6A	870,03	28,97	899,00
6B	885,74	29,50	915,24
7	897,43	29,88	927,31
8A	941,99	31,37	973,36
8B	962,65	32,06	994,71
9A	1.002,85	33,39	1.036,24
9B	1.015,13	33,80	1.048,93
10	1.137,84	37,89	1.175,73
11	1.460,63	48,64	1.509,27
12	1.696,54	56,49	1.753,03
13	1.882,75	62,70	1.945,45
14	2.163,93	72,06	2.235,99
15	2.634,93	87,74	2.722,67

El valor de este beneficio será incrementado en enero de 2012, mediante resolución del Directorio de la Empresa.

Los incrementos de la remuneración mensual unificada, bonificaciones y compensaciones que decretaren los Organismos Gubernamentales o que dispusiesen las leyes, resoluciones, acuerdos o cualquier otra forma de gestión gubernamental durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, se pagarán por la Empresa en su totalidad, sin límite o techo de sueldo o remuneración y serán imputables a los valores establecidos en el presente Contrato Colectivo.

La Empresa no podrá hacer incrementos de remuneraciones mensuales unificadas, mayores a los porcentajes establecidos en este contrato,

bonificaciones ni compensaciones a uno o más trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo; en caso de hacerlo, automáticamente se hará extensivo para todos los trabajadores el monto incrementado. Se exceptúan las elevaciones derivadas de la aplicación del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos y el componente de la remuneración variable.

En el caso de incrementos salariales, si estos fueren superiores a los acordados en el contrato colectivo, la empresa reconocerá la diferencia a los trabajadores. Para el efecto, se considerará las regulaciones que emitan el Directorio o Junta General de Accionistas; sin perjuicio de las eventuales competencias que pueda asumir sobre esta temática el Ministerio de Electricidad y Energía Renovable.

#### **Art. 13.- FECHA DE PAGO DE REMUNERACIONES**

La remuneración será pagada el uno y quince de cada mes, salvo el caso de que coincida con sábados, domingos o días festivos, en que se pagará el día laborable anterior.

### **CAPITULO IV**

#### **MODALIDAD DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

#### **Art. 14.- HORARIO DE TRABAJO**

La modalidad de trabajo continuará en jornada única y será de lunes a viernes, de 08H00 a 17H00 y de cuarenta horas semanales; con un intervalo de una hora para el refrigerio. Se exceptúa del horario anterior a los Trabajadores que laboran en función de turnos y horario diferido, remitiéndose en todo caso a las disposiciones constantes en el Código del Trabajo.

#### **Art. 15.- TRABAJO EN FUNCIÓN DE TURNOS**

El trabajo realizado en función de turnos, en sábados, domingos y días festivos, no da derecho al pago de retribuciones adicionales, excepto los turnos que se cumplan los sábados, domingos y días festivos que sobrepasen las cuarenta horas semanales. La Empresa pagará con los recargos de Ley.

#### **Art. 16.- SERVICIO DE REFRIGERIO**

Los Trabajadores tendrán permiso de 13H00 a 14H00 para el refrigerio. La Empresa pagará por este concepto el valor de cuatro dólares (USD 4.00) a partir del uno de enero del 2011, a cada trabajador y por cada día laborado, incluyéndose a los Trabajadores que laboran en función de turnos y horario diferido.

El valor de este beneficio será incrementado en enero de 2012, mediante resolución del Directorio de la Empresa.

#### **Art. 17.- PAGO POR HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS**

Las horas suplementarias y extraordinarias de labor, serán objeto de pago en dinero y no de compensación en tiempo.

## **CAPITULO V**

### **BENEFICIOS SOCIALES**

#### **Art. 18.- SUBSIDIO FAMILIAR**

La Empresa pagará mensualmente a cada trabajador, el 1 % del salario básico unificado del trabajador en general, por cada hija o hijo menor de 18 años de edad y aquellos que tengan capacidades especiales, sin límite de edad, justificado con el carnet respectivo.

Todas las cargas familiares se justificarán con partidas de nacimiento emitidas por el Registro Civil u otros certificados pertinentes por una sola vez, reservándose la Empresa el derecho de comprobar la legalidad de estos pagos.

#### **Art. 19.- SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD**

La empresa pagará mensualmente el 0,25% de la remuneración mensual unificada de cada trabajador multiplicado por el número de años laborados, a partir de julio de 2009, fecha de unificación de la remuneración.

#### **Art. 20.- DESIGNACIÓN DEL MEJOR TRABAJADOR**

Anualmente con motivo del día Electricista Ecuatoriano, se designará al "Mejor Trabajador de la Empresa", quien recibirá un diploma de honor; los que quedasen en segundo y tercer puesto recibirán también un diploma. La designación la hará el Presidente Ejecutivo de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño y se notificará al Comité Obrero Patronal. Esta nominación será publicada en uno de los diarios locales de mayor circulación.

#### **Art. 21.- ANTICIPOS DE SUELDOS**

La Empresa entregará anticipos a los trabajadores amparados por el presente contrato, de la siguiente manera:

- a. Anticipos de hasta tres (3) remuneraciones mensuales unificadas, a criterio del trabajador, en un solo pago que serán descontados en el lapso del ejercicio económico, el mismo que se hará efectivo a más tardar hasta febrero de cada año.
- b. Anticipo de una remuneración mensual unificada, previo análisis de capacidad de pago que será descontado en seis (6) quincenas y lo autorizará el Gerente de Finanzas.

#### **Art. 22.- PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE DE TRABAJO**

La Empresa se compromete a contratar una póliza por muerte, accidente de trabajo e invalidez que ampare a todos los trabajadores y que cubra las

veinticuatro horas del día y los trescientos sesenta y cinco días del año, dentro o fuera del país, por un monto de DIEZ MIL DÓLARES AMERICANOS (USD 10,000.00) para cada trabajador; en cumplimiento del límite fijado por el Ministerio de Relaciones Laborales a través del acuerdo ministerial 098, publicado en el Registro Oficial No.451 de 18 de mayo de 2011. Como prima por cada trabajador, mensualmente, se pagara un valor de cuatro dólares americanos.

La Empresa a través de la Gerencia de Finanzas colaborará en realizar y agilizar los trámites para que el beneficio de la póliza llegue en el menor tiempo posible a los beneficiarios de la misma; los gastos que demande su efectivización los asumirá la Empresa.

Si por negligencia de la Empresa la póliza no llegare a efectivizarse, el monto total de la misma será cubierta por la Empresa.

Una copia de la póliza conjuntamente con la nómina de los trabajadores asegurados, será entregada a las Organizaciones Sindicales.

#### **Art. 23.- PAGO DE REMUNERACIÓN EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO**

La Empresa cancelará el 100% de la remuneración del trabajador mientras se encuentre con licencia médica, sea por accidente o por enfermedad. Una vez que el IESS pague el subsidio correspondiente, el trabajador se encuentra en la obligación de reembolsar este subsidio a la Empresa, caso contrario lo descontará de sus haberes.

#### **Art. 24.- AYUDA PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN**

Los trabajadores que deban asistir a cursos de capacitación, a más de los pasajes de ida y regreso vía aérea o terrestre, recibirán viáticos, incluidos los días de viaje.

La Empresa se compromete a promover y contratar cursos de capacitación y actualización de conocimientos para todo el personal amparado en este contrato, para cuyo efecto se dará las facilidades del caso, utilizando para ello los Organismos de capacitación y mejoramiento profesional existentes en la ciudad, en el país o fuera de él.

La Empresa elaborará el plan anual de capacitación que será puesto en conocimiento de los trabajadores durante la primera semana de enero. El plan contemplará como aporte de los trabajadores, el 25% de las horas de duración del evento de sus horas no laborables.

El trabajador que se beneficiare de los cursos de capacitación, firmará un contrato con la empresa, obligándose a revertir los conocimientos y prestar sus servicios en la empresa por un periodo no menor al doble del que duró la capacitación. En el evento de que no culminare el curso de capacitación, injustificadamente, restituirá a la empresa todos los gastos que demandó el curso. La empresa regulará a través de un contrato o instructivo lo no constante en este instrumento.

#### **Art. 25.- JUBILACIÓN PATRONAL**

Cuando un trabajador amparado por este contrato, que hubiere cumplido 25 años o más de servicios en la Empresa, libre y voluntariamente, mediante renuncia, diere por terminada la relación laboral, para acogerse a la jubilación



patronal y o a la jubilación del IESS, la Empresa le pagará un valor equivalente a siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados, en los términos constantes en el Mandato Constituyente No. 2, siempre que exista la aceptación de la renuncia por parte de la Empresa y se cuente con la disponibilidad presupuestaria y económica.

La Empresa entregará el valor resultante de lo señalado en el párrafo precedente, en un plazo máximo de treinta (30) días posteriores a la fecha de presentación y notificación de aceptación de la renuncia; mientras se tramite el pago, el trabajador continuará laborando y percibiendo su remuneración.

La Empresa pagará obligatoriamente a todo trabajador jubilado una pensión jubilar de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo.

Todo ex-trabajador de la Empresa, que se haya retirado de la misma acogiéndose a los beneficios económicos por jubilación patronal, retiro voluntario e indemnizaciones establecidos en este contrato, por ningún concepto podrá ser reintegrado a puesto alguno en la Empresa o ser contratado con relación de dependencia.

#### **Art. 26.- RETIRO VOLUNTARIO.**

Cuando un trabajador de la Empresa termine la relación laboral por retiro voluntario, recibirá el pago por un monto equivalente a siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, esto de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Este beneficio no será concurrente con el establecido en el artículo anterior.

#### **Art. 27.- SERVICIO MEDICO, DENTAL Y OFTALMOLÓGICO**

La Empresa continuará proporcionando por ocho horas diarias el servicio médico, paramédico y odontológico a los trabajadores activos y en los días laborables de acuerdo al Reglamento existente. En casos necesarios se dará atención médica domiciliaria.

La Empresa, en coordinación con el personal Médico, concederá viáticos y permiso remunerado por dos días, al trabajador que labora en las Agencias, para que anualmente se traslade a esta ciudad a realizarse exámenes de laboratorio, rayos X u otro tipo de chequeo médico, se exceptúa de este beneficio a los Trabajadores que laboran en la Central Catamayo.

La Empresa se compromete a asignar en el presupuesto anual una partida mínima de mil doscientos dólares americanos anuales (USD 1200.00), para cubrir los gastos que demande los materiales médicos y odontológicos necesarios para las consultas y para medicina preventiva, durante la vigencia del presente contrato colectivo.

Cuando el trabajador requiera el uso de lentes, o si teniéndolos se le destruyeren, la Empresa reconocerá una ayuda de hasta cien dólares americanos (USD 100.00) durante la vigencia del presente contrato colectivo, previo el certificado del

IESS o profesional médico especialista en la rama, beneficio que será otorgado por una sola vez durante la vigencia de este contrato.

#### **Art. 28.- SERVICIO DE TRANSPORTE PARA CENTRALES Y SUBESTACIONES**

Para todos los trabajadores que laboran en las Centrales de Generación y Subestaciones, la Empresa les proporcionará el transporte para todos los turnos establecidos, desde la residencia del trabajador al lugar del trabajo y viceversa.

#### **Art. 29.- TRANSPORTE PARA CUADRILLAS DE TRABAJO DE LA EERSSA**

La Empresa proporcionará vehículos adecuados para el transporte del personal de cuadrillas, observando que se cumplan con las normas de seguridad.

#### **Art.30.- AYUDA POR MOVILIZACIÓN A LOS INSPECTORES DE CONSUMO, INSPECTORES DE SERVICIO ELÉCTRICO Y TRABAJADORAS SOCIALES**

El personal de Inspectores de Consumo, Inspectores de Servicio Eléctrico y Trabajadoras Sociales que por la naturaleza de sus funciones se desplazan dentro del perímetro urbano de la ciudad de Loja, percibirán mensualmente por este concepto el valor equivalente a los pasajes de transporte urbano utilizados previo informes de la Gerencia de Comercialización y Superintendencia Administrativa y Servicios Generales, respectivamente.

Cuando el trabajo se lo realice fuera del perímetro urbano, la Empresa proporcionará el transporte para cumplir con sus funciones.

#### **Art. 31.- TRANSPORTE A LOS TRABAJADORES DE LA CUADRILLA NOCTURNA**

La Empresa continuará proporcionando el vehículo para que los Trabajadores de la cuadrilla nocturna se trasladen a sus respectivos domicilios al término de la jornada de trabajo.

#### **Art. 32.- TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES DEL EDIFICIO CENTRAL Y BODEGA DE LA INSTITUCIÓN**

La Empresa seguirá manteniendo el servicio de transporte para todos los trabajadores del edificio central y bodega, para el inicio y terminación de la jornada de trabajo, a través de recorridos establecidos.

Si el vehículo contratado por la EERSSA no proporcionare eventualmente el servicio de transporte, la EERSSA pagará al trabajador que use el servicio, USD 0.50 por cada día laborado. Si por esta causa el trabajador llegare atrasado a su lugar de trabajo, la Empresa no le impondrá sanción alguna, siempre que dicho retraso no exceda de treinta minutos.

#### **Art. 33.- DEFENSA JUDICIAL AL TRABAJADOR**

En caso de infracción o accidente de tránsito del personal autorizado para conducir vehículos de la Empresa, ésta intervendrá en defensa del trabajador, siempre que hubiese estado laborando en actividades propias de la Institución, en sus vehículos, o en los

vehículos facultados por ella. La Empresa asumirá la defensa judicial; además, correrá con los gastos de curación, medicinas e intervención quirúrgica del trabajador accidentado, si fuere del caso.

De requerir fianza carcelaria, la Empresa podrá otorgar al trabajador un anticipo para este propósito, que será descontado de su remuneración.

Exceptúense los casos en que el accidente se produjere cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o estuviese bajo el efecto de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, condujere sin autorización o infringiere cualquier disposición legal o reglamentaria.

En caso de detención por tránsito o cualquier otra causa, la Empresa, con cargo a vacaciones, concederá al trabajador licencia hasta por noventa (90) días.

## **CAPITULO VI**

### **LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES**

#### **Art. 34.- LICENCIA A LA DIRECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

La Empresa concederá licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes. El registro del tiempo utilizado lo llevará la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales.

#### **Art. 35.- PERMISOS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL**

La Empresa concederá permisos de hasta 3 días al año por persona, para capacitación sindical dentro del país, con un máximo de 30 trabajadores por cada curso. Para el caso de capacitación fuera del país, la Empresa conferirá hasta 10 días por trabajador, por cada curso, con un máximo de 3 personas por año.

#### **Art. 36.- PERMISO PARA ASISTENCIA A ASAMBLEAS**

La Empresa concederá permiso remunerado considerando la distancia, viáticos y el valor de transporte por dos ocasiones al año, a un trabajador por Jefatura Zonal y Central Catamayo; y permiso con remuneración y viáticos a un trabajador de las agencias de Saraguro, Zumba y Malacatos para que asistan a las asambleas generales convocadas por las organizaciones sindicales.

#### **Art. 37.- SERVICIO DE VEHICULO PARA VISITAS A LAS AGENCIAS**

La Empresa proporcionará anualmente permiso remunerado, viáticos y un vehículo con chofer y combustible, para que dos delegados del Comité de Empresa efectúen recorridos durante cinco (5) días en el área de concesión de la Empresa, a fin de que mantengan reuniones de trabajo con sus representados.

## **CAPITULO VII**

### **BENEFICIOS SINDICALES**

#### **Art. 38.- ADQUISICIÓN DE LA ROPA DE TRABAJO**

La Empresa entregará a todos los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo, ropa adecuada para el cumplimiento de sus labores, la misma que será de la mejor calidad. La Empresa en el mes de enero de cada año iniciará el proceso de adquisición, para el efecto, el Comité de Empresa designará a tres de sus miembros en calidad de veedores del proceso.

Para este propósito, la Empresa determinará el listado de los Trabajadores beneficiados de la ropa de trabajo, con corte al 31 de marzo de cada año.

#### **Art. 39.- CANTIDAD DE ROPA DE TRABAJO**

La Empresa, de acuerdo a las funciones específicas de los trabajadores, máximo hasta el primero de abril de cada año, entregará la siguiente ropa de trabajo:

##### **a. TRABAJADORES: TÉCNICOS Y OBREROS DE CAMPO**

- 1 Chaqueta y cuatro pantalones tela índigo de 14 onzas
- 1 Chaqueta de cuero.
- 3 Camisas de la mejor calidad, adecuadas para su trabajo
- 1 Camiseta estampada con el logotipo de la Empresa
- 2 Pares de zapatos de trabajo (aislantes, dieléctricos, piso antideslizante y caña alta)

##### **b. RESTO DE TRABAJADORES**

###### **FEMENINO:**

- 4 ternos completos compuestos de saco, falda o pantalón
- 4 blusas
- 2 pares de zapatos

###### **MASCULINO:**

- 1 Chaqueta o saco (casimir o pana)
- 2 ternos de casimir, compuestos de saco y pantalón
- 4 camisas, de la mejor calidad
- 2 pares de zapatos de la mejor calidad

El valor monetario para proveer la ropa de trabajo, no será mayor al establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales respecto a los techos para negociación de Contratación Colectiva.

De acuerdo a la naturaleza del trabajo, la Empresa se compromete a entregar al trabajador, la ropa adecuada, conforme a las normas de seguridad e higiene industrial, como son: overoles para mecánica y centrales, casacas plásticas, una (1) casaca térmica para los trabajadores de la Central Carlos Mora Carrión y Subestaciones Obrapia y San Cayetano, botas de caucho, etc., prendas que serán renovadas cada vez que éstas sufran deterioro, previa la devolución de las que deban desecharse.

#### **Art. 40.- SERVICIO DE COMISARIATO**

La Empresa establece como capital total del Comisariato en el que se encuentra incluida la cantidad asignada en el Contrato Colectivo anterior, el monto de veinte y cuatro mil dólares americanos (USD 24,000.00) durante la vigencia del presente contrato, destinado a la adquisición de artículos de uso personal y de primera necesidad exclusivamente.

El beneficio del Comisariato se extenderá para los trabajadores jubilados, quienes pagarán al contado.

Así mismo, la Empresa seguirá facilitando el local para el funcionamiento del Comisariato, con trabajadores, mobiliario, implementos y materiales necesarios.

#### **Art. 41.- USO DE LA INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS DE LA EMPRESA**

La Empresa, permitirá el uso de su infraestructura social y deportiva, para asuntos de interés sindical, cuando las Organizaciones de Trabajadores lo soliciten.

La Empresa proporcionará a la organización sindical que no posee sede social propia, un local para el funcionamiento de sus oficinas, destinadas exclusivamente para actividades gremiales.

### **CAPITULO VIII**

#### **Art. 42.- VIÁTICOS, SUBSISTENCIAS Y AYUDA ECONÓMICA**

El personal que se desplazare en comisión de servicio, recibirá viáticos, subsistencias o ayudas económicas, de acuerdo al reglamento, el que será revisado en enero de cada año con la intervención de dos representantes de cada una de las partes.

### **CAPITULO IX**

#### **DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS**

#### **Art. 43.- CUADRO DE VACACIONES**

Los trabajadores harán uso de las vacaciones anuales, de conformidad con el cuadro elaborado por la Empresa, el mismo que procurará armonizar las aspiraciones de los trabajadores con sus intereses y necesidades sin descuidar la buena marcha de la institución. La Empresa concederá a los trabajadores permisos con cargo a sus vacaciones.

Una vez determinado el cuadro de vacaciones la Empresa no podrá posponerlas salvo en los casos de emergencias en el suministro de servicio eléctrico y por un tiempo no mayor de treinta (30) días, tal suspensión no da derecho a recargo alguno.

#### **Art. 44.- DÍAS DE VACACIONES**

La Empresa reconoce para todos los trabajadores amparados por este contrato quince (15) días calendario de vacaciones.

#### **Art. 45.- DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES**

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad, la Empresa reconocerá en días calendario y hasta un máximo de veinte (20), que serán gozados por los trabajadores en días de descanso o su equivalente en dinero, a elección del trabajador, de acuerdo al Código del Trabajo.

#### **Art. 46.- LIQUIDACIÓN DE VACACIONES**

En el rol de pago que corresponda al período vacacional, se pagará la liquidación vacacional en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, y se considerará lo percibido por remuneración mensual unificada.

El cálculo se lo hará tomando en cuenta los ingresos que percibe el trabajador a la fecha de salida de vacaciones, salvo el caso en que se haga uso de períodos anteriores, en el que se considerará los valores determinados en el contrato colectivo vigente a esa fecha.

#### **Art. 47.- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO**

Son días de descanso obligatorio exclusivamente los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Además, serán días de descanso obligatorio las fechas de recordación cívica de independencia o creación para cada una de las provincias y de la creación de cada uno de los cantones del área de concesión de la EERSSA, en el que labore el trabajador. En las provincias de la Región Amazónica se considerará día de descanso obligatorio el 12 de febrero.

La Empresa podrá realizar actos conmemorativos el primero de abril, con la participación de los trabajadores.

#### **Art. 48.- PERMISO PARA ESTUDIOS**

La Empresa concederá un máximo de dos horas diarias de permiso a los trabajadores que estudien y que hayan cumplido dos años de servicio ininterrumpido en la Empresa, siempre que los estudios guarden relación con el cargo que desempeñen.

Los estudiantes calificados presentarán a la Empresa, al inicio de cada período lectivo, una solicitud escrita para asistir a clases, copia de matrícula y horario de clases; y, en forma trimestral, una certificación de asistencia normal a clases, debidamente autenticada por el Secretario de la respectiva Universidad. Los trabajadores estudiantes que de acuerdo a dicha certificación no completen el noventa por ciento (90%) de asistencia, perderán el permiso a que se hace referencia en este artículo. Igualmente perderán este derecho en forma definitiva, los trabajadores que hubiesen perdido el año injustificadamente.

Por ningún concepto se concederá permiso para que los trabajadores inicien estudios de nuevas especializaciones, sin haber concluido la inicialmente concedida.

Si las labores diarias se retrasaren por causa de este permiso, los trabajadores están obligados a compensarlas en horas adicionales, que no serán remuneradas por la Empresa.

A los trabajadores que cursen estudios en la modalidad a distancia, se les concederá permiso remunerado de hasta cuatro (4) horas al mes, previa solicitud dirigida al Superintendente Administrativo y Servicios Generales.

#### **Art. 49.- LICENCIA CON DERECHO A REMUNERACIÓN**

La Empresa concederá tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el óbito ocurriese fuera del área de concesión se concederá un día de licencia adicional.

La Empresa facilitará un vehículo con chofer para las actividades del funeral, cuando el trabajador lo solicite.

### **CAPITULO X**

#### **COMITÉ OBRERO PATRONAL**

#### **Art. 50.- INTEGRACIÓN DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL**

De conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, continuará funcionando el Comité Obrero Patronal, que estará integrado por tres representantes miembros de la Empresa y tres trabajadores designados por el Comité de Empresa, con sus respectivos suplentes.

El Comité sesionará ordinariamente cada mes, y extraordinariamente ha pedido de cualquiera de las partes. Anualmente nombrará de su seno un Presidente, y un Secretario, alternativamente de entre los representantes de la Empresa y los trabajadores, designados por la parte a la que corresponda la nominación.

#### **A. TRAMITE DE RECLAMACIONES**

Las reclamaciones que realicen los trabajadores serán presentadas al Comité Obrero Patronal, el que resolverá e informará al Presidente Ejecutivo en el plazo máximo de diez (10) días a partir de la fecha de presentación. La resolución la dará el Presidente Ejecutivo de la Empresa en un plazo máximo de cinco (5) días laborables. Si pasado este período no se atendiera la reclamación o su resultado no satisficiera al trabajador, éste podrá recurrir a las Autoridades competentes.

#### B. ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

1. Conocer las reclamaciones y quejas tanto individuales como colectivas.

Para este efecto se instaurará la audiencia oral ante las partes, como instancia de solución inmediata. Esta audiencia se realizará en una sola sesión del Comité y al final de la misma, éste emitirá el informe correspondiente.

2. Procurar las mejores relaciones y entendimiento entre la Empresa y los trabajadores, para lo cual fomentará por los medios que fueren del caso, el conocimiento de los derechos y obligaciones de las partes.
3. Sugerir convocatorias, conocer y recomendar el o los elegibles en los concursos internos de merecimientos, prueba escrita y evaluación del desempeño del trabajador que se encuentre amparado por el presente Contrato Colectivo.
4. Velar porque se respeten las resoluciones tomadas por el Comité Obrero Patronal y exigir su cumplimiento.
5. Reformar su reglamento.
6. Las demás que acuerden las partes.

#### C. MODALIDAD PARA TOMAR LAS RESOLUCIONES

Las resoluciones del Comité Obrero Patronal serán tomadas por mayoría de votos. En caso de empate la resolución se dejará para la próxima sesión, la misma que se realizará en el término de dos días. En caso de subsistir el empate, pasará a resolución del Presidente Ejecutivo, quien resolverá en un plazo máximo de dos (2) días laborables. Las partes ejercerán los derechos a los que se creyeren asistidos.

## **CAPITULO XI**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Art. 51.- REPRESENTACIÓN LABORAL AL DIRECTORIO**



La Empresa se compromete a mantener la representación de los trabajadores en su Directorio, con derecho a voz y voto, los mismos que serán el Secretario General del Comité de Empresa como titular y el Secretario de Organización y Propaganda como su suplente, de conformidad con lo que establece la Ley.

#### **Art. 52.- ATENCIÓN A LOS DIRIGENTES SINDICALES**

Los Directivos de la Empresa recibirán a los Representantes del Comité de Empresa para tratar cualquier problema relacionado con lo estipulado en este contrato, en forma oportuna.

El Directorio de la Empresa atenderá a los Representantes del Comité de Empresa, cuando éstos lo soliciten, ya sea directamente o a través de su representante ante ese Organismo Directivo. Las resoluciones sobre los planteamientos hechos por el Organismo Sindical, tanto al Directorio como a los Directivos de la Empresa, serán contestadas en un plazo máximo de cinco (5) días laborables.

La Junta General de Accionistas atenderá al Comité de Empresa, cuando se cumpla con los requisitos legales.

La delegación de los trabajadores podrá estar asistida además por su Asesor Jurídico.

Las Organizaciones Sindicales existentes en la Empresa, tendrán derecho a ser atendidas por la Administración, con la oportunidad debida.

#### **Art. 53.- DESCUENTOS Y LIQUIDACIONES**

La Empresa descontará de las remuneraciones de los trabajadores, en forma prioritaria, las cuotas ordinarias, extraordinarias y aquellas que por otro concepto deba aportar el trabajador, conforme a la Ley, Estatutos y Reglamentos Internos de las Organizaciones Sindicales que existieren, entregando el detalle de los descuentos efectuados.

Cuando un trabajador se separe de la Empresa, ésta notificará a las organizaciones sindicales para que remitan un detalle de los valores adeudados por parte del trabajador, a fin de que se hagan los descuentos pertinentes previo al pago de su liquidación.

#### **Art. 54.- NORMAS DISCIPLINARIAS**

Los trabajadores ajustarán sus procedimientos a las disposiciones del Código del Trabajo, a lo normado en este Contrato, Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Art. 55.- CONTROL DE ASISTENCIA A SESIONES**

Para el control de asistencia a los trabajadores asociados a sesiones de Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias, a solicitud de las Organizaciones Sindicales, la Empresa proporcionará un listado completo del personal que se encuentre en comisión de servicios, vacaciones, permisos, turnos y enfermedad, el día correspondiente a la sesión.

#### **Art. 56.- REFORMAS A LOS REGLAMENTOS O ESTATUTO DE LA EMPRESA**

Las reformas al Estatuto y los proyectos de Reglamentos o sus reformas, que se relacionen con los intereses de los trabajadores, se harán conocer al Comité de Empresa y de existir sugerencias, éstas pasarán a los Organismos competentes para su conocimiento y resolución. Luego de la aprobación se hará llegar estos documentos al Comité de Empresa.

#### **Art. 57.- COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores se comprometen a cumplir estrictamente el horario de 8 horas diarias y 40 horas semanales de trabajo efectivo, y contribuir para lograr elevar la eficiencia de la Empresa, la disminución de pérdidas de energía en el sistema y denunciar a los infractores del servicio eléctrico.

#### **Art. 58.- ÍNDICES DE GESTIÓN**

La Empresa seguirá reconociendo el valor vigente por índices de gestión, y se compromete a incrementar este reconocimiento si los índices mejoran significativamente cada año.

Los índices a evaluarse anualmente serán:

1. Pérdidas de energía
2. Cartera vencida
3. Eficiencia de recaudación
4. Número de clientes por trabajador
5. Índice de satisfacción al consumidor

### **CAPITULO XII**

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

- PRIMERA.-** La Empresa, dentro de treinta (30) días posteriores a la suscripción de este Contrato Colectivo, contratará la impresión de 500 ejemplares del mismo, que serán entregados a los trabajadores.
- SEGUNDA.-** El retroactivo resultante de la aplicación del presente Contrato Colectivo, se cancelará en el término de quince días (15), contados a partir de la suscripción del mismo.
- TERCERA.-** Con el objeto de cumplir con la normativa sobre discapacidades, la Empresa podrá contratar directamente a las personas de esta condición, sin que esto signifique violación alguna a las disposiciones contractuales.
- CUARTA.-** Los trabajadores que laboran en la Central Hidráulica Carlos Mora Carrión, realizaran turnos que no podrán exceder de 8 horas, para lo cual se les brindará el transporte a la entrada y salida del turno.

**QUINTA.-**

Sobre la base de los índices de gestión alcanzados en el año 2011, el Directorio de la Empresa resolverá el valor a cancelarse por este concepto, a partir de enero de 2012, si los índices mejoran significativamente.

**SEXTA.-**

La Empresa establecerá, conforme a sus objetivos estratégicos, el horario diferido de los trabajadores de la Presidencia Ejecutiva, Gerencias de Comercialización, Operación y Mantenimiento e Ingeniería y Construcción.

Para constancia de lo convenido, las partes firman el presente Contrato Colectivo en Loja, a los veintidós días del mes de diciembre de dos mil once.

POR LA EERSSA:

Ing. Wilson Vivanco Arias  
PRESIDENTE EJECUTIVO

POR EL COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DE LA EERSSA:

Sr. Fernando Gálvez Moreno  
SECRETARIO GENERAL

Sr. Pedro Atahualpa Celí Bastidas  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y  
PROPAGANDA

Sr. Jorge Enrique Cevallos Betancourt  
SECRETARIO DE ACTAS Y  
COMUNICACIONES

Sr. Patricio Eduardo Vargas Jaramillo  
SECRETARIO DE FINANZAS.

Sr. Patricio Jaramillo Requelme  
SECRETARIO DE COOP. Y CONSUMO

Sr. Miguel Malo Veintimilla  
SECRETARIO DE AYUDA Y  
PROTECCIÓN

Sr. Lenin Vladimir Estrella González  
SECRETARIO DE CULTURA Y DEPORTES

Sr. Eduardo Reyes Quimuna  
SECRETARIO DE DEFENSA JURÍDICA

Sra. Laura Beatriz Armijos  
SECRETARIA DE LA MUJER Y LA FAMILIA

Dra. Mireya Soledad Cárdenas Patiño  
DIRECTORA REGIONAL 7  
DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES DE LOJA