



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GIRÓN

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Tema: 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.

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de licenciada en Contabilidad y Auditoría

AUTORA: DAMARIS MARILIN CARRERA GONZÁLEZ

TUTOR: ECON. LUIS ALCÍVAR ORTIZ CÁRDENAS

Quito –Ecuador

2021

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **DAMARIS MARILIN CARRERA GONZÁLEZ**, con documento de identificación No. **1727920447**, manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizó a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 14 de septiembre del 2021

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Damaris', with a long horizontal flourish extending to the right.

DAMARIS MARILIN CARRERA GONZÁLEZ
1727920447

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **DAMARIS MARILIN CARRERA GONZÁLEZ**, con documento de identificación No. **1727920447**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: **“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 DE TRANSPORTE INTERCANTONALES DE PASAJEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO 2019-2020.”**el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 14 de septiembre del 2021

Atentamente,



DAMARIS MARILIN CARRERA GONZÁLEZ

1727920447

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **LUIS ALCÍVAR ORTIZ CÁRDENAS** con documento de identificación N°**1704922762**, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“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 DE TRANSPORTE INTERCANTONALES DE PASAJEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO 2019-2020.”** realizado por **DAMARIS MARILIN CARRERA GONZÁLEZ** con documento de identificación N°. **1727920447**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 14 de septiembre del 2021

Atentamente,



Eco. Luis Ortiz Cárdenas
C.I. 1704922762

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 de Transporte Intercantoniales de Pasajeros del Distrito Metropolitano de Quito en el período 2019-2020.

RESUMEN

El presente artículo académico se enfoca al sector de transporte terrestre de pasajeros en cooperativas y compañías mediante la identificación de efectos que ha conllevado los aspectos más relevantes del Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 por lo que se plantea como objetivo de conseguir cuantificar el impacto tanto para los empleadores como para los empleados, al tener que efectuar el cumplimiento de diversas obligaciones relacionadas claramente al bienestar de los trabajadores como: la afiliación obligatoria al Instituto de Seguridad Social, remuneraciones justas, tiempo de trabajo, entre otras. El Estado ha considerado imprescindible elaborar regulaciones centrándose en las relaciones de trabajo especial, con el propósito de velar por los derechos de los trabajadores garantizando un trabajo estable, justo y digno. Se toma como base de análisis una muestra de 25 compañías y cooperativas intracantoniales del Distrito Metropolitano de Quito mediante la técnica de encuesta por medios electrónicos debido a la pandemia de COVID 19, la cual arroja resultados significativos y confiables por lo que por medio de un análisis apropiado se concluye que los empleadores están cumpliendo con varias de sus obligaciones sin embargo continúan existiendo varias vulneraciones de los derechos a sus trabajadores.

ABSTRACT

This academic article focuses on the land passenger transport sector in cooperatives and companies through the identification of effects that have led to the most relevant aspects of Ministerial Agreement No. MDT 2015- 0262 therefore aims to achieve quantification of the impact for both employers and employees, by having to fulfil various obligations clearly related to the welfare of workers such as: compulsory membership of the Social Security Institute, fair remuneration,

working time, etc. The State has considered it essential to draw up regulations focusing on special labour relations, in order to ensure the rights of workers by guaranteeing stable, fair and decent work. The analysis is based on a sample of 25 companies and intra-cantonal cooperatives in the Metropolitan District of Quito using the electronic survey technique due to the COVID 19 pandemic, which yields significant and reliable results so that by means of an appropriate analysis it is concluded that employers are fulfilling several of their obligations however there continue to be several violations of the rights of their workers.

PALABRAS CLAVE/ KEYWORDS

- ❖ Relaciones Laborales, Transporte de Pasajeros, Confiabilidad, Empleador, Empleado y Obligaciones Laborales.
- ❖ Labor Relations, Passenger Transportation, Reliability, Employer, Worker and Labor Obligations.

1. INTRODUCCIÓN

En el año 1949 se crea la primera cooperativa de transporte urbano en Quito con 15 asociados registrada jurídicamente y contaba con varios beneficios como diferentes facilidades para la adquisición de vehículos como consecuencia se notó un incremento de cooperativas de transporte de pasajeros, conllevando a que el año 1963 fue promulgada la primera Ley de Tránsito Terrestre con el objetivo de regular y controlar el transporte a escala nacional. Posteriormente en el Gobierno del presidente Mahuad se fijó una tarifa única a nivel nacional de acuerdo al entorno de cada ciudad y que la municipalidad debe hacerse cargo del transporte de su ciudad. (Flasco Andes, 2018)

Actualmente, mediante un estudio estadístico realizado por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria se llevó a cabo una integración a las cooperativas y compañías de transporte de pasajeros, las cuales representan en un (65,9%) en todo el Ecuador. Mientras que, en términos geográficos, estas organizaciones se concentran en diferentes provincias con grandes porcentajes como: Pichincha (19,5%), Guayas (15,7%), Manabí (7,8%) y Tungurahua (6,4%). Como consecuencia de estos grandes porcentajes se puede evidenciar que simbolizan un factor

significativo para la productividad económica del país, ya que proporcionan diferentes fuentes de trabajo, tanto en las áreas administrativas como operacionales, por lo que es preciso establecer regulaciones de trabajo de manera especial en el sector de transporte terrestre de pasajeros con diferentes especificaciones para que se ajusten al modo operacional de esa actividad económica. (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2016)

En vista a la necesidad de implantar regulaciones, el Ministerio de Trabajo, en el año 2015 emite y publica el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 en ejercicio de sus atribuciones legales, tomando como base diferentes artículos que se encuentran respaldados en la Constitución del Ecuador y en el Código de Trabajo, estableciendo al trabajo como un derecho tanto social como económico, por lo que los trabajadores deben gozar de remuneraciones justas y un desempeño de trabajo saludable, conforme a las necesidades de cada negocio.

1.1 Identificación del problema

Al tomar en consideración el incremento notable que ha enfrentado en los últimos años el transporte terrestre de pasajeros, según estudios estadísticos realizados por diferentes entidades del Estado Ecuatoriano, surge la necesidad de decretar diferentes regulaciones que permita la implementación de esquemas contractuales, que precautelen efectivamente los derechos de los trabajadores de las cooperativas y compañías de transporte terrestre de pasajeros ya que es una actividad económica que genera varios puestos de trabajo y produce un dinamismo económico en el país por lo que esas diferentes regulaciones debe enfocarse en garantizar trabajo justo, digno y estable.

El desconocimiento que mantienen los empleadores como los empleados (choferes y ayudantes) sobre las diferentes regulaciones que mantiene el Ministerio de Trabajo referente a aspectos especiales acorde a las necesidades del giro del negocio, simultáneamente con la aplicación de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre y Seguridad Vial como consecuencia de tal desconocimiento y su falta de aplicación, repercute en diferentes aspectos, conllevando a la vulneración de los derechos.

1.2 Justificación de la investigación

El trabajo es un derecho y un deber social por lo que el Estado se ve en la necesidad de aplicar diferentes acuerdos ministeriales en varias actividades económicas, que garanticen a las personas trabajadoras, remuneraciones justas, trabajo estable y otros aspectos, con el objetivo de conllevar a un desempeño de trabajo saludable con relación a los empleadores, construyendo un ambiente saludable basado en la distribución equitativa para ambas partes implicadas.

La presente investigación está enfocada en determinar los efectos tanto positivos como negativos que ha conllevado la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 en diferentes entidades del sector de transporte terrestre de pasajeros, ya que su aplicación debe ser de manera obligatoria desde el año que fue publicada y registrada; centrándose en diferentes parámetros que se ajustan a la actividad económica. Se podrá determinar si los empleadores y los trabajadores de las operadoras intracantonales de transporte del Distrito Metropolitano de Quito, consideran que con la emisión de este acuerdo ministerial cumple con todas las expectativas para lo que fue creado. La misma dará a conocer diferentes aspectos que se encuentran plasmados en el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 como: jornadas de trabajo, contratación eventual, remuneraciones y obligaciones.

De esta manera se espera que con la presente investigación permita brindar una guía a los socios o accionistas de las operadoras de transporte para el cumplimiento de los aspectos dispuestos en la misma y evitar la vulneración de los derechos de sus trabajadores conllevando a un ambiente armónico entre las partes.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

- ❖ Analizar los 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.

Objetivos Específicos

- ❖ Cuantificar el impacto que ha presentado el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 en los empleadores y los empleados de la compañía y cooperativas.
- ❖ Identificar los aspectos relevantes respecto al pago de las remuneraciones y beneficios sociales que establece el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 y el Código de Trabajo en las compañías y cooperativas de transporte terrestre de pasajeros.
- ❖ Conocer si el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262. concuerda con las jornadas de trabajo que emplean los trabajadores (choferes y ayudantes) en el desarrollo de sus respectivas operaciones.
- ❖ Identificar las consecuencias que ha conllevado el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262. que mantiene tanto el empleador como el empleado.

3. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

El ambiente de trabajo en el transporte de pasajeros representa diversos aspectos tanto sociales como económicos por lo que es indispensable para la ciudadanía, tomando como punto de partida circunstancias sociales como es la necesidad de movilizarse proporcionando un servicio de calidad de acuerdo a las rutas que operan, permitiendo la accesibilidad a bienes, servicios y empleos. La presente actividad proporciona diferentes fuentes de trabajo tanto para conductores, mecánicos, personal administrativo, ayudantes denominados también controladores y entre otras personas. Al ser fuente de empleo es necesario establecer diversas relaciones laborales con respecto al cumplimiento de varias obligaciones que se presentan en leyes ecuatorianas, sin embargo el Ministerio de Trabajo es el órgano regulador de mencionadas relaciones tomando como base lo dispuesto en el Código de Trabajo, sin embargo existe la presencia de varios aspectos que no se logran ajustar a la actividad operacional del transporte de pasajeros, por lo que los trabajadores sufren de constantes violaciones de sus derechos laborales, para tratar de evitar estas violaciones el Ministerio de Trabajo emite el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 que tiene como objetivo establecer diferentes regulaciones focalizadas en sector del transporte y el correcto

desarrollo a las operaciones que se debe cumplir y de esta manera permitiendo dar un buen servicio a la sociedad.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.- Establecer las disposiciones que regulan la relación de trabajo especial dentro del sector de transporte terrestre de pasajeros y de carga en todas sus modalidades: Transporte Público de Pasajeros (urbano interparroquial, intercantonal, interprovincial e internacional), como una modalidad contractual optativa y voluntaria a las establecidas en el Código de Trabajo para todas las personas naturales y jurídicas dedicadas sala actividad, sea como parte empleadora o como personas trabajadoras de incluyendo choferes y ayudantes . (Acuerdo Ministerial No. 0262, 2015)

El propósito primordial que pretende todo Gobierno es el bienestar de su pueblo por lo que es indispensable establecer precios accesibles que se ajusten a los ciudadanos ya que el transporte es un requerimiento básico para la movilización de los mismos, constituyéndose como parte fundamental en la economía al permitir la movilización fomentando el comercio y dotando de fuentes de trabajo con las respectivas remuneraciones económicas, respetando el derecho que tiene una persona al prestar un servicio consiguiendo de esta forma una sociedad justa y equitativa. (Reinoso, 2016)

Tomando como referencia un enfoque económico las cooperativas y compañías de transporte de pasajeros aportan para que la tasa de desempleo del país baje tomando como relación que por lo bajo tienen a dos personas a las cuales proporcionan trabajo enfocándose solo en unidades vehiculares (buses- minibuses) conllevando a un crecimiento de personas con potencial de compra. Contribuyen con diferentes impuestos al Estado como es el Impuesto al Valor Agregado al realizar la compra de vehículos, consumo de combustible, consumo de insumos, etc. –Impuesto Vehicular - Aranceles. Al mantener una estrecha relación con otras actividades económicas de cierta manera ayuda a bajar los índices de delincuencia, prostitución y hambre que vive de manera diaria el país teniendo como origen aspectos económicos. (Reinoso, 2016)

3.1 Relaciones Laborales establecidas en el Código de Trabajo

Empleador

Persona física que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador, el cual ejerce un poder de dirección y de disciplina del suministro de trabajo y de los salarios. Existe el empleador de derecho que consiste en ser el contratante y el empleador de hecho el cual es beneficiario directo de la prestación de trabajo. (Enciclopedia jurídica, 2020)

Art. 10. – “La persona o entidad, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio” (Código del Trabajo, 2012).

En las cooperativas de transporte los empleadores son los que se les denomina como los empleadores de hecho ya que resultan beneficiarios directos de la prestación del servicio puesto que los socios son los propios dueños del negocio por lo que son los responsables de cumplir cada una de las obligaciones que tienen con sus trabajadores (chofer y ayudante). Mientras que en las compañías de transporte son los denominados empleadores de derecho puesto que los miembros de la directiva son los responsables de cumplir con todas las obligaciones que presentan los trabajadores de la entidad.

Obligaciones del Empleador

Art. 42.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato.
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales.
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.
4. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida.
5. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
6. Respetar las asociaciones de trabajadores. (Código del Trabajo, 2012)

Empleado

Aquella persona que brinda sus servicios a cambio de un salario por parte de un empleador, estos vínculos son definidos en un contrato que puede ser verbal o escrito. Un empleado puede estar trabajando tanto para una institución privada como para una pública, la que además puede o no tener ánimo de lucro. (Westreicher, 2017)

Art. 9. “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra” (Código del Trabajo, 2012).

Obligaciones del Trabajador

Art. 45.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato.
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos.
- c) Observar buena conducta durante el trabajo.
- d) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
- e) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo. (Código del Trabajo, 2012)

3.2 Metodología de Investigación

El enfoque es cuantitativo ya que se utilizará técnicas en donde se asigna valores numéricos a las declaraciones ante la forma estructurada de recopilar datos obtenidos para ser analizados mediante la búsqueda de resultados que puedan ser proyectados a una población mayor.

Investigación aplicada. - Centrada en el tipo de ámbito al que se aplica por lo que es muy específico y bien delimitado, centrándose en el sector de transporte de pasajeros. (Tesis 15 Pregrado-Posgrado, 2020)

Explicativa. – Se realiza con el fin de buscar las diferentes causas y consecuencias de un aspecto en concreto para crear modelos explicativos que revelen las secuencias que ocasiona un tema en determinado como son los efectos de la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262.

Descriptiva. – Se realiza una descripción completa de una cuestión en concreto con el fin de tener una imagen real en cuando a la medición de características y los procesos de los diferentes aspectos que se establecen en el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262.

3.3 Técnicas de investigación

Para la presente investigación se utiliza la encuesta con el objetivo de recolección de datos a través de preguntas a personas que tienen conocimiento relacionado al transporte de pasajeros y de esta manera obtener información fidedigna, con procedimientos estandarizados para tener una perspectiva en igualdad y de esa manera no puedan influir en el resultado del estudio. Debido a la pandemia de salud que vive todo el mundo (COVID 19) estas se realizaran de manera online. (QuestionPro, 2018)

4. MARCO LEGAL

El servicio de transporte de pasajeros ante el ascenso poblacional que ha experimentado el Ecuador simultáneamente con las necesidades económicas en busca de empleo se puede evidenciar un crecimiento de diferentes cooperativas en distintos ámbitos tanto: taxis, transporte de carga pesada, de pasajeros, agrícolas, pecuarias, etc. Ante ese incremento el estado se ve en la necesidad de establecer diferentes regulaciones por lo que se crea la Ley y Reglamento de Cooperativas mediante el registro oficial el 2001 en donde establece que se llevará un registro de inscripción de cada una de las cooperativas en la Dirección Nacional de Cooperativas configurándose como ente de control. Al inicio de las operaciones de transporte solo existen cooperativas sin embargo al pasar los años se dio la creación de las compañías de transporte de pasajeros bajo el ente de control de la Superintendencia de Compañías hasta el año 2015, en donde se procede a la desvinculación de las actividades financieras dando como resultado la Superintendencia de Compañías, Valores y

Seguros. En el 2007 el presidente Rafael Correa basado en el socialismo del buen vivir empieza con la economía popular y solidaria por lo que las cooperativas de transporte de pasajeros pasan a ser parte del Sector Financiero Popular y Solidario, dejando de ser parte de la Dirección Nacional de Tránsito y teniendo como ente de control la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Las compañías y cooperativas de transporte se ven en la obligación de estar sujetas bajo las disposiciones de Secretaria de Movilidad, Ley Orgánica de Tránsito, Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial y Código de Trabajo.

Desde el año 2015 se emite el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 con el objetivo de regular las relaciones de Trabajo Especial dentro del sector de transporte de pasajeros y de carga pesada en todas sus modalidades. Por medio de la presente investigación se analizará las relaciones laborales con el objetivo de recabar información de si se está cumpliendo y respetando las disposiciones que mantiene el acuerdo mediante las partes implicadas como son: chofer, ayudante – propietario del vehículo y chofer, ayudante – Compañía.

4.1 Jornadas de Trabajo

Mediante las disposiciones que establece el acuerdo Ministerial MDT 0262 la jornada de trabajo se extiende en un periodo mayor al de las ocho horas que establece el Código de Trabajo en condiciones normales, sin embargo existe el Artículo 325 el cuál enfatiza las jornadas especiales que se desarrollan en el sector del transporte debido a que la jornada laboral para el sector de transporte de pasajeros está relacionado directamente con el cumplimiento de principio a fin de la realización de las operaciones de trabajo que se deben ejecutar, es por eso que se establece una amplitud en la jornada de trabajo sin embargo el empleador deberá establecer diferentes turnos de trabajo que sumadas mencionadas jornadas no excedan las ocho horas al ser contabilizadas y que puedan ser consideradas como jornada ordinaria.

Art. 5.- Tiempo de descanso obligatorio. – “Se deberá gozar semanalmente cuarenta y ocho horas consecutivas de descanso. En los casos en los cuales, la naturaleza de la actividad así lo exigiera, se podrán establecer jornadas especiales del trabajo, debidamente aprobadas por este Ministerio”. (Acuerdo Ministerial No. 0262, 2015)

Tabla 1: Jornadas de Trabajo Código de Trabajo & Acuerdo Ministerial No.MDT 2015-0262

<u>Código de Trabajo</u>	<u>Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262</u>
<p>Art. 47. ‘‘La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario’’ (Código del Trabajo, 2012).</p> <p>Art. 325.- Jornadas especiales de trabajo. - Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio. La empresa hará la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias, como jornada ordinaria. (Código del Trabajo, 2012)</p>	<p>Art 2. Definiciones – Tiempo de Trabajo- Comprende el inicio hasta el final de una determinada operación de transporte terrestre de pasajeros, así como también el tiempo durante el cual el trabajador está a órdenes del empleador en el ejercicio de sus funciones y labores relacionadas a la actividad de transporte, que incluye:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. El tiempo dedicado directamente a la conducción. b. Los periodos durante los cuales el trabajador no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en su unidad de trabajo realizando determinadas tareas relacionados con el servicio, periodos de espera por congestión vehicular, accidentes en la ruta, tareas de limpieza mantenimiento técnico de la unidad de trabajo y demás tareas cuyo objeto sea garantizar la seguridad del vehículo de los pasajeros. (Acuerdo Ministerial No. 0262, 2015) <p>Art 3. Jornadas de trabajo - La parte empleadora efectuará la distribución de turnos de modo que sumada las horas de conducción de cada trabajador resulten las ocho horas diarias como jornada ordinaria.</p> <p>En los caso en los cuales sumado el tiempo de trabajo exceda las ocho horas diarias sin que puedan superar los límites establecidos por la Ley; o , cuando el mismo se desarrolle los sábados, domingos o días de descanso obligatorio, el empleador podrá compensar respectivas personas trabajadoras las horas mensuales acumulados que excedan a las ocho de las correspondiente jornada ordinaria- en el primer caso- y las desarrollados de nuestra vados y domingos o días de descanso con día descanso equivalentes, durante el mes corriente o hasta el siguiente al de ocurridas. (Acuerdo Ministerial No. 0262, 2015)</p>

Elaborado por la Autora

4.2 Remuneraciones y Obligaciones

Art 8. Pago de remuneración. - La remuneración pactada no podrá ser de ningún mínimo de ningún caso inferior a los mínimos sectoriales. La misma podrá ser cancelada por periodos mensuales, quincenales, semanales o diarios, de acuerdo a lo estipulado con respectivo contrato de trabajo y no podrá incluir en dicha jornada diaria, la parte proporcional a todos los beneficios de la Ley. (Acuerdo Ministerial No. 0262, 2015)

Salarios Mínimos Sectoriales

A través de acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo cada año se fijan salarios mínimos sectoriales con tarifas específicas, clasificado por diferentes ramas según su actividad las cuales abarcan comisiones sectoriales unificadas. La aplicación de estos salarios mínimos sectoriales son para todos los trabajadores que se encuentran en el sector privado. (Naranjo Martínez & Subia, 2020)

Tabla 2: Estructuras Ocupacionales - Salarios Mínimos Sectoriales Y Tarifas

Salarios Mínimos Sectoriales Transporte y Logística			
CARGO / ACTIVIDAD	Estructura Ocupacional	Salario mínimo sectorial 2019	Salario mínimo sectorial 2020
CHOFER: Para Servicio De Pasajeros (Intercantones, Interprovinciales, Intraprovinciales)	C1	605,62	614,84
Asistente / ayudante / auxiliar de servicios	E2	396,80	400,03

(Acuerdo Ministerial 2019-395, 2020) (El Comercio , 2019).

Referente al pago de remuneraciones (Chofer y Ayudante) del sector del transporte de pasajeros existe directamente disposiciones en donde no pueden recibir salarios por debajo de los establecido a los salarios mínimos sectoriales planteados directamente para el sector privado. Las remuneraciones pueden ser cancelados en periodos mensuales, quincenales, semanales o diarios de acuerdo a lo que se establezca entre las partes por lo general en el sector de transporte de pasajeros el pago de la remuneración se realiza diariamente, sin embargo, los beneficios que proporciona la

ley como son: décimo tercero, décimo cuarto, fondos de reserva y vacaciones estos no podrán ser cancelados de forma diaria ya que tienen que ir incluidos en un rol de pagos.

Art. 9.- Obligaciones de los empleadores. - La parte empleadora está obligada a fijar turnos y horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, considerando lo señalado en el presente Acuerdo y ponerlos en conocimiento del trabajador con debida antelación. (Acuerdo Ministerial No. 0262, 2015)

Art. 10.- Obligaciones de las personas trabajadoras del sector del transporte. - Las personas trabajadoras del sector del transporte deberán mantener vigente su licencia profesional de conducción. Las multas de tránsito generadas en infracciones cometidas por las personas trabajadoras y registradas en el sistema de citaciones de la Agencia Nacional de Tránsito a nombre de la parte empleadora, podrán ser descontadas de la remuneración del trabajador. (Acuerdo Ministerial No. 0262, 2015)

Tanto las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores tienen una relación directa con lo que se establece en el Código de Trabajo adicionalmente existen aspectos importantes que tienen relación con las operaciones que se deben desarrollar, como tener vigente la licencia profesional de conducción y hacerse cargo de diversas multas remitidas por la Agencia Nacional de Tránsito por cualquier falta que cometa, mientras que los empleadores tienen la obligación de fijar turnos de trabajo de acuerdo a la necesidad del servicio tomando en cuenta de no sobrepasar las 40 horas a la semana.

5. DIAGNÓSTICO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE

En el año 1850 mediante las disposiciones encontradas en la Constitución del Ecuador establece la creación de municipalidades en cada cabecera cantonal, hasta el año 1861 que se presentan algunas modificaciones en donde exige la creación de municipios en las provincias, cantones y parroquias. En el Gobierno de Rafael Correa (2008) sufre un cambio total el marco jurídico, conjuntamente con el Decreto 410 que señala que debe cambiarse la designación de “Ministerio de Coordinación de la política” a “Gobiernos Autónomos Descentralizados- GAD” y permanecer bajo la normativa del Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD). (Ayala Pasquel, 2017)

Tomando como referencia las últimas décadas la Provincia de Pichincha debido a su longitud y el crecimiento poblacional que ha enfrentado, situándose como la segunda provincia con mayor población del Ecuador, se ha visto en la necesidad de cumplir con las designaciones emitidas por los Gobiernos por lo que se crea los Gobiernos Autónomos Descentralizados y se realizar una clasificación de ocho cantones entre ellos el Distrito Metropolitano de Quito.

5.1 Distrito Metropolitano de Quito

Quito es considerada como la segunda ciudad con la población más grande del Ecuador situándose por una diferencia mínima después de Guayaquil. De acuerdo con los censos locales que se han desarrollado en Quito simultáneamente con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos se logra divisar un ascenso paulatino tanto para las zonas rurales como para las urbanas.

Ante un crecimiento poblacional como el de Quito es necesario efectuar varias inversiones para reducir la vulnerabilidad de las comunidades mediante el manejo de desechos líquidos y sólidos, establecer operaciones dinámicas como: transporte, movilidad, seguridad, vivienda y servicios. Planteándose como objetivo primordial cubrir las necesidades básicas que cada ciudadano presenta como es el acceso a una vivienda, precautelar su seguridad, agua de consumo humano, energía eléctrica, educación, empleo y facilidades de movilización.

Desde el año 1950 comienza la creación de varias compañías y cooperativas de transporte de pasajeros prestando servicio a los moradores de las zonas rurales como urbanas tomando diferentes puntos de partida, facilitando de esta forma la movilización de las personas de los distintos pueblos a la ciudad y de igual forma facilitando la movilidad dentro de la ciudad. (Nagy, 2014)

Entre 1950 y 1982 se puede evidenciar que el crecimiento ha sido abrupto en la población de Quito existiendo porcentajes de incremento de 160% y el 69%, por lo que en esos años y con las facilidades de creación como forma de incentivo por parte del gobierno, se evidenció un auge en la creación de las diversas cooperativas o compañías de transporte de pasajeros facilitando de esta manera la movilización de las personas por lo que conllevó a la creación y la asignación respectiva de diversas rutas que facilite a los buses el acceso y la conexión entre diversas parroquias y cantones. (INEC-CENSO NACIONAL, 2020)

El Distrito Metropolitano de Quito cuenta en la actualidad con 33 parroquias rurales y 32 parroquias urbanas, al ser calificado como un Distrito Desconcentrado su territorio se ve en la necesidad de dividirse en zonas administrativas como:

- ❖ Administración Zonal La Delicia.
- ❖ Administración Zonal Calderón.
- ❖ Administración Zonal Tumbaco.
- ❖ Administración Zonal Quitumbe.
- ❖ Administración Zonal Centro Manuela Sáenz.
- ❖ Administración Zonal Norte Eugenio Espejo.
- ❖ Administración Zonal Especial Turística La Mariscal. (GO Raymi, 2018)
- ❖ Administración Zonal Eloy Alfaro.
- ❖ Administración Zonal Los Chillos.

Figura 1: Administraciones Zonales D.M.Q



Fuente: (Ecuador Noticias, 2016)

Para la presente investigación tomará como base de estudio a las diferentes compañías y cooperativas de transporte de pasajeros que prestan sus servicios al D.M.Q con una población de 2.781.641 habitantes, facilitando la movilización a gran porcentaje de mencionados cuidados y fomentando diversas fuentes de empleo tanto en el aspecto operacional entre choferes y ayudantes, así como en lo administrativo, ya que según datos emitidos por la Secretaria de Movilidad de Quito, existen 58 compañías y cooperativas de transporte de pasajeros, representando un 29% las cooperativas de transporte de pasajeros bajo la normativa de la Superintendencia de Compañías y un 71% diferentes tipos de compañías de transporte de pasajeros regidas por la Superintendencia de Compañías, Valores

y Seguros. Es necesario recalcar que muchas veces las relaciones laborales no existen ya que los socios o accionistas cumplen la función como choferes de las unidades vehiculares.

6. DISCUSIÓN GENERAL DE RESULTADOS

Se ha realizado el pertinente proceso de recopilación de datos por medio de la técnica de la encuesta a diferentes compañías y cooperativas de transporte pasajeros mediante medios tecnológicos precautelando y cumpliendo con las medidas de bioseguridad debido a la pandemia del COVID 19, por lo que se ha tomado una muestra de 25 compañías y cooperativas a diferente personal de la entidad como: gerente, presidente, socio y propietarios de los buses la cual resulta bastante representativa para el estudio del presente artículo académico permitiendo realizar un análisis desde diferentes puntos de vista.

6.1 Análisis de Interpretación de los Resultados

Mediante la presente encuesta se logrará cuantificar el impacto para los empleadores y los empleados en el área operativa del transporte de pasajeros por lo que se ha obtenido las siguientes respuestas:

1. ¿Conoce el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 que regula las relaciones de trabajo especial dentro del sector de transporte de pasajeros?

Tabla 3: Grado de conocimiento respecto al Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262

Conocimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262	N-	%
Sí	17	68%
No	8	32%
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora

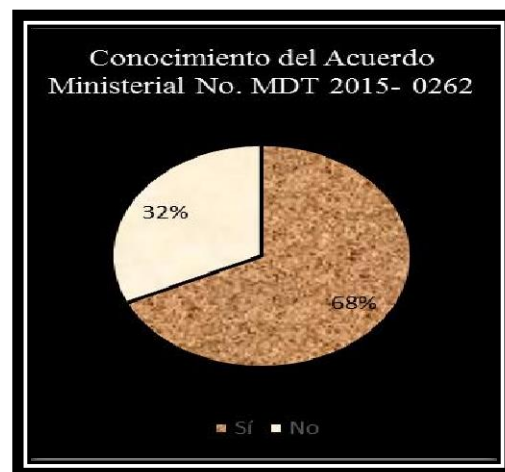


Ilustración 1: Grado de conocimiento respecto al Acuerdo Ministerial No. MDT 2015-0262

Análisis: Mediante la recopilación de resultados, se inicia presentando el grado de conocimiento de las entidades encuestadas por lo que se puede evidenciar que el 68 % tiene conocimiento de los diferentes parámetros que establece el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 referente a las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo especial dentro

del sector de transporte de pasajeros mientras que un 32% carecen de algún grado de conocimientos sobre mencionado acuerdo.

2. ¿Mantiene buenas Relaciones Laborales con sus trabajadores?

Tabla 4: Relaciones Laborales con los trabajadores

Relaciones Laborales con los trabajadores	N	%
Sí	24	96%
No	<u>1</u>	<u>4%</u>
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora



Ilustración 2: Relaciones Laborales con los trabajadores

Análisis: Mediante las entidades encuestadas se puede observar que el 96% manifiesta que mantiene buenas relaciones con sus trabajadores mientras que solo el 4% representando a una entidad expresa que no mantiene buenas relaciones laborales sin presentar ninguna explicación de dicha respuesta por lo que se puede concluir que la mayoría de entidades mantiene relaciones laborales buenas entre empleador y empleado del área operativa del sector de transporte de pasajeros.

3. ¿Sus empleados que clase de Contrato presentan?

Tabla 5: Tipos de contratos.

Tipos de Contratos	N-	%
Contrato Parcial	13	52%
Contrato Eventual	10	40%
No poseen Ningún de Contrato	2	8%
Otro Tipo de Contrato.	<u>0</u>	<u>0%</u>
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora

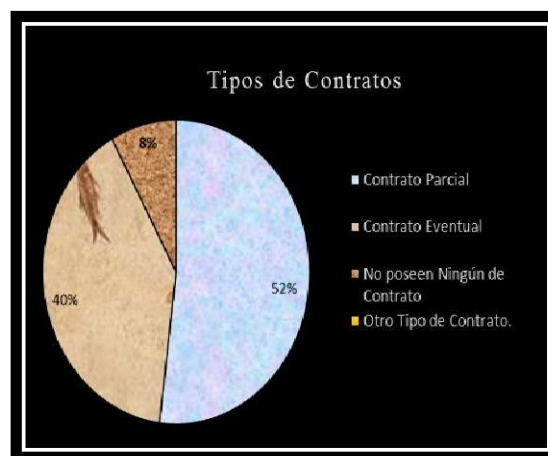


Ilustración 3: Tipos de contratos.

Análisis: De acuerdo a la normativa que establece el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015-0262 menciona que es obligatorio que los trabajadores mantengan su respectivo contrato

eventual discontinuo ya que se ajusta a las circunstancias que se desarrollan en el área operativa del sector, pero solo el 40% se acoge a la mencionada disposición, el 52% mantiene contratos a tiempo parcial y un 8% no posee ningún contrato.

4. ¿Conoce los salarios mínimos sectoriales de los Choferes y de los ayudantes/controladores?

Tabla 6: Grado de conocimiento respecto a los Salarios Mínimos Sectoriales

Salarios Mínimos Sectoriales	N	%
Sí	16	64%
No	3	12%
Solo el salario básico	6	24%
TOTAL	25	100%



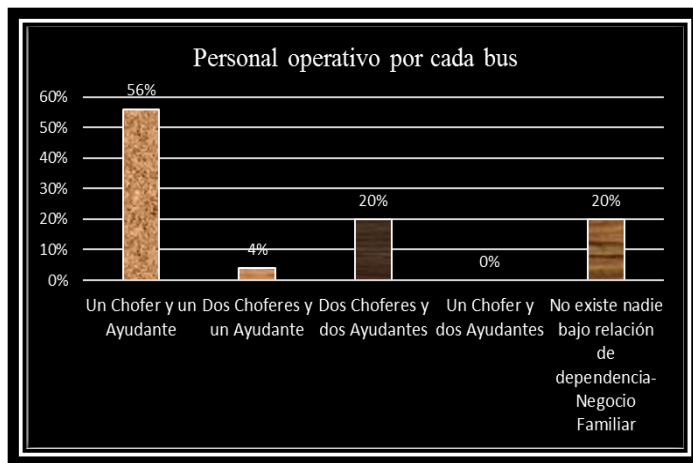
Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- *Elaborado:* Autora Ilustración 4: Grado de conocimiento respecto a los Salarios Mínimos Sectoriales

Análisis: Las remuneraciones de los conductores y ayudantes también denominados controladores deben encontrarse sujetas a los valores establecidos por los salarios mínimos sectoriales, pero solo el 64% de las entidades encuestadas conocen acerca de estos valores, un 24% desconoce respecto a dichos salarios y el 12% conoce el valor del salario básico.

5. ¿Cuántas personas se encuentran bajo su dependencia o de la dependencia de la entidad prestando servicios al área operativa por cada bus?

Tabla 7: Personal Operativo por cada unidad

Personal operativo	N-	%
Un Chofer y un Ayudante	14	56%
Dos Choferes y un Ayudante	1	4%
Dos Choferes y dos Ayudantes	5	20%
Un Chofer y dos Ayudantes	0	0%
No existe nadie bajo relación de dependencia- Negocio Familiar	5	20%
TOTAL	25	100%



Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- *Elaborado:* Autora Ilustración 5: Personal Operativo por cada unidad

Análisis: Los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia corresponde a un 56% que solo mantiene a un chofer y a un ayudante por cada bus o unidad de trabajo, un 20% mantiene a dos choferes y dos ayudantes bajo su relación, con un igual porcentaje manifiestan que no existe ninguna relación dependencia ya que es un negocio familiar y forman parte del

personal operativo del bus y el 4% mantiene dos choferes y un ayudante. De esta manera se logra observar que no respetan las ocho horas de trabajo que se encuentran debidamente establecidas en el Código de Trabajo.

6. ¿Cuántas horas los buses prestan servicios de movilización en un día de trabajo?

Tabla 8: Horas de prestación servicios en un día de trabajo

Horas de prestación servicios en un día de trabajo	N	%
8 Horas	10	40%
16 Horas	13	52%
Más de 16 Horas	2	8%
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- *Elaborado:* Autora



Ilustración 6: Horas de prestación servicios en un día de trabajo

Análisis: Los buses prestan servicios en sus diferentes rutas con horarios establecidos por un valor promedio de 16 horas en un día normal de trabajo doblando la jornada laboral de las 8 horas en vista de las condiciones especiales de trabajo que mantiene el área operativa de transporte el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015-0262 dispone que las jornadas de trabajo se distribuirán en turnos en modo que no sobrepasen los límites establecidos por el Código de Trabajo. En un 52% los buses prestan servicios por un valor promedio de 16 horas en un día normal, un 40% manifestó que se prestan servicio por un valor promedio de 8 horas en un día de trabajo y un 8% los buses prestan sus servicios por más de 16 horas al día.

7. ¿En base a qué ingreso realiza la aportación al Instituto de Seguridad Social- IESS del chofer del bus?

Tabla 9: Base del ingreso al cuál se realiza la aportación al IESS-Chofer

Base del ingreso al cual se realiza la aportación al IESS	N-	%
Menor al Salario Básico	1	4%
En base al Salario Básico	17	68%
Mayor al Salario Básico	7	28%
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- *Elaborado:* Autora



Ilustración 7: Base del ingreso al cuál se realiza la aportación al IESS-Chofer

Análisis: Las remuneraciones de los choferes al no encontrarse en relación con los valores establecidos por los salarios mínimos sectoriales genera que la aportación de los choferes al

Instituto de Seguridad Social se realice en base al Salario Básico sin tomar en cuenta los dichos valores establecidos, un 28% realiza la aportación con un ingreso mayor al del Salario Básico y solo el 4% realiza el aporte con ingresos menores al salario básico establecido.

8. En su unidad de transporte utiliza los servicios de un ayudante o controlador

Tabla 10: Servicio de Ayudante

Servicio de Ayudante	N	%
Sí	21	84%
No	4	16%
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora



Ilustración 8: Servicio de Ayudante

Análisis: De acuerdo a las encuestas realizadas se puede observar que el 84% utiliza los servicios de un ayudante o también denominado controlador como parte operativa del bus y el 16% no requiere de los servicios de un controlador ya que actualmente las unidades de transporte cuentan con el uso de la tecnología que está reemplazando al personal.

9. ¿En base a qué ingreso realiza la aportación al Instituto de Seguridad Social-IESS del ayudante del bus?

Tabla 11: Base del ingreso al cuál se realiza la aportación al IESS-Ayudante

Base de Ingresos para la aportación al IESS	N-	%
Menor al Salario Básico	3	14%
En base al Salario Básico	15	71%
Mayor al Salario Básico	3	14%
TOTAL	21	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora



Ilustración 9: Base del ingreso al cuál se realiza la aportación al IESS-Ayudante

Análisis: Las remuneraciones de los ayudantes al no encontrarse sujetas a los valores establecidos por los salarios mínimos sectoriales conlleva a que la aportación al Instituto de Seguridad Social se realiza en base al Salario Básico en un 71% y un 14% realiza la

aportación con un ingreso mayor al del Salario Básico tomando como referencia el mismo porcentaje se realiza una aportación con ingresos menores a los salarios básicos establecidos.

10. ¿El pago de las remuneraciones se lo realiza en qué período de tiempo?

Tabla 12: Período de tiempo para el pago de remuneraciones

Período de tiempo para el pago de remuneraciones	N	%
Diario	15	60%
Mensual	7	28%
Quincenal	3	12%
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autor



Ilustración 10: Período de tiempo para el pago de remuneraciones

Análisis: El pago de las remuneraciones se las realiza en un 64% en un período de tiempo de forma diaria, el 24% de forma mensual y el 12% lo realiza de forma quincenal por lo que genera que varios beneficios y horas extras se vean vulnerados.

11. ¿Cancela las horas extras y los beneficios sociales a sus trabajadores?

Tabla 13: Pago de Horas Extras y Beneficios Sociales

Pago de Horas Extras y Beneficios Sociales	N-	%
Solo Horas Extras	5	20%
Solo Beneficios Sociales	3	12%
Horas Extras y Beneficios Sociales	11	44%
Ninguna de las dos Opciones	6	24%
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora

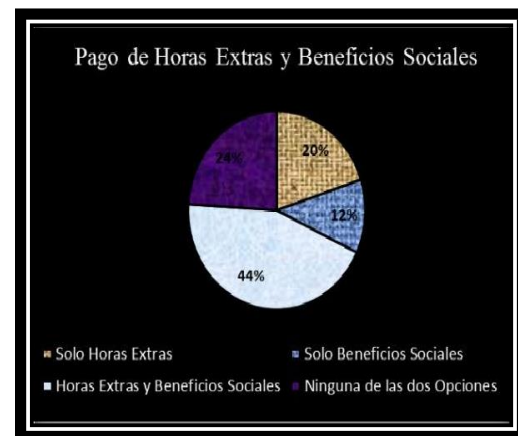


Ilustración 11: Pago de Horas Extras y Beneficios Sociales

Análisis: El pago de las remuneraciones del personal de la área operativa al realizarse en un período de tiempo de forma diaria se ven vulnerados varios beneficios sociales ya que el 44% cancela a sus trabajadores las horas extras y los beneficios sociales que se encuentran establecidos según el marco normativo vigente, el 24% no realiza la cancelación de

beneficios sociales y peor de horas extras, el 20% solo realiza el pago de las horas extras y apenas el 12% realiza la cancelación de los beneficios sociales.

12 ¿Qué beneficios considera usted que ha conllevado la obligatoriedad de asegurar al IESS a sus trabajadores?

Tabla 14: Beneficios que ha conllevado asegurar a los trabajadores al IESS

Beneficios que ha conllevado asegurar a los trabajadores al IESS	Recuento	
Mejor Ambiente de Trabajo	5	16%
Mayor responsabilidad en sus empleados	10	32%
Beneficios laborales a los trabajadores- (IESS)	16	52%
TOTAL	31	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora

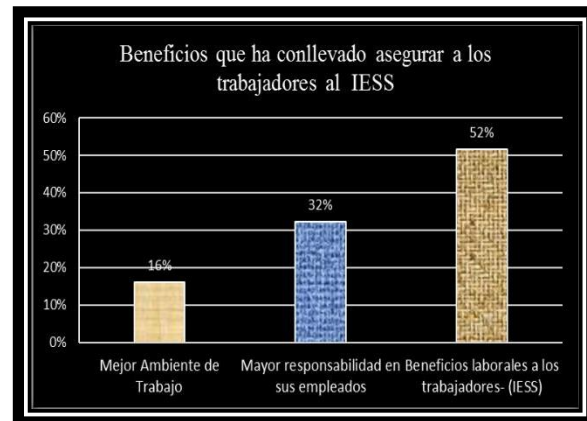


Ilustración 12: Beneficios que ha conllevado asegurar a los trabajadores al IESS

Análisis: Ante la obligatoriedad de asegurar a los trabajadores genera una serie de beneficios laborales por lo que se reconoce la importancia de la salud de sus trabajadores al poder acceder a los hospitales para ser atendidos de una manera más rápida implicando beneficios tanto para el trabajador como para su familia, por lo que implica un mayor compromiso hacia sus trabajadores conllevando a un mejor ambiente de trabajo con beneficios mutuos. Por lo que se puede observar que el 52% ante la obligatoriedad de asegurar a los trabajadores conlleva una serie de beneficios laborales como acceder a los hospitales públicos y poder ser atendidos de una manera más rápida tanto para el trabajador como para su familia, el 32% considera que implica una mayor responsabilidad como empleadores hacia sus trabajadores y el 16% considera que conlleva a un mejor ambiente de trabajo con beneficios mutuos.

13. ¿Al mantener contratos laborales debidamente registrados el Ministerio de Relaciones laborales, conoce usted que sus empleados están sujetos a estas responsabilidades?

Tabla 15: Conocimiento de las responsabilidades de los empleados

Responsabilidad de los empleados	Recuento	
Ejecuta su trabajo de acuerdo a lo que establece el contrato.	19	33%
Observar buena conducta durante el trabajo.	13	22%
Dar aviso cuando falta a su trabajo de manera justificada.	9	16%
Mantienen vigente su licencia profesional.	10	17%
Descuenta las multas o sanciones emitidas por la Agencia Nacional de tránsito al chofer que las ocasiono.	7	12%
TOTAL	58	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora



Ilustración 13: Conocimiento de las responsabilidades de los empleados

Tabla 16: Grado de conocimiento de las responsabilidades de los empleados

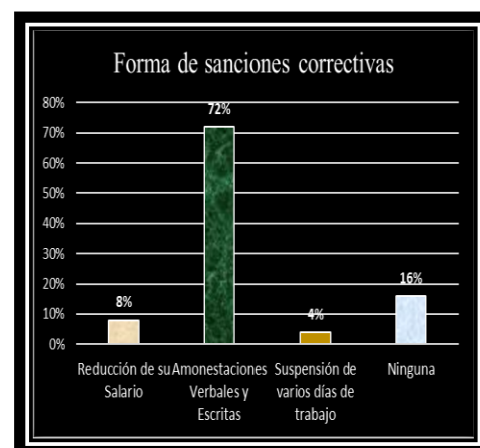
Grado de conocimiento de las responsabilidades de los trabajadores	N	%
SI	12	80%
NO	3	20%
TOTAL	15	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora



Ilustración 14: Grado de conocimiento de las responsabilidades de los empleados

Análisis: Al mantener contratos laborales debidamente registrados en el Ministerio de Relaciones laborales conlleva tanto al cumplimiento de derechos y de obligaciones por las partes relacionadas ocasionando que el 80% mantiene conocimiento y el 20% no conoce exactamente cual son las responsabilidades y las obligaciones que se encuentran debidamente establecidas en los contratos laborales, enfatizando en las responsabilidades que mantienen sus empleados las entidades encuestadas manifiestan que en un 33% una de las responsabilidades es ejecutar su trabajo de acuerdo a los parámetros que establece su contrato, el 22% manifiesta que deben mantener una buena conducta durante el trabajo, el 17% conoce que los choferes deben mantener vigente



su licencia profesional, el 16% considera que la responsabilidad de sus trabajadores es dar aviso cuando faltan al trabajo de manera justificada y solo el 12% tiene el conocimiento de que se puede descontar las multas o sanciones emitidas por la Agencia Nacional de Transito a su empleado con su respectivo comprobante legalmente emitido.

14. ¿Cuáles son las sanciones que aplica usted como forma correctiva de acuerdo a lo que estipula el contrato?

Tabla 17: Forma de sanciones correctivas aplicadas

Forma de sanciones correctivas	N-	%
Reducción de su Salario	2	8%
Amonestaciones Verbales y Escritas	18	72%
Suspensión de varios días de trabajo	1	4%
Ninguna	4	16%
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora

Ilustración 15: Forma de sanciones correctivas aplicadas

Análisis: El desarrollo de operaciones laborales en el transporte de pasajeros conlleva varias sanciones como forma correctiva a los empleados por lo que las encuestas arrojan los siguientes datos: el 72% realiza amonestaciones tanto verbales como escritas, el 16% no aplica ninguna forma correctiva, el 8% reduce el salario del empleado como forma correctiva y solo el 4% aplica la suspensión de varios días de trabajo a sus empleados.

15. ¿Con que frecuencia su compañía o cooperativa realiza capacitaciones a su personal sobre normativas que regulan las relaciones de trabajo?

Tabla 18: Frecuencia para la realización de capacitaciones

Frecuencia para la realización de capacitaciones	N	%
Una vez al año	11	44%
Dos veces al año	9	36%
No se realiza	5	20%
TOTAL	25	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de las encuestas- **Elaborado:** Autora



Ilustración 16: Frecuencia para la realización de capacitaciones

Análisis: Una de las obligaciones de los empleadores es mantener informados a los trabajadores sobre diferentes disposiciones, normativas y publicaciones emitidas por las entidades correspondientes que implique directamente a los mismos para el desarrollo de su trabajo produciendo un efecto en las relaciones laborales debido a alguna variación o

actualización por lo que las entidades realizan en un 44% una capacitación una vez al año sobre alguna reforma o publicación de nuevas disposiciones, el 36% las entidades realizan dos veces al año dichas capacitaciones y el 20% no realiza ninguna capacitación.

7. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos por medio de la presente investigación a las compañías y cooperativas intercantonales del D.M.Q se mencionan las siguientes conclusiones:

- ❖ Las cooperativas y compañías de transporte mantienen buenas relaciones laborales generando un ambiente de trabajo armónico sin embargo existe un gran porcentaje que desconoce las disposiciones del Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262, el cual regula directamente las relaciones laborales en los servicios operacionales del sector de transporte terrestre de pasajeros por lo que genera el desconocimiento de varios derechos y responsabilidades que deben desempeñar las partes relacionadas.
- ❖ Las contravenciones más frecuentes que se logra observar en las cooperativas y compañías es que no realizan el adecuado pago de las remuneraciones a sus trabajadores ya que no cancelan el pertinente cálculo de horas extras y no reciben los beneficios sociales establecidos en el Código de Trabajo generando que se realice de forma incorrecta la afiliación del Instituto de Seguridad Social ya que toman como base el salario básico sin tomar en cuenta los salarios mínimos sectoriales que les corresponde a los trabajadores de esta manera afectando al Instituto de Seguridad Social y a los beneficios que asigna el Estado por estar afiliado de manera correcta conllevando a una mejor jubilación.
- ❖ Las cooperativas y compañías no respetan los límites establecidos de trabajo en cuestión de jornadas laborales debido a que exceden la jornada ordinaria de trabajo de sus colaboradores por lo que superan las ocho horas diarias y cuarenta horas semanales prestando sus servicios ya que según los turnos de trabajo prestan sus servicios por aproximadamente dieciséis horas diarias por lo que deberían mantener a dos choferes y dos ayudantes bajo relación de dependencia con sus respectivas excepciones ya que existen rutas que presentan uso de tecnología o de la fijación de

una tarifa estandarizada de pasaje en la cual no es necesario de mantener relaciones laborales con un ayudante. Respecto al tiempo de descanso obligatorio es nulo ya que la mayoría de las entidades del sector de transporte cancelan diariamente a sus trabajadores conllevando a que día trabajado, día que recibe su remuneración.

- ❖ Tomando como referencia años anteriores, las relaciones laborales en el sector del transporte eran completamente ya que existe un progreso en el cumplimiento de varias obligaciones que mantienen con sus trabajadores las compañías y cooperativas, el Acuerdo Ministerial No. MDT 2015- 0262 ha generado diferentes parámetros que se ajusta a la actividad operativa mejorando significativamente las relaciones laborales sin embargo continúa existiendo contravenciones que generan la vulneración de los derechos y obligaciones de las partes relacionadas.

REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial 2019-395. (2020). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/tabla-de-salarios-minimos-sectoriales/>
- Acuerdo Ministerial No. 0262. (06 de Noviembre de 2015). Ministerio de Trabajo. Ecuador, Ecuador.
- Ayala Pasquel, S. N. (2017). Origen y destino de recursos del presupuesto de los GADs. *Killkana Sociales*, 29-36.
- Código del Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). *CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador Noticias. (26 de Febrero de 2016). *Mapa del Distrito Metropolitano de Quito*. Obtenido de <https://ecuadornoticias.com/mapa-del-distrito-metropolitano-de-quito/>
- El Comercio . (18 de Enero de 2019). *Revise cuál es el salario mínimo sectorial según el tipo de empleo en Ecuador*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/salario-minimo-sectores-ecuador-incremento.html#:~:text=Desde%20el%201%20de%20enero,386%20a%20USD%20394%20mensuales.>
- Enciclopedia jurídica. (2020). *Empleador*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>
- Flasco Andes. (12 de Abril de 2018). *Historia del transporte urbano en Quito y sus conflictos*. Obtenido de <https://biblio.flascoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=24453>

- GO Raymi. (Junio de 2018). *Parroquias de Quito*. Obtenido de <https://www.goraymi.com/es-ec/pichincha/quito/mapas/parroquias-quito-abzlc3d9s>
- INEC-CENSO NACIONAL. (01 de Julio de 2020). *Provincia de Pichincha*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Fasciculos_Provinciales/Fasciculo_Pichincha.pdf
- Nagy, G. (04 de Diciembre de 2014). *¿Cómo deben crecer las ciudades emergentes?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/como-deben-crecer-las-ciudades-emergentes/>
- Naranjo Martinez & Subia. (19 de Enero de 2020). *EL MINISTERIO DEL TRABAJO FIJA LOS SALARIOS MÍNIMOS SECTORIALES PARA EL 2020*. Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/salarios-minimos-sectoriales-2020/>
- QuestionPro. (2018). *Definición de encuesta*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Reinoso, F. (2016). *Observatorio Economía Latinoamericana*. ISSN: 1696-8352. Obtenido de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/cooperativas.html>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (14 de Marzo de 2016). *superintendencia de economía popular y solidaria*. Obtenido de https://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/cajacomunweb_actualizacion.pdf/1f04e680-bbfe-46d0-ba08-2701d6101ced
- Tesis 15 Pregrado-Posgrado. (27 de Abril de 2020). *LOS 15 TIPOS DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de <http://www.tesis15dias.com/2020/04/27/los-15-tipos-de-investigacion/>
- Westreicher, G. (17 de JULIO de 2017). *Empleado*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empleado.html>