

09h45

MEMORANDO PE-3765-2011

PARA: DIRECTORES DEPARTAMENTALES DE LA EEASA
DE: PRESIDENTE EJECUTIVO
ASUNTO: REMÍTESE DÉCIMO CUARTO CONTRATO COLECTIVO
FECHA: Diciembre 5, 2011

El día jueves 1 del presente año, ante el Sr. Director Regional de Trabajo de Ambato, se suscribió el **DÉCIMO CUARTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, entre Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S. A. y el Comité de Empresa de los trabajadores de la EEASA.

Adjunto copia del mencionado instrumento jurídico, a fin de que cada departamento, cumpla con lo que le corresponde.

Atentamente,

JAR
Ing. Jaime Astudillo Ramírez
PRESIDENTE EJECUTIVO

JAR/rmg

Adj.: Lo indicado

c.c. DP, AI, DF, DOM, DISCON, DC, DRI, DZOP, DZON, AJ,
Archivo



**EMPRESA ELECTRICA AMBATO
REGIONAL CENTRO NORTE S.A.**

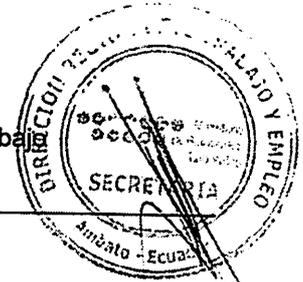
Trabajando con eficiencia



**DÉCIMO CUARTO CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO SUSCRITO ENTRE EMPRESA
ELÉCTRICA AMBATO REGIONAL CENTRO NORTE
S. A., EEASA, Y EL COMITÉ DE EMPRESA DE LOS
TRABAJADORES DE LA EEASA**

Av. 12 de Noviembre 11-29 y Espejo Casilla 18-01-446
Telf: (03) 2998600 Reparaciones: 136 Fax: (03) 2421265
www.eeasa.com.ec e-mail: presidencia@eeasa.com.ec
Ambato - Ecuador





Artículo 1.- ÁMBITO

Este Contrato Colectivo regula y ampara las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores, afiliados o no al Comité de Empresa.

Pero no ampara al Presidente Ejecutivo; a los funcionarios considerados de libre nombramiento y remoción; a los servidores de carrera, una vez que el Ministerio de Relaciones Laborales realice la clasificación, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes; a quienes laboran por contrato; a plazo fijo; a prueba; por obra cierta; ocasional; en trabajos de naturaleza extraordinaria; y, a los contratistas y sus dependientes.

El Comité de Empresa declara que, al momento, el número de afiliados es de DOSCIENTOS VEINTICINCO (225) trabajadores; y la Empresa, por su parte declara que el número de sus trabajadores es de DOSCIENTOS OCHENTA Y UNO (281), distribuidos en Tungurahua, Pastaza, Napo y Cantón Palora de la Provincia de Morona Santiago.

Estos números podrán variar en el futuro, conforme a la necesidad de la Empresa y/o por razones de afiliación o retiro al Comité de Empresa.

Artículo 2.- PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD

Las partes declaran expresamente incorporadas al presente Contrato Colectivo todas las disposiciones constantes en el Código del Trabajo y demás normas legales vigentes, manteniéndose los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos y particularmente aquél que, en caso de duda, se aplicará en el sentido más favorable a los trabajadores. Reconocen expresamente que no podrán oponerse a este Contrato y por lo mismo, no surtirá ningún efecto las leyes, decretos, acuerdos o disposiciones que pretendan contrariar lo aquí convenido, cualquiera fuere su origen y/o alcance.

El presente Contrato Colectivo de manera obligatoria se sujeta a lo señalado en los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4 y 8, el Decreto Ejecutivo No. 1701 del 30 de abril de 2009, publicado en el Registro oficial No. 592 del 18 de mayo de 2009 y el Decreto Ejecutivo No. 225 del 18 de enero de 2010, publicado en el Registro oficial No. 123 del 4 de febrero de 2010, y a las resoluciones que emita el Ministerio de Relaciones Laborales que regulen la materia.

Artículo 3.- RECONOCIMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA

La Empresa reconoce al Comité de Empresa como la única organización representante de los trabajadores y sólo con sus representantes



debidamente autorizados, podrá tratar cualquier asunto relacionado con la aplicación, interpretación o reforma de este convenio laboral.

Artículo 4.- REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO

Para el pago de remuneraciones, la Empresa no hará ninguna diferencia por sexo, raza, condición social, nacionalidad, etc.; es decir, aplicará el principio que, a igual trabajo se pagará igual remuneración.

Artículo 5.- IMPUTABILIDAD DE LAS REMUNERACIONES

Las disposiciones legales que signifiquen beneficios superiores a los de este Contrato Colectivo, se aplicarán de inmediato por parte de la Empresa; por consiguiente, las partes convienen en ratificar expresamente la imputabilidad. La Empresa, en consecuencia, reconocerá cualquier aumento de sueldos y salarios que se disponga por ley, pagando a favor de los trabajadores, los incrementos o modificaciones correspondientes. Es decir, todo incremento o fijación de sueldos y salarios decretado por el Gobierno se hará extensivo a todos los trabajadores de conformidad al Manual de Jerarquización.

Las leyes, decretos, resoluciones, disposiciones o normas laborales que en el futuro se dicten, así como lo acordado en convenios celebrados entre la Empresa y sus trabajadores, se aplicarán en favor de los trabajadores amparados por este Contrato, en tanto mejoren las condiciones estipuladas en este instrumento.

En caso de aplicación de las disposiciones antes referidas, éstas entrarán en vigencia y se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.

Se entenderán incorporados a este Contrato Colectivo, todas las actas, convenios y compromisos inherentes, firmados por las partes, siempre que no contravengan lo establecido en los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4 y 8, el Decreto Ejecutivo No. 1701 del 30 de abril de 2009, publicado en el Registro oficial No. 592 del 18 de mayo de 2009 y el Decreto Ejecutivo No. 225 del 18 de enero de 2010, publicado en el Registro oficial No. 123 del 4 de febrero de 2010, y a las resoluciones que emita el Ministerio de Relaciones Laborales que regulen la materia.

En el caso de incrementos salariales y si éstos fueren superiores a lo acordado en el Contrato Colectivo, la Empresa reconocerá a los trabajadores la diferencia, siempre que no superen los techos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.



Artículo 6.- DURACIÓN Y VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente Contrato Colectivo, regirá desde el uno de Enero del 2011 y prolongará su vigencia, a partir de esa fecha, de dos años en dos años adelante, si alguna de las partes no notificase a la otra cuando menos con sesenta (60) días de anticipación a su vencimiento, el deseo de reemplazarlo o reformarlo. Al acercarse el cumplimiento de uno de los plazos de prórroga, la parte interesada presentará a la otra, adjunto a la notificación, las adiciones, reformas o sustituciones que propongan para comenzar el estudio conjunto, discusión y negociación del DECIMO QUINTO CONTRATO COLECTIVO, a fin de que los cambios que se proponen entren en vigencia a partir del uno de Enero del 2013.

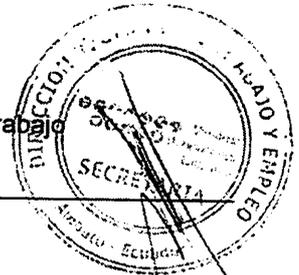
Si por cualquier motivo la Empresa no llegase a firmar el Décimo Quinto Contrato Colectivo antes de la fecha en que fenezca el Décimo Cuarto Contrato Colectivo, los beneficios y regulaciones de éste seguirán vigentes hasta la fecha de suscripción del nuevo contrato, con un incremento que no será menor al concedido por la Empresa en el año 2012, el mismo que será imputable a los incrementos que se establezcan en el nuevo Contrato Colectivo, siempre que no superen los techos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Artículo 7.- CAMBIO DE FIGURA JURÍDICA

En caso de cesión, arrendamiento, reestructuración, transformación, fusión, absorción, escisión, expropiación, traspaso, disolución, venta o cambio de denominación, total o parcial de la Empresa, el cesionario, el arrendatario, el comprador, el organismo o entidad que sustituya o subroge total o parcialmente a la Empresa, estará obligado a cumplir en todas sus partes el presente Contrato Colectivo, respetando la estabilidad, derechos individuales y derechos de las organizaciones sindicales firmantes de este instrumento, aplicando para el efecto los términos y las condiciones que se hallan estipulados en el presente Contrato Colectivo.

La Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S. A. se compromete a dejar constancia en los respectivos contratos o instrumentos legales destinados a perfeccionar cualquiera de los actos jurídicos señalados en el inciso anterior, las obligaciones que tendrá la nueva entidad u organismo, de cumplir con las obligaciones asumidas por la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S. A. a través del presente Contrato Colectivo. Su omisión, de ninguna manera afectará el derecho de los trabajadores constantes en el inciso que antecede.

Asimismo, se hará constar que si el organismo u organismos que sucedan, subroguen o sustituyan total o parcialmente a la Empresa, incumplieren lo dispuesto en el inciso precedente, pagará al trabajador o trabajadores



afectados por el incumplimiento, además de las liquidaciones de los haberes que corresponden al trabajador de acuerdo a la ley y al presente Contrato Colectivo, las indemnizaciones que para el caso de despido, se encuentran previstas en este instrumento, siempre y cuando no se opongan a las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4, 8 y su Reglamento de Aplicación, Acuerdo Ministerial No. 098-2011 y demás regulaciones dictadas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Cualquier proceso de reestructuración de la Empresa se hará con la participación directa de los trabajadores.

La Empresa deberá informar permanentemente al Comité de Empresa sobre el avance de las negociaciones en los casos antes indicados y pondrá en su conocimiento, dentro del plazo de quince (15) días laborables contados desde la fecha en que el correspondiente acto jurídico hubiere sido acordado de manera total y definitiva, las condiciones del acuerdo, previamente a la firma del respectivo documento.

Artículo 8.- PROMOCIÓN DE TRABAJADORES

Para sistematizar la promoción de los trabajadores, la Empresa deberá realizar un concurso interno considerando el siguiente procedimiento:

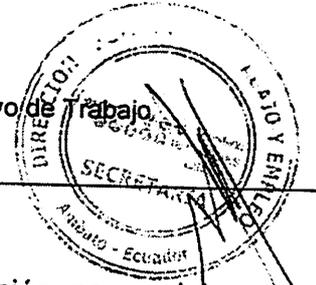
- a) Se debe dar prioridad a los trabajadores que laboran en el grupo o en el área donde exista la vacante, ascenso o creación del puesto;
- b) De no haber personal idóneo en las áreas antes señaladas, se convocará a concurso al resto de trabajadores de la Empresa; y,
- c) De no lograr ocupar la vacante con el personal de la Empresa, se convocará a concurso externo.

Para llenar la vacante con personal de la Empresa, se considerará la antigüedad, especialización, eficiencia y participación en cursos de capacitación, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento para la Administración de Personal de la Empresa.

Para los Servidores Públicos, se aplicarán concursos abiertos de oposición y méritos.

Artículo 9.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO O DESAHUCIO

Cuando un trabajador fuere separado por violar las normas disciplinarias comprendidas en el Reglamento o las estipuladas en el Art. 172 del Código del Trabajo, la liquidación se sujetará a lo previsto en el Código de Trabajo, previo visto bueno que será tramitado de conformidad con el procedimiento



legal establecido. En el evento de que la separación se produjere por despido intempestivo, las indemnizaciones se ajustarán al Código del Trabajo y al Art. 1 del Mandato Constituyente No. 4 cuyo monto será el máximo a recibir. Entratándose de dirigentes sindicales, de igual manera se sujetarán a lo establecido en el Art. 187 del Código del Trabajo y en este Contrato Colectivo, sin que las indemnizaciones sobrepasen lo señalado en el Art. 1 del Mandato Constituyente No. 4. Para efectos de un trámite de visto bueno para terminar la relación laboral con un trabajador, el Comité de Justicia será comunicado con la finalidad de que en el término improrrogable de 3 días, se reúna y emita su pronunciamiento. En caso de no reunirse, no emitir pronunciamiento o se produzca un empate, la parte empleadora quedará en plena libertad para continuar con el trámite de visto bueno ante la autoridad laboral.

En caso de despido intempestivo, el monto máximo de la indemnización más el valor de la bonificación por desahucio no podrá superar el tope establecido en el artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4.

Artículo 10.- PROTECCIÓN PARA UN TRABAJADOR PRIVADO DE LA LIBERTAD

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 defensa se afrontará con un profesional especializado en leyes de tránsito, designado por la Administración; además, correrá de cuenta de la Empresa los gastos de curación, medicinas e intervención quirúrgica del trabajador accidentado, si fuere del caso.

Exceptúense los casos en que el accidente se produjere cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o estuviese bajo el efecto de estupefacientes, guiare sin autorización o infringiere cualquiera de las disposiciones constantes en el Reglamento para Uso de Vehículos.

En caso de detención por cualquier otra causa, ajena a las señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa, con cargo a vacaciones, concederá al trabajador licencia hasta por noventa (90) días.

Artículo 11.- REVISIÓN DEL MANUAL DE JERARQUIZACIÓN

Las partes se comprometen a conformar un Comité Bipartito para la revisión y reformas del Manual de Jerarquización en base del proyecto que presentará la Empresa, dentro del segundo semestre del año 2011, en el que deberán considerarse los siguientes aspectos.



- a) Clasificación de grupos ocupacionales;
- b) Clasificación de categorías;
- c) Reglamentos de cambios y ascensos;
- d) Normas para vacantes; y,
- e) Remuneraciones.

El Comité Bipartito estará conformado por seis miembros, tres por la Empresa y tres nombrados por el Comité de Empresa, debiendo, en un plazo máximo de ciento ochenta días, presentar el informe sobre las reformas al Manual de Jerarquización.

Con el informe del Comité Bipartito, el Directorio lo conocerá y con su dictamen lo someterá a consideración de la Junta General de Accionistas, para su tratamiento y resolución.

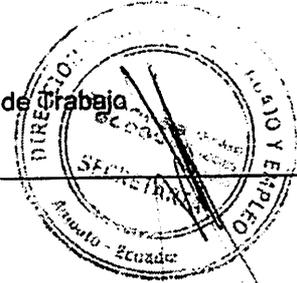
Para los casos de ascensos, traslados y nivelación se aplicará el Reglamento de Administración de Personal, en cuya elaboración participaron los trabajadores.

Artículo 12.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ E INCAPACIDAD PARCIAL Y/O TOTAL PERMANENTE

Para efectos de la protección de riesgos del trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la Empresa afiliará al IESS a sus trabajadores desde el primer día de ingreso a prestar sus servicios. En el caso de que no se encontrare asegurado y sufre un accidente de trabajo que provoque la invalidez del trabajador, éste recibirá los beneficios contemplados en el Art. 367 del Código del Trabajo. El valor de la indemnización por disminución de la capacidad, será pagado de acuerdo al cuadro valorativo contemplado en el mismo cuerpo legal. Como indemnización adicional, el trabajador incapacitado permanentemente, parcial o totalmente, en virtud de un accidente de trabajo o de enfermedad profesional, afiliado o no al IESS, recibirá la cuantía señalada en la póliza de seguro de vida cuyas condiciones se explicitan en el artículo 32 del presente Contrato, la cual ampliará su cobertura incluyendo este evento, debiendo sus montos guardar concordancia con lo previsto en los correspondientes acuerdos ministeriales que expida el Ministerio de Relaciones Laborales. Cuando se declare la invalidez e incapacidad parcial permanente de un trabajador, la Empresa lo reubicará de acuerdo a las condiciones físicas del colaborador.

Artículo 13.- BASE DE CÁLCULO

La Empresa se compromete a realizar los cálculos económicos considerando los parámetros establecidos en el presente Contrato Colectivo.



Artículo 14.- CAPACITACION PROFESIONAL

Al trabajador que concurre a cursos de capacitación, en el o los organismos seleccionados por la Empresa, se pagarán los viáticos y subsistencias que correspondan conforme al respectivo Reglamento, por el tiempo de su duración, siempre y cuando, éstos se dicten fuera de la ciudad y/o cantón donde labora habitualmente el trabajador.

Asimismo, la Empresa pagará los valores de matrícula, material didáctico y derechos de examen, si fueren del caso.

Los trabajadores beneficiados de los cursos, estarán obligados a prestar sus servicios en la Empresa, por lo menos el doble del tiempo de la duración del evento de capacitación en el que participó.

Quienes participaren en tales cursos serán considerados preferentes para promociones y ascensos.

Artículo 15.- CONDICIONES DE TRABAJO

La Empresa establecerá las mejores condiciones de seguridad para que los trabajadores efectúen sus tareas específicas, ajustándose a la Ley y Reglamento de Seguridad e Higiene Laboral.

La Empresa hará el debido mantenimiento de locales, máquinas, instalaciones, vehículos, centrales de generación, subestaciones, talleres, agencias, etc.

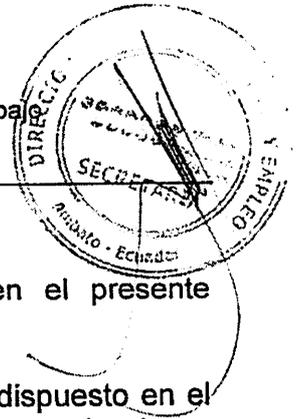
La Empresa entregará materiales, herramientas y equipos de seguridad de óptima calidad, proporcionando mantenimiento permanente, facilitando así los medios adecuados para la efectiva ejecución de las tareas.

Por su parte, los trabajadores cuidarán la conservación y funcionamiento de los bienes que le sean confiados, sujetándose a las instrucciones que reciban. En caso de imprevistos o de urgencias actuarán como aconseje la prudencia, debiendo informar por escrito a los superiores en forma inmediata y obligatoria.

Para la calificación previa y posterior de las herramientas, equipos de protección personal y materiales, intervendrá el Supervisor de Seguridad.

Artículo 16.- LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Las trabajadoras de la Empresa gozarán de licencia de DOS (2) semanas anteriores y DIEZ (10) semanas posteriores al parto. Durante dichos lapsos tendrán derecho a percibir el CIENTO POR CIENTO (100%) de sus



remuneraciones a más de los beneficios establecidos en el presente Contrato Colectivo.

Para los casos de maternidad y paternidad, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 152 del Código del Trabajo y siguientes así como en las leyes pertinentes.

Artículo 17.- LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que determine incapacidad temporal calificada por el IESS, se concederá al trabajador licencia por el lapso que éste determine y de establecerse una invalidez de carácter parcial, se acogerá a las prestaciones económicas y previsionales que otorga el IESS a sus trabajadores afiliados.

La Empresa se sujetará a las disposiciones del IESS en materia de subsidios.

Artículo 18.- TIEMPO DE ESTABILIDAD

La Empresa garantiza a los trabajadores amparados por este Contrato, la estabilidad en sus cargos por OCHO (8) años a partir del uno de Enero del 2011.

Durante el plazo indicado, la Empresa no podrá despedir intempestivamente ni desahuciar a sus trabajadores, sino por las causales del Artículo 172 del Código del Trabajo o las que se establecen en el presente Contrato Colectivo, referente a contravención de normas disciplinarias.

El despido o desahucio de cualquier trabajador será previamente conocido por el Comité de Justicia.

La garantía de estabilidad de este artículo no ampara:

- a) A los trabajadores que se encuentren actualmente en el período de prueba, mientras dure el mismo;
- b) A los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de suscripción de este Contrato, durante el período de DOCE (12) meses, contados desde la fecha de ingreso a la Empresa; y,
- c) Al personal contratado especialmente y por escrito para obras o labores específicas, ya sea por contrato a tiempo fijo, por obra cierta, por tarea o a destajo, ocasionales, temporales y contrato a prueba.



Artículo 19.- INDEMNIZACIÓN PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN PATRONAL

El trabajador que hubiere laborado por VEINTICINCO (25) o más años en la Empresa, continuada o interrumpidamente, que libre y voluntariamente, mediante renuncia, diere por terminada su relación laboral, tiene derecho a la jubilación patronal en los términos previstos en el Código del Trabajo. Recibirá una indemnización de SIETE (7) salarios básicos mensuales unificados del trabajador privado por cada año de servicio.

El trabajador que solicitare terminar las relaciones de trabajo para acogerse a la jubilación, tendrá derecho también a percibir la bonificación por desahucio establecido en el artículo 185 del Código del Trabajo.

En ningún caso, el monto de la indemnización más el valor del desahucio podrá superar el límite establecido en el Artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

La Empresa se compromete a entregar estos valores dentro del plazo de quince (15) días calendario, contados a partir de que el trabajador hubiere solventado la entrega de bienes, información y documentos que estuvieron a su cargo.

Artículo 20.- PENSIÓN MENSUAL POR CONCEPTO DE JUBILACIÓN PATRONAL

La Empresa seguirá reconociendo la jubilación patronal a todos y cada uno de sus trabajadores jubilados que tengan esta condición a la fecha, al igual que a todos quienes adquieran la misma durante la vigencia del presente Contrato Colectivo. La pensión mensual en el año 2011 será de CIENTO VEINTE DÓLARES (US\$ 120,00); en tanto que, para el año 2012, será de CIENTO TREINTA DOLARES (US\$ 130,00).

Artículo 21.- AUMENTO DE SUELDOS Y SALARIOS

Durante el año 2011, la Empresa aplicará la Remuneración Mensual Unificada, RMU, de todos los trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo, que estuvo vigente al 31 de diciembre del año 2010. A partir del uno de Enero del 2012, se incrementarán las remuneraciones mensuales unificadas, RMU, sobre la base de las remuneraciones vigentes al 31 de Diciembre del 2011, en el porcentaje que se acuerde con el Comité de Empresa, el cual no podrá exceder el techo fijado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Este porcentaje se aplicará a la RMU homologada que corresponda a la respectiva escala salarial.



Los incrementos a reconocerse incluyen la aplicación del artículo 5 del presente Contrato Colectivo.

Artículo 22.- PROHIBICIÓN DE INCREMENTOS INDIVIDUALES

A los trabajadores amparados por el presente Contrato Colectivo, la Empresa por ningún concepto hará mejoras salariales o proporcionará cualquier retribución económica que se entregue con carácter de ajuste al sueldo, incentivo, bonificación, a persona alguna o grupo de trabajadores en forma separada.

Artículo 23.- SUBSIDIO FAMILIAR

La Empresa pagará mensualmente el UNO POR CIENTO (1%) del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo hasta los dieciocho (18) años de edad. Este subsidio, se pagará también a las hijas y/o hijos con discapacidad, portadores del carné CONADIS, de cualquier edad.

Todas las cargas familiares se justificarán con partidas de nacimiento y/o cédulas de ciudadanía conferidas por el organismo oficial correspondiente, por una sola vez, reservándose la Empresa el derecho de comprobar la legalidad de esta información.

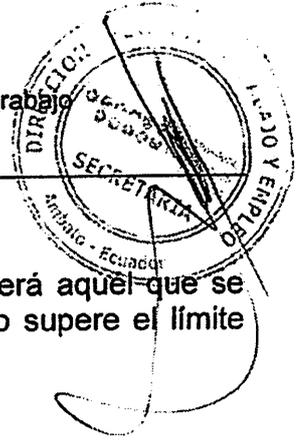
Artículo 24.- SUBSIDIO POR ANTIGÜEDAD

La Empresa pagará a cada trabajador amparado en el Contrato Colectivo, el CERO COMA VEINTICINCO POR CIENTO (0,25%) de la Remuneración Mensual Unificada homologada que corresponda a la respectiva escala salarial, multiplicado por el número de años laborados desde el uno de Enero del año 2010, pagadero mensualmente a partir del uno de Enero del 2011. Todos los trabajadores que tuvieron la calidad de permanentes el uno de Enero del 2010, participarán de un año de antigüedad a partir del uno de Enero del 2011.

Este beneficio social, se cancelará mensualmente y se computará al inicio de cada año. Para aquellos trabajadores que adquieran su calidad de permanentes en un mes diferente a Diciembre, se pagará y liquidará la parte proporcional de este beneficio con fecha 31 de Diciembre.

Artículo 25.- SERVICIO DE ALIMENTACION

La Empresa proveerá a los trabajadores el servicio de alimentación; en el caso de que el servicio no pueda ser suministrado por la misma, pagará por este concepto la suma de CUATRO DÓLARES (US\$ 4,00) a partir del uno de Enero del 2011, a todos los trabajadores amparados en el Contrato



Colectivo y por cada día laborado. En el 2012, el valor será aquel que se acuerde con el Comité de Empresa, siempre y cuando no supere el límite fijado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Artículo 26.- CAMBIO DE TURNOS

La Empresa en cumplimiento del Artículo 315 y el numeral 15 del Artículo 326 de la Constitución de la República debe brindar un servicio con parámetros de calidad y continuidad, razón por la cual, es necesario establecer jornadas especiales que en el presente Contrato Colectivo se denominan turnos.

Cuando al tiempo de cambio de trabajadores entre turnos, no concurra el que debe ingresar, quien estaba laborando continuará con su trabajo hasta ser reemplazado, a fin de que no se abandone el servicio. En tal caso, se pagará el tiempo de exceso como extraordinario con el recargo de ley, de conformidad con el Artículo 79 del Reglamento para la Administración de Personal de la EEASA aprobado por el Directorio de la Empresa en sesión del 28 de diciembre del 2006.

Artículo 27. OBLIGATORIEDAD DE LAS NORMAS DISCIPLINARIAS

Todos los trabajadores y funcionarios, amparados o no por este Contrato Colectivo, cualquiera que fuere su jerarquía, están obligados a someterse a todas las normas disciplinarias que constan en el correspondiente Reglamento.

Artículo 28.- APORTE PARA EL COMITÉ DE EMPRESA

Previa autorización del trabajador y resolución favorable de la Asamblea General, como aporte a las organizaciones sindicales, para solventar los gastos que demanda la contratación colectiva, la Empresa se compromete a descontar a todos los trabajadores afiliados al Comité de Empresa, un día de la remuneración, en el mes siguiente al de la suscripción del presente Contrato Colectivo. De igual manera, se procederá en el mes de Enero del año 2012. Estos valores serán entregados al Comité de Empresa.

Artículo 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS

La Empresa en cumplimiento del Artículo 315 y el numeral 15 del Artículo 326 de la Constitución de la República debe brindar un servicio con parámetros de calidad y continuidad, razón por la cual cuando por motivo de los turnos establecidos a un trabajador le tocase laborar en sábado o domingo, esto no significa derecho para pago o retribución especial; pero si por necesidad de servicio o por el sistema de turnos establecidos, debe



trabajar en otros días de descanso obligatorio, tendrá derecho al pago de jornada extraordinaria.

La Empresa pagará como horas extraordinarias al personal de trabajadores, que por modalidad de turnos rotativos tengan que laborar y supere el número de jornadas cumplidas por el resto de trabajadores.

Las horas extraordinarias y suplementarias de labor serán objeto de pago en dinero y no de compensación en tiempo. La Empresa reconocerá el pago total de las horas extraordinarias y suplementarias. A los trabajadores que laboren en horas extraordinarias, se les reconocerá el pago de los beneficios sociales denominados servicio de alimentación y servicio de transporte.

Artículo 30.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria máxima de trabajo para todos los trabajadores de la Empresa será de ocho (8) horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta (40) horas semanales de lunes a viernes, con el siguiente horario: de 08h00 a 12h30 y de 14h30 a 18h00, a excepción del personal que por necesidad de la Empresa labore en jornada única.

El personal que labora en turnos establecidos en las diferentes dependencias, continuará con el régimen actual de cuarenta (40) horas semanales, de acuerdo a los turnos rotativos convenidos.

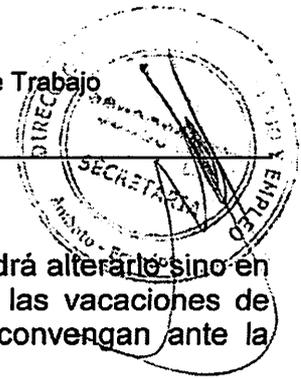
En cumplimiento del Artículo 64 del Código del Trabajo, la Empresa manifiesta que el personal que labora en Centrales de Generación, Sección Reparaciones y Alumbrado Público, Centro de Control, Centro de Control de Llamadas y aquél que a juicio de la Empresa fuere necesario en función de mantener la continuidad del servicio, se sujetará al régimen semanal de cuarenta horas, de acuerdo a los turnos rotativos establecidos que son: de 06H00 a 14H00; de 14H00 a 22H00 y de 22H00 a 6H00.

La jornada nocturna se pagará con el VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de recargo.

Artículo 31.- PERIODO VACACIONAL

Las vacaciones anuales se gozarán de conformidad con el Código del Trabajo y en armonía con el siguiente procedimiento:

- a) A partir del mes de octubre de cada año, la Empresa exhibirá en lugares visibles a todos los trabajadores el cuadro de vacaciones que entrará en vigencia a partir del uno de Enero del año siguiente; y,



- b) Publicado el cuadro de vacaciones la Empresa no podrá alterar ~~lo~~ sino en los casos de emergencia que obliguen a postergar las vacaciones de uno o más trabajadores o cuando las partes así convengan ante la solicitud del trabajador.

Si fuera de tales casos, la Empresa llegase a modificar el cuadro de vacaciones, pagará el valor correspondiente a dichas vacaciones, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 74 del Código del Trabajo.

Artículo 32.- PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA

Desde el 16 de marzo del año 2011, será concedida en los términos señalados en el artículo 12 del presente Contrato y aplica a los casos de muerte natural o accidental en cualquier parte del mundo, las veinte y cuatro horas del día y los trescientos sesenta y cinco días del año, por un costo de CUATRO DÓLARES (US\$ 4,00) mensuales por trabajador.

Hasta el 15 de marzo del año 2011, se mantendrá vigente la póliza contratada por la Empresa, cuyas condiciones constan en el Acta de la Sesión de Trabajo celebrada entre la Empresa y el Comité de Empresa el 13 de octubre del 2009.

Anualmente, el trabajador indicará el nombre del o los beneficiarios de la póliza de seguro de vida.

Artículo 33.- DÍAS ADICIONALES Y LIQUIDACIÓN DE VACACIONES

Todo trabajador para salir en goce de sus vacaciones, recibirá su remuneración de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo.

Los días adicionales de vacaciones se reconocerán a los trabajadores que cumplan más de cinco (5) años de servicio en la Empresa, quienes tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacación por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a dichos días excedentes, sin que éstos puedan sobrepasar de quince (15) días.

La suma de los quince (15) días normales de vacaciones y de los días adicionales, no deberá sobrepasar de treinta (30), de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código del Trabajo.

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra



retribución accesoria que tuviere el carácter de normal en la Empresa en el mismo período, como lo dispone el Código del Trabajo.

El pago de la liquidación se hará al trabajador con 48 horas de anticipación al día en que deba salir en goce de vacaciones.

Artículo 34.- ROPA DE TRABAJO Y CALZADO

La Empresa proveerá anualmente a todos los trabajadores de la ropa adecuada para su actividad, conforme lo establece el Artículo 42, numeral 29 del Código del Trabajo, considerando los techos que establezca el Ministerio de Relaciones Laborales a través de los correspondientes acuerdos ministeriales. En el caso que las actividades específicas así lo exijan, la Empresa entregará además la ropa y calzado impermeable que se requiera.

El Comité de Empresa intervendrá con DOS representantes y la Asociación de Empleados con UN representante, en la definición y selección de la ropa de trabajo y calzado, que será entregada al personal de acuerdo a las funciones que realicen en cada área de trabajo, debiendo ser su calidad y confección de lo mejor.

La Empresa se compromete a entregar la ropa de trabajo dentro del primer trimestre de cada año. Su uso diario es obligatorio para todos los trabajadores. En la ropa de trabajo se incluirá el logotipo de la Empresa.

Artículo 35.- SERVICIO DE TRANSPORTE

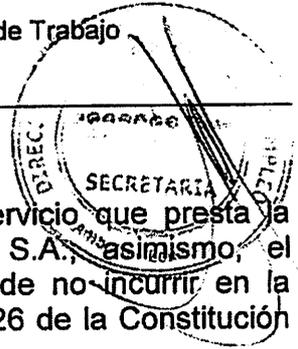
En el caso de que no pueda proveer este servicio, La Empresa pagará por este concepto la cantidad de CINCUENTA CENTAVOS DE DÓLAR (US\$ 0,50) a cada trabajador y por cada día laborado en el año 2011. A partir del uno de Enero del 2012, el valor será aquél que se acuerde con el Comité de Empresa, siempre y cuando no supere el límite fijado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Artículo 36.- GUARDERÍA INFANTIL

La Empresa, conforme lo dispone el artículo 155 del Código del Trabajo, mantendrá el servicio de guardería infantil con una entidad especializada, para los hijos de los trabajadores, incluyendo atención y alimentación a cargo de la Empresa.

Artículo 37.- PASEO ANUAL

Para el paseo anual, la Empresa facilitará un día al año con cargo a vacaciones, para que los trabajadores constituidos en hasta 12 grupos y coordinados por el Comité de Empresa, gocen de dicho beneficio. Por esta



actividad no se podrá provocar la paralización del servicio que presta la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A., asimismo, el Empleador y el Comité de Empresa, se asegurarán de no incurrir en la prohibición establecida en el numeral 15 del Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

Artículo 38.- PRÉSTAMOS A TRABAJADORES

La Empresa concederá préstamos a sus trabajadores, anualmente y sin interés, hasta por el equivalente a TRES (3) de sus REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS, de conformidad con el Reglamento vigente que se adjunta, con la garantía de un trabajador.

Estos préstamos deberán pagarse en VEINTICUATRO (24) CUOTAS QUINCENALES, mediante descuentos en los roles de pago.

Artículo 39.- ATENCIÓN MÉDICA

En el caso de un ACCIDENTE DE TRABAJO en el que el IESS de las ciudades de Ambato, Puyo y Tena, no pueda dar debida e inmediata atención al trabajador por la gravedad del caso, la Empresa facilitará el transporte a una clínica especializada en Quito. La Empresa reconocerá los gastos provisional y anticipadamente, debiendo ésta realizar los trámites ante el IESS para el reintegro correspondiente.

En caso de enfermedad en la que el IESS de las ciudades de Ambato, Puyo y Tena, acredite no poder dar debida e inmediata atención al trabajador por la gravedad del caso, la Empresa facilitará el transporte a la Clínica del IESS en Quito y, si en ésta tampoco se lo recibiere, se le internará en cualquier otra clínica, afrontando la Empresa con todos los gastos provisional y anticipadamente, para luego realizar los trámites ante el IESS para obtener el correspondiente reintegro.

En caso de que el trabajador por determinación del Departamento Médico del IESS, requiera atención médica en el exterior, la Empresa tramitará la ayuda económica del ente asegurador para estos casos.

Artículo 40.- ASISTENCIA MÉDICA Y DENTAL

La Empresa continuará proporcionando los servicios de atención médica y dental a sus trabajadores, de acuerdo al artículo 430 del Código del Trabajo y sus reformas.

En caso de que el trabajador requiera intervención quirúrgica especializada que no pueda ser atendida por el IESS, la Empresa tramitará la compensación de gastos médicos.



La Empresa mantendrá suficientemente provistos de botiquines de primeros auxilios en cada área de trabajo y vehículo, conforme lo establece el Reglamento de Seguridad e Higiene Laboral.

Para brindar estos servicios a los trabajadores de la Empresa que laboren en los Departamentos de la Zona Oriental, la Empresa se compromete a suscribir convenios con las instituciones médicas que ofrezcan las mejores condiciones. Además, contratará un odontólogo, de acuerdo al reglamento correspondiente vigente en la Empresa.

Igualmente, la Empresa se compromete a realizar las gestiones pertinentes a fin de llegar a un acuerdo con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que se haga efectivo el retiro de medicamentos por parte de los ex trabajadores que gozan de pensión jubilar patronal.

Artículo 41.- LICENCIA REMUNERADA POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR

Cuando ocurriere el fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, la Empresa concederá al trabajador tres días de licencia con derecho a remuneración.

En caso de que el fallecimiento sea fuera del área de concesión de la Empresa, el trabajador tendrá derecho a un (1) día adicional de licencia remunerada.

Artículo 42.- PLAN DE VIVIENDA

La Empresa dará las facilidades a los trabajadores para que cuenten con su propia vivienda, sin comprometer recursos institucionales.

Artículo 43.- DERECHOS SINDICALES

La Empresa reconoce los derechos de las organizaciones laborales, Comité de Empresa, Sindicato y Asociación de Empleados, para que efectúen propagandas internas en los sitios de trabajo, a través de murales, impresos, volantes y cualquier otra forma, siempre que esta propaganda sea de carácter estrictamente sindical, de las propias organizaciones o de las centrales sindicales a las que pertenezcan. La Empresa facilitará para ello los medios necesarios.

Artículo 44.- REPRESENTACIÓN LABORAL

El representante de los trabajadores ante el Directorio de la Empresa continuará actuando con derecho a voz y voto.



Artículo 45.- DESCUENTOS

La Empresa descontará de las remuneraciones de los trabajadores, las cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias y de ingreso, conforme a la Ley y a los Estatutos del Comité de Empresa.

La Empresa también descontará las cuotas que fije el Comité de Empresa para sus afiliados y trabajadores no afiliados a dicha organización que reciban beneficios de este contrato, previa autorización del trabajador.

Artículo 46.- LICENCIA A DIRECTIVOS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y SINDICATO

La parte empleadora podrá conceder permiso remunerado a los dirigentes principales o a sus suplentes que se principalicen, de hasta diez (10) días al mes, los cuales no son acumulables con un límite de hasta siete dirigentes.

Artículo 47.- SEDES SOCIALES

La Empresa encargará al Comité de Empresa y Sindicato de Trabajadores la administración y funcionamiento de la sede social de los trabajadores y de las canchas deportivas ubicadas en el Complejo Loreto, en la ciudad de Ambato, en los términos fijados en el convenio suscrito. Se procederá de igual manera con las sedes sociales ubicadas en las provincias de Pastaza y Napo, corriendo a cargo de la Empresa la limpieza y mantenimiento de las mencionadas instalaciones.

La Empresa continuará asignando dos locales en el edificio en expansión, uno para la Asociación de Jubilados y el otro para la Asociación de Empleados.

Artículo 48.- ENTREGA DE MULTAS

La Empresa entregará al Comité de Empresa el cincuenta por ciento del monto de las multas impuestas a sus trabajadores; dicha entrega se hará mensualmente adjuntando el detalle del cobro de las mismas. Para efectos de este artículo, se entenderá por multa la sanción de carácter económico que se imponga a un trabajador, mas no los descuentos que se haga por inasistencia.

Artículo 49.- COMITÉ DE JUSTICIA.- CONFORMACIÓN

El Comité de Justicia estará conformado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Tendrá un presidente, el cual se irá alternando cada año en



representación de las partes. El Comité de Justicia nombrará un secretario (a) entre el personal de secretaría de la Empresa.

Artículo 50.- MODALIDAD PARA TOMAR RESOLUCIONES

Las resoluciones del Comité de Justicia se adoptarán por mayoría de votos; en caso de empate, el asunto quedará pospuesto para la siguiente sesión, la cual se realizará en el término de TRES (3) días laborables.

Artículo 51.- OBLIGACIÓN DE SOMETER LOS CONFLICTOS A CONOCIMIENTO DEL COMITÉ DE JUSTICIA

Es obligación de la Empresa y los trabajadores someter todos sus conflictos individuales y colectivos al estudio y conocimiento del Comité de Justicia, antes de su presentación a las autoridades respectivas y sólo cuando tales gestiones no hubieren dado resultado y conforme a lo que dispone el Reglamento, se podrá someter el caso a dichas autoridades de trabajo. La actuación del Comité de Justicia se sujetará a lo señalado en el artículo 10 de este Contrato Colectivo, en lo que fuere aplicable.

Artículo 52.- SESIONES DEL COMITÉ DE JUSTICIA

El Comité de Justicia sesionará ordinariamente cada mes y extraordinariamente, previa petición de cualquiera de las partes cuando fuese necesario.

Las convocatorias a sesiones del Comité de Justicia, se realizarán por lo menos con dos días laborables de anticipación; a esta convocatoria, se acompañará toda la documentación a tratarse en el orden del día.

Artículo 53.- ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE JUSTICIA

Son atribuciones del Comité de Justicia:

- a) Dictar y aplicar el o los reglamentos para la atención de las reclamaciones y quejas tanto individuales como colectivas de los trabajadores;
- b) Conocer y resolver las reclamaciones y quejas tanto individuales como colectivas;
- c) Interpretar de un modo obligatorio las disposiciones del presente Contrato Colectivo y vigilar su cumplimiento;
- d) Aprobar y aplicar las reformas y reglamentos relativos al Manual de Jerarquización o Escalafón;



- e) En caso de despido o desahucio se aplicará lo dispuesto en el Art. 9^o de este Contrato Colectivo;
- f) Fomentar las mejores relaciones entre las partes, propendiendo a la observancia de los derechos y obligaciones; y,
- g) Las demás que le confiere el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Si el Comité de Justicia no resolviere el caso planteado por la Empresa o por los trabajadores dentro de los treinta (30) días siguientes a su presentación por la inasistencia de los delegados de los trabajadores, la Empresa queda en libertad de presentar el caso a las autoridades competentes; si fuesen los delegados de la Empresa los que no asistiesen, se entenderá el caso resuelto a favor de los trabajadores.

Para los efectos del inciso anterior, se entenderá por inasistencia la no concurrencia de los delegados de las partes que, habiendo sido convocados en debida forma y por escrito, no asistiesen a la sesión. Este hecho se probará con las convocatorias a sesión firmadas.

Lo señalado en los dos últimos incisos será aplicable en casos no relacionados con la petición de visto bueno, por encontrarse regulado en el Art. 9 de este instrumento.

Artículo 54.- PARTICIPACIÓN PARA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

En las reuniones para la interpretación de este contrato, aplicaciones del Código del Trabajo y otras deliberaciones y negociaciones entre las partes, éstas pueden hacerlo con su Asesor Jurídico o Laboral, de estimarlo necesario.

Artículo 55.- RETIRO VOLUNTARIO

Los trabajadores amparados por el Contrato Colectivo, que habiendo laborado entre SIETE (7) y menos de VEINTICINCO (25) años al servicio de la Empresa, fueren calificados previamente por ella y desearan terminar la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el valor de siete salarios básicos mensuales unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de DOSCIENTOS DIEZ (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado según el Artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Anualmente, se atenderán hasta diez (10) solicitudes de retiro calificadas.



Bajo ninguna circunstancia se podrá percibir una indemnización por retiro voluntario y otra por jubilación patronal.

Artículo 56.- ÍNDICES DE GESTIÓN

De conformidad con el numeral 4 del artículo 20 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la Empresa reconocerá un valor que será fijado por el Directorio, como reconocimiento al mejoramiento de los índices de gestión. Los índices a evaluarse serán los siguientes:

- a) Pérdidas de energía;
- b) Cartera vencida;
- c) Número de clientes por trabajador;
- d) Costos por cliente; y,
- e) Costos por KWH facturado.

Si se justifica, este valor se pagará una vez al año y no tendrá ninguna relación con las remuneraciones mensuales unificadas de los trabajadores.

Artículo 57.- ACCESO A DOCUMENTOS DE LA EMPRESA

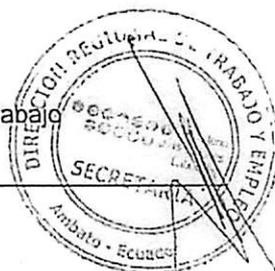
La Empresa entregará al Comité de Empresa los estados financieros aprobados por la Junta General de Accionistas y otros documentos siempre y cuando lo soliciten por escrito. Entregada esta documentación, dicho Comité asume la responsabilidad de su correcta utilización, sin perjuicio de que si se hiciera mal uso de ella, la Empresa adopte las medidas legítimas que considere pertinentes.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La Empresa pagará la bonificación por desahucio establecido en el artículo 185 del Código del Trabajo en todo caso de terminación del contrato de trabajo; excepto, en caso de visto bueno en contra del trabajador.

La Empresa se compromete a entregar la bonificación en un plazo máximo de treinta (30) días contados desde la notificación, mientras tanto el trabajador deberá seguir laborando y percibiendo su remuneración.

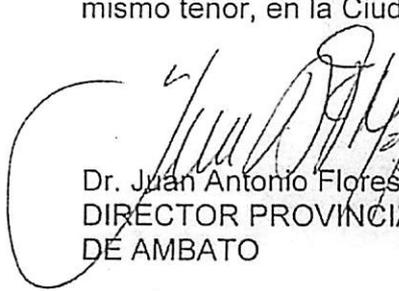
SEGUNDA.- Los pagos señalados en este Contrato para los rubros: Subsidio Familiar (Art. 23), Subsidio por Antigüedad (Art. 24), Servicio de Alimentación (Art. 25) y Servicio de Transporte (Art. 35), no forman parte de la Remuneración Mensual Unificada; y en conjunto, no podrán rebasar un salario básico mensual unificado del trabajador en general, de conformidad con lo dispuesto en los correspondientes acuerdos ministeriales expedidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.

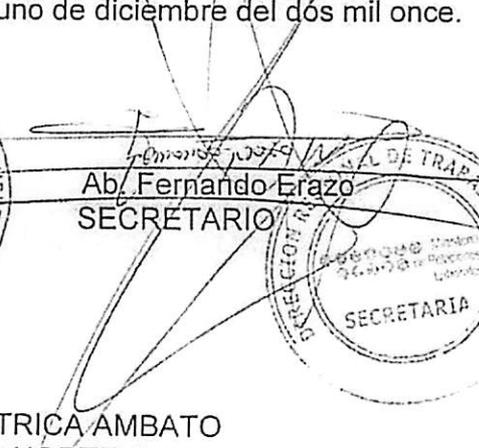


TERCERA.- La Empresa dentro de los quince días posteriores a la suscripción del presente Contrato Colectivo, mandará a imprimir suficientes ejemplares del mismo, y entregará al Comité de Empresa para su distribución, en número de cuatrocientos.

DISPOSICION FINAL.- Las disposiciones generales, transitorias, los anexos al Contrato Colectivo, reglamentos e instructivos internos de la EMPRESA ELECTRICA AMBATO REGIONAL CENTRO NORTE S.A, mantendrán su vigencia en tanto y en cuanto no se opongan a los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4 y 8; Reglamento de Aplicación del Mandato Constituyente No. 8 y a la revisión efectuada por la Comisión el 28 de marzo del 2009 y al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Leído a los comparecientes el presente Contrato Colectivo de Trabajo, éstos lo aprueban en todas y cada una de sus partes, se ratifican en ellas; y, para constancia y conformidad, firman en unidad de acto, en tres ejemplares del mismo tenor, en la Ciudad de Ambato, el uno de diciembre del dos mil once.


Dr. Juan Antonio Flores
DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO
DE AMBATO


Ab. Fernando Erazo
SECRETARIO

POR EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO
REGIONAL CENTRO NORTE S. A.


Ing. Jaime Astudillo Ramírez
PRESIDENTE EJECUTIVO

POR EL COMITÉ DE EMPRESA DE LA EEASA


Tnlg. Eduardo López Vásquez
SECRETARIO GENERAL