



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TEMA:

**“LAS CONDICIONES Y GARANTIAS LABORALES DEL CHOFER
PROFESIONAL DE TRANSPORTE PÚBLICO INTERPROVINCIAL”**

AUTOR:

HEIDI JOHANNA JEREZ BAÑO

TUTOR:

Dr. Mg. José Luis Vásquez

AMBATO – ECUADOR

2022

A. PÁGINAS PRELIMINARES

TEMA:

**“LAS CONDICIONES Y GARANTIAS LABORALES DEL CHOFER
PROFESIONAL DE TRANSPORTE PÚBLICO INTERPROVINCIAL”**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Mg. José Luis Vásconez, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación, denominado “**LAS CONDICIONES Y GARANTIAS LABORALES DEL CHOFER PROFESIONAL DE TRANSPORTE PÚBLICO INTERPROVINCIAL**”, certifico que el mismo fue elaborado por la señorita Heidi Johanna Jerez Baño, previo a la obtención del título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador; y considerando que dicho proyecto de investigación reúne los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, jurídicos y reglamentarios, autorizo su presentación ante el organismo pertinente a fin de que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 24 de enero del 2022

SUSCRIBO



Firmado electrónicamente por:

**JOSE LUIS
VASCONEZ
FUENTES**

Dr. Mg. José Luis Vásconez Fuentes

TUTOR

AUTORIA DE TRABAJO

Yo, Heidi Johanna Jerez Baño, afirmo que el presente trabajo de Titulación denominado “LAS CONDICIONES Y GARANTIAS LABORALES DEL CHOFER PROFESIONAL DE TRANSPORTE PÚBLICO INTERPROVINCIAL”, es de mí autoría, cuya información contenida se fundamenta en los conocimientos adquiridos durante mi trayectoria académica, además la información obtenida de fuentes bibliográficas y de campo, mismas que han permitido llegar a las conclusiones del presente trabajo. Las ideas, opiniones y comentarios son de exclusiva responsabilidad del autor.

Ambato, 24 de enero 2022

Suscribo,



Heidi Johanna Jerez Baño

C.I: 1804902912

AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta, y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 24 de enero 2022



Heidi Johanna Jerez Baño

C.I: 1804902912

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación: “LAS CONDICIONES Y GARANTIAS LABORALES DEL CHOFER PROFESIONAL DE TRANSPORTE PÚBLICO INTERPROVINCIAL”, presentado por la señorita Heidi Johanna Jerez Baño, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes

Ambato, de 2022

Para constancia firman:

.....

PRESIDENTE

.....

MIEMBRO

.....

MIEMBRO

DEDICATORIA

Me permito dedicar este trabajo a Dios mi guía eterno, gracias a su voluntad y mi esfuerzo he podido culminar mis estudios.

A mi Padre Bolívar Jerez, por ser mi motor de vida, quien con su apoyo incondicional y consejos sabios ha sabido guiarme para ser mejor persona y lograr mis metas, todos mis logros son por y para él.

A Marlene Fonseca, quien como madre me ha apoyado en las distintas etapas de mi vida, con su carisma me alentó a seguir adelante y cumplir mis sueños.

A mi Abuelita Dolores Torres, Quien con palabras de motivación me dio fortaleza para no rendirme.

A mi Tío Raúl Jerez, Amigo incondicional en todo momento, gracias a su ayuda este proyecto ha salido a flote dándome el empujón para lograrlo.

A Anderson, quien me dio fuerza para no rendirme y me apoyo incondicionalmente.

Heidi Johanna Jerez Baño

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios y su poder infinito por darme el aliento para seguir adelante.

A la Universidad Técnica de Ambato donde todo este camino académico empezó, dándome las mejores satisfacciones.

A mis queridos Maestros de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, quienes me compartieron su conocimiento en el área del derecho con amor y paciencia, mismos que hoy son y serán parte de mi vida Profesional.

A mi Tutor Dr. José Luis Vásquez Fuentes por su inmensa ayuda y guía en mi proyecto de titulación.

A toda mi familia y amigos quienes me dieron palabras de aliento para conseguir mis metas académicas.

Heidi Johanna Jerez Baño

INDICE GENERAL DE CONTENIDO

A. PÁGINAS PRELIMINARES	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
AUTORIA DE TRABAJO.....	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes Investigativos	1
1.2 Fundamentos Teóricos.....	6
1.3 Objetivos.....	47
1.3.1 Objetivo General.....	47
1.3.2 Objetivos Específicos	47
CAPITULO II.....	48
METODOLOGÍA	48
2.1 Materiales	48
Recursos Humanos	48
Recursos Institucionales	48
Recursos Materiales.....	48
Recursos Financieros.....	48
2.2 Marco Metodológico.....	49

2.2.1 Tipo de Investigación	49
2.2.2 Métodos de la Investigación	50
2.2.3 Métodos de Recolección de Información	51
2.2.4 Técnicas de Investigación	51
2.1.5 Instrumentos de Investigación	52
CAPITULO III.....	54
RESULTADOS Y DISCUSION.....	54
3.1 Resultados y discusión de encuestas	54
3.2 Resultados y discusión de Entrevista.....	69
3.3. Verificación de la Hipótesis	72
Hipótesis Alternativa Ha	72
Hipótesis nula HO	72
3.3.2 Verificación de la Hipótesis	72
CAPITULO IV.....	75
4.1 Conclusiones.....	75
4.2 Recomendaciones	76
Bibliografía	78
ANEXOS.....	83

INDICE DE TABLAS

Tabla1	Requerimientos Inspección de trabajo.....	19
Tabla2	Tabla sectorial N° 17 Transporte y Logística (Chofer para servicio de pasajeros).....	27
Tabla3	Tabla sectorial N° 17 Transporte y Logística (Auxiliar/ Ayudante de servicios en general).....	27
Tabla4	Comparación normativa vigente de trabajo y Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262	36
Tabla5	IESS Aportes	42
Tabla6	Bonificaciones complementarias y sociales.....	43
Tabla 7:	Población.....	53
Tabla 8:	Función Laboral Actual	54
Tabla 9:	Relación contractual.....	55
Tabla 10:	Afiliación al IESS	57
Tabla 11:	Remuneración o salario.....	58
Tabla 12:	Bonificaciones Sociales y Complementarias.....	59
Tabla 13:	Descanso Obligatorio	61
Tabla 14:	Estabilidad Laboral	62
Tabla 15:	Conocimiento de derechos y beneficios laborales	63
Tabla 16:	Garantía de derechos laborales.....	65
Tabla 17:	Controles Laborales	66
Tabla 18:	Visita y control	67
Tabla 19	Verificación de la Hipótesis	72

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Intervinientes Contrato Individual de trabajo.....	13
Gráfico 2	Función Laboral Actual.....	54
Gráfico 3	Relación contractual	56
Gráfico 4	Afiliación al IESS	57
Gráfico 5	Remuneración o salario	58
Gráfico 6	Bonificaciones Sociales y Complementarias	60
Gráfico 7	Descanso Obligatorio.....	61
Gráfico 8	Estabilidad Laboral.....	62
Gráfico 9	Conocimiento de derechos y beneficios laborales	64
Gráfico 10	Garantía de derechos Laborales	65
Gráfico 11	Controles Laborales	66
Gráfico 12	Visita y control	68

RESUMEN EJECUTIVO

El cumplimiento de derechos laborales es un deber del Estado, mismo que tiene la obligación de garantizar el efectivo cumplimiento de los mismos en todos los ámbitos en donde se desarrolle una actividad laboral, para que la ciudadanía en general goce de un empleo digno y en igualdad de condiciones, sin embargo a pesar de la existencia de normativa que garantiza el cumplimiento de aquellos derechos laborales, como la Constitución de la república del Ecuador el código de trabajo mandatos constitucionales y acuerdos ministeriales no se ha evitado la vulneración de derechos para el sector transporte público interprovincial, la presente investigación tiene la intención de analizar si la normativa actual referente al trabajo garantiza de forma efectiva el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador del sector transporte público interprovincial y además del nivel de conocimiento de sus derechos a este sector, a través de una investigación bibliográfica documental y de campo aplicando el método cualitativo y cuantitativo para la obtención de resultados, mediante el instrumento de encuesta aplicado a 80 trabajadores del sector transporte público interprovincial entre ellos choferes profesionales, y auxiliares de servicio encontrándose principalmente en el terminal terrestre de la ciudad de Ambato norte y sur, además de la aplicación de encuestas dirigidas a la autoridad de trabajo, socios de cooperativas de transporte, dando como resultado que no se garantiza el cumplimiento de derechos laborales a pesar de la existencia de normativa y el acuerdo ministerial que avala derechos, la falta de conocimiento de los derechos laborales, y la ineficacia de controles por parte de la autoridad de trabajo.

Palabras Clave: Derechos Laborales, Chofer Profesional, Condiciones y Garantías, control.

ABSTRACT

The labor rights are a duty of the State, which has the obligation to ensure the effective compliance in all areas where a labor activity is developed, so that citizens in general enjoy a decent employment and on equal conditions, however, despite the existence of regulations that guarantee the fulfillment of those labor rights, such as the Constitution of the Republic of Ecuador, the labor code, constitutional mandates and ministerial agreements, the violation of rights to the interprovincial public transport sector has not been avoided, the present investigation has the intention of analyzing if the current labor regulations effectively guarantee the fulfillment of the fundamental rights of the workers in the interprovincial public transportation sector, the control by labor authorities and also the level of knowledge of their rights, through a bibliographic, documentary and field investigation applying the qualitative and quantitative method to obtain results, by means of a survey instrument applied to 80 workers of the interprovincial public transportation sector, among them professional drivers and service assistants, found mainly in the land terminal of Ambato city north and south, in addition to the application of surveys directed to the labor authority, associate of transport cooperatives, resulting in a lack of guaranteed compliance with labor rights, despite the existence of regulations and the ministerial agreement that supports rights, lack of knowledge of labor rights, and ineffective controls by the labor authority.

Key words: Labor Rights, Professional Driver, Conditions and Guarantees, control.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Planteamiento del problema

Contextualización

1.1.1 Macro

Los derechos fundamentales del trabajador son un acápite de suma importancia dentro de nuestra legislación, especialmente de los choferes profesionales de transporte público interprovinciales mismo sector un factor clave para el desarrollo integral de nuestra sociedad mismo que da paso a una economía fluctuante y además ayuda al progreso colectivo, es por ello de vital importancia que nuestra normativa esté encaminada a la protección de estos derechos, nuestra constitución como norma suprema ha establecido en su artículo 325 sobre el derecho al trabajo estableciéndolo como un deber del estado que efectiviza sus condiciones y garantías, de esta manera estableciendo las directrices necesarias para su correcto manejo tanto de forma colectiva como de forma individual.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra que tenemos un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, por tanto, es necesario que existan cambios en la legislación para poder corresponder a los objetivos que plantea la misma y todo esto en función a los principios.

Las conquistas laborales a lo largo de la historia han permitido que los derechos del trabajador sobresalgan de manera fehaciente en las legislaciones de los diversos países, especialmente en nuestro país a partir de la Constitución del año 2008 los derechos de manera general y en especial los del trabajador han tomado fuerza relevante por el trabajo constante de la clase trabajadora, este ha sido fundamental en el desarrollo de los derechos laborales buscando que se protejan a manera constitucional y en la

normativa conecta con la misma lamentablemente los constantes esfuerzos por parte de la legislación para crear reformar leyes que cuiden estos derechos se han visto poco efectivas.

1.1.2 Meso

El régimen normativo laboral para los choferes profesionales de transporte público interprovincial está plasmado en el Código de Trabajo, misma herramienta legislativa que entra en vigencia en el año 2005, siendo modificada en relación con la norma constitucional del año 2008 y presente, es necesario mencionar que los principios aplicados como base para las modificaciones de esta norma llevan como esencia el Sumak Kawsay o Buen Vivir mismo que según Guandinango (2013) señala como el proyecto encaminado a vivir de manera satisfactoria en todos los sentidos, misma idea proveniente de los pueblos ancestrales, mismos motivados por la justicia y la igualdad.

Ahora el irrespeto a los derechos de los trabajadores por las autoridades, por los empleadores a pesar de una normativa legal existente es evidente y preocupante, en un pasado se buscaba que estos derechos dejen de ser aplastados es por ello que se ha implementado en la Constitución de la República del año 2008 las garantías constitucionales que reflejan una protección a los trabajadores frente a quienes pugnan por desmerecer los derechos fundamentales del mismo.

El marco normativo de nuestra Constitución actual se ha visto encaminado en las conquistas laborales alcanzadas, además de una serie de factores nacionales e internacionales en materia de derechos, y gracias a los mismos se ha instaurado instituciones públicas relativas a este derecho y normativa que regule las actuaciones en su materia y así mejorar la calidad de vida de los trabajadores ecuatorianos.

No obstante, es necesario indicar que, en la declaración universal de los Derechos Humanos (1948), indica en sus artículos 23 y 24 el reconocimiento expreso del derecho al trabajo y por ello el deber del estado de configurar normativa y política pública a favor de este.

1.1.3 Micro

La normativa legal que protege y regula los derechos de los trabajadores en general ha ido evolucionando a lo largo de su vigencia encontrándose un camino cerrado en cuanto a derechos del sector antes mencionado debido a las características que presenta esta forma de trabajo, siendo necesario complementar esta falencia a través de un acuerdo ministerial emitido en la presidencia del Ec. Rafael Correa Delgado.

Dicho Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262 (2015) para complementar y consolidar lo referente a la regulación de relaciones especiales de trabajo del sector de transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades todo esto debido a las particularidades que conlleva este trabajo, además indicando como principios a la irrenunciabilidad e intangibilidad, esenciales para la aplicación y ejecución de estos.

Es así que la normativa legal y conexas que regula y expresa los derechos del trabajador del sector transporte público interprovincial pretenden armonizar la relación jurídica laboral del empleador y el empleado, sin embargo, la realidad es distinta, pues bien sabemos que las herramientas jurídicas están a la orden para aplicarlas cuando sea necesario y además observarlas para aplicarlas de manera correcta, los choferes profesionales de transporte público interprovincial son sujetos que prestan sus servicios lícitos y personales a quienes proveen el empleo, hay que recordar que estos trabajadores tienen la completa responsabilidad y obligación de cumplir lo dispuesto por su empleador, mismo trabajo debe ser reconocido de acuerdo a la ley y ser cumplida a cabalidad en todos sus aspectos, toda Norma debe estar basada en los principios de la seguridad y la certeza jurídica, con el fin de que el hombre sea el motivo central de los derechos fundamentales por tal motivo se entiende que este principio da la posibilidad de conocer cuáles son las consecuencias jurídicas que tienen nuestras actuaciones u omisiones, es necesario recalcar que el transporte interprovincial es fuente de ingreso económico para el país debido a la necesidad imperante de movilizar a los comerciantes y personas que requieran este servicio.

El sector transporte interprovincial a lo largo del tiempo ha tenido un crecimiento notable siendo fuente de trabajo para los ciudadanos del Ecuador, es por ello que las garantías jurídicas que establece la Constitución de la república del Ecuador están

siendo quebrantadas, las instituciones observan la ley, pero no la aplican, poniendo el interés general por debajo del interés individual, es decir contribuyendo al crecimiento de la corrupción una enfermedad que no tiene cura si el pueblo lo sigue permitiendo.

Se ha tomado en cuenta como información relevante la investigación de la Autora Paola Nathaly Realpe Alvarracín con el título “La falta de Norma Jurídica para la relación laboral entre las empresas de transporte Público y sus trabajadores a fin de garantizar sus derechos laborales” año 2018 en donde se concluye lo siguiente:

- La encuesta anterior, realizada para reflejar la realidad de la situación diaria que viven los conductores de transporte público interprovincial, se tomó en cuenta conceptos teóricos y trabajos teóricos para poder determinar qué es lo fundamental para proteger los derechos del trabajador, debido a que son susceptibles de vulneración , la investigación se basa en el trabajo de campo, donde se pueden obtener datos que muestren los problemas de la investigación cuyos resultados conducen a la necesidad de crear una normativa favorable para los trabajadores del transporte, y también se considera como una recomendación del autor la necesidad de establecer articulados donde se establezca la solidaridad social en las empresas para garantizar los derechos de los automovilistas (Realpe, 2018).

El sector transporte público interprovincial tiene relevancia dentro del campo de desarrollo económico del país, siendo una fuente de trabajo para las personas, en esta investigación se ha dado énfasis a la falta de normativa jurídica y la falta de garantías para que se cumplan las disposiciones, Es evidente la vulneración de los derechos, dicho estudio menciona que existen alrededor de 1600 unidades de transporte lo cual hace tomar en cuenta la amplitud de este sector y la cantidad de trabajadores existentes, cuya propuesta investigativa con el objetivo de ejercer su derecho al trabajo de manera digna.

Camacho & Jiménez (2021) realizaron una investigación de relevancia jurídica, en la cual analizan el marco constitucional frente a la intangibilidad de derechos laborales, cuyo trabajo investigativo tienen el Título “La intangibilidad de los derechos laborales frente a la ley de apoyo humanitario”, concluyendo en relación a la protección de derechos laborales de la siguiente manera:

- Cabe recalcar que los derechos de los trabajadores están consagrados en el marco constitucional vigente, gracias a la presencia de todos los principios que rigen las relaciones laborales, los cuales han sido de gran relevancia desde la constitución de 2008 con la visión de proteger los intereses del colectivo y la clase obrera, para establecer las normas pertinentes que aseguren la realización del pleno empleo, los beneficios y condiciones de trabajo. Por lo tanto, se concluye inequívocamente en este estudio que en todos los casos los derechos laborales pueden ser violados y que el estado está obligado a proteger como garantía.

Carrera (2021) indica en la investigación bajo el título “Efectos de la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 del ministerio de trabajo, referente a las disposiciones que regulan la relación del trabajo especial dentro del sector de transporte terrestre de pasajeros, en las cooperativas y compañías intercantonales de transporte de pasajeros del distrito metropolitano de quito en el periodo 2019-2020” hace énfasis en Cuáles son los defectos de aplicar el acuerdo ministerial especial que regula las relaciones de trabajo del sector transporte, lo cual lleva a dilucidar los alcances del acuerdo establecido, dicha investigación concluye lo siguiente:

- Los datos recabados a cooperativas y empresas de transporte, confirman la relación laboral que tienen con los trabajadores, pero el autor señala que no se tiene un conocimiento completo sobre lo dispuesto en el acuerdo ministerial.

- Que existe el convenio salarial entre el empleador y el trabajador, Sin embargo, no se toma en cuenta el pago de beneficios laborales ni el salario sectorial.
- Jornada laboral que excede los requisitos legales y no son reconocidas a los trabajadores.

Las investigaciones tomadas en cuenta para el presente trabajo de titulación, son de Vital importancia en cuanto al entendimiento de los derechos laborales que tienen los trabajadores del sector transporte público interprovincial en este caso, análisis profundo de las consecuencias que acarrea el no cumplimiento de derechos, y cuando abandonado ha estado este sector en cuestión legal, la Constitución garantiza plenamente la ejecución del derecho al trabajo de forma digna y plena lo cual está siendo olvidado actualmente.

1.2 Fundamentos Teóricos

1.2.1 El derecho al Trabajo

La Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (s.f) indica que el derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y una vida digna, mismo que incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado.

Como base primordial el derecho al trabajo sirve para darle sentido a la vida de una persona incluyendo su dignidad y la oportunidad de poder tener una vida decorosa con un trabajo a su libre albedrío siempre y cuando se le respeten sus derechos y garantías constitucionales de igual manera la persona de cumplir sus obligaciones.

Partiendo de los de inicios del derecho al trabajo podemos indicar que nace desde la industrialización como parte de una razón social en el siglo XIX en el continente europeo la mayoría de empresas es decir la industria tuvieron un amplio desarrollo o evolución el mismo que desencadenó en la vulneración de los derechos de las personas

que prestaban sus servicios, ya que en esa época se manejaba de forma imperante las condiciones de trabajo a los que iban a ser expuestos estas personas, dicho suceso está ganando espacio dentro de nuestro territorio una vez más.

La corriente liberalista tenía fuerza en aquella época, el movimiento obrero y la lucha constante para el respeto de las personas trabajadoras dio génesis a la propuesta de eliminar la propiedad privada fuente de la explotación laboral y además la ferviente idea de que el sistema capitalista era insostenible de tal manera que la sociedad burguesa que el tiempo se dio en cuanto a la lucha de este grupo es así que transcurrido el tiempo en el siglo XIX empiezan a formarse leyes que benefician al trabajo.

Es así que en la actualidad la evolución del derecho al trabajo en cuanto a sus características y cómo se desarrolla el mismo ha dado paso a la existencia de una necesidad constante de evolución de la norma lo cual permite que al crear normativa se adapte al cambio constante de la sociedad, la Constitución de la República del Ecuador que garantiza los derechos de una manera más amplia anteriores constituciones se hace posible la existencia del Amparo de los Derechos en estas normas, sin embargo, es necesario que sean aplicadas y observadas y no se queden en papel.

Cómo es de conocimiento público el irrespeto a los derechos de los trabajadores por las autoridades, por los empleadores, la normativa legal existente ha sido evidente con el pasar de los años, en un pasado se buscaba que estos derechos dejen de ser aplastados es por ello que se ha implementado en la Norma Suprema las garantías constitucionales que reflejan una protección a los trabajadores frente a quienes pugnan por desmerecer los derechos fundamentales del mismo.

1.2.2 El Derecho al Trabajo en el Ecuador

En la historia ecuatoriana han existido desfases en cuanto al derecho al trabajo, la vulneración era el pan de cada día mismo provocado por las distintas corrientes políticas que han tomado a su cargo el bienestar de la nación, es innegable la falta de atención a este derecho que es parte esencial del desarrollo económico de la nación, la evolución de las situaciones sociales han dado paso a replantear esta problemática, es así que a partir de la legislación constitucional del año 2008, se hace énfasis en la

garantía promoción de este derecho, facilitando al ciudadano a ejercer su derecho de manera digna acorde con sus necesidades y capacidades.

El garantizar un derecho es parte de las obligaciones del estado; el autor Rey (2019) indica en su análisis que hoy en día cada vez son más las personas excluidas de las relaciones laborales y son ellas las que más necesitan la protección de los derechos sociales. (p.53).

Cómo lo manifiesta el autor antes mencionado existe una realidad constante que afecta a las personas que ejercen este derecho para su supervivencia y que la normativa debe ajustarse de manera que se garantice el cumplimiento efectivo y pleno del mismo para con estos, pero la incógnita aparece en cuanto a ¿Cómo se garantiza este derecho? ¿Cómo las autoridades y entidades pueden hacer efectivo el mismo?

El Derecho al trabajo es plenamente reconocido en nuestra Norma suprema, y Establece que es un deber inalienable del Estado Buscar el desarrollo personal y además servir como fuente de economía la apertura de trabajo con respeto a los principios de una vida digna, con retribuciones de acuerdo con el tipo de trabajo desempeño y capacidad del trabajador.

1.2.3 Sumak Kawsay y el trabajo

Nuestra normativa Suprema ha tomado como inspiración la idea ancestral indígena del Sumak Kawsay o buen vivir que prácticamente debemos entenderlo como una forma o un esquema de vida en donde la justicia es la base esencial de la vida, además de la convivencia y desarrollo en relación con la naturaleza. Es por ello que los derechos deben estar garantizados en igualdad de condiciones sin excepciones, se debe precautelar el bienestar laboral.

La presente investigación para un análisis exhaustivo acerca de las condiciones y beneficios laborales del chófer profesional de transporte interprovincial y la existencia de su vulneración. Lo establecido anteriormente se enfoca en los preceptos jurídicos que implica este derecho y como se interpreta de manera global, se puede establecer de manera unificada el derecho como tal, su libertad, y sus derechos conexos; lo cual

siendo garantizado por la Constitución de la república del Ecuador debe cumplirse de manera obligatoria, además suprime el paradigma individualista por uno de apoyo conjunto.

De tal manera que las autoras Figuera & Cujilema (2018) indican en su investigación destacan que: el *Sumak Kawsay* o Buen Vivir de manera general es una colección de varios aspectos en los que confluyen los dos aspectos esenciales, percepción de una cosmovisión de la vida, se complementa con la visión de una convivencia respetuosa con la naturaleza para fomentar una actividad de tipo colectiva dejando atrás todo tipo de individualismo (p.54).

Entonces se reafirma la idea de que el buen vivir reúne de manera amplia la cosmovisión o forma de vida ancestral la cual se complementa a la normativa ecuatoriana para poder impulsar la convivencia conjunta y no individual.

1.2.4 Bases del Trabajo

Partiendo de la definición del derecho al trabajo podemos indicar cuáles son los cimientos que dan paso a la ejecución del mismo de manera fehaciente, Cabanellas da un precepto general sobre las bases del trabajo mismo que explica que es un conjunto de normas que dictan lo pertinente a los días y horas trabajadas, cómo se van a pagar, cómo contratar y cómo manejar los despidos, todo con el propósito de regular las relaciones que existen con los empleador y el empleado o el propio trabajador (Cabanellas, 2003).

Por otra parte, se puede hacer mención a la normativa que regula el trabajo como es del Código de trabajo en territorio ecuatoriano, contiene todas las condiciones en las cuales un trabajador debe ser contratado además de establecer cuáles serán sus beneficios laborales a cambio de la prestación de sus servicios.

1.2.5 Principios del Derecho Laboral

Intangibilidad

El proteccionismo de la norma hace que estos principios sean de vital importancia en el campo laboral, afirmando una vez más el sentido de garantizar el efectivo cumplimiento de los beneficios laborales, es así que, la intangibilidad como enfatiza el autor Osorio (2006), como se citó en Camacho & Jiménez (2021) indicando que es un tipo de prohibición lo que significa que no se puede tocar o violar algo; en un estricto sentido jurídico da una visión de que a través de este principio se evita el menoscabo de los derechos laborales, quedando estrictamente trastocar sus derechos.

Existen excepciones acerca de este principio en un caso especial que trata de la remuneración, por ejemplo:

- Pensiones alimenticias que pueden ser reducidas por falta de pago.
- Aporte personal, aporte patronal que sirve para el seguro social.
- Sanciones y multas (reglamento interno) que cada lugar de trabajo puede establecer para mantener la disciplina.

Irrenunciabilidad

Es sentido de este principio se enfoca en la garantía de derechos laborales que establece la Constitución de la República del Ecuador, norma superior en la cual prima el derecho colectivo, es así que se niega la facultad de desistir a sus derechos adquiridos y de igual manera litigiosos, ya que están contemplados en la normativa vigente, cabe señalar que existen acuerdos laborales los cuales son convenios entre las partes se manifiesta la voluntad de establecer condiciones de trabajo, pero, las mismas que no pueden contravenir la ley y si lo hacen son nulas.

Continuidad

Se hace especial referencia a la estabilidad laboral, la seguridad dada al trabajador para poder continuar con sus labores, caso contrario sucede con los tipos de contratos que pueden celebrarse sin garantizar la misma, este principio tiene con fin fundamental

evitar arbitrariedades en contra de trabajador, como lo indica Sevillano (2016) se ha visto casos donde impera la injusticia de la que es víctima el chofer profesional de transporte interprovincial, que es despedido por exigir sus derechos y lamentablemente la demanda de empleo es una agravante a la situación desencadenada.

In Dubio Pro-Operario

Este principio hace referencia a que cuando exista duda o se genere la misma por una circunstancia relativa a la actividad laboral se tenga que realizar una selección, misma que deberá ser realizada entre varios significados de la norma, quiere decir que la interpretación de la norma es muy importante para su aplicación, por lo tanto, para favorecer al trabajador es necesario preferir la que más sea beneficiosa a este, (Peñañiel, 2015)

Norma más Favorable

A diferencia del principio de in dubio Pro operario este principio hace referencia a la selección entre normas es decir que se tomará en cuenta la Norma que favorezca al trabajador, es por ello que existen distintos cuerpos normativos en dónde se cristalizan los derechos de todas las características del derecho al trabajo, es así que la autoridad de Justicia tiene la obligación de hacer una distinción entre normas para aplicar la más adecuada (Código de Trabajo,2005, Art.7)

Primacía de la Realidad

Este principio es uno de los que tiene relevancia jurídica en cuanto a la realidad que se vive en los centros de trabajo, incierto existen contratos de trabajo en dónde se estipulan las condiciones en las cuales se ejecutará el mismo por ejemplo su salario, vacaciones la jornada de trabajo, etc., que son parte esencial de un contrato de trabajo para que pueda ser correctamente celebrado, sin embargo, este principio da a saber que generalmente las arbitrariedades son parte de cada día, por tanto, el aplicarlo beneficia al cumplimiento de los Derechos (Vanegas, 2020)

Buena Fe

De manera global la buena fe es parte del buen manejo de sistema jurídico ecuatoriano, estableciéndolo como principio para evitar arbitrariedades es decir faltar a la verdad, así como se lo Aplica para las autoridades de Justicia también es aplicable dentro del

campo laboral como parte de un diálogo social mismo que está establecido en la Constitución de la república del Ecuador en donde se faculta al diálogo como forma de resolución de conflictos, finalmente se puede establecer que la aplicación de los principios anteriormente mencionados en esta investigación es trascendentales y significativos para el pleno ejercicio de los derechos del trabajador (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326)

1.2.6 Tipos de Prestaciones

Prestación de Servicios Independientes

Según el autor Segovia (2019) Afirma que “la prestación de servicios independientes no genera una rentabilidad económica” (p.23). Según la afirmación del autor el desarrollarse económicamente independiente mediante trabajo o empleo propio no asegura la estabilidad económica, en razón de la no existencia de un sueldo o salario fijo más beneficios de ley, generalmente este tipo de prestación está ligado a la situación económica de cada uno de los trabajadores, existen ocasiones en las cuales el pago de la seguridad social se ven incumplidos, esto en razón de que la actividad económica de aquellas personas que prestan sus servicios de forma independiente es variable, llegando incluso a solo llegar al límite del salario básico unificado lo cual dificulta el poder pagar el seguro social, por eso esta forma es poco recomendable pero es aplicada en ciertas ocasiones.

Prestación de Servicios Subordinados

Según el autor Hernández (2017) Afirma que “En esta prestación de servicio existe una subordinación laboral en la cual se percibe remuneración” (p.34). Es evidente la concepción del autor en este tipo de prestación encontramos la dependencia a un empleador en donde este tiene que verificar el desarrollo laboral y otorgar un sueldo o salario de acuerdo a la actividad laboral a ejecutar, además del cumplimiento de los derechos y beneficios laborales prescritos por ley, es esta la situación de trabajo a la que se adhieren los trabajadores del sector transporte público interprovincial, al ser empleados por los socios de las cooperativas de transporte, por tanto las características

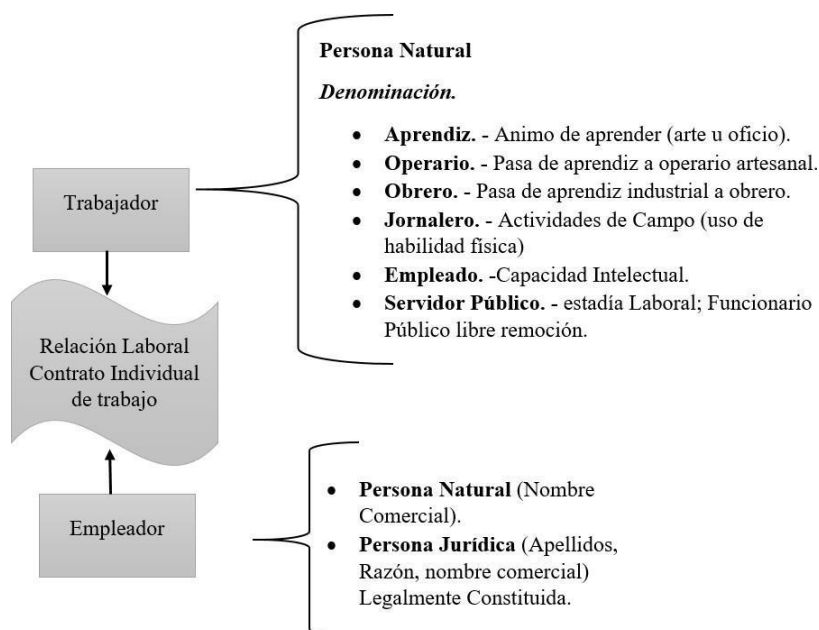
de este tipo de contratación tienen gran relevancia en razón de las condiciones que indica la ley, al tener subordinación se obliga al empleador a ofrecer condiciones dignas de trabajo tanto en el lugar donde se desarrolla la actividad, como en el cumplimiento de sus obligaciones conforme a la ley, es por ello la implementación de acuerdo Ministerial para así brindar claridad en la forma en cómo se desenvuelve este sector.

Prestación de Servicios, Técnica, especializada y profesional

Según el autor Hernández (2017) Afirma que “Esta prestación lo realiza un profesional o técnico por tiempos determinados” (p.67), este tipo de servicios funcionan con la emisión de facturas por parte de quienes nos brindan para que sean recompensados por la empresa que requiere tus servicios para el autor este tipo de prestación conlleva conocimiento especializado en cierta área, forma de trabajo actual que está siendo aprovechada por grandes empresarios para evitar la afiliación al IESS y el no pago de beneficios laborales conforme a la Ley.

1.2.7 Elementos del Contrato Individual de Trabajo

Gráfico 1 Intervinientes Contrato Individual de trabajo.



Elaborado por: Jerez Heidi

Según el autor Rocafuerte (2016) Afirma que “los elementos del Contrato ante todo la relación entre el empleador y el trabajador y de esta relación laboral emerge el dominio o elementos de la persona natural” (p.48), es necesario acotar que los elementos son los siguientes: Aprendiz el cual su actividad esencial es el aprendizaje, Operario el cual se enfoca de manera limitada al ámbito artesanal, Obrero el cual sube de categoría al ámbito industrial, Jornalero se dedica a la misma categoría, pero se delimita a las actividades agrícolas, Empleado utiliza los conocimientos cognoscitivos para el desarrollo de su profesión, servidor público esta ocupación tiene las mismas características, pero tiene a su disposición estabilidad y finalmente consta la persona natural y jurídica de forma correspondiente.

1.2.8 Elementos del contrato individual de trabajo

Son elementos de este documento que acredita una relación laboral:

1. **Voluntad.** - es la libertad de elección y contratación
2. **Prestación de servicios Lícitos.** - que no vayan en contra de la ley.
3. **Dependencia.** - que se den órdenes.
4. **Sueldo-Salario.** - esos se dan de acuerdo al salario básico unificado o el SBU sectorial, por convenio, por costumbre generalmente en contratos tácitos.

1.2.9 Características del contrato individual de trabajo

1. **Bilateral.** -acuerdo entre dos partes.
2. **Oneroso.** -tiene una contraprestación.
3. **Consensual.** - acuerdo y voluntad.
4. **Tracto Sucesorio.** - cambios posibles.

1.2.10 Cláusulas del contrato individual del trabajo

1. **Identificación de las partes.** -contiene los datos principales de las personas que van a intervenir en la celebración del mismo.

2. **Antecedentes.** - puede establecerse la voluntad.
3. **Objeto.** -la prestación de servicios lícitos.
4. **Cargo o Función.** - la actividad a desarrollarse.
5. **Jornada de Trabajo.** - el tiempo que va a laborar.
6. **Sueldo.** -el rédito económico.
7. **Obligaciones.** -lo que establezcan las partes acordes a la ley.
8. **Jurisdicción y competencia.** - se establece en caso de litigio.
9. Para que tenga validez el contrato de trabajo este debe estar legalmente registrado en la inspectoría del trabajo.

1.2.11 Clasificación de los contratos

En el artículo 11 del código de trabajo se indica los contratos y su clasificación de los cuales se ha tomado los más comunes, de esta manera (Código de Trabajo, 2005, Art.11).

El contrato expreso. - puede ser verbal o escrito es de tipo indefinido en este se establecen la jornada, el sueldo y las funciones a desarrollar, se manifiesta las condiciones por ejemplo periodo de prueba cabe resaltar que en el contrato expreso verbal no existe el periodo de prueba.

El contrato Tácito. - No se establecen condiciones se aplica la costumbre al no existir un contrato por escrito, entonces su registro en la inspectoría de trabajo no es necesario.

Contrato indefinido. - Es un tipo de contrato que se caracteriza por brindar estabilidad laboral al trabajador, mismo que sujeto a las leyes pertinentes se permite el periodo de prueba que es de 90 días, mismo que debe justificar en caso de litigio previamente con su registro ante la autoridad de trabajo.

Contratos precarios. -se dan por un tiempo corto para satisfacer las necesidades eventuales del empleador, este no brinda estabilidad a diferencia de contrato por jornada parcial o temporal que si lo hacen.

Contrato ocasional. - indica que este tipo permite satisfacer las necesidades emergentes de la empresa en el sector privado no debe pasarse de 30 días y se paga el 35% de recargo así, por ejemplo: Se trabaja en la confección de vestidos por 30 días el salario es de 500 dólares de tal manera que se calcula:

8 horas diarias por los 30 días laborados=240

El valor a pagar de \$500 dólares se dividen por las horas laboradas es decir $500/240 = 2.08$ que es el valor hora de trabajo.

Luego el 35% del valor hora $2.08 * 35/100 = 0.72$ esto por las horas laboradas 240 es decir $0.72 * 240 = 172.80$ que sería adicional al pago total.

1.2.12 Autoridades Administrativas que regulan el Derecho laboral en Ecuador

Según el autor Segovia (2019) Afirma que “Las Autoridades que rigen el sistema administrativo dentro la jurisdicción de materia laboral que designa el poder ejecutivo hasta las autoridades particulares correspondientes” (p.28), de tal manera en el país el sistema administrativo de lleva a cabo de la siguiente manera:

El Inspector del Trabajo el cual regula zonas en específico y en particular, después es el Inspector Regional de Trabajo el cual su jurisdicción de aplicación son las respectivas regiones, después es el Director Regional de Trabajo el cual tiene una jurisdicción superior sobre el Inspector de Trabajo, posteriormente es el Inspector Provincial que tiene jurisdicción dentro de la provincia, a continuación es el Director de Mediación Regional de Trabajo es cual tiene un voto dirimente, finalmente es el Director Nacional de Trabajo y el Ministro de Trabajo los cuales se encuentran en la cúspide administrativa y dirigen todo el sistema administrativo de trabajo en el país (Código de Trabajo, 2005, Art. 538).

1.2.13 Controles por parte de la inspección de trabajo

Los inspectores de trabajo son parte fundamental dentro del control del cumplimiento de las disposiciones legales en los centros de trabajo de manera general, entre sus

atribuciones está la función de dar un seguimiento a los lugares de trabajo en razón de vigilar el desarrollo integral de los trabajadores de su ambiente, además realizar seguimientos y visitas a los lugares en donde se realiza o se ejecuta una actividad laboral siempre que estos lo consideren pertinente o en caso de que se ha solicitado de esta manera podemos establecer lo siguiente: Visitas de manera habitual, este tipo de visitas las realiza el inspector manera espontánea sin ningún aviso, otro tipo de visitas son realizadas por solicitud del empleador o trabajador con el objetivo de poder dar solución a controversias legales, de tipo emergente en dónde es obligación acudir de manera inmediata cuando se susciten eventos que requieran inspección.

Es así que la finalidad de las autoridades de control es precautelar que se cumpla la normativa constitucional, el código de trabajo , Acuerdos ministeriales y también mandatos constitucionales, es deber ineludible el controlar y revisar la documentación relacionada a sus trabajadores y el cumplimiento de los derechos laborales de cada uno de ellos, además de realizar una visita en la cual pueda establecer un diálogo con el trabajador y el empleador a fin de encontrar cuáles son las problemáticas o comprobar que se está cumpliendo los derechos, además de imponer multas en el caso de que lo legal esté siendo incumplido.

1.2.14 Atribuciones de las direcciones regionales de Trabajo

De acuerdo al artículo 542 del código de trabajo (2005) es necesario dejar en claro los objetivos o funciones que son inherentes a las direcciones provinciales de trabajo y estableciéndolo de la siguiente manera:

- Despejar dudas a quienes intervienen en la relación laboral, es decir, empleador y trabajador o a su vez de manera general las empresas o gremios, en relación a la normativa laboral.
- Trabajar por juntar la jurisprudencia en materia administrativa laboral para mejorar la resolución de controversias.
- Control del manejo de dependías y vigilar las inspectorías de trabajo, y notificar con informes al ministro.

- Indicar normas de carácter general para el ejercicio de actividades del inspector de trabajo e indicaciones especiales de acuerdo a la intervención requerida.
- Visitar los lugares de trabajo cuando se requiera de oficio o petición de parte.
- Ejecutar planes normativos como proyectos de ley, decretos, reglamentos que vayan focalizados al sector trabajo y darlos a conocer a la autoridad del ministerio del trabajo.
- Imponer las sanciones que sean indicadas en el presente código.
- Integrar organismos que le sean atribuidos.
- Dar solución a los conflictos del empleador y trabajador en su arbitrio.
- Disponer las visitas periódicas a fin de verificar el cumplimiento de derechos.

1.2.15 Inspectores Provinciales de Trabajo

Es sustancial la mención de las atribuciones del inspector de trabajo, de acuerdo a la normativa el inspector será provincial y tendrá asignadas las siguientes atribuciones de acuerdo al Artículo 545 del código de Trabajo (2005), en donde es esencial:

- Precautelar el cumplimiento de prevención de riesgos.
- Vigilar el cumplimiento de derechos laborales establecidos por la ley.
- Efectuar visitas a los centros de trabajo.
- Cerciorarse de la revisión de documentación que acredite el cumplimiento de obligaciones, además de elevar informe a sus superiores.
- Analizar vistos buenos, despidos de trabajadores.
- Ser parte de comisiones de control.
- Imponer multas de acuerdo al código.
- Por acoso laboral efectuar disculpas públicas al responsable.

Estos funcionarios son responsables de sus acciones tanto en materia civil y penal, en caso de utilizar información respecto a la producción de las empresas o centros de

trabajo inspeccionados, las visitas o inspecciones a los centros de trabajo son de manera esporádica y aleatoria, en donde se requiere lo siguiente:

Tabla1 Requerimientos Inspección de trabajo

REQUERIMIENTOS
1. Registro de trabajadores activos (sistema único de trabajo del ministerio del trabajo), 30 días de ingreso del trabajador.
2. Registro de asistencia(manual, biométrico).
3. Registro de pago xiii y xiv sueldo con justificativos.
4. Copia del ruc.
5. Contratos de trabajo por escrito.
6. Registro de pago del 15% de las utilidades.
7. Avisos de entrada al IESS.
8. Contratos de trabajo adolescentes, examen médico de aptitud.
9. Goce de vacaciones anuales.
10. Pago de fondos de reserva (últimos tres meses).
11. Registro de personas extranjeras SUT.
12. Contratación de personas con discapacidad.
13. Sustento de pago o rol de pagos. (últimos tres meses).
14. Contratos escritos con jóvenes 18-23 debidamente registrados.
15. Reglamento interno aprobado.
16. Pago de horas extraordinarias y suplementarias.
17. Soporte de entrega de uniforme de trabajo.
18. Reglamento de salud y seguridad aprobado y vigente.
19. Autorización de horarios especiales.
20. Compensación salario digno.
21. Actas de finiquito.
22. Carnet profesional artesanal.
23. Justificativo de jornada nocturna.
24. Y otros.

Fuente: Ministerio de Trabajo (Trámites Administrativos de Inspección)

Elaborado por: Jerez Heidi

De acuerdo a la tabla antes presentada, cada uno de los requerimientos se sustenta en lo establecido en la normativa de trabajo y distintos Acuerdos Ministeriales en primer lugar es una obligación el afiliarse al IESS por parte del empleador o patrono a cada uno de sus trabajadores de acuerdo al artículo 42 numeral 31 del Código del Trabajo (2005), en donde indica la obligatoriedad de registrar al trabajador a la seguridad social desde el inicio de sus labores, notificar su entrada en los 15 días posteriores, además de dar aviso de circunstancias que vayan directamente relacionadas con la actividad laboral, se concede la facultad a los inspectores de trabajo y el IESS el control efectivo del cumplimiento, otorgando la facultad de carácter general para denunciar.

1.2.16 El Transporte Público

El transporte Público es el medio de interconexión entre distintas zonas del país, permitiendo así el desarrollo económico territorial, y además esta actividad siendo generadora de fuentes de trabajo; las conexiones interprovinciales tienen gran afluencia esto debido a las actividades de comercio, dicho sector que se traslada con más frecuencia, tal Actividad de Traslado de Personas y mercancía ha provocado la implementación de normativa que permita la regulación conforme a las generalidades de la actividad, existiendo de esta manera la ley de tránsito, transporte terrestre y Seguridad Vial, el código de trabajo junto con el acuerdo ministerial MDT-2015-0262.

De forma general el Reglamento a la Ley orgánica de Tránsito Transporte Terrestre y Seguridad Vial (2012) en su artículo 40, establece condiciones para el transporte terrestre de la siguiente manera:

1. **Responsabilidad.** - Garantías y políticas por parte de Estado para un adecuado cumplimiento de la normativa de usuarios y operadores de este sector.
2. **Universalidad.** - Acceso sin distinción conforme a la CRE.
3. **Comodidad.** – Parte del confort en lo relativo al servicio que debe ir adaptado a las normas pertinentes.
4. **Continuidad.** - De acuerdo a sus contratos y permisos de operación otorgados por el Estado.
5. **Seguridad.** – Infraestructura y adecuación vial, regulación y control.

6. **Calidad.** - De acuerdo a lo establecido por las autoridades competentes, para el bienestar de los usuarios.
7. **Estandarización.** – Permite mantener un nivel adecuado de los automotores con responsabilidad Ambiental y confort.
8. **Medio Ambiente.** - Transporte de uso amigable con el medio ambiente, para evitar contaminación.

El Estado es garantizar el acceso público para todos ciudadanos, esto infiere en que el Estado está en la obligación de proporcionar todos los mecanismos legales que sean aplicables al sector transporte público y en este caso interprovincial, establecido en el reglamento para la aplicación de la ley de tránsito transporte terrestre y seguridad vial, además proporcionar un acceso sin ninguna distinción, precautelar la seguridad del servicio mediante la adecuación vial, la calidad y homologación de los automotores conforme a lo establecido en la constitución de la república del Ecuador y el cuidado del medio ambiente. Pues bien, cierto que toda esta condición para llevar a cabo la actividad de transporte terrestre se desencadena en una paradoja debido a que la realidad está muy lejos de lo que establece o positiviza la norma.

Rutas y frecuencias de transporte público interprovincial están adecuadas de acuerdo al nivel de necesidad de cada una de las provincias, se tienen que regular las frecuencias de transportes, bicho está que cada provincia tiene un número específico de unidades, pero al momento de otorgar estas frecuencias se está dejando de lado la normativa, poniendo el interés individual sobre el colectivo, es decir que se han aumentado frecuencias de transporte alterando así el orden.

Es así que en el terminal terrestre de la ciudad Ambato tanto Norte y Sur están en funcionamiento las siguientes cooperativas de transporte:

- Cooperativa Ambato
- Cooperativa Trasadina
- Unión de Cooperativas Cotopaxi
- Cooperativa Condorazo
- Cooperativa Expreso Baños

- Cooperativa Putumayo
- Cooperativa San Francisco
- Cooperativa ACATIP (asociación de compañías y afines de transporte interprovincial de pasajeros)
- Cooperativa Santa
- Cooperativa Amazonas
- Cooperativa Panamericana
- Cooperativa Piñas
- Cooperativa Carlos Alberto Aray
- Cooperativa reina del Camino
- Cooperativa Cita Express
- Cooperativa Pelileo

La ciudad de Ambato tiene conexión con distintas provincias del Ecuador siendo su principal frecuencia Guayaquil y Quito, de acuerdo a diario la Hora (2021) de las 483 frecuencias que brindan servicio el 57.76% lo harán en el terminal Sur y el 42.24% en el terminal Norte, esto debido a que la ciudad Ambato tiene conexión con diversos puntos del territorio ecuatoriano, cada una de las cooperativas cuenta en promedio con 35 choferes profesionales e igual cantidad de oficiales o controladores, además de oficinistas y el servicio de encomiendas.

1.2.17 Responsabilidad Jurídica ANT- Transporte en carretera.

El estado ecuatoriano tiene la obligación de precautelar la garantía de la prestación del servicio de transporte público a la ciudadanía en respeto a los principios indicados o prescritos en la ley y además el cumplimiento del aseguramiento social. La agencia Nacional de tránsito es el organismo administrativo en materia de transporte terrestre, es el ente administrativo que se encarga de la aplicación de las políticas públicas que son emanadas por el Ministerio de transporte y Obras Públicas (Ley orgánica de tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad vial, 2012).

Uno de sus retos más importantes es apoyar a que el desarrollo del país vaya generando resultados que beneficien a la población y el sector transporte con su principal fuerte

la seguridad Vial misma que involucra el conjunto de disposiciones legales y educativas que proporcionan conocimiento en materia de tránsito para generar de manera global seguridad y responsabilidad.

En el artículo 82 de la LOTTTSV, indica que quienes posean la calidad de operadoras de transporte o dueños de unidades de transporte deben asegurar de manera obligatoria a la seguridad social de choferes profesionales y controladores, caso contrario a la disposición se constituye una infracción de tercera clase sancionada con una multa de 8 SBU, esto en concordancia la disposición general octava de la presente ley en la cual indica la obligatoriedad de la afiliación al instituto ecuatoriano de seguridad social, las cooperativas de transporte tienen la obligación de presentar la documentación requerida a la agencia Nacional de tránsito o en su caso a los gobiernos autónomos, documentación que garantice estar actualizados en el cumplimiento de todas las obligaciones laborales respecto al IESS, de las copias de los contratos de trabajo, al no hacer efectiva esta disposición se suspenderá sus autorizaciones para la operación de transporte terrestre. (Ley de tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad vial, 2012).

El día de hoy los niveles de corrupción han avanzado notoriamente, es así el caso de la agencia Nacional de tránsito y la emisión de documentos habilitantes cómo lo es la licencia de conducir con luego de la presentación de los documentos legales para quienes desean obtener este documento se carga la información al sistema de la agencia Nacional de tránsito para que esté a disposición en todo el territorio sin embargo luego de las diversas auditorías realizadas se ha comprobado que existen alrededor de 35.000 licencias de conducir que no cumplen los requisitos legales, es decir se emitió el documento habilitante para la conducción sin los requerimientos legales que prueben la actitud de quienes están en uso del mismo como este es un claro ejemplo de la responsabilidad jurídica que tiene frente a diversos casos agencia nacional de tránsito canarios tienen el deber de cumplir de manera objetiva lo propuesto en diversos planes de trabajo, cuya mi responsabilidad recae en la generación de accidentes de tránsito por otorgar el documento a quién no está apto.

Al respecto de las revisiones técnicas vehiculares en dónde se realizan la revisión de los criterios básicos para la conducción de un automotor, en condiciones mecánicas y operativas además de la revisión de documentación anexa que habilita dicha unidad, más, sin embargo, quienes realizan estos controles dejan de lado la objetividad y no lo

hacen con apego a la normativa lo cual perjudica a la ciudadanía que hace uso de este tipo de transporte.

Es menester también de la agencia nacional de tránsito hacer revisiones acerca de los permisos de operación otorgados a las cooperativas de transporte terrestre público interprovincial, documentación y el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables, determina la ley orgánica de tránsito transporte terrestre y seguridad vial existen sanciones en cuestión laboral, ya que deben contar con la documentación que indique que se están cumpliendo los derechos laborales del chofer profesional de transporte público junto con su auxiliar o controlador, y juntamente con el instituto ecuatoriano de seguridad social la obligación de extender capacitaciones a las cooperativas y personal que labora en las mismas acerca del manejo y la exigibilidad de sus derechos por cumplir una actividad laboral y que la ley los reconoce.

También este conocimiento publicó la implementación del seguro para accidentes de tránsito ahora denominado servicio público para el pago de accidentes de tránsito(SPPAT), mismo que es obligatorio para todos los transporte que circula en el territorio nacional , seguro que protege a las víctimas que hayan sufrido accidentes no solo en cuestión de la conducción sino también a los pasajeros de transporte los peatones el conductor, pues bien este seguro debido a la magnitud de accidentes de tránsito que están existiendo hoy en día en el país resulta de gran ayuda para quienes lo solicita Cómo se considera que una de las maneras más importantes de actuación de la agencia Nacional de tránsito es involucrarse de manera directa en la revisión de la documentación específica en el sector transporte interprovincial.

1.2.18 Responsabilidad Jurídica GADS en Territorios Urbanos gestión de terminales terrestre medidas Implementadas.

La normativa establece las competencias de los gobiernos autónomos descentralizados en este caso el gobierno autónomo descentralizado de la ciudad de Ambato quiénes tienen que cumplir a cabalidad lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, convenios internacionales, reglamentos en materia de tránsito además de realizar observaciones a proyectos de transporte terrestre, en el ámbito urbano

intracantonal, dentro de estas atribuciones encuentran el uso o planificación vial en las áreas de competencia de estos gobiernos autónomos además de realizar la construcción de terminales terrestres para la movilidad y gestión adecuada del transporte, regular también las tarifas a cobrarse las unidades de acuerdo a los análisis técnico y operativo.

Gobierno autónomo descentralizado de la ciudad de Ambato cuenta con una unidad de terminales misma que tiene la facultad de realizar la administración de las áreas de transferencia o llamados terminales terrestres, operatividad tanto para el transporte interprovincial, intercantonal e intracantonal y todo lo relacionado al ámbito del transporte, se lo realiza mediante un estudio y análisis poblacional en cuanto a la movilidad del transporte y las frecuencias de existentes.

El municipio de la ciudad de Ambato todas las responsabilidades concernientes a la administración de la unidad de terminales en este caso la persona que se encarga de administrar lo debe verificar el ingreso de las unidades de transporte a las terminales terrestre con el respectivo dispositivo de identificación cómicos de operación unidades de transporte terrestre tienen que realizar el monitoreo y organización de todas las áreas del sector con el inspector tiene que realizar la parte de coordinación de las unidades de transporte tanto como de ingreso y como su salida y también colocar infracciones en cuanto no se cumplan sus disposiciones

La Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 264 numeral 6 indica que tienen competencia exclusiva los gobiernos autónomos descentralizados el planificar regular y controlar el tránsito y transporte público dentro de su territorio (Constitución de la república del Ecuador, 2008), y en concordancia con la Ley Orgánica de transporte terrestre y seguridad Vial en su Artículo 66 que dispone que la celebración de los contratos de permisos de operación de servicio público le corresponde a los gobiernos autónomos descentralizados en este caso municipal, pues bien es cierto que la situación de las frecuencias de tipo urbano aparentemente están distribuidas de acuerdo a los análisis técnicos, embargo existen ciertas inconformidades por parte del sector de transporte urbano en la ciudad de Ambato, se aplican o se aumentan frecuencias siglos de estudios necesarios para su habilitación generando así caos en cuanto a la organización (Ley de tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad vial, 2012)

1.2.19 El Chofer profesional de transporte Público Interprovincial

El chofer profesional es una persona que está experimentada para poder conducir una unidad de transporte, cuyos requisitos esenciales de tener al menos 18 años es decir la mayoría de edad que le faculta para poder participar en un curso para obtener la licencia tipo D para la conducción de estos buses, es un reto diario el que vive cada uno de los choferes que laboran en estas unidades junto con sus oficiales o controladores, deben conducir por las rutas establecidas por cada una de las cooperativas a las que pertenecen sus unidades, en horarios distintos tanto en la mañana, tarde o en la noche que legalmente sumarían 8 horas de trabajo diario pero, sin embargo, estos trabajos exceden a más de 12 horas de conducción continuas.

El código de trabajo y el acuerdo Ministerial para regular las relaciones especiales de trabajo de este sector indican que la conducción debe ser exclusivamente de 8 horas y si sobrepasan las mismas deberán tener el recargo correspondiente, cosa que no se cumple, Además que no existe un control de las horas de conducción para poder otorgar inclusive los descansos necesarios, causando inclusive enfermedades de tipo laboral que inciden en el desempeño de esta actividad.

Existen casos en donde los propietarios de las unidades solo tienen un chofer profesional al que no le otorgan sus descansos y tiene que doblar turno sin darle sus horas de descanso es por ello que, existen en la actualidad un sin número de accidentes de tránsito, la forma cómo se les remunera a estos trabajadores es injusta no reciben un sueldo mensual como deberían hacerlo.

Generalmente reciben un 20 a 15% de las ganancias de las unidades por viaje lo cual depende del número de pasajeros que estos transporten, lo cual no cubre el salario sectorial establecido por ley, y en consecuencia de esta situación las vías se convierten en una pista de competencia, debido a la necesidad de poder ganarse el dinero para sustentar las necesidades diarias y de su familia tienen que obtener la mayor cantidad de pasajeros y esto desencadena en la ola de accidentes antes mencionados, donde existen pérdidas humanas, materiales que dejan en la incertidumbre a las víctimas.

Los salarios Mínimos sectoriales establecen las remuneraciones mensuales que deben percibir los trabajadores en relación a su actividad laboral, de acuerdo a la tabla sectorial el chofer profesional de transporte público Interprovincial y sus oficiales deben ganar lo siguiente Ministerio de trabajo (2022):

Tabla2 Tabla sectorial N° 17 Transporte y Logística (Chofer para servicio de pasajeros)

Cargo/Actividad	Estructura Ocupacional	Comentarios/Detalles del cargo o actividad	Código IESS	Salario Mínimo Sectorial 2022
Chofer para servicio de Pasajeros (intercantonales, interprovinciales, intraprovinciales)	C1		171695000020 01	653,27

Fuente: Ministerio de Trabajo (Salarios Mínimos Sectoriales)

Elaborado por: Jerez Heidi

Tabla sectorial N° 17 Transporte y Logística (Auxiliar/ Ayudante de servicios en general)

Cargo/Actividad	Comentarios/Detalles del cargo o actividad	Código IESS	Salario Mínimo Sectorial 2022
-----------------	--	-------------	-------------------------------

Asistente/Ayudante/Auxiliar de servicios en general		1920000000041	425,03
--	--	---------------	--------

Fuente: Ministerio de Trabajo (Salarios Mínimos Sectoriales)

Elaborado por: Jerez Heidi

1.2.20 Requisitos legales para la obtención de la Licencia profesional para transporte de pasajeros.

Es muy importante señalar aquellas disposiciones legales que dan la facultad de obtener un título habilitante a la ciudadanía, como lo es la licencia de conducir, misma que se encuentra clasificada de acuerdo al tipo de transporte encontrándose las no profesionales y las profesionales, respecto a la investigación presentada es menester conocer sobre el título habilitante o licencia de conducir tipo D cuyo tipo permite la conducción específica de pasajeros tanto intracantonal, interprovincial, interprovincial, intrarregional, por cuenta propia, vehículos del Estado comprendidos en la categoría B (Agencia Nacional de Transito, 2013).

Para la obtención por primera vez:

a. Original de documentos de identificación.

Es un requisito esencial para confirmar la identidad de las personas y su mayoría de edad, y la certificación de votación, sin embargo, la ANT podrá disponer digitalmente de los mismo según lo requiera.

b. Título de conductor profesional

Es el documento que avala el cumplimiento de requisitos legales y complementarios establecidos por la escuela de conducción autorizadas por la ANT, dicha información deberá cargarse al sistema informático de dicha

institución para mayor celeridad en la comprobación, si este tiene más de un año deberá realizarse los procesos de evaluaciones nuevamente.

c. Fotografía A color Actualizada

Este era un requisito anterior, ahora se ha implementado el sistema de foto digital que se lo realiza en el momento oportuno.

d. Examen psicosenométrico

Es un tipo de evaluación cuyo objetivo primordial es analizar las condiciones físicas y mentales que permitan asegurar la aptitud de los conductores, mismo se lo realiza con equipo especializado en las oficinas de la ANT, sin embargo, se permite que estas sean rendidas en las escuelas de conducción autorizadas, este examen reflejara la responsabilidad del conductor al volante, su reacción frente a situaciones de peligro simuladas, el entendimiento de las situaciones que pueden presentarse durante la conducción, estableciendo criterios de acuerdo a Agencia Nacional de Tránsito (2013):

- **Apto.-** No tiene ninguna restricción para la conducción.
- **Apto con restricción.** - Posee condiciones que requieren el uso de artículos que mejoren la conducción por ejemplo el uso de lentes, audífonos o acondicionamientos en el automotor.
- **No Aptitud Temporal.** - Mientras se recupera de la condición que afecta la conducción.
- **No apto para conducción.** - Posee condiciones que dificultan de manera indeterminada y limitada su capacidad de conducción (Agencia Nacional de Tránsito,2013).
- Cabe desatacar que dicho documento tiene validez de 30 días.
- **Exámenes Teóricos**
- Es un tipo de evaluación de conocimiento en materia de tránsito, sanciones de acuerdo a la categoría de licencia a requerir existe un banco de preguntas

exequible para el estudio correspondiente, misma se rinde de manera electrónica, en donde se deberá obtener un mínimo de 16/20

a) Certificado de tipo sanguíneo.

Este documento debe ser emitido por un laboratorio tanto público como privado que esté autorizado por el ministerio de salud, cabe señalar que lo más común es acudir a la cruz roja ecuatoriana, dicho documento se presentara únicamente en la primera vez del trámite, posteriormente se registra en el sistema informático.

b) Título de Bachiller

este es un requerimiento actual, ya que antes no se pedía certificación de estudios, se considera que la implementación del mismo mejorara la seguridad vial, dicho documento debe estar registrado en el ministerio de educación para su validez.

c) Arancel

Este documento tiene un costo de 110 Dólares de los estados Unidos de América, mismos que deben ser cancelados en agencias bancarias autorizadas.

Renovación de Licencia tipo D

La licencia de conducir tiene una vigencia de 5 años, transcurridos los mismos se debe realizar la renovación de este documento habilitante, se requerirá el documento original del título habilitante o licencia que esté caducado además de documentos de identificación, las evaluaciones psicosenométrico y teóricas y el comprobante de pago que tiene e costo de \$110.

La demanda actual de trabajo genera la vulneración de los Derechos laborales en este sector como lo cual permite la violación de los principios laborales que obligan a renunciar a los derechos por mantener una fuente de trabajo estable, el evitar la

afiliación obligatoria al IESS priva al trabajador de sus derechos e incluso el no pago de beneficios como la décima tercera remuneración y el décimo cuarto sueldo y vacaciones que generalmente en este sector son inexistentes a pesar de que en ciertos casos cuentan con un contrato y la propia afiliación, pero, los mismos choferes cancelan el porcentaje que le corresponde al empleador lo cual es insólito.

Dentro de la página web del diario el Comercio se resalta el comentario de Guillermo Abad quien expresa que el 30% de trabajadores del país del sector transporte gozan de condiciones adecuadas de trabajo (Diario El Comercio, 2019), es decir 3 de cada 10 trabajadores gozan de sus derechos, y los restantes están siendo afectados, esta cifra se pretendía aumentar con distintas capacitaciones y controles para los años subsiguientes, lo cual ha sido negativo, y cristalizando la premisa de que la seguridad social no es una obligación es un derecho. Los controles que realiza el Ministerio de trabajo a las distintas cooperativas para poder realizar un análisis exhaustivo del listado de trabajadores y su afiliación al IESS no es un pro para los trabajadores más bien es vista como causante de perjuicio a las cooperativas que no tengan a sus trabajadores afiliados, todo esto resulta en el pago de coimas para evitar estos controles y dejando desprotegido al trabajador, esto hace que no exista confianza en las garantías jurídicas y constitucionales para precautelar el derecho al trabajo misma situación guía a los trabajadores a acceder a condiciones de trabajo inaceptables por el simple hecho de mantener su fuente de ingreso como es la situación constante de todos los trabajadores de este sector.

Base Legal

1.2.21 Constitución de la República del Ecuador

Normativa constitucional del Ecuador a partir del año 2008 visibiliza el bienestar social en todos sus aspectos, por tanto, es necesario mencionar como sean para dentro de esta en derecho al trabajo: La Constitución de la República del Ecuador (2008), menciona:

"El Estado garantizará el derecho al trabajo" (Art.325) es incuestionable el deber de garantizar el derecho al trabajo por parte del estado comprometen las autoridades

competentes en el ejercicio de sus funciones, es por ello que este texto de la Constitución tiene gran connotación, ya que no solo se refiere al ejercer la actividad laboral, también de regular, y garantizar el efectivo cumplimiento de los beneficios de arraigados al derecho como tal.

Barahona (2021), indica que “el derecho al trabajo promueve una vida digna que también está reconocida y garantizada en la Constitución de la República del Ecuador”. (p.34), Entonces con ambos criterios podemos entender que la normativa ecuatoriana en su jerarquía primordial expresamente dispone la inviolabilidad del derecho al trabajo y conexos.

1.2.22 Principios constitucionales del derecho al trabajo

Partiendo de la concepción de principio de la autora Garrido (2012) indica que los principios constituyen mandatos de optimización”. (p.122), acorde a la conceptualización que brinda la autora podemos establecer que son efectivamente necesarios los principios, ya que en los mismos se afirma el derecho laboral, es así que se lo puede contextualizar como una norma que permite la optimización del goce de los Derechos, es por ello que la normativa constitucional ha indicado los siguientes:

Constitución de la República del Ecuador (2008), indica en su artículo 326 numerales 1-7:

1. El estado Impulsara el pleno Empleo y la eliminación del subempleo y desempleo.

Como parte de un principio para optimizar la normativa establecida respecto a los derechos laborales, el impulso de pleno empleo es parte del desarrollo económico de un país con en dónde se busca mediante la creación de políticas públicas contrarrestar el desempleo y el subempleo, las políticas públicas deben ser inclusivas en todos los aspectos de este modo garantizando la ejecución y efectivo goce de los Derechos laborales, al hablar de plenitud entendemos la idea global vincular todos los aspectos relativos al trabajo con el buen vivir (Art. 326 CRE, 2008)

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Toda estipulación en contrario será nula.

La Irrenunciabilidad e intangibilidad de los Derechos laborales Son imprescindibles para la ejecución de este derecho, todas las personas tienen derecho a gozar de sus beneficios laborales en cualquiera de los ámbitos que está se desenvuelva, estas características hacen que el derecho se optimice de manera favorable al trabajador es así que para explicar de manera más amplia se toma el criterio del autor Jijón (2017) expresa “La intangibilidad de los derechos tiene que ver con la susceptibilidad de alteración o modificación en virtud de cambios externos”. (p.38).

Hace referencia a que no se puede trastocar los derechos fundamentales del trabajador, por ninguna consecuencia está permitido que estos derechos sean vulnerados. Prohibiendo expresamente a que los empleadores no pueden menoscabar los mismos, cosa que en una realidad constante se ha visto olvidada, pero de manera tácita que el trabajador renuncia a sus derechos por conservar su fuente de trabajo, y esto resulta en un grave atentado a los beneficios laborales en cuanto bajo amenazas se impone.

De acuerdo con Álvarez (2002) quien expresa que la irrenunciabilidad es renunciar voluntariamente renunciar o dejar algo que no puede quitar o no puede hacer (p.5), uno de los principios importantes dentro del derecho al trabajo es el principio de irrenunciabilidad mismo que conlleva a la prohibición de privarnos de un derecho que otorga la ley en razón de que este es prescindible para el desarrollo integral de la vida del ser humano, por ello que es de Vital importancia mencionar que los derechos del trabajador son inherentes a él y no se pueden privar. (CRE, 2008)

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Todas las estipulaciones legales o contractuales que revelen duda, o se desconfíe del ámbito a la que está aborda o delimita quiénes están encargados de interpretar la normativa jurídica tendrán que aplicar lo más favorable a las personas trabajadoras, todo esto con el fin de precautelar el cumplimiento y ejecución digna de los derechos. (CRE, 2008)

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración

El trabajo como tal es un verbo el cual implica la ejecución de una actividad que merece ser remuneradas o asalariada, sin lugar a duda no todos los trabajos tienen el mismo nivel de dificultad, cada uno tiene sus características específicas que requieren preparación para poder ejercer las mismas, es por ello que cada trabajo es remunerado de acuerdo a su dificultad y nivel de experiencia, por tanto, legalmente se debe cumplir en un territorio ecuatoriano el pago de un salario básico unificado que al año 2021 aborda los \$400 Dólares Americanos y actualmente \$425 dólares americanos, sin embargo, existe una tabla sectorial que determina salarios de acuerdo al ámbito requerido, cabe señalar que ningún trabajo debe ser remunerado con menos de lo que establece el salario básico unificado de cada año. (CRE, 2008)

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

El ambiente laboral es un tema de suma importancia dentro de lo que conlleva al ejecutar un trabajo con los empleadores tienen la obligación de precautelar bienestar, físico, psicológico y social de cada uno de sus trabajadores, esto con el fin de que se desarrolle Una atmósfera que posea todos los servicios y comodidades para el desempeño de la actividad laboral. Es así que el sector transporte Público interprovincial se ve afectado de manera directa por parte de los empleadores que

no dan la importancia necesaria ni brindan las adecuaciones necesarias para sus trabajadores. (CRE, 2008)

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Los accidentes laborales están presentes dentro de cualquier actividad. Cómo puede presentarse en cualquier momento, por tanto, es necesario que se le garantiza al trabajador la ayuda necesaria para salir de estos percances y puedan mantener su estabilidad laboral de acuerdo con lo que establecen las normas, en este caso puede considerarse como un accidente de trabajo los propios accidentes de tránsito que no son causados por los conductores y no por impericia imprudencia de otros conductores en los cuales las unidades de transporte público interprovincial resultan afectadas junto con su personal y al no contar con un seguro o afiliación al IESS, son vulnerados en cuanto a sus derechos, el empleador simplemente contrata otro chofer y continúa su actividad.

El Autor Jiménez (2020) refiere A la estabilidad es un derecho inherente al trabajo, que protege a los trabajadores contra la arbitrariedad o injusticia por parte de un empleador que ha terminado la relación laboral sin causa, lo que se denomina despido. en este caso debe indemnizar al trabajador por sus años de servicio o traerlo de regreso al lugar de trabajo. (p.19), de tal modo que la normativa legal define y al criterio del autor la estabilidad laboral es una parte esencial de la que se tienen mayor cuidado pues es una garantía, y en cuanto a deslindar a un trabajador del espacio laboral es merecido que se entreguen los emolumentos y beneficios que por ley se tienen que otorgar. (CRE, 2008)

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.

Es importante mencionar la libertad de organización que la normativa constitucional autoriza a las personas que son trabajadoras, esta manera estos grupos pueden luchar por la consecución de sus derechos laborales como se ha visto en el transcurso del desarrollo del país. (CRE, 2008)

1.2.23 Código de Trabajo y Acuerdo Ministerial

La normativa legal vigente referente a las relaciones de carácter laboral es del Código de trabajo (2005) mismo que está en vigencia desde el 16 de diciembre del año 2005 de acuerdo a la publicación del registro oficial suplemento 167, cuya última modificación se estableció el 26 de junio del año 2019 actualmente reformado, regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores conforme a la Constitución de la república del Ecuador, convenios y tratados internacionales y normas inherentes.

Es menester realizar un análisis comparativo de las disposiciones contenidas en el acuerdo ministerial 2015- 0262, mismo que regula las relaciones de Trabajo especial dentro del sector transporte terrestre tanto de pasajeros y carga en todas las modalidades de acuerdo a lo que establece el reglamento para la aplicación de la Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (2008).

Tabla3 Comparación normativa vigente de trabajo y Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262

NORMATIVA	CÓDIGO DE TRABAJO	ACUERDO MINISTERIAL MDT-2015-0262
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	Relaciones entre empleadores y trabajadores distintas modalidades.	Relación de trabajo especial dentro del sector transporte terrestre de pasajeros y de carga en todas sus modalidades.

<p style="text-align: center;">JORNADAS DE TRABAJO</p>	<p>Jornada Máxima. - 8 horas diarias no más de 40 semanales.</p> <p>Jornada Prolongada. - por escrito(acuerdo) más de 8 horas diarias no exceda 40 semanales.</p> <p>Jornada Especial. - Determinadas por la ley determinaran el número de horas.</p> <p>Jornada Nocturna. - entre las 19h00 y 06h00 + 25 de incremento.</p> <p>Limite y descanso. - No más de 5 días a la semana. Sábado y domingo descanso obligatorio, otros días acuerdo.</p>	<p>Duración. - Podrá exceder de las ocho horas diarias, de lunes a domingo.</p> <p>Jornada Ordinaria. - 8 horas diarias, 40 semanales (Horas de Conducción), si sobrepasa pueden ser recompensadas.</p> <p>Pausas. - Tiempo exclusivo que será reconocido por el empleador.</p> <p>Descanso Obligatorio. - 48 horas de descanso semanales.</p> <p>Jornadas especiales aprobadas por el ministerio de trabajo.</p> <p>Trabajo Suplementario y extraordinario. - no compensado, pagarse de acuerdo al código de trabajo. (No fuera de turnos, error de ruta, accidentes)</p> <p>Trabajo Nocturno. - Remuneración con recargo.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;">REMUNERACIÓN</p>	<p>Contrato sueldo y jornal. - acuerdo cierta unidad de tiempo.</p> <p>Contrato en participación. -parte de utilidades del negocio.</p> <p>Contrato Mixto. - salario o sueldo fijo más participación.</p> <p>Sueldo. -Empleado, Servidor: Quincenal Mensual</p> <p>Salario. - Aprendiz, obrero, Jornalero: Semanal, Quincenal, Diario (Obrero) Mínimo: \$425 SBU</p>	<p>Remuneración. - No menor a lo establecido en la tabla sectorial.</p> <p>Periodos. - Mensual, quincenal, semanal o diario. De acuerdo al contrato o convenio.</p>
<p style="text-align: center;">OBLIGACIONES</p>	<p>Empleador. -</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pagar en términos del contrato, beneficios de ley, crear ambiente seguro trabajadores, indemnizar por accidentes de trabajo y 	<p>Empleador. –</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Socializar disposiciones relativas a la relación de trabajo como los respectivos reglamentos (Interno y de salud Ocupacional).

	<p>enfermedades profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer comedores, escuelas de acuerdo al CT, almacenes. ▪ Registro de trabajadores, proporcionar herramientas y útiles de trabajo, permisos para sufragio, salud. ▪ Respetar asociaciones, permiso comisión de asociación. ▪ Reglamentos internos, buen trato y certificados. <p>Trabajador. -</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño laboral de acuerdo al contrato. ▪ Restituir y conservar las herramientas y útiles de trabajo. ▪ Trabajar en casos de peligro inminente, pero será recompensado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fijar turnos y Horarios de Acuerdo a la necesidad e informar con antelación al trabajador. ▪ Registro de Información de Trabajadores sistema SAITE. ▪ Sin perjuicio del Código de Trabajo. <p>Trabajador. -</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigente licencia de conducción ▪ Multas de tránsito a nombre del Empleador, podrán descontarse al infractor con respaldos. ▪ Inobservancia de reglamentos internos y de transito causales de visto bueno. ▪ Reglamentos de las cooperativas o compañías
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buena conducta en el trabajo, cumplir el reglamento interno. ▪ Dar aviso por falta ▪ Dar aviso de peligro al empleador. ▪ Guardar secretos técnicos, comerciales o de fábrica. ▪ Medidas preventivas. 	<p>podrán ser aplicadas por el socio cuando es empleador.</p>
<p>CONTRATACIÓN EVENTUAL</p>	<p>Contrato Eventual. - Para circunstancias exigidas por el empleador, es decir los reemplazos, mismos que serán por el tiempo de ausencia o licencia, también por una mayor demanda de producción.</p>	<p>Contratación Eventual Discontinua. - Necesidades del sector como suplir por descanso obligatorio, vacaciones, licencia o mayor demanda del servicio.</p>

Fuente: Código de Trabajo, Acuerdo MDT-2015-0262

Elaborado por: Jerez Heidi

El acuerdo ministerial MDT-2015-0262 fue creado con el fin de regular las relaciones especiales de trabajo del sector transporte, a causa de la falta de especificaciones dentro de la norma conexas como lo es el Código de trabajo, mismas que no se adaptaban a las circunstancias del sector transporte Público Interprovincial, y si, aparentemente se pretendía mejorar de manera adecuada las relaciones laborales de este sector, sin embargo, no se aplica de manera real, ni se garantiza su cumplimiento.

Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0135

El Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0135 (2017) establece la forma en cómo se realizará el cumplimiento de obligaciones laborales para el sector público y privado, estableciendo así en su Capítulo II en relación al registro de sus trabajadores de manera obligatorio, en 30 días término del ingreso del trabajador, cuyo incumplimiento se establecerá una multa por cada trabajador no registrado sin que sobrepase los 20SBU. El registro y cancelación de actas de finiquito, en caso de no hacerlo se le notificará al empleador para que en 5 días términos se justifique caso contrario se emitirá una sanción de 200 dólares de los estados unidos de América.

Los empleadores tienen la obligación de registrar, notificar reportes de obligaciones laborales como gestión de seguridad, salud, mediante el convenio electrónico indicado, en caso de incumplimiento se emite una providencia preventiva en donde a partir de 15 días termino tendrá su derecho a la defensa, caso omiso multa de 200 Dólares a 20 SBU el reglamento interno es para empleadores con más de 10 trabajadores y este debe estar debidamente registrado y aprobado, caso contrario multa de 200 Dólares a 20 SBU.

Ley de seguridad Social

La inscripción y pago de aportes es responsabilidad y obligación del empleador de forma única y exclusiva, debe realizarse al iniciar la relación laboral entre empleador y trabajador, para este es un derecho irrenunciable ya que inicia su actividad laboral, la ley califica como hecho punible el no afiliarse al trabajador desde el primer día de

inicio de labores así lo indica el artículo 73 de mencionada ley, y se establece de manera legal los porcentajes de aporte tanto patronal como personal:

Tabla4 IESS Aportes

Aporte	Porcentaje
Personal	9.45%
Patronal	11.15%

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IEES

Elaborado por: Jerez Heidi

Como lo indica el artículo 15 del Instructivo al reglamento de Afiliación al IESS (2009) se requiere para la afiliación o inscripción, una copia legalizada del contrato, para la generación automática de los comprobantes y planillas de pago.

Estos porcentajes son aportados tanto por el empleador como el trabajador, en razón de la seguridad social, misma que permite ser beneficiario de prestaciones como salud, derecho por enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, jubilación, montepío, etc., pero la realidad suele distorsionarse en cuanto a su cumplimiento por parte de los empleadores del sector transporte público Interprovincial, quienes en un bajo porcentaje afilian a sus choferes y ayudantes, pero descuentan el porcentaje personal que de cierta manera es legal, y de forma ilegal el aporte patronal con la condición de estabilidad laboral a lo cual acceden estos trabajadores, así siendo menoscabados sus derechos aunque existen normas que los respaldan, y si estos alzarán su voz en contra de estos atropellos pues simplemente no los contratan en otras unidades, violando el acceso al trabajo en igualdad de condiciones.

1.2.24 Bonificaciones complementarias y sociales.

El trabajador tiene derecho a percibir todos los beneficios que la ley le concede, en ese sentido de acuerdo al Código de Trabajo (2005) en su parágrafo tercero de las remuneraciones adicionales estableciéndolas de la siguiente de la siguiente manera,

cabe resaltar que cada una de las empresas o centros de trabajo debe tener justificativo de los siguientes rubros:

Tabla5 Bonificaciones complementarias y sociales

Bonificación	Periodo de Cálculo	Fecha de Pago	Región Aplicable	Monto a pagar	Tipo de trabajadores	Exonerados
XIV Décimo Cuarto Sueldo	01/08/2021 31/07/2022	15 de Agosto	Región Sierra/ Amazónica	SBU	Todos los trabajadores públicos, privados, activos, pasivos, bajo subordinación.	Operarios, Aprendices
	1/03/2021 28/02/2022	15 de Marzo	Región Costa/ Insular	Mensual SBU/12		
XIII Décima Tercera Remuneración	1/12/2021 1/11/2022	Acumulado 24/12/2021	Territorio Nacional	Remuneración recibida /12 mensual	Todos los trabajadores públicos, privados, activos, pasivos	Operarios, Aprendices
15% Utilidades	1 de enero/31 de diciembre cada año	15 de Abril	Territorio Nacional	15%=10% Trabajador 5% Cargas Familiares	Privados Activos	Operarios, Aprendices

Fondos de reserva	Primer año de labores 13vo mes		Territorio Nacional	Mensual Acumulado 1 Remuneración año mensual 8.33%	Todos los trabajadores públicos, privados, activos.	Operarios, Aprendizajes
-------------------	-----------------------------------	--	---------------------	--	---	-------------------------

Fuente: Código de Trabajo (2005)

Elaborado por: Jerez Heidi

Mismos beneficios son entregados al trabajador con el fin de complementar el pago por su trabajo, incentivando al trabajador a ejecutar su actividad laboral de manera adecuada, pero no olvidemos la obligatoriedad del empleador de otorgar estos beneficios al trabajador cumpliendo las disposiciones legales correspondientes, en el sector transporte público interprovincial es evidente el incumplimiento de estos derechos, a pesar de que existe la normativa, es por ello la necesidad de controles por la autoridad competente sin dejar de lado su deber como garante de derechos.

Acuerdo Ministerial MDT-2015-0045 (2015) dispone el pago de la décimo tercera remuneración y décimo cuarto sueldo de forma obligatoria para personas naturales y jurídicas, deben registrar el pago en la plataforma web del ministerio del trabajo de manera mensual a excepción de quienes solicitaron el pago acumulado, multa por falta de registro de pago 200 dólares americanos, en caso de no pago se le notifica con una boleta de incumplimiento que al no comparecer el empleador puede recibir una multa de tres a 20 SBU.

Los pagos adecuados de acuerdo a las horas extras y las horas suplementarias mismas que se refieren a las horas adicionales al trabajo o fuera de su horario y que se calculan en base a porcentajes de la siguiente manera: el 25% de incremento para las horas nocturnas, suplementarias el 50% de recargo para las horas extraordinarias el 100% de recargo, que deben ser recompensadas de acuerdo a la normativa. el pago de vacaciones de tipo anual es un derecho que debe gozar del trabajador es un periodo de descanso remunerado, de igual manera, el pago de la jubilación patronal en el caso que amerite después de 25 o más años laborados dentro de un. mismo centro de trabajo, las

licencias por maternidad, paternidad son parte de estos beneficios para permitirle al trabajador poder disfrutar de estos periodos, preservando el núcleo familiar.

1.2.25 Enunciados respecto a la OIT (organización Mundial del Trabajo)

A nivel internacional se consideran los derechos fundamentales del trabajador se aplican y se hacen cumplir en todos los rincones del mundo muy a parte de la situación económica de los países, mismos derechos de carácter universal que significa son para todos sin distinción lo cual facilita el desarrollo de la sociedad.

Es así que la OIT (1919), establece 4 objetivos puntuales.

- Respeto hacia las normas, principios y derechos en el trabajo.
- Creación de oportunidad para hombres y mujeres para que tengan empleo y un ingreso digno.
- Realizar mejoras en el ámbito de la seguridad social con alcance y eficacia.
- Fortalecimiento de tripartismo y comunicación social.

Respecto a los convenios y las recomendaciones se puede establecer que los convenios ratificados por los estados miembros son de cumplimiento obligatorio a diferencia de las recomendaciones que no son de tipo obligatorio constituyen sugerencias para progresar en la relación laboral.

El artículo 3 literal a del convenio 81 de la organización Internacional del trabajo nos habla sobre los sistemas de inspección laboral en el cual indica que se debe precautelar que se cumplan las disposiciones legales establecidas referente a la forma y condiciones de trabajo con el respeto de los derechos de los trabajadores por ejemplo la jornada laboral, la seguridad y bienestar etcétera, en el literal B de dicha norma también se establece la obligatoriedad de comunicar a la autoridad competente acerca de la incumplimiento de las disposiciones legales, y de esta manera tomar medidas para poder mejorar las condiciones y asegurar el efectivo cumplimiento de la normativa (Organización Mundial del trabajo, 1947)

El convenio sobre la seguridad social denominado convenio 102 de manera general aborda las normas mínimas de la seguridad social, sobre la asistencia médica, seguro de enfermedad, de desempleo, bebé por accidentes de trabajo prestaciones de tipo familiar cómo la maternidad y el montepío, lo cual garantiza que las personas tengan acceso a prestaciones que les brinda el hecho de tener una actividad laboral, este convenio tiene relación directa con uno de los objetivos y cuál es garantizar la cobertura de la seguridad social en todos los sentidos (OIT, 1952).

Finalmente, en cuanto a la organización Internacional del trabajo mediante sus convenios basados en análisis exhaustivos referente al trabajo aplicado su cooperación técnica investigativa en todas las áreas de su competencia en dónde ha prevalecido el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, estrategias que se refuerzan para poder crear un modelo de desarrollo sostenible a gran escala en el ámbito laboral.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar como la normativa actual garantiza el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador del sector transporte público interprovincial.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la efectividad de la normativa actual en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador del sector transporte público Interprovincial.
- Examinar cómo se garantiza el control efectivo por parte de las autoridades de trabajo en el cumplimiento de los derechos fundamentales del Trabajador del sector transporte público Interprovincial.
- Establecer el conocimiento que tienen los trabajadores del Sector Transporte público Interprovincial acerca de sus beneficios Laborales.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Recursos Humanos

- Estudiante: Heidi Johanna Jerez Baño
- Tutor: Dr. Mg. José Luis Vásconez Fuentes
- Choferes de transporte Público Interprovincial
- Inspectores de Trabajo
- Cooperativas de Transporte

Recursos Institucionales

La Institución de Educación Superior a la cual pertenece el trabajo de investigación previo a la obtención del título de Abogado De Los Juzgados Y Tribunales De La Republica Del Ecuador corresponde a la Universidad Técnica de Ambato.

Adicionalmente, información obtenida de:

- Ministerio del Trabajo
- Terminal Terrestre Ambato

Recursos Materiales

- Conexión a internet
- Computadora
- Material Bibliográfico

Recursos Financieros

La investigación iniciará y será desarrollada por cuenta propia del estudiante.

2.2 Marco Metodológico

La metodología dentro de esta investigación es parte fundamental para el entendimiento, con el uso de métodos podremos alcanzar resultados satisfactorios para poder llegar a esclarecer lo fundamental de la presente investigación, de tal manera se toma en cuenta que la investigación debe tener un enfoque que conlleve a obtener los resultados requeridos de acuerdo a la problemática planteada en el proyecto de investigación, he procedido a establecer la metodología descriptiva y explicativa en relación a las acciones que harán posible establecer la problemática de mi investigación, y recabar un concepto más idóneo acerca de los derechos que forman parte de la problemática es decir aquellos que son afectados, y así poder tener un escenario amplio para poder despejar las dudas que puedan surgir a lo largo de la investigación.

2.2.1 Tipo de Investigación

Investigación Descriptiva

Según el autor Morales (2012) La investigación es un conjunto de métodos que se deben elegir de acuerdo a los fines que se persigue, la investigación descriptiva es una investigación diagnóstica mucho de lo que se escribe e investiga de tipo social pasa de esto. Básicamente consiste en caracterizar un determinado fenómeno o situación señalando sus rasgos más distintivos. (p.41).

Con relación a lo que establece el autor en su obra indica que esta investigación descriptiva lo que busca es de explicar a qué se refiere la problemática es decir que es visualizar el fenómeno que estamos investigando y obtener las características pertinentes de acuerdo con la investigación y su problemática.

En este caso el análisis de las condiciones y garantías laborales del sector transporte Público Interprovincial, con este método de investigación se buscará determinar y caracterizar cada una de las causas derivadas de la presente problemática, se analizarán la vulneración de derechos de los trabajadores causados por la falta de garantías que precautelen dichos derechos.

2.2.2 Métodos de la Investigación

Enfoque de la Investigación

Método Cualitativo

Un método adecuado para la presente investigación es el método cualitativo lo que se pretende demostrar con este método de investigación es cuan favorable y garantista es la normativa actual que ampara a los trabajadores de este sector, mediante la revisión de información de diversos autores, establecer sus concepciones y contrastar una realidad, además de conceptualizaciones que ayudaran a entender de manera global la presente problemática.

Según Anguera (1986) el método cualitativo se basa en la descripción contextual característica con la que coinciden casi todos los autores, es decir que puede involucrar diferentes matices es el enfoque correcto para tal descripción. (p.29), este tipo de investigación cualitativa prácticamente se basa en la descripción del ambiente o ámbito de investigación, se realiza una búsqueda de información basada en opiniones y aportes de autores, en esta investigación se encontrarán diversos puntos de observación y por ello es importante tomar en cuenta la descripción para poder establecer el método de manera adecuada dentro de la misma.

Método Cuantitativo

De acuerdo a Pita & Pértegas (2002) autores que definen a este método de investigación cuantitativa que intenta determinar el grado de asociación o correlación entre variables, generalizando y objetivando los hallazgos sobre una muestra para hacer inferencias para una población de la que se extrajeron todas las muestras, para la presente problemática es importante el uso de este método que pretende indicar cifras o cantidades que determinen el conocimiento sobre los derechos y beneficios laborales del trabajador del sector transporte público interprovincial, y además el nivel de confianza en la normativa actual, y así concluir con datos reales que es lo que pretende este trabajo de investigación.

2.2.3 Métodos de Recolección de Información

Fuentes Primarias y Secundarias

Para la autora Vizcaino (2020) las fuentes primarias son Los documentos están vinculados a la fuente principal con respecto a los datos originales, el resultado del trabajo de la mente. (p.1), conforme la autora antes mencionada todos los documentos que sean base de una investigación son datos originales vienen de las fuentes primarias es decir obras de autores que han investigado sobre el tema, se indica que el trabajo es dinerito e intelectual de tal manera que esta fuente ayudará a dilucidar ideas principales y estudios comprobados de la problemática presentada por ejemplo un documento original, las propias entrevistas que darán una visión más cercana a la problemática.

La actual investigación utilizará como método de recolección de información las fuentes primarias y las fuentes secundarias, en tal sentido podemos entender a una fuente primaria en la cual se realizará el respectivo análisis de los documentos necesarios y normativa especializada en el tema investigar, de acuerdo con la Universidad de Alcalá (2015) indica que esta fuente contiene información precisamente sistematizada que es parte de un análisis o reorganización de la literatura principal.”. (s/p).

En todo sentido esta investigación hacen referencia a ambas Fuentes siendo la secundaria una forma de obtener información en la cual consta en Fuentes primarias organizadas, de tal manera que la presente investigación tendrá el uso de esta fuente para poder analizar la problemática planteada es importante señalar que el uso de la Fuente secundaria debe ser analizado de manera profunda por cuanto la información original debidamente sistematizada puede contener información esencial que brinde seguridad de lo expuesto.

2.2.4 Técnicas de Investigación

Técnica de la Observación

Campos, Covarrubias, & Martínez (2012) la observación a observación es el medio más sistemático y lógico de registrar visual y verificablemente lo que se dice que se

sabe; es decir, se trata de captar de la forma más objetiva posible, lo que ocurre en el mundo real, ya sea para describirlo, analizarlo o explicarlo desde el punto de vista de un científico. (p.49), esta técnica ofrecerá una visión viable en cuanto a la temática presentada, la investigación trata de analizar una realidad existente en el territorio ecuatoriano por ende la manera más objetiva de obtener información eficaz y relevante es el uso de esta técnica en el campo de la actividad laboral de los choferes de transporte Público Interprovincial.

Técnica Documental

Botero (2003) manifiesta que el enfoque documental o bibliográfico involucra al investigador recolectando datos claramente inconexos, de modo que a través del análisis crítico se construyen procesos coherentes de captura de fenómenos y abstracción discreta, con el fin de apreciar o disfrutar nuevas situaciones (p.4), la técnica documental es una parte esencial del proyecto de investigación, esta técnica permitirá poder analizar información que Aparentemente no es parte de la realidad más bien conlleva un análisis crítico de los autores que expresan su idea desde la perspectiva bibliográfica, esto ayudará a la comprensión correcta de la problemática planteada

2.1.5 Instrumentos de Investigación

Encuesta

Alvira (2004) expresa que La encuesta hace posible que los informantes recolecten información en forma escrita, además, utiliza una muestra, es decir, una población de investigación. (p.7), este instrumento es base para poder constatar información que queremos recolectar desde la aplicación de una fórmula para determinar la población para la práctica, de esta manera podemos establecer preguntas elaboradas de manera estratégica encaminadas a buscar una realidad desde la perspectiva social del sector transporte terrestre público interprovincial, y cumplir con el análisis del objetivo planteados

La entrevista

Este instrumento según los autores Díaz et al. (2013) indican que el mismo tiene como propósito “obtener información en relación con un tema determinado; se busca que la

información recabada sea lo más precisa posible; se pretende conseguir los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión” (p.163), es así que este instrumento nos acercará a una realidad más objetiva, en donde la información se obtenga de las circunstancias del diario vivir de aquellos involucrados en la presente investigación, es decir, los trabajadores del sector transporte público interprovincial, dueños de cooperativas de transporte y autoridades competentes lo cual permitirá cumplir los objetivos trazados.

Población y muestra

Para los autores Arias, Villacis, & Miranda (2016) la elección de sujetos a investigar permite llegar a resultados reales en relación a los objetivos planteados, ya que al elegirlos de manera apropiada los resultados son confiables, y al obtener una muestra de una población lleva a poder deducir resultados, de esta manera la presente investigación se ha tomado en cuenta una muestra que represente a la población involucrada en el estudio, por tanto, se obtiene:

Tabla 7: Población

SUJETOS A INVESTIGAR	POBLACIÓN
Choferes de transporte Público Interprovincial, Oficiales y controladores del terminal terrestre norte y sur de la ciudad de Ambato.	80
TOTAL	80

Elaborado por: Jerez, Heidi

Para el desarrollo de la presente Investigación se tomado como referencia 80 choferes de transporte público interprovincial y oficiales o controladores, que se ha podido acceder de forma directa para el respectivo sondeo en el Terminal terrestre Norte y sur de la Ciudad de Ambato debido a la concurrencia alta de unidades de transporte, y de esta manera poder tener resultados confiables respecto al tema de investigación.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSION

3.1 Resultados y discusión de encuestas

Pregunta 1: ¿Cuál es su función de trabajo Actual?

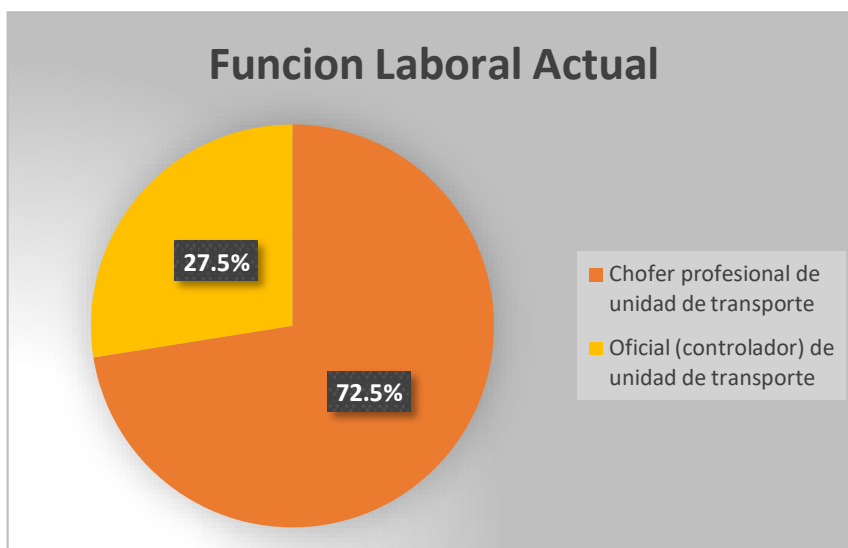
Tabla 8: Función Laboral Actual

Pregunta 1	Frecuencia	Porcentaje
Chofer profesional de unidad de transporte	58	72.5%
Oficial (controlador) de unidad de transporte	22	27.5%
Total	80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 2 Función Laboral Actual



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

En esta primera interrogante de la encuesta se tiene el resultado de que 58 de los encuestados que representa el 72.5% del total indicaron que su función laboral actual es de choferes profesionales de transporte público interprovincial, y 22 encuestados que representan el 27.5% indicaron que su labor corresponde a oficial o controlador de unidad de transporte público interprovincial.

Interpretación

El resultado arrojado indica que en su mayoría quienes laboran en el sector transporte público interprovincial son choferes profesionales cuya labor es la conducción de la unidad de transporte, sin embargo, otro grupo corresponde a los oficiales o controladores de unidad quienes acompañan a los mismos.

Pregunta 2: ¿Al inicio de la relación laboral usted firmó un contrato con su empleador?

Tabla 9: Relación contractual

Pregunta 2	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	43.75%
NO	35	56.25%
Total	80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 3 Relación contractual



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

La segunda interrogante dio como resultado que 45 de los encuestados siendo la mayoría con un 56.25% no han firmado un contrato de trabajo con sus empleadores, efectuando su actividad sin un respaldo jurídico como lo es el contrato laboral, no obstante, 35 personas el 43.75% indicaron contar con un contrato laboral.

Interpretación

Se determina la no existencia de contratos laborales en este sector, demostrándose con el resultado mayoritario de los encuestados, de esta manera es evidente que el cumplimiento de los beneficios laborales no está ejecutándose correctamente, ni estableciéndose condiciones laborales, dando como respuesta la no garantía de una relación contractual entre trabajador y empleador.

Pregunta 3: ¿Está Usted Afiliado a la Seguridad Social?

Tabla 10: Afiliación al IESS

Pregunta 3	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	36.3%
NO	51	63.7%
Total	80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 4 Afiliación al IESS



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

La tercera pregunta indica que el 63.7% de los encuestados mismo que representan 51 personas, indican que no poseen afiliación a la seguridad social, y el 36.3% de encuestados en total 29 personas cuentan con afiliación al seguro social.

Interpretación

Se tiene como resultado de esta interrogante la inexistencia de afiliación al seguro social en su mayoría, evidencia su deber como empleador de afiliar a sus trabajadores,

en un número pequeño indican que, si son afiliados al seguro social, pero, resulta interesante la forma en cómo se establecen acuerdos para la seguridad social, los empleadores les afilian, pero el pago total lo hace el mismo trabajador es decir los dos aportes tanto personal y patronal en algunos casos.

Pregunta: 4 ¿recibe usted un salario mensual y acorde a sus funciones?

Tabla 11: Remuneración o salario

Pregunta 4	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	7.5%
NO	74	92.5%
Total	80	100%

*Fuente: Encuestas
Elaborado por: Investigador*

Gráfico 5 Remuneración o salario



*Fuente: Encuestas
Elaborado por: Investigador*

Análisis

Esta cuarta interrogante indica que el 92.5% del total de encuestados siendo 74 personas no reciben un salario adecuado a sus funciones llegando a ser inferior al salario Sectorial, y el 7.5% representado por 6 encuestados afirman recibir su salario de manera adecuada.

Interpretación

Se tiene como resultado de esta interrogante que los sueldos, salarios o remuneraciones no son pagadas conforme a la función que realizan los trabajadores del sector transporte público Interprovincial, llegando a ganar menos de lo establecido en la tabla sectorial o ganando menos de un salario básico unificado de forma mensual, siendo así una minoría que se encuentra conforme a lo que gana por sus funciones.

Pregunta: 5 ¿Recibe usted sus beneficios laborales como XIII y XIV sueldo?

Tabla 12: Bonificaciones Sociales y Complementarias

Pregunta 5	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	2.5%
NO	78	97.5%
Total	80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 6 *Bonificaciones Sociales y Complementarias*



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

La quinta interrogante señala que el 97.55 de los encuestados es decir 78 personas no reciben los beneficios sociales como la XIII remuneración y el XIV sueldo, y el 2.5% siendo 2 del total de encuestados manifestó que estas bonificaciones son pagadas conforme a la ley.

Interpretación

Se tiene como resultado de esta interrogante que las bonificaciones sociales y complementarias que son una obligación del empleador y un derecho del trabajador no se está cumpliendo conforme a la normativa laboral, siendo estos pagos suprimidos por los empleadores y perjudicando al trabajador, siendo la mayoría quienes no reciben estas bonificaciones, de igual manera una cantidad ínfima de encuestados indican que se les cumple el pago de lo antes referido.

Pregunta: 6 ¿Goza usted del descanso obligatorio que establece la ley?

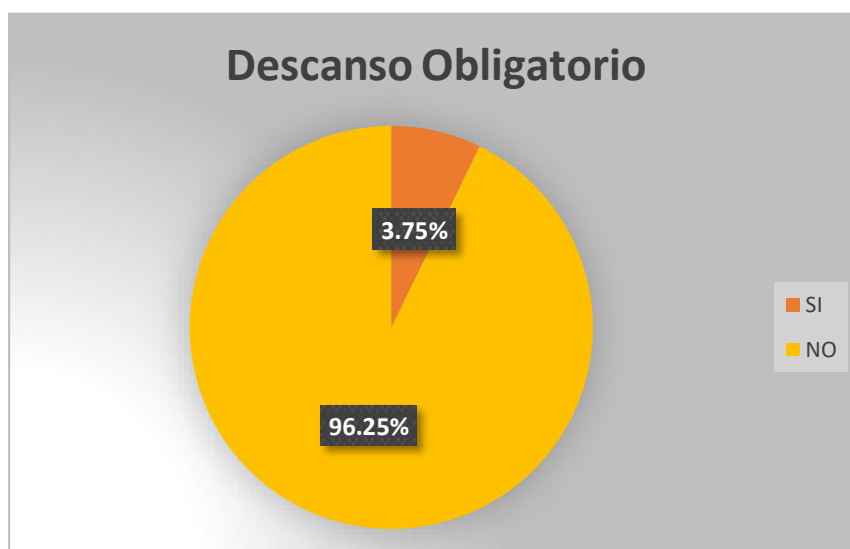
Tabla 13: Descanso Obligatorio

Pregunta 6	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	3.75%
NO	77	96.25%
Total	80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 7 Descanso Obligatorio



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

La sexta interrogante indica que del total de encuestados un 96.25% siendo 77 personas indicaron que no gozan del descanso obligatorio que establece la ley para este sector, y el 3.75% representado por 3 personas manifestaron que si gozan de este descanso obligatorio.

Interpretación

Se tiene como resultado de esta interrogante que el descanso obligatorio establecido para este sector según el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262, no está siendo ejecutado, obligando a la mayoría de trabajadores a doblar turnos sin descanso ni reemplazos, la minoría indica si gozar del descanso, pero con la condición de pagar un reemplazo en la mayoría de casos siendo que el empleador debe hacer esta gestión.

Pregunta: 7 ¿Considera usted que posee estabilidad laboral en su actual empleo?

Tabla 14: Estabilidad Laboral

Pregunta 7	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	7.5%
NO	74	92.5%
Total	80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 8 Estabilidad Laboral



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

La séptima interrogante refleja que el 92.5% siendo 74 encuestados consideran que no poseen estabilidad laboral en su actual trabajo es decir la mayoría, y el 7.5% siendo 6 encuestados consideran que poseen estabilidad laboral en su trabajo actual.

Interpretación

Se determina que la mayoría de encuestados no consideran tener estabilidad en su trabajo es decir en el sector transporte público interprovincial, en razón de que si estos exigen sus derechos son despedidos y esto se ve más coadyuvado con la existencia de la demanda de trabajo en este sector lo cual permite la vulneración, y la minoría considera que posee estabilidad laboral por los años que llevan en su trabajo.

Pregunta: 8 ¿Conoce usted cuáles son sus derechos y beneficios laborales?

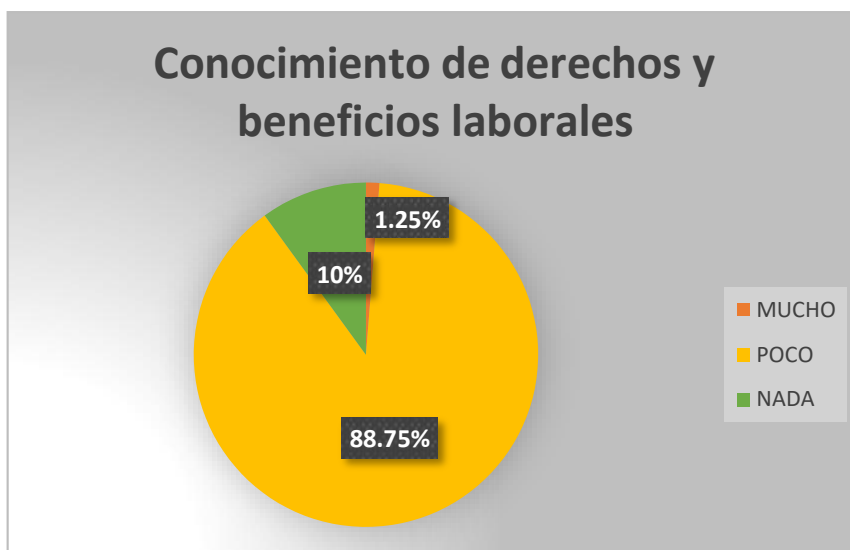
Tabla 15: Conocimiento de derechos y beneficios laborales

Pregunta 8	Frecuencia	Porcentaje
MUCHO	1	1.25%
POCO	71	88.75%
NADA	8	10%
Total	80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 9 *Conocimiento de derechos y beneficios laborales*



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

La octava interrogante indica que el 1.2% de los encuestados siendo 1 persona indica que conoce mucho sobre los derechos y beneficios laborales, el 88.8% siendo 71 personas indican conocer poco acerca de sus derechos y beneficios laborales, y el 1% siendo 8 personas no tienen conocimiento de los mismos.

Interpretación

Se determina que el nivel de conocimiento de derechos y beneficios laborales por parte de los trabajadores del sector transporte público interprovincial de la ciudad de Ambato poseen poco conocimiento en materia de derechos laborales en su mayoría, lo cual desencadena en el incumplimiento de los mismos vulnerando al trabajador, la minoría de esta encuesta manifestó conocer mucho y nada de lo interrogado.

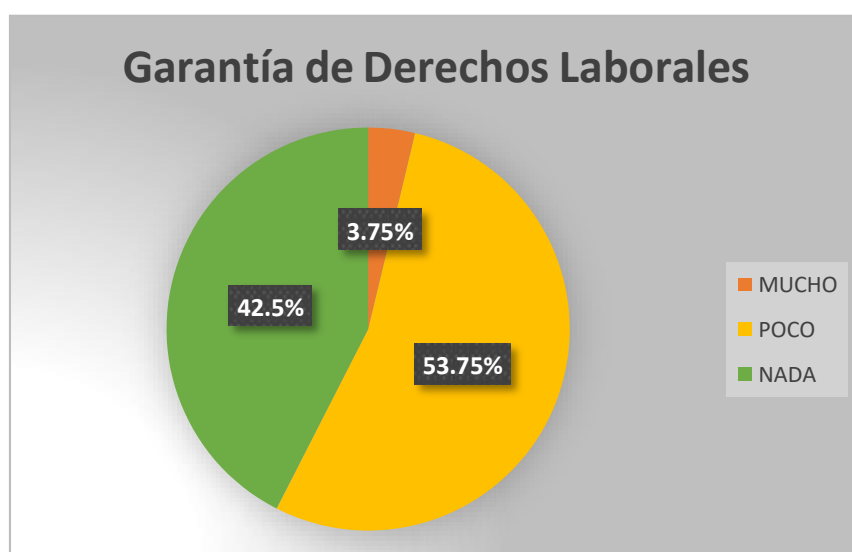
Pregunta: 9 ¿Considera usted que sus derechos laborales están siendo garantizados conforme a la ley?

Tabla 16: Garantía de derechos laborales

Pregunta 9	Frecuencia	Porcentaje
MUCHO	3	3.75%
POCO	43	53.75%
NADA	34	42.5%
Total	80	100%

*Fuente: Encuestas
Elaborado por: Investigador*

Gráfico 10 Garantía de derechos Laborales



*Fuente: Encuestas
Elaborado por: Investigador*

Análisis

La novena interrogante indica que de la población encuestada el 3.75% es decir 3 personas consideran que sus derechos están siendo garantizados conforme a la ley, el 53.75 es decir 43 personas consideran que sus derechos laborales son poco garantizados y el 42.5% expresan que el nivel de confianza es nada en cuando a la garantía de derechos del trabajador.

Interpretación

Se determina que el nivel de confianza que poseen los trabajadores del sector transporte público interprovincial es decir los choferes profesionales hacia la normativa legal vigente respecto al trabajo es poca, esto refleja que a pesar de existir leyes que regulan el cumplimiento de derechos y beneficios laborales no son aplicadas en beneficio del trabajador siendo esta la principal causa de vulneración de derechos.

Pregunta: 10 ¿Existen Controles en su lugar de trabajo por parte de las autoridades competentes?

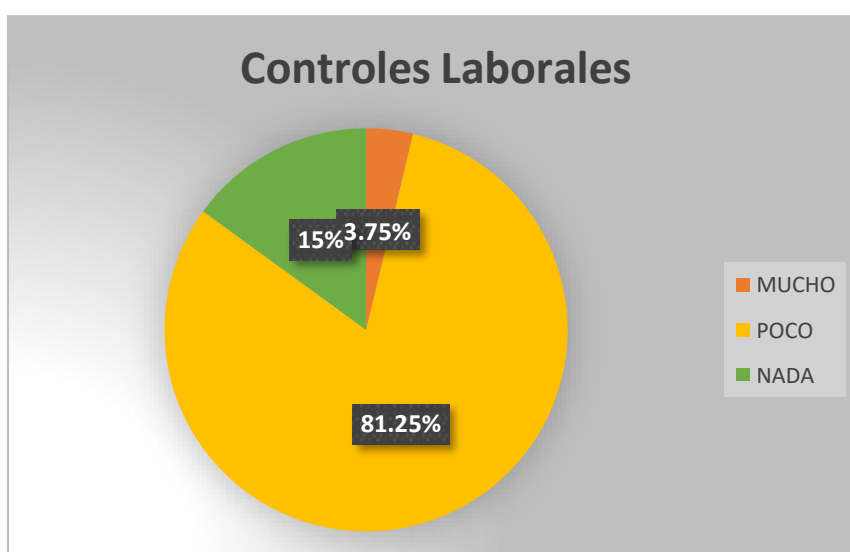
Tabla 17: Controles Laborales

Pregunta 10	Frecuencia	Porcentaje
MUCHO	3	3.75%
POCO	65	81.25%
NADA	12	15%
Total	80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 11 Controles Laborales



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

La décima interrogante indica que el 3.75% de los encuestados es decir 3 personas expresaron que los controles por parte de la autoridad competente en materia de trabajo son muchos, a diferencia del 81.25% es decir 65 personas consideran que existen pocos controles, y el 15% es decir, 12 personas indican que los controles son inexistentes.

Interpretación

Se determina En esta interrogante que los controles por parte de la autoridad competente en materia laboral es decir los inspectores de trabajo no son suficientes, lo expresado por los encuestados indican que existen pocos controles en el centro de trabajo, considerando que la visita de las autoridades competentes en materia de trabajo es necesaria para conocer la realidad que vive el sector de transporte público interprovincial como lo son los choferes profesionales motivo de este proyecto de investigación, expresando cada encuestado que los controles deberían ser más seguidos para conseguir los resultados deseados a favor del trabajador.

Pregunta: 11 ¿Considera que la visita y control de estas autoridades benefician al trabajador?

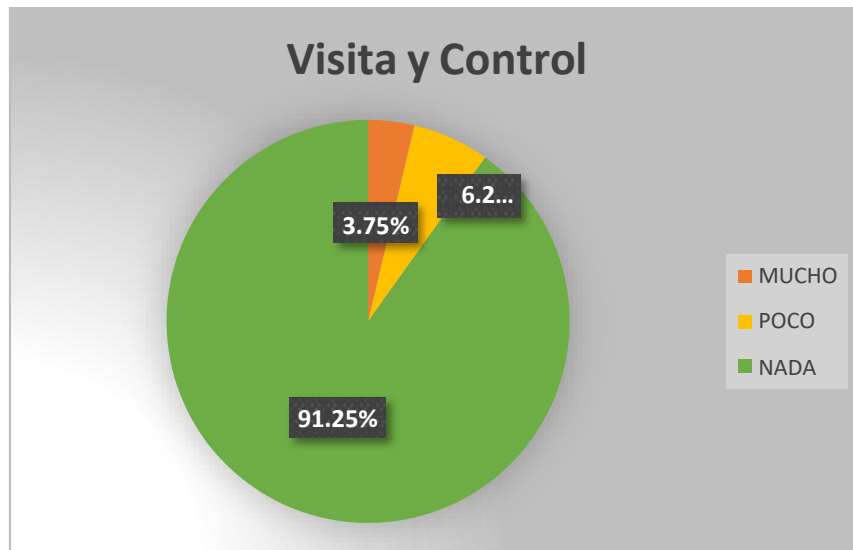
Tabla 18: Visita y control

Pregunta 11		Frecuencia	Porcentaje
MUCHO		2	3.75%
POCO		5	6.25%
NADA		73	91.25%
Total		80	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Gráfico 12 Visita y control



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Análisis

La Onceava y ultima interrogante señala que el 3.75% de los encuestados es decir 3 personas consideran que las visitas y controles por parte de la autoridad de trabajo son muy beneficiosas para el trabajador, no obstante, el 6.25% es decir 5 personas consideran que poco benefician estas visitas y controles, y una amplia mayoría con 91.25% es decir 73 personas consideran que estas vistas y controles en nada benefician al trabajador chofer profesional del transporte público interprovincial.

Interpretación

Se determina el ultima interrogante el nivel de confianza hacia las visitas y controles por parte de la autoridad de trabajo, quienes fueron encuestados expresaron en su mayoría que no son efectivos para evitar la vulneración de sus derechos estos mencionados controles, ya que bien es cierto existen esporádicamente pero no trae un

beneficio real, simplemente pasan desapercibidos, sin cumplir su objetivo primordial es el inspeccionar que se cumpla la normativa de trabajo en este sector.

3.2 Resultados y discusión de Entrevista

Entrevista a la Dra. Jeannette Catherine Amancha Vega Inspector Integral de Trabajo ciudad Ambato.

De la presente entrevista realizada a la profesional del derecho especialmente en el área laboral inspectora integral de trabajo de la ciudad Ambato se pudo conocer como es el procedimiento de visita y control a los centros de trabajo especialmente en el área del sector transporte público interprovincial, entrevista se explicó cómo se realizan los controles de carácter laboral en este sector siendo estos de carácter rutinario se elige al azar por ejemplo 120 empresas a las cuales tienen que acudir los distintos inspectores de trabajo a realizar los controles pertinentes en cuanto al cumplimiento de los derechos y beneficios laborales del trabajador, existen dos tipos de inspección que puede ser por petición del empleador o el trabajador y la inspección y la visita que lo realizan de acuerdo a su función. Las inspecciones de trabajo generalmente se realizan de tipo general buscando el cumplimiento de todos los derechos laborales señalados para los trabajadores como el pago del décimo cuarto sueldo y la décima tercera remuneración además la afiliación obligatoria al instituto ecuatoriano de seguridad social etcétera, y mediante notificación de un trámite administrativo de inspección en donde se procede a notificar a la empresa o al representante legal con los requerimientos que la autoridad necesita verificar mismo que realiza junto con la convocatoria a audiencia en el cual el empleador debe acudir con todo lo que la autoridad le ha solicitado.

Finalmente indico que los controles realizados del sector transporte público interprovincial de acuerdo a la entrevistada han sido beneficiosos para el cumplimiento de los Derechos laborales por parte de los empleadores a sus trabajadores, al existir incumplimiento se sanciona a los centros de trabajo enviando los informes pertinentes al Director Regional del Trabajo y Servicio Público, previa notificación y resolución

para el pago, y finalmente el pago de las multas no se refiere a que ya no debe cumplir con lo dispuesto.

Entrevista al presidente de la cooperativa de transporte Público Interprovincial Trasadina Sr. Jorge Ortiz.

En la presente entrevista se mencionó que actualmente se encuentran 34 unidades de transporte pertenecientes a su cooperativa como anteriormente 37 unidades pero por la pandemia han disminuido, la mayoría de los socios son de la provincia de Tungurahua Ciudad Ambato, explicó que en cuanto al bienestar laboral de sus choferes la cooperativa está pendiente siempre de la distribución de frecuencias, de los viajes a distintas provincias del territorio, mencionó que los descansos que les otorgan a los choferes de transporte público interprovincial si bien es cierto son dos días obligatorios establecidos en el acuerdo ministerial no pueden darse debido a la situación de las frecuencias por tanto los trabajadores en ocasiones tratan de doblar los turnos por ejemplo su mayor frecuencia la ciudad de Guayaquil indica que conducen 6 horas de ida y 6 de retorno, lo cual no está garantizando el trabajo de 8 horas establecido por ley de acuerdo a lo que mencionó el presidente de esta cooperativa, se le interrogó acerca de cumplimiento de los beneficios laborales de manera general expresa que es necesario suprimir este pago a los trabajadores respecto a la situación económica actual, como parte de su responsabilidad solidaria como Cooperativa de transporte se cuestiona acerca de cómo acciona la cooperativa en cuanto conoce de un caso de vulneración de derechos señalo que existe un contrato fijo para los choferes de forma general para los controladores no existe ningún contrato laboral debido a que estos trabajan esporádicamente en las unidades de transporte, y para algunos socios no es necesario la realización de un contrato debido a que estos de acuerdo a su conveniencia cambian de chofer o controlador, indicó que los controles por parte del Ministerio del trabajo en el sector transporte no benefician a su labor debido a que les exigen cumplir con todos los derechos laborales existentes lo cual ellos no están de acuerdo debido a la situación económica, como explica que el último control se lo realizó en pandemia y actualmente se encuentran en proceso de presentación de documentos en razón de que un accidente suscitó hace un tiempo , esto con el fin de tener un registro estable de quiénes conducen estas unidades.

Finalmente expresó que la contratación se realiza en base acuerdos como afiliación al seguro social en la cual llegan a un acuerdo de pago entre el empleador y el trabajador siendo así que se cancela los porcentajes correspondientes o caso contrario los cancelaría el chofer profesional a fin de obtener este beneficio, comento que la sanción por indisciplina para los socios por el incumplimiento de derechos trabajadores es de \$80 y tiene un mes término para su pago.

Entrevista a chofer Profesional de transporte público interprovincial Sr. Germán Torres

En la presente entrevista se pudo conocer de manera real como es el trabajo de un chofer profesional en este caso el señor Germán Torres quién Indicó que al inicio de su actividad laboral como chofer no había firmado ningún tipo de contrato en las distintas unidades que ha laborado, actualmente firmó un contrato de trabajo con su empleador en el cual se establecen las condiciones en las que llevaría a cabo su trabajo, indicó que está afiliado al seguro social más sin embargo no goza del pago de sus beneficios laborales ni de un salario mensual y acorde a sus funciones en razón de que generalmente se gana por viaje y depende de las frecuencias en llegar al mes con el salario básico unificado, si existen ocasiones en que se gana más salario básico unificado mencionó, se cuestionó acerca del conocimiento de la existencia de un salario sectorial el cual mencionó no conocer, respecto al descanso obligatorio indicó que no tiene ningún descanso que tiene que doblar turno y que conoce de la responsabilidad que acarrea el transportar personas, ocasiones el cansancio es extremo por lo cual procede a contratar a otro chofer que lo reemplace, pero, realizando el pago el mismo chofer ,respecto a la estabilidad laboral indica que no existe garantía de estabilidad laboral en el sector transporte público debido a que existe demanda de este trabajo y que si se exigen los derechos del trabajador al empleador simplemente son despedidos y se contrata otra persona y por eso, prefieren no expresar la necesidad de que se reconozcan sus derechos conforme a la ley, indico algo muy interesante acerca de los controles expreso que en ocasiones ellos no tienen conocimiento de que se realizaron los controles simplemente nunca tienen un beneficio directo de aquellos controles, finalmente destacando la existencia de la corrupción al nivel de las

cooperativas y la entidad pública de control lo cual genera un ambiente de desconfianza.

3.3. Verificación de la Hipótesis

Hipótesis Alternativa Ha

La normativa actual de trabajo garantiza el efectivo cumplimiento de derechos y beneficios

laborales del chofer de transporte público interprovincial.

Hipótesis nula HO

La normativa actual de trabajo no garantiza el efectivo cumplimiento de derechos y beneficios laborales del chofer de transporte público interprovincial.

3.3.2 Verificación de la Hipótesis

Tabla 19 Verificación de la Hipótesis

¿Está Usted Afiliado a la Seguridad Social?	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	36.3%
NO	51	63.7%
¿Conoce usted cuáles son sus derechos y beneficios laborales?	Frecuencia	Porcentaje
MUCHO	1	1.25%
POCO	71	88.75%
NADA	8	10%

¿Considera usted que sus derechos laborales están siendo garantizados conforme a la ley?	Frecuencia	Porcentaje
MUCHO	3	3.75%
POCO	43	53.75%
NADA	34	42.5%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

Para la verificación de la hipótesis se ha procedido al seleccionar tres preguntas que formaron parte de la encuesta aplicada a los choferes de transporte público interprovincial de la ciudad de Ambato, cómo primera interrogante se plantea la afiliación al seguro social en la cual el 63.7% de los encuestados es decir 51 personas de la población total no poseen este derecho, a diferencia del 36.3 % es decir 29 personas que poseen la afiliación a la seguridad social, a través de esta interrogante se puede asegurar que no existe el cumplimiento de los beneficios y derechos laborales y conexos, por ende la no existencia de un contrato de trabajo, que como la normativa prescribe debe estar registrado.

Al referirnos a la segunda interrogante planteada se cuestiona acerca del conocimiento sobre los derechos y beneficios laborales que posee el trabajador, dando como resultado que el 88.75% es decir 71 personas afirman tener poco conocimiento de los derechos y beneficios laborales que prescribe la ley al momento de iniciar una relación laboral, mientras que un 10% es decir 8 personas manifiestan no conocer nada acerca de los derechos y beneficios laborales y el 1.25% que representa una persona manifestó conocer mucho sobre los derechos y beneficios laborales, a través de esta interrogante claramente se puede deducir la falta de conocimiento del sector transporte público

interprovincial especialmente los choferes sobre los derechos laborales y beneficios laborales que les corresponden.

La tercera interrogante pretende conocer el nivel de confianza en la normativa legal existente en materia de trabajo cuestionando a los trabajadores de este sector acerca de que sí consideran que sus derechos laborales están siendo garantizados conforme a la normativa, lo cual indica que el 53.75 % de los encuestados es decir 43 personas consideran que la garantía de sus derechos está siendo poco garantizada por la normativa, de igual manera el 42.5% equivalente a 34 personas consideran que no son garantizados de ninguna manera conforme a la ley a diferencia del 3.75% que representa 3 personas que afirman que sus derechos están siendo garantizados.

Con el respectivo análisis se puede determinar de que los trabajadores del sector transporte público interprovincial es decir sus choferes profesionales, no gozan de sus derechos laborales ni beneficios inherentes a la relación laboral además que el poco conocimiento sobre los derechos que les corresponden permite la vulneración de estos derechos, además el nivel de confianza en la normativa actual se puede comprobar la hipótesis nula planteada "la normativa actual de trabajo no garantiza el efectivo cumplimiento de derechos y beneficios laborales del chofer de transporte público interprovincial".

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- De la presente investigación es necesario destacar que, a través de la revisión de material bibliográfico y normativa respecto al ámbito laboral se ha podido analizar de manera profunda las disposiciones Constitucionales que garantizan la no vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, en este caso del chofer profesional de transporte público interprovincial, además junto con el análisis de la codificación laboral, mandatos constitucionales y acuerdos ministeriales que han ido desarrollándose con el fin de complementar dicha normativa, es así que se ha visto la necesidad de emitir un acuerdo ministerial MDT-2015-0262, mismo enfocado a la regulación de las relaciones laborales específicamente de este sector, pero no garantiza que se cumplan a cabalidad los objetivos propuestos, resulta de la investigación de campo que la mayoría de relaciones de trabajo se llevan a cabo sin respetar lo prescrito en este acuerdo, dejando al libre albedrío del empleador la elección de ejecutarlo o no, desencadenando de esta manera la desconfianza en la normativa actual por parte de los choferes profesionales de transporte público interprovincial, quienes son víctimas de la trasgresión a sus derechos laborales.
- Es menester señalar que al analizar las funciones que realizan las autoridades competentes en materia de trabajo reflejan un resultado desalentador para el sector transporte público interprovincial, como bien sabemos las inspecciones por parte del inspector provincial de trabajo está encaminada a precautelar el goce de derechos laborales a través del control del cumplimiento de los mismos por parte de los empleadores, la investigación indicó que existen pocos controles por parte de la autoridad competente, realizándose en forma específica a las cooperativas de transporte, no existiendo un diálogo directo con quienes laboran en el sector, según lo manifestado por las cooperativas

Tuvieron un control en el año 2019 antes de empezar la pandemia, lo cual deja expuesta la necesidad de controles en este sector.

- El poco conocimiento de derechos laborales en el sector transporte público interprovincial fue evidente con la investigación realizada, dichos trabajadores consideran que el pago o remuneración mensual, diaria o semanal es su único derecho por prestar un servicio, sin embargo, se encontró un contraste con quienes si conocían los derechos que poseen, pero, sus empleadores no cumplen con los mismos, tampoco están en posibilidad de exigir el cumplimiento, a pesar que la ley los ampara, esto en razón de que la demanda laboral en este sector es amplia y si lo hacen simplemente son despedidos, esto expone la indefensión del trabajador ante injusticias de tipo laboral.

4.2 Recomendaciones

- La Normativa legal de trabajo vigente, codifica los derechos y beneficios laborales que tiene el trabajador chofer profesional del sector transporte público interprovincial, la norma constitucional garantiza los derechos laborales, pero a pesar de la existencia de esas garantías que precautelan los mismos no están siendo eficaces, lo recomendable y adecuado consiste en la realización de reformas jurídicas a la normativa legal que consta dentro del Acuerdo ministerial MDT- 2015-0262, en donde se plasme la seguridad jurídica propia de una norma siendo lo opuesto la poca congruencia en la práctica para garantizar los derechos de los chóferes profesionales por lo cual es necesario la articulación de las autoridades competentes y sociedad para que se puedan ejecutar medidas preventivas en pro de los derechos.
- Respecto a los controles por parte de la autoridad de trabajo a los centros donde se desarrollan actividades laborales, resulta necesario establecer la siguiente recomendación, en el sector transporte público interprovincial es necesario la existencia de controles rutinarios que verifiquen el

cumplimiento de obligaciones laborales en el sector, al hablar de rutinarios que no excedan de los 6 meses de un control a otro, esto con el fin de realizar seguimientos continuos especialmente en el sector transporte público interprovincial, además de que las visitas de inspección se apeguen al objetivo primordial de precautelar el cumplimiento de derechos laborales, que exista un dialogo directo con el trabajador para conocer la realidad de manera frontal, que los informes presentados por los inspectores en caso de existir el incumplimiento seguidamente de la generación de una multa que esta sea pagada conforme a la ley y que se haga seguimiento de estos casos de manera ininterrumpida para que se cumpla con lo dispuesto a parte de la multa.

- Finalmente se puede recomendar en razón al alto porcentaje de desconocimiento sobre los derechos y beneficios laborales que el Ministerio de Trabajo y sus direcciones regionales realicen capacitaciones continuas tanto al empleador como al trabajador de este sector, con el fin primordial de socializar y poner en conocimiento las obligaciones y derechos que acarrea la relación laboral, sobre los beneficios laborales, su forma de pago, el acceso al sistema informático para el registro, etc. brindarle la seguridad y confianza que el trabajador necesita para que pueda defenderse de estos atropellos, además las cooperativas de transporte deben ejecutar medidas de organización colectiva de respeto hacia el interés común de los choferes profesionales y articular medidas en el estricto derecho para garantizar su bienestar laboral.

Bibliografía

1. Agencia Nacional de Transito. (2019). *Requisitos Legales Licencia de conducir*. ANT. <https://www.ant.gob.ec/>
2. Álvarez, I. (2002). *Sobre el carácter irrenunciable de los derechos humanos*. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho. núm. 5–2002, Universidad Europea de Madrid. Recuperado 2021, de <https://www.uv.es/CEFD/5/inigoalvarez.htm>
3. Alvira, F. (2004). *Encuesta una perspectiva general metodológica* (Vol. 35). CIS. <https://n9.cl/5qvzd>
4. Anguera, M. (1986). *La investigación cualitativa*. *Educación*, 23–50. <https://n9.cl/n4v8pa>
5. Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. N., & Miranda-Novales, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
6. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-Oct-2008.
7. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial*. Registro Oficial Suplemento 398 de 07-ago.-2008
8. Barahona, L. (2021). *Análisis crítico de la ley de apoyo humanitario frente al derecho constitucional al trabajo y sus efectos en la provincia de los Ríos* [Tesis de Grado, Universidad Autónoma de los Andes]. *Obtenido de Repositorio Institucional Uniandes: <https://n9.cl/gwyp8>*
9. Botero, A. (2003). *La metodología documental en la investigación Jurídica: alcances y perspectivas* *Opinión Jurídica*, 2(4), 109-116. Recuperado a partir de <https://n9.cl/w570p>
10. Cabanellas, G. (2007). *Diccionario Jurídico Universitario*. Heliasta, 2007
11. Camacho, E., & Jiménez, F. (2021). *La intangibilidad de los derechos laborales durante la vigencia de la ley humanitaria*. [Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil.]. *Obtenido de Repositorio Institucional universidad de Guayaquil: <https://n9.cl/rfwvm>*

12. Campos Y Covarrubias, G., & Lule Martínez, N. E. (2013). *La Observación, Un Método Para El Estudio De La Realidad*. *Xihmai*, 7(13). <https://doi.org/10.37646/xihmai.v7i13.202>
13. Carrea, D. (2021). *Efectos de la aplicación de Acuerdo ministerial MDT-2015-0262*. [Tesis de Grado, Universidad Técnica Salesiana]. *Obtenido de Repositorio Institucional universidad de Técnica Salesiana*: <https://n9.cl/kjtwl>
14. Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: registro Oficial suplemento 167 de 16-dic-2005.
15. Congreso Nacional. (2001). *Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial 465 de 30-nov-2001.
16. Correa, R. (2012). *Reglamento a Ley Orgánica de Transporte Terrestre y Seguridad Vial*. Registro Oficial Suplemento 731 de 25-jun-2012
17. Diario la Hora. (2021, 18 de Julio) *División de Frecuencias Terminal terrestre Ambato*. Obtenido de <https://n9.cl/15nir>
18. Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162–167. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72706-6)
19. El Comercio. (2019). *En el país solo el 30% de choferes profesionales está afiliado al IESS*. Obtenido de: <https://n9.cl/3fkm9>
20. Figuera Vargas, S. C., & Cujilema Quinchuela, K. C. (2017). *El Sumak Kawsay desde la perspectiva del sistema jurídico ecuatoriano*. *Justicia*, 23(33), 51–70. <https://doi.org/10.17081/just.23.33.2882>
21. García, A. (2008). García, A.E.M(2008). *Las fichas de lectura y sus recursos Gráficos*. *Tabanque: Revista Pedagógica*, (21),63-73. *Tabanque revista Pedagógica*, 63-73

22. Garrido Ochoa, Y. P. (2012). La Concepción de Principio en Alexy, Zagrebelsky: Análisis Comparado. *Revista Jurídica Mario Alario Filippo*, 4(8). <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.4-num.8-2012-303>
23. Gaviláñez, E. (2016). *Principios Fundamentales del Derecho Laboral*. López Publicaciones.
24. Guandinango, Y. (2013, 12 diciembre). *Sumak Kawsay - buen vivir: comprensión teórica y práctica vivencial comunitaria, aportes para el ranti ranti de conocimientos*. Repositorio FLACSO. Recuperado 2021, de <https://n9.cl/fq4lp>
25. Hernández, J. (2017). *El derecho individual de trabajo*. Guayaquil: Publicaciones Jurídicas.
26. IESS. (2009). *Instructivo al reglamento de afiliación del IESS*. Quito: Registro Oficial Suplemente 595 del 21-May-2009
27. Pita, S., & Pértegas, S. (2002). Obtenido de Artículos Académicos CAD ATEN Primaria: <https://n9.cl/kxqv4>
28. Jijón, B. (2017). *La disminución de las utilidades de los trabajadores en el sector de hidrocarburos*. 2017. Tesis de Licenciatura. Quito.
29. Jiménez, D. (2020). *El despido de trabajadores en el contexto del COVID 2019 y su incidencia en el derecho al trabajo y estabilidad en el Ecuador, año 2020*. [Tesis de Grado, Universidad Estatal de Bolívar]. Obtenido de Repositorio Institucional universidad Estatal de Bolívar: <https://n9.cl/bl8wk>
30. Ministerio de Trabajo. (2005). *Acuerdo Ministerial MDT-2015-0045*. Registrooficial 288, 14-09-2020.
31. Ministerio de Trabajo. (2005). *Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262*. Registro Oficial 635 de 25-nov-2015.

32. Ministerio de Trabajo. (2005). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-081*. Registro Oficial 462 de 19 de marzo de 2015.
33. Morales, F. (2012). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Recuperado el, 11, 2021.
34. ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos humanos*. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, vol. 10.
35. R.I.D.E.S.C. (s. f.). *¿Qué es el derecho al trabajo?* 36.Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado 2021, de <https://www.escr-net.org/es/derechos/trabajo>.
36. Realpe, P. (2018). *La falta de Norma Jurídica para la relación laboral entre las empresas de transporte Público y sus trabajadores a fin de garantizar sus derechos laborales*. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma de los Andes] Obtenido de Universidad Autónoma de los Andes: <https://n9.cl/xg4q9>
37. Rey, J. (2019). *¿Cómo garantizar el derecho al trabajo? La alternativa de la renta básica*. Trabajo. <https://n9.cl/ulalt>.
38. Rocafuerte, H. (2016). *Elementos del Derecho Individual del Trabajo*. Quito: Publicaciones Jurídicas.
39. Rocafuerte, H. (2016). *Principios del Derecho del Trabajo*. Quito: Andaluz-Publicaciones.
40. Segovia, H. (2019). *Principios del Derecho del Trabajo*. Quito: Andaluz Publicaciones.
41. Sevillano, T. (2016). *Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición*. Pontificia Universidad Católica del Perú Derecho & Sociedad. <https://n9.cl/l3nav>
42. Trabajo, O. M. (1947). *Convenio 81*. Ginebra
43. Universidad De Alcalá. (2015). *Fuentes de Información*. Biblioteca Universidad de Alcalá. <https://n9.cl/u2iji>

44. Vizcaino, A. (2020). *Fuentes Primarias y secundarias*. Comunicar. Obtenido de: <https://doi.org/10.3916/escuela -de-autores-143>.

ANEXOS

Encuesta:

AUTOR: HEIDI JOHANNA JEREZ BAÑO

ENCUESTA

OBJETIVO: Recolectar información de los trabajadores del sector transporte Interprovincial con el fin de conocer su situación laboral actual, en razón de su realidad diaria, quienes con su aporte permitirán el desarrollo de la presente investigación.

DIRIGIDA A: Trabajadores del sector de transporte Público Interprovincial.

INSTRUCCIONES: Seleccione el casillero que usted considere.

1. ¿Cuál es su función de trabajo Actual?

Chofer profesional de unidad de transporte. ()

Oficial (controlador) de unidad de transporte. ()

2. ¿Al inicio de la relación laboral usted firmo un contrato con su empleador?

Si () No ()

3. ¿Está Usted Afiliado a la Seguridad Social?

Si () No ()

4. ¿recibe usted un salario mensual y acorde a sus funciones?

Si () No ()

5. ¿recibe usted sus beneficios laborales como XIII y XIV sueldo?

Si () No ()

6. ¿Goza usted del descanso obligatorio que establece la ley?

Si () No ()

7. ¿Considera usted que posee estabilidad laboral en su actual empleo?

Si () No ()

8. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos y beneficios laborales?

Mucho () poco () nada ()

9. ¿Considera usted que sus derechos laborales están siendo garantizados conforme a la ley?

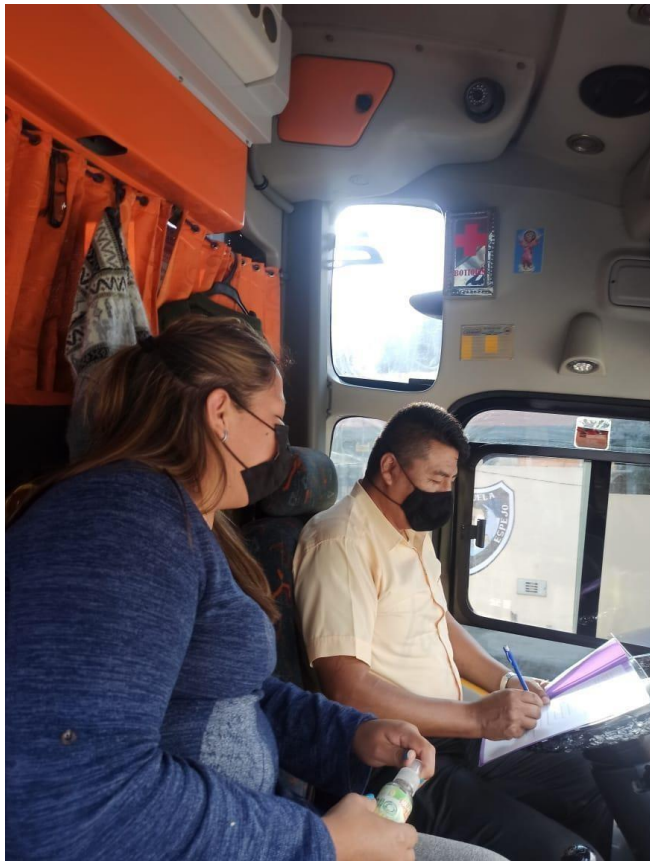
Mucho () poco () nada ()

10. ¿Existen Controles en su lugar de trabajo por parte de las autoridades competentes?

Mucho () poco () nada ()

11. ¿Considera que la visita y control de estas autoridades benefician al trabajador?

Mucho () poco () nada ()



Entrevistas:

AUTOR: HEIDI JOHANNA JEREZ BAÑO

ENTREVISTA

OBJETIVO: El objetivo de las presentes entrevistas es recolectar información de autoridades y personas que están cercanas a la realidad de la problemática presentada mediante la aplicación de preguntas focalizadas a obtener información que será de Gran relevancia para la presente investigación.

ENTREVISTA

DIRIGIDA A: INSPECTOR DE TRABAJO CIUDAD AMBATO

1. ¿Cómo se realizan los controles de carácter laboral al sector de transporte Público Interprovincial?
2. ¿Quiénes son los encargados de realizar controles de tipo laboral del sector de transporte Público Interprovincial?
3. ¿Con que frecuencia se realizan estos controles?
4. ¿Cómo se cerciora el efectivo cumplimiento del control por parte de los funcionarios?
5. ¿Considera Usted que su gestión como ministerio del Trabajo en cuanto al control está dando resultados positivos frente a la vulneración de derechos laborales del sector de transporte Público Interprovincial?





Ambato, 04 de enero de 2022
Trámite Administrativo de Inspección N.º AMB-I-2022-0001

EN PERSONA BOLETA 1 BOLETA 2

Señor(es).-

EMPRESA:MAMITIS AGUDITIS.....

REPRESENTANTE LEGAL / PROPIETARIO:VERONICA CAROLINA YANEZ GALLEGOS.

De mi consideración:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 545 numeral 4 del Código del Trabajo, y artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone que: "En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 1.- Corresponde a la autoridad administrativa o judicial garantizar el cumplimiento de las normas y derechos de las partes. 7.- El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa; c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones; h) Presentar en forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra...", en concordancia con el artículo 627 del Código del Trabajo, se convoca a la DILIGENCIA DE AUDIENCIA a realizarse en las oficinas de la Delegación Provincial del Trabajo de Tungurahua ubicadas en la Av. Atahualpa y Geometría Moral (2do piso), para que comparezca en Persona o través de Persona Legalmente Autorizada, el día 13 DE ENERO DE 2022 a las 08H15, con el fin de que justifique el cumplimiento de obligaciones laborales detalladas a continuación y presente en copias simples, anticipándose al Inspeccionado que de no comparecer se procederá conforme lo dispuesto en el artículo 7 del Mandato Constituyente N.º 8.

Los presuntos incumplimientos con los que se le NOTIFICAN bajo lo dispuesto en el Código Orgánico Administrativo los arts. 165 y 167, se detallan:

REQUERIMIENTO	
a) Registro de las personas trabajadoras activas a su cargo, en la plataforma Sistema Único del Trabajo del Ministerio del Trabajo, dentro de los treinta (30) días término posteriores al ingreso de los trabajadores. / Acuerdo Ministerial N.º MDT-2017-0135	
b) Copia del Registro único de Contribuyentes RUC. / Ley del Registro Único de Contribuyentes art. 3	
c) Avisos de entrada al IESS de todo el personal / Código del Trabajo art. 42 núm. 31 - Ley de Seguridad Social art. 73	
d) Planillas consolidadas de pagos aportes al IESS, conjuntamente con los comprobantes de pago. (Últimos 3 meses) / Instructivo al Reglamento de Afiliación del IESS art. 12	
e) Pago fondos de reserva. (Últimos 3 meses) / Código del Trabajo art.196 - de Seguridad Social art. 149	
f) Sustento de pago de la remuneración o rol de pagos. (Últimos 3. meses) / Constitución de la República art. 328 - Código del Trabajo art. 42 núm. 1 y art. 83	
g) Pago horas extraordinarias y suplementarias. (Últimos 3. meses) / Código del Trabajo art. 55	
h) Registro de asistencia manual y/o biométrico. (Últimos 3 meses)	
i) Contratos de trabajo que obligatoriamente deben celebrarse por escritos. / Código del Trabajo art. 19	
j) Contratos de trabajo escrito de los trabajadores adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje, con el correspondiente examen médico de aptitud. / Código del Trabajo art. 19 lit. h, art. 134	
k) Registro obligatorio de todas sus personas trabajadoras migratorias o extranjeras y su información en el	



Sistema Único del Trabajo. / Acuerdo Ministerial N.º MDT-2018-0006
l) Contratos de servicios técnicos especializados y servicios profesionales.
m) Contratos de trabajo escrito con jóvenes entre 18 a 26 años y su registro en el Sistema Único del Trabajo. / Código del Trabajo art. 34.1 - Acuerdo Ministerial / MDT-2016-0158
n) Soporte de entrega de vestido adecuado para el trabajo. (Año) / Código del Trabajo art. 42 ním. 29
o) Registro del pago de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en el Sistema Único del Trabajo y justificativos los pagos mensualizados o acumulado. (Años 2020 y 14to. de 2021) / Acuerdo Ministerial N.º MDT-2015-0045
p) Registro del pago del 15% de la participación de utilidades en el Sistema Único del Trabajo y justificativos del pago. (Años 2019.) / Acuerdo Ministerial N.º MDT-2015-006; y justificativo de pago de Utilidades 2020
q) Sustento de goce de vacaciones anuales. (Años 2017 y 2018). / Código del Trabajo art. 65
r) Nomina donde conste el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad o sustitutos, con los Carnets o Certificaciones correspondientes. / Acuerdos Ministeriales N.º MDT-2018-0175 y N.º MDT-2018-0180
s) Reglamento interno de trabajo legalmente aprobado.
t) Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, aprobado y vigente (2 años).
u) Autorización de horarios especiales otorgado por el Ministerio del Trabajo. / Acuerdo Ministerial N.º MRL-2012-0169
v) Compensación del Salario Digno. (..... y) / Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones art. 8 - Acuerdo Ministerial N.º MDT-2018-0048
w) Actas de finiquito elaboradas y registradas y la constancia de su pago, en el Sistema Único del Trabajo. (Años -) / Acuerdo Ministerial N.º MDT-2017-0135
x) Carnet profesional artesanal - calificación artesanal de maestro de taller artesano y calificación del taller artesanal. / Código del Trabajo art. 302
y) Otros:
1.-JUSTIFICATIVO DE PAGO DE JORNADA NOCTURNA
2.-
3.-

1. Se advierte la obligación del Empleador – Inspeccionado, de señalar **CORREO ELECTRÓNICO v/o CASILLERO JUDICIAL** para futuras notificaciones dentro del presente proceso. Sin perjuicio de ser notificado en el correo electrónico registrado en el Sistema Único del Trabajo SUT del Ministerio del Trabajo, conforme lo dispone el art. 56 de la Ley de Comercio Electrónico Firmas y Mensajes de Datos. El notificado señala el siguiente correo electrónico: _____

Atentamente;

Dra. Jéssica Sánchez
 Inspector Provincial del Trabajo de Tumburahua

Recibido por
 NOMBRE:.....
 FECHA: _____ a las
 C.C:

Entrevista

DIRIGIDA A: Cooperativas de Transporte

1. ¿Cuántas unidades de su cooperativa están en servicio actualmente?
2. ¿Su cooperativa se preocupa por el bienestar laboral de sus choferes?
¿Como?
3. ¿Cómo su cooperativa precautela el cumplimiento de derechos laborales por parte de los socios hacia los choferes y controladores?
4. ¿En caso de que uno de los socios vulnere los derechos laborales del trabajador (chofer o controlador) como procede la cooperativa?
5. ¿Verifica su cooperativa que se cumpla el descanso obligatorio establecido por ley a sus choferes?
6. Considera Usted que los controles por parte del ministerio del trabajo son necesarios en su actividad laboral.



Entrevista

DIRIGIDA A: Chofer de Transporte Público Interprovincial

1. ¿Usted tiene actualmente un contrato de trabajo?
2. ¿Posee afiliación al IESS, y recibe sus beneficios laborales?
3. ¿Recibe usted un Salario de acuerdo a la tabla Sectorial?
4. ¿Tiene conocimiento de los controles que se realizan por parte de la autoridad de trabajo?
5. ¿Considera que estos controles le son beneficiosos a su sector?

