



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República.

TEMA:

**“LA PRECARIZACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
EN EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO EN LA CIUDAD
DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016”**

Investigador:

Hernán Marcelo Arteaga Guamán

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2016-2017



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y
Juzgados de la República.

TEMA:

**“LA PRECARIZACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN
EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO EN LA CIUDAD DE GUARANDA
DURANTE EL AÑO 2016”**

Investigador:

Hernán Marcelo Arteaga Guamán

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2016-2017

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que el señor: **Hernán Marcelo Arteaga Guamán**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **“LA PRECARIZACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016”**, mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que es aprobada.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Director

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.

Yo; **Hernán Marcelo Arteaga Guamán**, Egresado de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“LA PRECARIZACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS DE TRANSPORTE PUBLICO EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016”**, es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente



Hernán Marcelo Arteaga

20170201002P00614 DECLARACION JURAMENTADA

OTORGA: HERNAN MARCELO ARTEAGA GUAMAN

CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, República del Ecuador, hoy día lunes cinco de junio de dos mil diecisiete, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Hernán Marcelo Arteaga Guamán, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en el cantón Chillanes y de tránsito por este lugar; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismos que agrego a esta escritura como documentos habilitantes; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: “Yo, Hernán Marcelo Arteaga Guamán, declaro bajo juramento que los criterios e ideas emitidas en el presente



Handwritten signature or initials.

Faint, illegible text and a small stamp at the bottom right of the page.

Proyecto de Investigación titulado: "LA PRECARIZACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016.", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor". Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad, hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que, el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el protocolo de esta notaría, de todo cuanto DOY FE.

Sr. Hernán Marcelo Arteaga Guamán

C. C. 0202045985

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS

NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta copia certificada, firmada y sellada en 2 folios
Guaranda, 05 de Junio del 2017

Dr. Hernán Ramiro Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0202045985

Nombres del ciudadano: ARTEAGA GUAMAN HERNAN MARCELO

Condición del cedulaado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/CHILLANES/CHILLANES

Fecha de nacimiento: 2 DE FEBRERO DE 1990

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: -----

Fecha de Matrimonio: -----

Nombres del padre: ARTEAGA ANGEL MESIAS

Nombres de la madre: GUAMAN LLANOS MARIA ELENA

Fecha de expedición: 12 DE MAYO DE 2015



Handwritten signature

Información certificada a la fecha: 5 DE JUNIO DE 2017

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA

N° de certificado: 174-028-54844



174-028-54844

Handwritten signature of the Director

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente

Firma válida

Digitally signed by JORGE
OSWALDO TROYA FUERTES
Date: 2017.06.05 17:48:50 ECT
Reason: Firma Electrónica
Location: Ecuador



TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	IV
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA	V
RESUMEN	VIII
GLOSARIO DE TÉRMINOS	IX
CAPITULO I:	1
PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema	1
1.4 Justificación	2
CAPITULO II	3
MARCO TEÓRICO	3
2.1 Antecedentes	3
2.2 Fundamentación Teórica	4
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	12
ESTRUCTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO	13
ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	14
CAPACIDAD LEGAL PARA CELEBRAR CONTRATOS DE TRABAJO	15
PARTES QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN LABORAL	15
LA REMUNERACIÓN	16
CLASES DE REMUNERACIÓN	16
GARANTÍAS DE LA REMUNERACIÓN	16
REMUNERACIONES ADICIONALES	17
TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	19
2.3 Hipótesis	20
2.4 Variables	20
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.	21
3.1 Ámbito de estudio	21
3.2 Tipo de investigación	21
3.3 Nivel de investigación	22
Aspectos Éticos y Sociales	22
3.4 Método de investigación	22
3.5 Diseño de investigación	23
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
CAPITULO IV	26

RESULTADOS	26
4.1 Presentación de resultados	26
TABULACIÓN ENCUESTA	29
4.4 Transferencia de Resultados	39
Conclusiones	40
Recomendaciones	41
BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXOS	43

RESUMEN

Una de las actividades productivas y comerciales de la ciudad de Guaranda ha sido precisamente el transporte público que inicialmente estaba conformado únicamente por cooperativas de transporte interprovincial, y que en los actuales momentos dado el desarrollo económico social y productivo de nuestra ciudad tenemos también la presencia de cooperativas o compañías de transporte intercantonal, intraprovincial y de servicio urbano; estas unidades de transporte público al igual que los taxis en la mayoría de los casos, no son conducidos por sus propietarios, sino que son conducidos por un chofer profesional que en el caso de los buses es ayudado por un oficial o controlador que generan su relación de dependencia con el propietario del vehículo en la mayoría de las ocasiones mediante un contrato verbal, sin afiliación al Seguro Social pagándoles muchas veces un porcentaje de lo producido y en otros casos un valor por cada viaje realizado, sin respetar la estabilidad laboral dándose el caso por ejemplo de que en una semana un mismo chofer puede conducir varias unidades de transporte de distintos propietarios con los cuales no se genera un vínculo laboral estable ni se respetan los derechos laborales vigentes.

De igual manera aquellos trabajadores que laboran en los buses en calidad de oficiales o controladores, sus relaciones laborales no revisten de la formalidad del caso ni tampoco de la protección debida ni del Ministerio del Trabajo ni del Seguro Social, por lo tanto es menester una investigación en torno a este tema ya que la realidad manifestada anteriormente no solo que afecta a choferes y oficiales sino también a vendedores de boletos, cargadores de maletas que trabajan para estas empresas de transporte a quienes generalmente no se les respeta la jornada ordinaria de trabajo y muy por el contrario, son obligados a trabajar jornadas extenuantes y también en los días de descanso obligatorio.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acto administrativo. - Es toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales de forma directa.

Acto normativo. - Es toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos generales, objetivos de forma directa.

Administración pública. - La organización, con personalidad jurídica, que desarrolla su actividad para satisfacer el interés general.

Autonomía. - Característica jurídica de entes integrantes de la administración pública de expedir su propia normatividad subordinada al ordenamiento jurídico estatal.

Competencia. - Es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de las cosas, de las personas y de los grados.

Compromiso. - Se llama compromiso al contrato por el cual dos o más personas someten al juicio de árbitros sus diferencias.

Convenio arbitral. - Es el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual.

Empleado privado o particular. - Es aquel que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

Empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Empresas.- Es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.

Enfermedades Profesionales. - Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador, y que producen incapacidad.

Ejecución Presupuestaria. - La ejecución presupuestaria comprende el conjunto de normas y procedimientos técnicos, legales y administrativos que, partiendo del presupuesto aprobado, se aplican para el cumplimiento eficiente efectivo y económico de los objetivos y metas establecidos en los planes y programas presupuestarios.

Equidad.- El término equidad (del latín *aequitas*, de *aequus*, "igual"; del griego "επιεικεία", virtud de la justicia del caso en concreto) puede definirse, según el Diccionario de la lengua

Instrumento Público. - Instrumento público o autentico es el autorizado con las solemnidades legales por el competente empleado.

Jurisdicción. - Es el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada.

Justicia.- Es un valor determinado como bien común por la sociedad

Municipio. - El municipio es la sociedad política autónoma subordinada al orden jurídico constitucional del estado, cuya finalidad es el bien común local y, dentro y de forma primordial, la atención de las necesidades de la ciudad.

Salario. - Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.

Servidor Público. - Es todo ciudadano ecuatoriano legalmente nombrado para prestar servicios remunerados en las instituciones a que se refiere.

Seguridad Social.- La seguridad social, también llamada *seguro social* o previsión social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades reconocidas socialmente, como salud, vejez o discapacidades.

Sueldo. - Es la remuneración que por igual concepto del trabajo prestado recibe el trabajador.

Ordenanza. - Los actos decisorios de carácter general que tengan fuerza obligatoria en todo municipio se denominaran ordenanzas.

Patrono. - Para los efectos del seguro social se considera patrono al maestro de taller, artesano autónomo que tenga a su servicio otros trabajadores.

Precarización.- La precarización o precariedad laboral, en el mercado de trabajo y referido a las condiciones de empleo, subempleo y desempleo del trabajador, se refiere a la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

Remuneración. - Se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al IESS cuando la asume el empleador, o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Recursos públicos. - Se denomina recursos públicos el conjunto de bienes, fondos, títulos y todos los derechos que pertenecen al estado o a las entidades u organismos del sector público.

Riesgos de trabajo. - Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Trabajador. - La persona que se obligue a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Trabajadores.- Es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Transporte Público.- Es el término aplicado al transporte colectivo de pasajeros

Término. - Se llama término el periodo de tiempo que concede la ley o el juez, para la práctica de cualquier diligencia o acto judicial

Tiempo de Trabajo Efectivo. - Para el efecto del cómputo de las 8 horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halla a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.

INTRODUCCIÓN

El Código del Trabajo Ecuatoriano a partir del artículo 316 regula el trabajo en empresas de transporte tanto público como privado, regulando con estas disposiciones legales a los choferes que prestan sus servicios en estas empresas, obligando que el trabajador de transporte deberá aportar una libreta de trabajo según el artículo 319, prohibiendo la contratación de un conductor sin que cuente con esta libreta.

De acuerdo a la naturaleza del trabajo del transporte su jornada laboral podrá exceder de las 8 horas diarias, siempre que se establezcan turnos en las diferentes empresas para la conducción de los vehículos y de acuerdo a las necesidades de servicio, incluyéndose como jornada de trabajo los sábados y domingos día de descanso obligatorio.

La disposición legal contenida en el artículo 326 del Código del Trabajo regula los derechos de trabajador de transporte a percibir el incremento por jornada suplementaria.

Por otro lado en esta modalidad de trabajo se regulan como faltas graves para los trabajadores de transporte, el hecho de desempeñar el trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, faltar al trabajo sin previo aviso y sin justa causa por más de 24 horas y retrasarse sin justa causa a prestar el servicio así como también la inobservancia de los reglamentos de tránsito.

Sin embargo de la normatividad legal vigente la mayor parte de empresas de transporte público, han precarizado la relación laboral con sus trabajadores, al no llevar un registro de los mismos, al no tener un contrato de trabajo escrito, no establecer los turnos de trabajo de tal manera de que no se exceda en el desempeño de la jornada laboral y cuando sea excedido en esta jornada no se paga por jornada suplementaria, extraordinaria ni tampoco por el trabajo nocturno.

Situaciones más complejas se dan cuando no hay la afiliación al seguro social de los trabajadores, cuando no se paga las remuneraciones adicionales y en la mayoría de los casos cuando ni siquiera se cumple con el pago de la remuneración mensual,

estableciendo formas de pago por viaje u otros mecanismos sin que se respeten los parámetros establecidos en la ley.

A pesar de que la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 327 establece la relación laboral será bilateral y directa prohibiendo toda forma de precarización laboral, y sin embargo de aquello en los actuales momentos existen sectores laborales como es el caso de los trabajadores del transporte donde se ha precarizado el trabajo, por lo tanto la presente investigación tiene por objeto el conocer la realidad de este grupo de trabajadores en las empresas de transporte para plantear sugerencias y propuestas que orienten a la protección y al respeto de los derechos y garantías laborales, en uno de los sectores productivos de gran importancia como es el sector de transporte.

CAPITULO I:

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Los Trabajadores que laboran en las empresas de transporte público en la ciudad de Guaranda, sea en calidad de choferes, oficiales, oficinistas, están desprotegidos jurídicamente tanto de los derechos contemplados en el Código del Trabajo como en la Ley de Seguridad Social, lo cual los pone en situación de riesgo por la inobservancia de las normas laborales y porque están desprotegidos frente a las diferentes contingencias que se les pudiera presentar ya que se encuentran completamente desamparados de la protección de la seguridad social aun cuando la actividad que desarrolla cotidianamente implica un riesgo permanente por la naturaleza de su actividad, debiendo tomarse mecanismos correctivos para solucionar este problema en nuestro medio.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo incide la falta de control de las autoridades competentes para que exista precarización laboral con los empleados que laboran en las empresas de transporte público en la ciudad de Guaranda?

1.3 Objetivos de la Investigación

General

Realizar un análisis jurídico y social de la realidad jurídica de los trabajadores de las empresas de transporte público en la ciudad de Guaranda.

Específicos

- Investigar sobre la realidad jurídica de las relaciones laborales de los empleadores y trabajadores de las empresas de transporte público en la ciudad de Guaranda.
- Establecer las causas que motivan a la desprotección social de los trabajadores de las empresas de transporte público.

- Indagar sobre las consecuencias jurídicas, sociales y económicas de la falta de seguridad jurídica y social de los trabajadores de las empresas de transporte público.

1.4 Justificación

Partiendo del hecho de que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico base del desarrollo personal y base de la economía nacional, es importante el determinar que en todas las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley otorga a empleadores y trabajadores, buscando la equidad la justicia y el respeto a la norma legal para así hacer efectivo el respeto a los derechos laborales.

La importancia de este trabajo investigativo radica en el hecho evidente de que una de las actividades laborales más lucrativas en nuestro medio ha sido la que desarrolle las empresas de transporte público, pues existen transportistas que han generado grandes recursos económicos en beneficio personal lo cual es importante pero desde un estricto sentido de justicia social y equidad estos señores empresarios de transporte deben reconocer a sus trabajadores salarios justos, respetar las jornadas laborales, pagar las remuneraciones adicionales, cumplir con la afiliación al Seguro Social y en definitiva cumplir a cabalidad con las obligaciones previstas en la Constitución y en la Ley Laboral.

Es necesario entonces, que como futuro profesional en el área del derecho me preocupe no solo por los problemas jurídicos latentes en el medio, sino también por los problemas sociales que afecten sobre todo a grupos de sectores sociales para luego de una prolija investigación poder orientar con posibles mecanismos de solución en búsqueda de la equidad laboral y la justicia social.

Al ser evidente un problema social y legal al existir vulneración de derechos laborales y en muchos casos al existir precarización laboral se justifica entonces plenamente este proyecto de investigación con el fin de dar un aporte jurídico no solo a las cooperativas de transporte sino también a los directivos de las distintas empresas y compañías de transporte público como también a la ciudadanía en general.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Partiendo de la norma constitucional contenida en el inciso segundo del artículo 327 en el que se prohíbe toda forma de precarización laboral, como la intermediación y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, rechazando cualquier mecanismo de afectación de los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva, sancionando el incumplimiento de las obligaciones laborales el fraude, la aseguración y el enriquecimiento injusto en materia laboral, se hace necesario que en todas las actividades laborales o en toda relación de trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones sobre todo las establecidas en el artículo 42 del Código del Trabajo y en las demás leyes que regulan la materia como por ejemplo la Ley de Seguridad Social.

Una de las actividades productivas y comerciales de la ciudad de Guaranda ha sido precisamente el transporte público que inicialmente estaba conformado únicamente por cooperativas de transporte interprovincial, y que en los actuales momentos dado el desarrollo económico social y productivo de nuestra ciudad tenemos también la presencia de cooperativas o compañías de transporte intercantonal intraprovincial y de servicio urbano; estas unidades de transporte público al igual que los taxis en la mayoría de los casos no son conducidos por sus propietarios, sino que son conducidos por un chofer profesional que en el caso de los buses es ayudado por un oficial o controlador que generan su relación de dependencia con el propietario del vehículo en la mayoría de las ocasiones mediante un contrato verbal, sin afiliación al Seguro Social pagándoles muchas veces un porcentaje de lo producido y en otros casos un valor por cada viaje realizado, sin respetar la estabilidad laboral dándose el caso por ejemplo de que en una semana un mismo chofer puede conducir varias unidades de transporte de distintos propietarios con los cuales no se genera un vínculo laboral estable ni se respetan los derechos laborales vigentes.

De igual manera aquellos trabajadores que laboran en los buses en calidad de oficiales o controladores sus relaciones laborales no revisten la formalidad del caso ni tampoco la protección debida ni del ministerio del Trabajo ni del Seguro Social, por lo tanto es menester una investigación en torno a este tema ya que la realidad manifestada anteriormente no solo que afecta a choferes y oficiales sino también a vendedores de boletos, cargadores de maletas que trabajan para estas empresas de transporte a quienes generalmente no se les respeta la jornada ordinaria de trabajo y muy por el contrario son obligados a trabajar jornadas extenuantes y también en los días de descanso obligatorio.

2.2 Fundamentación Teórica

El Derecho del Buen Vivir es un derecho humano reconocido por la Constitución de la República del Ecuador del 2008. La presente investigación se enfoca al análisis de la precarización laboral de los trabajadores del transporte público en la ciudad de Guaranda, la vulneración de sus derechos en los medios de transporte público de nuestra ciudad.

La inseguridad que se genera al ocupar un transporte público es un tema de conocimiento público y que requiere de normas claras para la solución eficaz del problema de inseguridad y el cumplimiento del derecho del buen vivir -sumak kausay.

El Sumak Kawsay -buen vivir, entendido como un modelo de vida o de desarrollo más justo, sostenible y sustentable, más ecológico, que está incluido en la constitución del Ecuador.

Fabricio Vargas Merino, en su monografía, cuyo tema es “Sobre el transporte público” y menciona que:

“Comprende los medios de transporte en que los usuarios o pasajeros son servidos por terceros, esta prestación puede ser por parte de empresas públicas, privadas o mixtas; un sistema de transporte público está compuesto por una serie de variables de índole humana, legislativo, material e infraestructura, que en interrelación actúan y

hacen posible el servicio del transporte público a una determinada sociedad, de estas variables depende la calidad de prestación”

Las variables del transporte público que considero más importantes son: la calidad de servicio, el confort, la accesibilidad al servicio, la seguridad en los medios de transporte público, buses, taxis etc., deben mejorar, todos estos factores son indicadores del tipo de servicio que prestan las empresas encargadas del transporte público, además con esto se evidencia el nivel de calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios.

El transporte Público es fundamental para el desarrollo de los pueblos ya que es una necesidad para todos los ciudadanos trasladarse de un lugar a otro. Para que un transporte público funcione correctamente se necesita de tres factores: ente regulador o gubernamental, prestador de servicio o transportista y los usuarios o pasajeros que es el grupo más numeroso. El proceso de planificación de sistemas, debe ser progresiva, sistemática y acoplada a la realidad de su entorno, como la demanda de usuarios por el servicio. (Constitucion de la Republica)

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 52, menciona lo siguiente:

Art. 52.- Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características.

La ley establecerá los mecanismos de control de calidad y los procedimientos de defensa de las consumidoras y consumidores. Es un derecho ciudadano exigir la calidad en un servicio, debido a la necesidad de las personas muchas de las veces se ven obligadas a utilizar ciertos servicios que no son de calidad sino que más bien vulneran los derechos de los usuarios. En el caso de los medios de transporte de pasajeros muchas veces ha sido cuestionado el servicio que prestan las empresas que se encargan de realizarlo. Así como también la problemática que tienen los usuarios al utilizar este servicio en ciertas horas del día, por lo que se vulnera los derechos

constitucionales de las personas en general y de los usuarios de este servicio en particular.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 53, menciona lo siguiente:

Las empresas, instituciones y organismos que presten servicios públicos deberán incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación.

El Estado responderá civilmente por los daños y perjuicios causados a las personas por negligencia y descuido en la atención de los servicios públicos que estén a su cargo, y por la carencia de servicios que hayan sido pagados.

El Estado garantiza la prestación correcta de los servicios públicos, los usuarios deben estar conformes con el servicio obtenido, en caso de no ser así el usuario que se crea perjudicado podrá pedir indemnización de daños y perjuicios al Estado, el cual responderá a través de la institución que no presto el servicio debidamente.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 54, menciona lo siguiente:

Las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsables civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto, o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad efectuada o con la descripción que incorpore.

Las personas serán responsables por la mala práctica en el ejercicio de su profesión, arte u oficio, en especial aquella que ponga en riesgo la integridad o la vida de las personas.

Si por ejemplo en los buses es hurtado el celular de un usuario, la empresa que presta el servicio no es la que se le juzga por este acto ilícito, el que es juzgado es la persona que lo comete. Lo que si se debería tomar en cuenta por parte de la empresa que presta este servicio es la causa de estos actos, el por qué? De estos ilícitos dentro

de las unidades que prestan el servicio, para de esta manera buscar las soluciones más viables y eficientes. (Constitucion de la Republica)

SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE EN EL SECTOR PÚBLICO.

Es la aplicación de medidas necesarias para la prevención de riesgos derivados de las actividades laborales, así como también buscar las condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan desarrollar una actividad laboral digna, saludables con un completo bienestar físico, mental y social.

El trabajo es beneficioso para la salud de las personas, ya que realizan actividades físicas y mentales que permiten estar activo y despierto, también eleva el autoestima ya que con estas actividades las personas se sienten útiles hacia la sociedad con su participación laboral y también con el salario pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención, satisfacción de necesidades y el bienestar en general del individuo y de su familia. Pero si no se lleva una actividad laboral acorde con las medidas de salud y seguridad puede causar graves daños de salud según sean las condiciones materiales y sociales donde se lleve a cabo el trabajo.

SEGURIDAD PÚBLICA

Se basa en la protección civil de carácter humanitario ante cualquier tipo de desastres o accidentes así como también proteger los bienes y al medio ambiente de las hostilidades y catástrofes naturales, ofreciendo ayuda para recuperarse de sus efectos inmediatos y facilitar las condiciones necesarias para la supervivencia. El Estado es el máximo garante de la seguridad pública a través de sus organismos para evitar las alteraciones del orden social y que los ciudadanos puedan convivir en armonía con los demás, respetando cada quien sus derechos individuales.

Esta seguridad es la prevención mediante un seguro social para cuando las fuentes de ingresos se agoten, generando un bienestar social con la cobertura de necesidades tales como salud, jubilación, vejez o discapacidades que le impidan generar ingresos con la cual los afectados puedan seguir satisfaciendo sus necesidades básicas.

El artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948) expresa lo siguiente:

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”

Esta es la garantía que tienen las y los trabajadores a obtener el apoyo en caso de situaciones de calamidades no previstas. (Añasco)

LA CONSTITUCIÓN GARANTIZA EL TRABAJO Y SU CONTRATACIÓN

El artículo 325 de la Constitución de la República dispone que el Estado garantizará el derecho al trabajo reconociendo todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas. Determinando también que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadores será bilateral y directa prohibiéndose toda forma de precarización laboral como la intermediación y la tercerización de actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, prohibiéndose también la contratación laboral por horas o cualquier otra forma que afecte los derechos de los trabajadores en forma individual y colectiva.

Nuestra Constitución en el artículo 327 dispone también que el fraude, la simulación laboral y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizara y sancionara de acuerdo con la ley.

La Constitución también regula que la remuneración será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia.

En la ciudad de Guaranda en cuanto se refiere a los trabajadores del transporte y de la investigación que he realizado en las diferentes cooperativas y compañías de transporte público se nota muy claramente la falta de asesoría en el ámbito laboral para que los socios de las cooperativas o compañías de transporte que cumplan

eficientemente las normas Constitucionales y del Código del Trabajo. (Constitucion de la Republica)

Así por ejemplo puedo indicar que en las diferentes empresas de transporte un número muy reducido de sus dueños conducen directamente sus unidades de transporte; un gran numero tienen choferes contratados, muchos de los cuales, apenas les pagan la remuneración básica del trabajador en general y no la establecido en las tablas sectoriales, esto cuando se ha fijado una remuneración mensual, en otros casos les pagan por viajes y en otros tantos casos especialmente en las cooperativas de taxis, tienen pactados contratos con sus choferes en participación por los cuales cancelan como valor remunerativo desde el 15% hasta el 30% de la producción mensual del medio de transporte, descuidándose en el pago de las obligaciones con el Seguro Social y también del pago de beneficios adicionales como decimos, utilidades, fondos de reserva entre otros.

CAMPO DE APLICACIÓN, DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO.

Dentro de las modalidades de trabajo contenidas en el Código del Trabajo una de estas modalidades es precisamente al trabajo en empresas de transporte contenidas en el artículo 316 hasta el 330, modalidad que entre otras cosas tiene los siguientes requerimientos o exigencias:

- 1.- Todo trabajador del transporte deberá estar provisto de una libreta entregada por la empresa o propietario del vehículo cuyo formato lo suministrará la Dirección Regional del Trabajo.
- 2.- Los trabajadores del transporte no podrán suscribir contratos de jornada parcial permanente.
- 3.- El trabajo de transporte tiene jornadas especiales de trabajo pues dada la naturaleza del trabajo del transporte su duración podrá exceder de las 8 horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbrare hacer las empresas y de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo

los sábados y domingos y días de descanso obligatorio, siendo obligación del propietario del vehículo hacer la distribución de turnos.

Además de las causas establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo constituyen faltas graves que pueden motivar el despido de los conductores el hecho de que:

- a) El conductor desempeñe sus servicios bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas.
- b) Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada por más de 24 horas.
- c) El hecho de retrasarse sin causa justa a cumplir sus servicios cuando se repita menos de tres veces al mes.
- d) La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los reglamentos propios de la empresa.

Estas son las características propias y específicas que el Código del Trabajo dispone para los trabajadores de transporte, entendiéndose que las reglas generales en cuanto se refiere a remuneraciones, obligaciones y prohibiciones son las normas contenidas en el Código del Trabajo. (CODIGO DEL TRABAJO)

LA JORNADA DE TRABAJO.- LOS TURNOS

El Código del Trabajo determina que la jornada de trabajo máxima será de 8 horas diarias, de manera que no exceda de 40 horas semanales salvo disposición de la Ley en contrario.

Sin embargo de aquello en la modalidad del trabajo en empresas de transporte los artículos 325,326 y 327 regulan la jornada de trabajo en el transporte; su duración podrá exceder de las 8 horas diarias siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbran hacer a las empresas de transporte y de acuerdo a las necesidades de servicio, incluyendo como jornadas de trabajo los días sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

Las empresas de transporte harán la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las 8 horas diarias como jornada ordinaria.

En el caso de haber trabajos suplementarios es decir jornada de labor que supere las 8 horas diarias, el trabajador tendrá derecho a percibir los aumentos que en cada caso establece el Código del Trabajo.

En el caso de las jornadas extraordinarias el Código del Trabajo no considera como tales las que el trabajador ocupe, fuera de sus turnos a causa de errores en la ruta, o en casos de accidente de que fuera culpable.

En todo caso siendo la modalidad el transporte una modalidad especial de trabajo está regulada por el Código del Trabajo en cuanto a las normas generales y en cuanto a su naturaleza especial normada a partir del artículo 316 del Código del Trabajo. (Bustamante)

LA SITUACIÓN JURÍDICO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PÚBLICO EN LA CIUDAD DE GUARANDA.

Partimos del criterio de que cuando el estado proporciona enseñanza, transporte y otros principios fundamentales que protegen a la sociedad en general, no ejerce un poder de mando; aun cuando esas actividades son regidas por un sistema de derecho público, el fundamento del estado no es la soberanía si no la noción del servicio público.

Dentro de la Constitución entre los valores que se debe consolidar, el estado se consagra el bien común el cual se logra en parte mediante una adecuada creación y prestación ininterrumpida de los derechos a todas las personas principalmente a los transportistas ya que cada persona genera un interés general y al mismo tiempo particular para satisfacer sus necesidades principales con sujeción a un régimen jurídico legal y principalmente equitativo entre todos los sectores incluyendo a los transportistas.

Es por ello que cuando nos referimos a que toda la tarea llevada a cabo por un trabajador del transporte es la prestación de un servicio público el cual no puede ser

irregular ni discontinuo, ya que de él depende la movilización diaria de un gran número de personas que se trasladan a cumplir con sus actividades laborales, profesionales y educativas.

En la actualidad los transportistas se han desarrollado en proporciones considerables tanto en su número como en el de trabajadores que emplean, incluso se han agrupado en cooperativas u otras instituciones. ¿Sin embargo los trabajadores del transporte han manifestado preocupación ya en términos generales y globales que no poseen una seguridad social y peormente los señores oficiales o ayudantes de transporte, desconocen totalmente del tema que hemos tratado?

La situación que viven los trabajadores del transporte a más de no tener una seguridad social, manifiesta que su labor por lapsos de tiempo sean cortos o largos es satisfacer sus necesidades más principales así como las de su familia, dentro de este estudio observamos la presencia de estudiantes, personas jubiladas y mujeres que trabajan en transporte de uso urbano y rural que saben que están desprotegidos de sus derechos laborales.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Contrato Individual de Trabajo es el convenio en virtud del cual una persona llamada trabajador se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia y por el pago de una remuneración.

El contrato de trabajo es el acto jurídico a través del cual se inicia la relación laboral en virtud de la cual se generan derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores y en donde consta todas las condiciones pactadas para el trabajo a realizarse como la tarea que se va a cumplir, el monto de la remuneración, la calidad o intensidad del trabajo y otras condiciones propias en el área específica del trabajo, pues permitiéndose en la legislación Ecuatoriana el contrato verbal o escrito según así lo determina el artículo 11 del Código del Trabajo lo cual es mal utilizado en las Empresas de Transporte Público ya que pactan relaciones laborales discontinuas y temporales, por la misma situación de quienes fungen como choferes, oficiales de estas empresas.

El contrato tiene fisonomía jurídica propia y por lo tanto tiene las siguientes características.

1. Es personal ya que el trabajador siempre es una persona natural quien presta sus servicios o ejecuta una obra.
2. Es bilateral ya que los contratantes se obligan recíprocamente, el trabajador a ejecutarlo una obra o a prestar un servicio y el empleador a pagar una remuneración.
3. Es oneroso ya que cada parte se grava en beneficio de la otra
4. Es conmutativo ya que las obligaciones de las partes son equivalentes
5. Es un contrato principal porque subsiste por sí mismo
6. Es un contrato nominado ya que tienen individualidad y denominación propia
7. Es de tracto sucesivo ya que se cumple y se realiza en el tiempo
8. Es consensual ya que se perfecciona por el solo consentimiento de las partes.

ESTRUCTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Todo contrato de trabajo tendrá:

1. Comparecientes o intervinientes, en donde debe constar la identificación e individualización a través de los nombres completos, numero de cedula de las partes que intervienen en el contrato de trabajo que son, empleador y trabajador.
2. Antecedentes en donde se da la justificación y las razones que han motivado a que se suscriba el contrato de trabajo
3. Objeto en donde se debe precisar con claridad y de qué manera específica la labor o actividad que va a cumplir el trabajador.
4. La remuneración en donde se establece en forma clara y precisa el valor nominal que recibirá el trabajador por la prestación de sus servicios.
5. Plazo, en donde se puntualizara el tiempo de duración del contrato para el que ha sido contratado el trabajador.
6. Domicilio se señalara el domicilio de los contratantes para que en caso de contravenciones jurídicas sepamos cual es el juez que tiene jurisdicción y competencia.

7. Normas aplicables se puntualizara las disposiciones legales aplicables al contrato de trabajo realizado.
8. Lugar y fecha de suscripción del contrato que servirá para iniciar el conteo del plazo de vigencia y para el cumplimiento del registro respectivo.
9. Firma y rúbrica del empleador y del trabajador en señal de que aprueban el convenio suscrito.

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. **EL ACUERDO DE VOLUNTADES.-** Es el primer elemento esencial que configura el inicio de una relación laboral, con este elemento el empleador y el trabajador acuerdan todas las condiciones de trabajo en que se va a desarrollar, monto de la remuneración , plazo de duración del contrato y las demás condiciones especiales que regulan la existencia de la relación laboral .
2. **PRESTACIÓN DE SERVICIOS.-** Es la ejecución por parte del trabajador de la actividad laboral para la que ha sido contratado, por ejemplo si a un trabajador se le ha contratado para que cumpla la función de chofer la prestación de servicios será la de conducir un vehículo.
3. **DEPENDENCIA.-** Es la subordinación a la que está sometido el trabajador en base a la relación laboral existente. Subordinación que tiene que ver con el cumplimiento de horario de trabajo, utilización de uniformes, técnicas y destrezas para la ejecución del trabajo y dependencia que se dará únicamente mientras dure la jornada de trabajo.
4. **REMUNERACIÓN.-** Es la cantidad de dinero que recibe el trabajador a cambio de la prestación de servicios, lo cual se constituye en un derecho irrenunciable, ya que la constitución de la republica prohíbe el trabajo gratuito.

La remuneración se puede pagar en forma mensual o quincenal, y si se paga diariamente se denomina jornal que comprende el pago de la semana integrar.

CAPACIDAD LEGAL PARA CELEBRAR CONTRATOS DE TRABAJO.

Las capacidad legal para suscribir contratos de trabajo se dan en base a la capacidad civil es decir que las partes contratantes cumplan la mayoría de edad, 18 años y estén en pleno usos de sus derechos capacidad, física, y mentales. En materia laboral pueden suscribirse contratos los menores comprendidos entre los 15 a 18 años de edad a quienes la ley prohíbe la realización del trabajo nocturno, y la ejecución de las labores o actividades insalubres y peligrosas.

PARTES QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN LABORAL

En toda relación de trabajo existe la concurrencia de dos partes contratantes las mismas que al establecer la relación laboral establecen derechos y obligaciones recíprocas en razón de la bilateralidad del contrato de trabajo las personas que intervienen en la relación laboral son:

- ✓ El empleador
- ✓ El trabajador

Quienes se vinculan a través del contrato de trabajo

Trabajador.- Es la persona natural que presta sus servicios por cuenta u orden de otro. Es decir que el trabajador es siempre una persona natural que ejecuta una obra o que presta un servicio para recibir a cambio una remuneración.

El código del trabajo ecuatoriano clasifica al trabajador en empleado y obrero.

Empleado.- Es aquel trabajador que presta sus servicios con el predominio de su esfuerzo intelectual sobre el esfuerzo físico, y recibe a cambio una remuneración mensual o quincenal.

Obrero.- Es aquel trabajador que ejecuta una obra con el predominio de su esfuerzo físico sobre el intelectual y recibe a cambio un salario diario o semanal.

Empleador.- Es la persona natural o jurídico para quien se presta los servicios o por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra.

En las personas jurídicas la categoría de empleador lo asume el representante legal de dicha persona jurídica ya que es la persona que se hace cargo de la gestión de negocios de otra, por cuenta y riesgos de esta. En este caso aquellos que ejercen funciones de dirección o administración según el código del trabajo.

LA REMUNERACIÓN

Es la cantidad de dinero que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios cuando trabaja en relación de dependencia. Constituye un elemento esencial del contrato individual de trabajo y a la vez es el principal derecho del trabajador y la principal obligación del empleador.

CLASES DE REMUNERACIÓN

SUELDO.- Es el estipendio económico o cantidad de dinero que el empleador paga al empleado, se paga por mensualidades o por quincenas y el plazo de pago no puede exceder de un mes.

SALARIO.- Es el estipendio que paga el empleador al obrero, se paga por jornadas de labor; por unidades de obra o tareas. El plazo para el pago no puede ser mayor de una semana.

Los sueldos y salarios se estipulan libremente pero en ningún caso podrán ser inferiores los mínimos establecidos en la ley.

Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador en el lugar donde preste sus servicios, deberán ser pagados en moneda de curso legal.

Quedando prohibido el pago con pagares vales, cupones o cualquier otra forma que pretendan reemplazar a la moneda de curso legal.

GARANTÍAS DE LA REMUNERACIÓN

Las garantías de las remuneraciones son:

IGUALDAD.- Que se basa en el principio de que a igual trabajo igual remuneración.

INTEGRIDAD.- El valor pactado por concepto de remuneración se paga al trabajador de manera íntegra, el único descuento permitido es el aporte al seguro social y el pago de pensiones alimenticias.

OPORTUNIDAD.- Las remuneraciones deben ser pagadas oportunamente es decir mes trabajado mes pagado, día trabajado día pagado, semana trabajada semana pagada.

INEMBARGABILIDAD.- Los sueldos y salarios no pueden ser embargados o quitados para pagar obligaciones del trabajador con excepción del pago de pensiones alimenticias.

INTRANSFERIBILIDAD.- Los sueldos y salarios solo se pagaran de manera directa al trabajador que cumplió la actividad laboral no a otra persona.

PRIVILEGIO DE PRIMERA CLASE.- Las deudas que el empleador tenga por concepto de pago de remuneraciones serán atendidas primero que cualquier otra deuda.

REMUNERACIONES ADICIONALES

DÉCIMO TERCER SUELDO.- Llamado también bono navideño consistente en la bonificación que el empleador debe pagar a su trabajador hasta el 24 de diciembre de cada año y consiste en el pago de la doceava aparte de lo que el trabajador ha ganado en el año. El periodo para el pago comprende desde 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que se realiza el pago.

DÉCIMO CUARTO SUELDO.- Llamado también bono escolar es la bonificación que reciben todos los trabajadores consiste en el valor de una remuneración básica del trabajador en general vigente a la fecha de pago. Fecha límite para el pago es hasta el 15 de marzo en la Costa y Galápagos y hasta el 15 de agosto en la Sierra y Oriente.

Según la ley de justicia laboral promulgada en abril del 2015 el trabajador ecuatoriano tiene la facultad de escoger la forma de pago del décimo tercero y del décimo cuarto sueldo, ya que puede cobrarlo en forma acumulada en las fechas

señaladas anteriormente si presenta una solicitud por escrito a su empleador, o puede cobrarla en forma mensual prorrateando a la doceava parte el valor correspondiente al décimo tercero y al décimo cuarto sueldo.

UTILIDADES.- Es el derecho que tienen todos los trabajadores por el cual participan en el reparto del 15% de la utilidades liquidadas se distribuyen de la siguiente manera, el 10% se distribuirá en partes iguales para todos los trabajadores y el 5% restante se distribuye de la siguiente manera según las cargas familiares, entendiéndose a los hijos menores de edad, personas con discapacidad que son responsabilidad del trabajador.

En la ley de justicia laboral promulgada en abril del 2015 se pone un límite en la distribución de las utilidades y se dispone que las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras no puedan exceder de 24 salarios básicos unificados del trabajador en general. En caso de que el valor supere lo señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la seguridad social.

FONDO DE RESERVA.- Es el ahorro obligatorio o trabajo capitalizado cuyo objeto fundamental es prevenir cualquiera de las contingencias que se presente al trabajador. Inicialmente el fondo de reserva se depositaba en el IEES en un valor consistente de un sueldo del trabajador a cada año de servicio posterior al primer año. Actualmente el trabajador tiene opción a que el fondo de reserva le sea pagado mensualmente con su remuneración en un porcentaje de 8,33% de su remuneración.

LA JUBILACIÓN PATRONAL.- La jubilación consiste en el retiro del trabajador de un trabajo o de una función pública con el derecho a percibir una remuneración calculando según sus años de trabajo.

De acuerdo al Código de Trabajo aquel trabajador que haya laborado 25 años o más a favor del mismo empleador tiene derecho a percibir la jubilación patronal que es independiente a la jubilación del IEES. Goza de las mismas garantías de la jubilación.

Cuando un trabajador es jubilado patronalmente fallece sus herederos percibirán por un año el monto de dicha jubilación.

La jubilación patronal debe pagarse por mensualidades en moneda de curso legal, además el jubilado tendrá derecho a percibir el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, el trabajador jubilado patronalmente percibirá una pensión de jubilación que está conformado por el fondo de reserva, más el 5% promedio de los últimos 5 años multiplicado por los años de servicios respectivo de acuerdo a lo previsto en el Art. 218 del Código de Trabajo el resultado obtenido constituye la pensión anual valor que se lo divide para 12 con el objeto de obtener la pensión mensual.

Por disposición del inciso decimo del artículo 216 del código del trabajo el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al 50 % de la remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio multiplicado por los años de servicio, en concepto de monto global de la jubilación patronal.

El acta de jubilación patronal deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con la cual se extingue definitivamente la obligación del empleador. (Etala, Derecho de la Seguridad Social, 2002)

TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La terminación del contrato individual del trabajo, se refiere al fin de la relación laboral cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la de liquidar los haberes correspondientes por parte del empleador.

El Art. 169 del Código de Trabajo de manera puntual determina las causas de terminación de la relación laboral, que para nuestro estudio lo hemos clasificado en 3 grupos.

1. Por voluntad de ambas partes
2. Por causas ajenas a la voluntad de las partes
3. Por voluntad unilateral de una de las partes.

1.- POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES.- El contrato de trabajo termina por voluntad de ambas partes cuando existe la predisposición tanto de empleador como del trabajador de poner fin a la relación laboral. Esto sucede por la causas legalmente prevista en el contrato como por ejemplo el cumplimiento del plazo o la conclusión

de la obra contratada; y por el mutuo acuerdo entre las partes , es decir cuando sea presentado una renuncia y esta ha sido aceptada.

2.- POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.- En este caso el contrato termina cuando se suscitan acontecimientos que no dependen de la voluntad ni del empleador ni del trabajador, estos acontecimiento pueden ser:

- a. Muerte o incapacidad permanente del empleador
- b. Extinción de la persona jurídica
- c. Muerte del trabajador
- d. Caso fortuito o fuerza mayor.

3.- POR VOLUNTAD UNILATERAL DE UNA DE LAS PARTES.- En este caso el contrato de trabajo termina cuando existe la decisión unilateral de una de las partes de la relación laboral para poner fin al contrato de trabajo, como cuando el trabajador presenta la solicitud del desahucio, se tramita un visto bueno o cuando se produce un despido intempestivo o un abandono intempestivo de trabajo. (CODIGO DEL TRABAJO)

2.3 Hipótesis

¿La modalidad de trabajo para las empresas de transporte constante en el Código del Trabajo realmente garantiza el respeto de los derechos laborales de los trabajadores que laboran en estas empresas?

2.4 Variables

Variable independiente:

El incumplimiento de la normativa legal.

Variable dependiente:

Inseguridad jurídica laboral de los trabajadores de las empresas de transporte público.

CAPITULO III:

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.

3.1 **Ámbito de Estudio**

El presente estudio e investigación se realizó en las Empresas de Transporte Público en la ciudad de Guaranda, cabe destacar que estuvo enfocada en el aspecto de:

- a) Recopilar información en las distintas unidades de Transporte Público de nuestra ciudad, en donde existe una gran cantidad de trabajadores que están vulnerando los derechos constitucionales y de más leyes laborales.
- b) Tener de primera mano información directa de los trabajadores de las diferentes compañías de transporte público en la ciudad de Guaranda, que son quienes se encuentran involucrados en este problema.

3.2 **Tipo de investigación**

La presente investigación es descriptiva porque da a conocer un problema socio-jurídico sobre la precarización laboral de los trabajadores en las Empresas de Transporte Público, en la ciudad de Guaranda ya que las relaciones de trabajo allí existentes en la mayoría de casos no se rigen por la normatividad legal vigente, y para ello partiremos de conocimientos generales, a los particulares de mi objeto de estudio.

Es descriptiva. – Se orientó al conocimiento de las características externas del problema planteado, en el cual estuvieron inmersas personas, hechos, procesos, relaciones naturales y sociales. Para el cumplimiento de los propósitos se reunió un conjunto de argumentos fundamentales para enfocar el problema planteado.

Cualicuantitativa: Porque se estableció las cualidades propias y se cuantifico las mismas dentro del proceso de la investigación, y desde luego se enfocó la información estadística que corresponde.

Es investigación de campo. - Puesto que se observarán datos referenciales en el lugar de los hechos, esto es en el cantón Guaranda Provincia de Bolívar.

3.3 Nivel de Investigación

Aspectos Éticos y Sociales

En el presente proyecto como aspectos éticos y sociales se puede describir los siguientes:

1. El respeto al estar normado adecuadamente los derechos y obligaciones laborales y los beneficios que la ley otorga a las partes que intervienen en una relación laboral y que debe ser respetado y acatado tanto por empleadores como por trabajadores.
2. Justicia y equidad. - Al cumplir con los parámetros legales se estará obrando de manera justa y equitativa cumpliendo y respetando los derechos que la constitución y la ley que otorgan a empleadores y trabajadores.
3. Paz social.- Al existir el respeto de los derechos laborales es evidente que se generara una adecuada paz social y laboral lo que redundara no solo en beneficio de empleadores y trabajadores si no en beneficio de los habitantes del Cantón.

3.4 Método de Investigación

Método deductivo-inductivo.- Se partirá de las experiencias de personas involucradas, para analizar el problema latente de la precarización laboral de los trabajadores en Empresas de Transporte Publico y la falta de regulación de las leyes existentes.

El método deductivo, se partirá de la muestra tomada a los diferentes trabajadores de las Empresas de Transporte Publico en nuestra ciudad

Interpretación de la Ley. - Para establecer el sentido de las normas jurídicas en el derecho Legislado, con el que se establece: 1.- El elemento gramatical, en donde se buscara el o los sentidos y alcances de la ley. 2.- El elemento histórico, para el texto legal que se trata de estudiar. 3.- El elemento sistemático que permite interpretar la ley y las conexiones de la misma con la totalidad del ordenamiento jurídico del cual

forma parte. 4.- El elemento teleológico, para establecer el sentido de un precepto legal para llegar a sus fines.

Analítico. – Por vía analítica la investigación determina, la real situación laboral en la que se encuentran los trabajadores de Empresas de Transporte Publico en la ciudad de Guaranda.

Método Científico.- La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para la estructura de sus textos positivos y técnicos, y para la enseñanza y difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social en sus categorías fundamentales.

3.5 Diseño de investigación

El presente trabajo investigativo está estructurado conforme a los lineamientos solicitadas por la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, contiene cuatro capítulos de conformidad con las directrices del Esquema del Informe Final de Investigación del proyecto de Grado.

3.6.-Población y Muestra

El universo y muestra consta entre ciudadanos, habitantes del cantón Guaranda, usuarios, Trabajadores de Transporte Público y Dirigentes de Cooperativas de Transporte.

ESTRATO	Población
Trabajadores de Empresas de Transporte Publico	20
Dirigentes de Cooperativas de Transporte Publico	5

Ciudadanía de la ciudad de Guaranda	5
Total	30

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta y la entrevista son técnicas destinadas a obtener información primaria a partir de un número representativo de individuos de una población, para proyectar sus resultados sobre la población total, por ello es necesario utilizar en la recopilación de datos la encuesta con un cuestionario dirigido a los habitantes del cantón Guaranda, usuarios del medio de Transporte Público Trabajadores de Transporte Público y Dirigentes de Cooperativas de Transporte.

Técnicas

Las técnicas mediante las cuales recopilaremos la información será:

Encuesta

Destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones personales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un cuestionario de preguntas escritas que se entregan en nuestro caso a los habitantes del cantón Guaranda, usuarios del medio de Transporte Público Trabajadores de Transporte Público y Dirigentes de Cooperativas de Transporte.

Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

Entrevista

Para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador investigador y el entrevistado en nuestro caso los trabajadores de Transporte Publico

del cantón Guaranda; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

Instrumentos

El instrumento del que nos valdremos para la encuesta será el cuestionario el cual consiste en una serie de preguntas que deberán ser respondidas por habitantes del cantón Guaranda, usuarios del medio de Transporte Público Trabajadores de Transporte Público y Dirigentes de Cooperativas de Transporte.

La entrevista; del instrumento del que nos valdremos para realizar será un cuestionario. Pues entrevistaremos a los habitantes del cantón Guaranda, usuarios del medio de Transporte Público Trabajadores de Transporte Público y Dirigentes de Cooperativas de Transporte, con el objeto de obtener información de la fuente con el objetivo de desarrollar de mejor manera el presente trabajo investigativo.

La técnica de recolección de datos será en base a las técnicas de la investigación:

- La observación
- El fichaje
- La encuesta

La Observación.- Que permitirá identificar y observar el problema a investigarse, esto es la manera como operan las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores que laboran en empresas de transporte en la ciudad de Guaranda.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Una vez realizado la investigación correspondiente podemos determinar que en la ciudad de Guaranda operan 5 empresas de transporte público interprovincial, estas son:

- La Compañía Atenas
- La Cooperativa Flota Bolívar
- La Cooperativa San Pedrito
- La Cooperativa 10 de Noviembre
- La Cooperativa Caluma

De las cuales únicamente la cooperativa Flota Bolívar cuenta con alrededor de 20 trabajadores entre los cuales están despachadores de boletos que laboran en el terminal, despachador de encomiendas, secretaria, auxiliar de servicios que laboran en el edificio de la cooperativa, las otras cooperativas tienen un número más reducido de trabajadores que oscilan entre los 4 y 6 trabajadores en cada cooperativa que apenas perciben la remuneración básica establecida en la ley.

Como cooperativas de transporte intraprovincial tenemos:

- La Cándido Rada
- 15 de Mayo

Y como cooperativa de servicio urbano tenemos:

- La Universidad de Bolívar

Todas estas cooperativas apenas cuentan con una trabajadora en relación de dependencia que hace las labores de secretaria y que en la mayoría de los casos trabaja una jornada parcial permanente de 4 horas.

Los socios de estas cooperativas de transporte en muy pocos casos conducen directamente su vehículo, pues en la mayoría de los casos tienen contratado un chofer y un controlador a quienes les pagan por viajes o por semanas.

Además de lo indicado anteriormente en la ciudad de Guaranda contamos con la operación de 2 cooperativas de taxis legalmente constituidas, y 6 cooperativas de camionetas en las cuales la realidad laboral de sus trabajadores es similar, la cooperativa de taxis o de camionetas como tal tiene apenas una trabajadora de planta que cumple las funciones de secretaria y en el caso de los taxis también de radio operadora, poquísimos son los casos que un chofer de taxi o camioneta perciba una remuneración mensual básica, ya que en la mayoría de los casos por concepto de remuneración reciben un porcentaje mensual de la producción del vehículo, sin que se tenga firmado un contrato de trabajo.

Otra situación que amerita comentar es el hecho de que en los últimos hechos se está dando la modalidad de arrendamiento de vehículo de transporte, sobre todo en los taxis, mecanismo por el cual el dueño del vehículo busca a un chofer a quien entrega su vehículo en calidad de arriendo para que le cancele una tarifa fija cada día que en promedio en nuestra ciudad es por un valor de 20 dólares que el chofer debe pagar al propietario del vehículo diariamente.

La Estructura Ocupacional de las Cooperativas del Transporte Publico es la siguiente:

Cooperativa San Pedrito	Número de Socios 36	Número de Buses 36	Número de Empleados 84
Cooperativa 10 de Noviembre	Número de Socios 30	Número de Buses 30	Número de Empleados 60
Cooperativa Caluma	Número de Socios 63	Número de Buses 63	Número de Empleados 22
Cooperativa Flota	Número de Socios	Número de Buses	Número de

Bolivar	45	45	Empleados 4
Cooperativa Cándido Rada	Número de Socios 42	Número de Buses 42	Número de Empleados 1
Cooperativa Universidad de Bolivar	Número de Socios 33	Número de Buses 33	Número de Empleados 1

El motivo de que las Cooperativas de transporte Interprovincial reflejan un mayor número de trabajadores es porque tienen trabajadores en todos los terminales del país a donde dichas cooperativas tienen frecuencias, en tanto que las cooperativas de Transporte Urbano tienen pocos trabajadores ya que operan únicamente en el cantón.

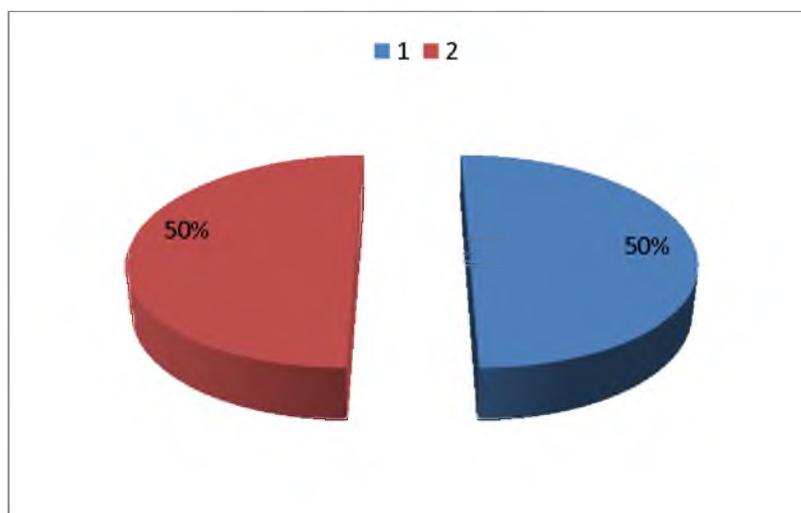
TABULACIÓN ENCUESTA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA ESCUELA DE DERECHO

1.- ¿Cuando usted ingreso a trabajar, firmó un contrato de trabajo por escrito?

CUADRO N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	50%
NO	15	50%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°1



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

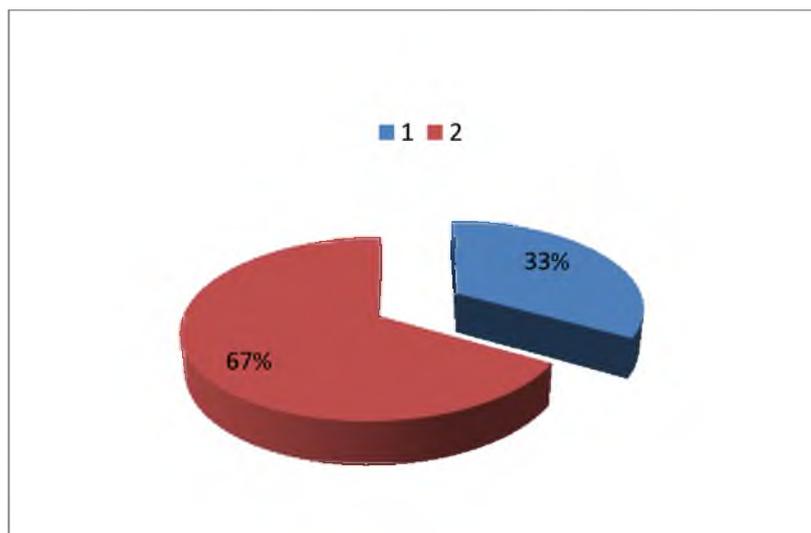
Con la información recabada en esta pregunta se demuestra que apenas la mitad de los trabajadores encuestados que laboran en empresas de transporte tienen un contrato de trabajo formal, por escrito con las solemnidades establecidas en la ley y con los derechos y obligaciones propias tanto para el empleador como para el trabajador.

2.- ¿Dentro de su relación laboral, tiene asignada una función fija o específica?

CUADRO N°2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°2



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

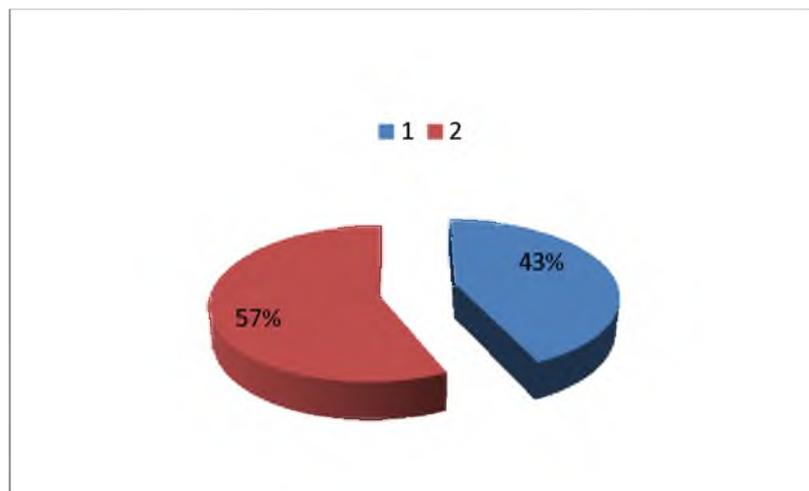
Los datos obtenidos reflejan que en la mayoría de los casos los trabajadores encuestados son poli funcionales, es decir que de acuerdo al requerimiento del empleador cumplen varias funciones tales como secretarias, auxiliares de servicio, mensajeros y de distinta naturaleza, allí se explica de alguna manera la razón por la que en la mayoría de los casos no cuentan con un contrato de trabajo escrito.

3.- ¿Desde el inicio de su relación laboral, le pagan los aportes a la Seguridad Social?

CUADRO N°3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°3



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

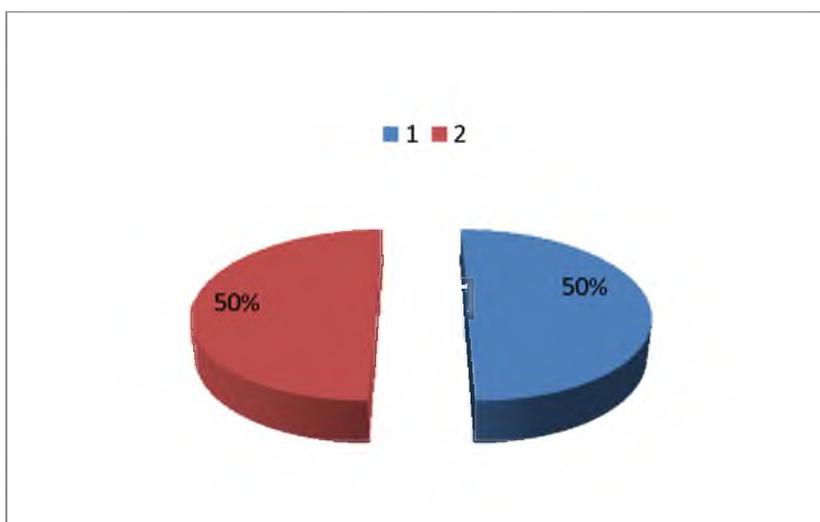
El criterio que muchos empleadores manejan es que la afiliación al IESS se debe dar a partir de que se concluye el período de prueba de 90 días, olvidándose que la norma legal obliga que el empleador afilie al trabajador desde el primer día de trabajo.

4.- ¿Cobra de manera puntual sus remuneraciones mensuales?

CUADRO N°4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	50%
NO	15	50%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°4



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

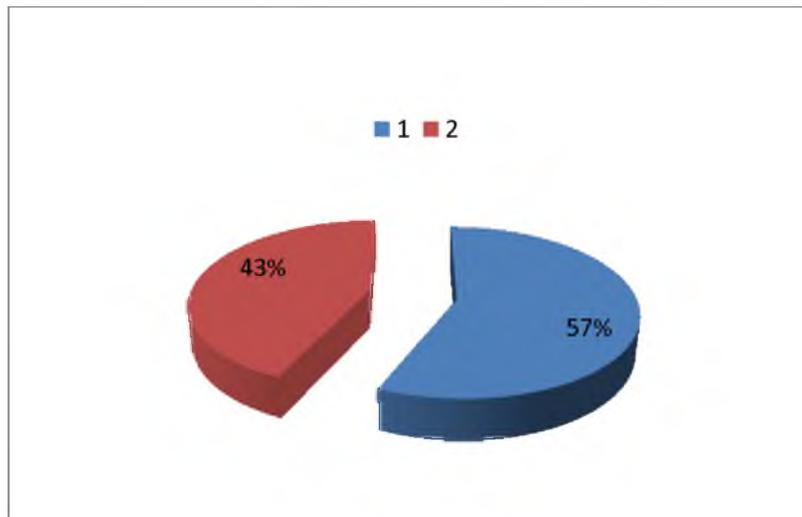
La impuntualidad en el pago de las remuneraciones, demuestra la falta de formalidad en la relación laboral, ya que en muchos casos los trabajadores reciben por cuotas el valor correspondiente a su remuneración ocasionando retrasos y demora en el cobro, sin que exista un control adecuado por parte del Ministerio de Trabajo ni de ninguna autoridad laboral.

5.- ¿Los beneficios adicionales son pagados conforme lo determina la ley?

CUADRO N°5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	57%
NO	13	43%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°5



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

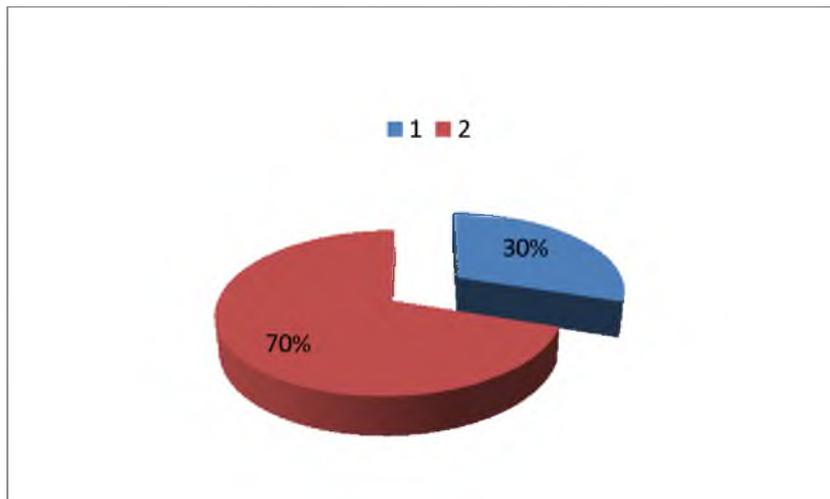
La precarización laboral existente en esta relación de trabajo hace que las remuneraciones adicionales como décimo tercero o décimo cuarto sueldo no sean cumplidas en las fechas previstas por la ley, pues solo a partir del año 2015 con la emisión de la ley de justicia laboral es posible mensualizar las remuneraciones adicionales.

6.- ¿Goza de estabilidad laboral en su sitio de trabajo?

CUADRO N°6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°6



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

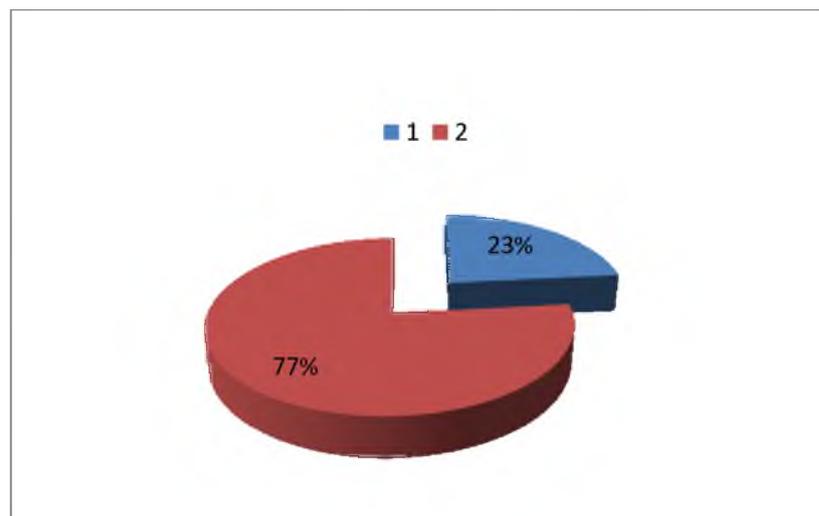
Si no existe una relación laboral de carácter formal que esté respaldada por un contrato de trabajo escrito y que obligue sobre todo al empleador a cumplir con sus obligaciones básicas, menos probable aun sería exigir que se respete la estabilidad laboral en los trabajadores de transporte, pues existe demasiada rotación de personal sin que se les liquide o indemnice a aquellos trabajadores que terminan su relación de trabajo.

7.- ¿Se le paga por el trabajo extraordinario y suplementario que realiza?

CUADRO N°7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23%
NO	23	77%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°7



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

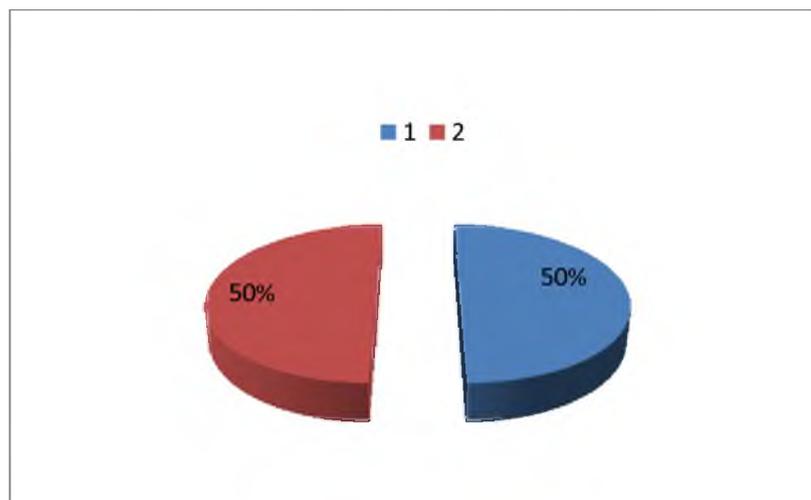
Bajo la justificación de que una empresa de transporte debe laborar de acuerdo al requerimiento de la colectividad, es decir, desde la madrugada hasta horas de la noche ya que deben cumplir a cabalidad las frecuencias para emprender los viajes, los trabajadores deben realizar su trabajo en largas jornadas sin que sea reconocido ni el trabajo suplementario ni el trabajo extraordinario conforme a lo previsto en los artículos 326 y 327 del Código de Trabajo.

8.- ¿Le conceden oportunamente su periodo de vacaciones?

CUADRO N°8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	50%
NO	15	50%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°8



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

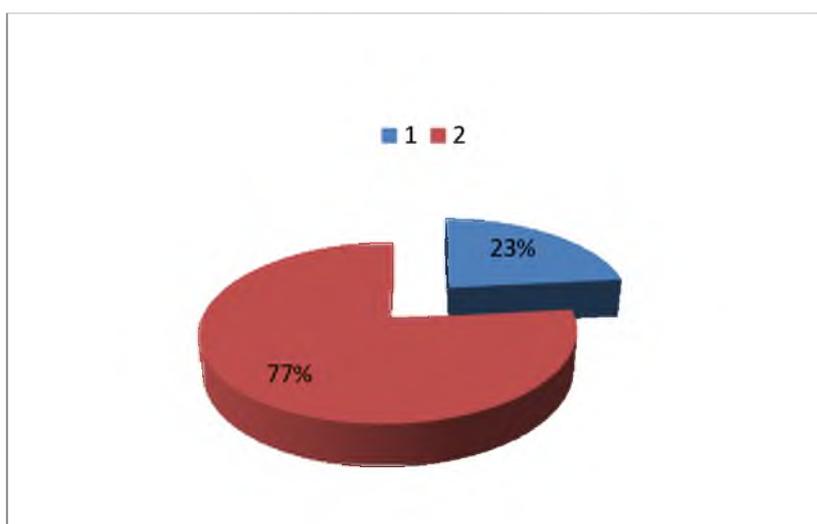
En cuanto se refiere al otorgamiento del periodo de vacaciones el criterio entre los trabajadores encuestados es dividido ya que en algunos casos se les concede oportunamente su periodo vacacional y en otros casos no, habiendo también una precarización en este derecho ya que arbitrariamente los empleadores de acuerdo a su conveniencia, conceden días libres y que luego se los carga a vacaciones sin que se cumpla de manera específica con la concesión del período de vacaciones de conformidad a lo previsto en el artículo 69 del Código del Trabajo.

9.- ¿Existe un control adecuado del Ministerio de Trabajo sobre el respeto de sus derechos laborales?

CUADRO N°9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23%
NO	23	77%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°9



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

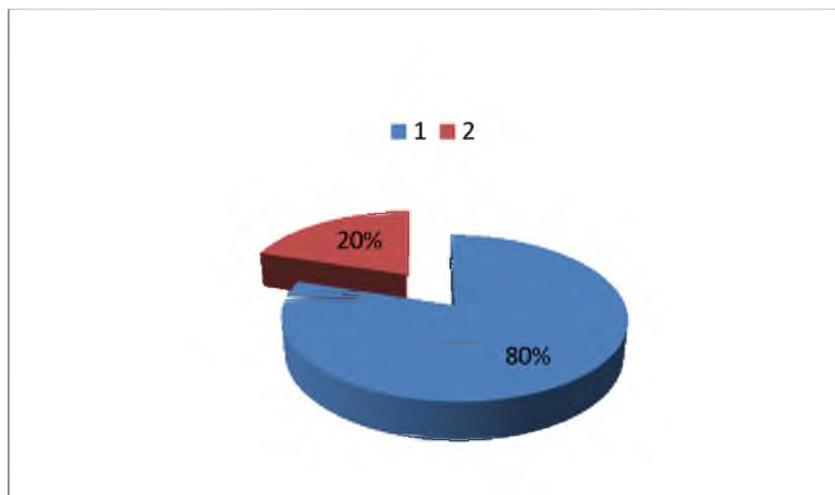
Es evidente la falta de control y la falta de aplicación de una política laboral que proteja los derechos laborales de los trabajadores del transporte ya que es habitual acudir a nuestro terminal terrestre y encontrar por ejemplo a choferes que piden se les dé la oportunidad de ganarse unos 20 o 30 dólares por la realización de un viaje determinado, así también se observa en buses de transporte a menores de edad e inclusive niños cumpliendo funciones de cobradores sin que exista un control adecuado de estos hechos.

10.- Cree necesario la implementación de políticas rigurosas para asegurar el respeto de sus derechos laborales?

CUADRO N°10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

GRAFICO N°10



Fuente: Transportistas

Elaborado por: Hernán Marcelo Arteaga

Análisis:

Frente a esta realidad jurídica y social de un grupo de trabajadores de un sector tan importante de la producción, se hace necesaria la implementación de una política laboral adecuada y coherente que garantice la no precarización de las relaciones laborales en las empresas de transporte público.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos.- Los beneficiarios directos del presente proyecto de la investigación son los trabajadores en empresas de transporte público de la ciudad de Guaranda.

Beneficiarios Indirectos.- Los dirigentes y socios de las empresas de transporte público, y la sociedad en general.

4.3 Impacto de la Investigación

La concientización en el cumplimiento de derechos y obligaciones tanto de empleadores como trabajadores de las empresas de transporte público en la ciudad de Guaranda

4.4 Transferencia de Resultados

Con el presente proyecto de investigación se espera lograr la capacitación y concientización de los empleadores y trabajadores para lograr que se respeten y se cumplan los derechos y garantías que la ley otorga a empleadores y trabajadores para evitar la precarización laboral en las empresas de transporte público en la ciudad de Guaranda

Efectivamente lo primordial será lograr identificar la verdadera situación jurídica y social de los trabajadores de empresas de transporte público y su falta de protección para evitar la vulneración de sus derechos y para proteger aquellos derechos consagrados en la Constitución y demás leyes.

CONCLUSIONES

Al terminar la investigación planteada, puedo emitir las siguientes conclusiones:

Un gran número de personas prestan sus servicios para empresas de transporte público de pasajeros en calidad de choferes, oficiales, vendedores de boletos, secretaria, despachadores de encomiendas entre otros, los cuales en la mayoría de los casos no tienen una relación laboral de carácter formal a través de un contrato escrito de trabajo.

En las empresas de transporte de pasajeros se ha precarizado la relación laboral al no pagar al trabajador del transporte la remuneración establecida en las tablas sectoriales, al cambiar la figura de relación laboral por relación de arrendamiento de vehículo, al pagar un valor por viaje realizado o al pactar pago por días o por semanas de trabajo.

La inobservancia de la afiliación a la seguridad social es notorio entre los trabajadores del transporte, ya que en muchos casos se conforman con percibir un valor determinado por concepto de remuneración sin exigir otros beneficios de carácter social.

El pago de remuneraciones adicionales y fondos de reserva también son derechos vulnerados a los trabajadores del transporte público, ya que si ni siquiera reciben la remuneración justa mucho menos van a recibir estos rubros adicionales.

RECOMENDACIONES

Se recomienda elaborar un tríptico de divulgación de derechos y garantías laborales para los trabajadores del transporte a fin de que sea distribuido entre quienes trabajan bajo esta modalidad para que conozcan de sus derechos y beneficios y evitar la precarización laboral en el trabajo de transporte

Se recomienda a las autoridades laborales la implementación de mecanismos de control para que a través de la realización de inspecciones integrales detecten la vulneración de derechos laborales e impongan las sanciones respectivas para evitar que se continúe precarizando la relación laboral.

Se recomienda a los trabajadores del transporte buscar la asesoría oportuna tanto de la inspección del trabajo como de los profesionales del derecho para que sean debidamente orientados sobre sus derechos y obligaciones en calidad de trabajadores y para que de esta manera se pueda evitar que se violenten y se atenten a sus derechos laborales consagrados en la Constitución y en el Código del Trabajo.

Finalmente se recomienda a los empleadores de transporte, el cumplir con la ley para evitarse reclamos judiciales y pago de rubros por concepto de indemnizaciones.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- CABANELLAS, G. (1989). Diccionario jurídico elemental, Editorial Helista SRL, Buenos AIRES, ARGENTINA, 1989.
- 2.- CABANELLAS, G, Diccionario Enciclopédico de derecho Usual tomos I al VII, vigésimo quinta edición revisada, actualizada y aplicada por Luis Zamora Castillo, Editorial Helista SRL Buenos Aires, Argentina.
- 3.- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, corporación de estudios y publicaciones, quito, ecuador, 2009.
- 4.- **DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA CALPE**, Tomo único, fundación Tomas Moro, Madrid España 1999.
- 5.- **DICCIONARIO JURÍDICO**, Distribuidora Jurídico Nacional, Quito, Ecuador, edición 2001.
- 6.- **JARAMILLO J**, Alfredo Introducción al derecho, segunda edición, Quito, Ecuador, 2001.
- 7.- **PENICHE FRANCISCO**, Introducción del derecho, editorial, México D.F, 1993.
- 8.- **SÁNCHEZ S, MANUEL**, diccionario básico del derecho, tomo I tercera edición, editorial jurídica del Ecuador, año 2000.
- 9.- **VALENCIA H, HUGO**, legislación Ecuatoriana de trabajo, edición universitaria, Quito, Ecuador.
- 10.- **FABRICIO VARGAS MERINO**, Monografía del Transporte
- 11.- **CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO**
- 12.- **LEY DE SEGURIDAD SOCIAL**

ANEXOS

ENCUESTA REALIZADA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE LA CIUDAD DE GUARANDA.

1.- ¿Cuando usted ingreso a trabajar firmo un contrato de trabajo por escrito?

Si ()

No ()

2.- ¿Dentro de su relación laboral tiene asignada una función fija o especifica?

Si ()

No ()

3.- ¿Desde el inicio de su relación laboral le pagan los aportes a la Seguridad Social?

Si ()

No ()

4.- ¿Cobra de manera puntual sus remuneraciones mensuales?

Si ()

No ()

5.- ¿Los beneficios adicionales son pagados conforme lo determina la ley?

Si ()

No ()

6.- ¿Goza de estabilidad laboral en su sitio de trabajo?

Si ()

No ()

7.- ¿Se le paga por el trabajo extraordinario y suplementario que realiza?

Si ()

No ()

8.- ¿Le conceden oportunamente su periodo de vacaciones?

Si ()

No ()

9.- ¿Existe un control adecuado del Ministerio de Trabajo sobre el respeto de sus derechos laborales?

Si ()

No ()

10.- Cree necesario la implementación de políticas rigurosas para asegurar el respeto de sus derechos laborales?

Si ()

No ()

Gracias por su colaboración

FOTOGRAFÍAS



