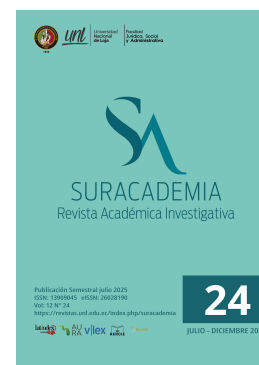


Ámbito laboral de conductores profesionales: condiciones, derechos e inclusión en el sector del transporte terrestre

Professional Drivers' Work Environment: Conditions, Rights, and Inclusion in the Land Transport Sector



 Nathalia Salomé Riofrío Castillo
Investigador particular
(nathrioerio@gmail.com)(<https://orcid.org/0009-0003-1690-8232>)

<https://doi.org/10.54753/suracademia.v12i24.2431>

Recibido: 03/02/2025 • Revisado: 21/03/2025 • Aceptado: 26/05/2025 • Publicado: 22/07/2025

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo dar a conocer mediante un análisis sistemático de la normativa ecuatoriana que regula la relación laboral dentro del sector del transporte terrestre las condiciones en las que los conductores profesionales se desenvuelven en su labor y retos para la inclusión basada en género. A través del uso de los métodos exegetico y hermenéutico, se recopiló información relevante para determinar la existencia de vulneraciones de derechos en este grupo de trabajadores, abordando principalmente aspectos como las condiciones laborales y la regularización normativa tanto a nivel nacional como internacional. Los resultados demuestran que este grupo se encuentra en una posición de precariedad laboral debido a la falta de mecanismos de control y el poco desarrollo de la normativa que impide el desempeño de un trabajo saludable para los conductores profesionales.

Palabras clave: Código de trabajo, acuerdo ministerial, salud, tiempo de conducción, tiempo de descanso. Regulación, Procariedad Laboral

ABSTRACT

This research aims to reveal, through a systematic analysis of Ecuadorian regulations governing labor relations within the land transportation sector the conditions under which professional drivers perform their duties and Gender-Based Inclusion Challenges. Using exegetical and hermeneutical methods, relevant information was collected to determine the existence of rights violations in this group of workers, primarily addressing aspects such as working conditions, regulatory compliance at both national and international levels. The results show that this group is in a precarious labor position due to the lack of control mechanisms and the underdevelopment of regulations, which hinders the performance of healthy work for professional drivers.

Keywords: Labor Code, ministerial agreement, health, driving time, rest time.

INTRODUCCIÓN

El sector del transporte terrestre es un pilar fundamental para el desarrollo económico y social del Ecuador, ya que gran parte de las actividades productivas dependen del transporte y por supuesto de quienes laboran dentro de este sector. En este contexto, los conductores profesionales, que además conforman una parte representativa de la población económicamente activa, desempeñan un papel esencial en la operatividad del sistema de transporte, enfrentándose a condiciones laborales que pueden afectar su bienestar. A pesar de la importancia de su labor, estos trabajadores deben afrontar largas jornadas, exposición a riesgos laborales y, en algunos casos, vulneraciones de sus derechos.

Además de los desafíos generales que se presentan dentro del sector, existe un problema adicional de gran relevancia: la brecha de género en el acceso al empleo y desarrollo profesional en el transporte terrestre. Tradicionalmente, este sector ha estado dominado por hombres, limitando la participación de mujeres en roles de conducción profesional. Esta desigualdad se debe a factores como la discriminación, los estereotipos de género y la falta de políticas inclusivas que fomenten la participación equitativa en el sector. A pesar de que la Constitución de la República del Ecuador en su art. 331 reconoce el derecho a la igualdad laboral, la realidad muestra una exclusión significativa de las mujeres en el transporte terrestre, lo que evidencia la necesidad de analizar y abordar esta problemática.

Para comprender la problemática que enfrentan los conductores profesionales en Ecuador, es necesario abordar conceptos fundamentales como jornada laboral, tiempo de trabajo, lugar de trabajo, remuneración, condiciones laborales e inclusión, los cuales se examinarán a partir del análisis de las disposiciones contenidas en la normativa ecuatoriana vigente.

La presente investigación busca evaluar los factores que afectan las condiciones laborales de los conductores profesionales en Ecuador, así como las barreras que limitan la participación equitativa de las mujeres en el sector, teniendo como objetivo identificar estos problemas y proponer soluciones que mejoren la calidad del empleo, garanticen condiciones dignas y fomenten la igualdad de género dentro del sector del transporte terrestre.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de argumentar y sustentar de manera adecuada la presente investigación, se empleó un enfoque cualitativo, el cual permitió examinar la normativa nacional vigente con el propósito de analizar las condiciones laborales de los conductores profesionales y detectar posibles vulneraciones de derechos.

En primer lugar, se recurrió al método de investigación exegético, el cual, desde su concepción interpretativa, constituye una herramienta fundamental en el estudio de los textos legales y normativos. Este método se centra en la identificación del sentido propio de la norma jurídica a partir de su literalidad, otorgando significado a la terminología utilizada por el legislador mediante reglas gramaticales y el uso del lenguaje. Tal como lo señala Anchondo (2012, p. 37), este procedimiento permite precisar la formulación de los términos dentro de una disposición normativa, favoreciendo una interpretación objetiva del contenido legal.

De la misma forma, se implementó el método hermenéutico, el cual, de acuerdo con Hernández (2019), tiene como principal función la interpretación jurídica, permitiendo no solo la comprensión del significado de la norma, sino también su explicación y vinculación con el contexto social y legal. Este método proporciona un marco de análisis en el que la norma es relacionada con los hechos facilitando la argumentación jurídica respecto a las condiciones laborales de los conductores profesionales.

La aplicación combinada del método exegético y el método hermenéutico posibilitó la construcción de un análisis detallado de los cuerpos normativos pertinentes a la presente investigación. A través de esta metodología, se logró identificar los criterios normativos que regulan la actividad de los conductores

profesionales, determinar posibles vulneraciones a sus derechos y los retos para la inclusión basada en género asegurando una fundamentación académica sólida para el desarrollo de la presente investigación.

DESARROLLO O RESULTADOS

Dentro de la presente investigación se ha considerado pertinente el estudio de dos cuerpos normativos para su respectivo análisis, en primer lugar, el Código de trabajo que regula la relación laboral entre empleador y trabajador y, en segundo lugar, el acuerdo ministerial MDT-2015-0262 que regula la relación laboral específicamente dentro del sector del transporte terrestre. Además, también es menester realizar una comparación con la normativa internacional para tener un mejor panorama sobre las condiciones laborales de los conductores profesionales, si existe la protección legal adecuada y aquellos retos que enfrentan las mujeres a la hora de desempeñar su labor como conductoras profesionales de manera que se demuestre o se descarte la vulnerabilidad de este grupo de trabajadores.

Jornada laboral

El Código de trabajo regula la relación laboral entre trabajador y empleador, reglamentando entre muchos otros aspectos de la relación laboral, la jornada de trabajo, la cual no debe exceder de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales con sus respectivos días de descanso obligatorio (sábado y domingo), no obstante, respecto a los conductores profesionales manifiesta lo siguiente:

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 acostumbren hacerlos las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

La empresa o el propietario de vehículos 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 de trabajo, 2005, art. 325)

Es visible que debido a la naturaleza del trabajo del transporte terrestre resulte complejo la regulación de la jornada laboral lo cual ha llevado a la implementaciones de jornadas especiales por factores como la variabilidad en las rutas, el tráfico, el tiempo entre carga y descarga, etc, convirtiéndose en uno de los desafíos para la protección de los derechos laborales de este grupo de trabajadores ya que las extensas jornadas de trabajo tienden a afectar significativamente la salud de los conductores profesionales.

Como expresan Noroña & Vega (2022), la postura que deben mantener durante largas horas los conductores genera tensión en la espalda, hombros, cuello y brazos, afectando la columna, además al estar expuestos al ruido de manera constante puede ocasionar la pérdida de audición. Situaciones como el tráfico y los horarios nocturnos que alteran en ciclo del sueño y generan estrés, también repercuten de manera significativa en su salud física y mental de los conductores profesionales.

Es por ello por lo que se refleja la necesidad de implementación de mecanismos de supervisión y cumplimiento con el objetivo de asegurar que las jornadas laborales dentro de este sector no sean excesivas, lo cual podría contribuir con la mejora de la calidad de vida de los conductores profesionales y reducir riesgos asociados a la fatiga laboral.

Tiempo de trabajo

El cuerpo normativo que trata específicamente la regulación de la relación laboral en el sector del transporte terrestre (MDT-2015-0262) establece la definición de tiempo de trabajo y al respecto manifiesta lo siguiente:

Período que comprende el inicio hasta el final de una determinada operación de transporte terrestre de pasajeros o de carga, conforme lo establecido en el artículo anterior, 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 del transporte, que incluye:

- a) El tiempo dedicado directamente a la conducción.
- b) Los períodos durante los cuales el trabajador no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en su unidad de trabajo, realizando determinadas tareas relacionadas con el servicio, en particular, los períodos de espera de carga y descarga; los períodos de espera por congestión vehicular, accidentes en las rutas o actividades de tipo administrativo directamente vinculadas a una operación de transporte; tareas de limpieza y mantenimiento técnico de la unidad de trabajo; y, demás tareas cuyo objeto sea garantizar la seguridad del vehículo, de la carga y de los pasajeros o cumplir las obligaciones legales o reglamentarias directamente vinculadas a una operación de transporte específica que se esté llevando a cabo, incluidos el control de la carga y descarga, los trámites administrativos de policía, aduanas, etc. (A. M. MDT-2015-0262, 2015, art. 2)

De lo anterior, se puede vislumbrar que el tiempo de trabajo para los conductores se caracteriza por tener una doble dimensión: a. Los tiempos de conducción y; b. Los periodos de espera de carga y descarga y demás obligaciones derivadas de la operación de transporte.

Tomando en cuenta que los periodos de espera están incluidos en el tiempo de trabajo, implica que los conductores pueden pasar largas jornadas fuera de su hogar, dificultando la gestión libre de sus descansos y desencadenando así el riesgo de fatiga laboral, lo que conlleva afectaciones tanto en la seguridad vial como en la salud de los conductores profesionales.

Lugar de trabajo

El acuerdo ministerial que regula la relación laboral en el sector del transporte terrestre establece distintas definiciones y entre ellas se refiere al lugar o unidad de trabajo manifestando lo siguiente:

Abarca el lugar donde está ubicado el establecimiento principal del empleador y sus diversos establecimientos secundarios a nivel nacional, coincidan o no con su domicilio social o su establecimiento principal; el vehículo que utiliza la persona que realiza actividades de transporte cuando realiza su trabajo; y, cualquier otro lugar donde se llevan a cabo las actividades relacionadas con la actividad del transporte. (Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262, 2015, art. 2)

El lugar de trabajo en el contexto del transporte terrestre no se limita a una ubicación fija como ocurre en la mayoría de los sectores laborales. Para los conductores profesionales el vehículo es su entorno laboral ya que es el medio por el cual ejecutan distintas tareas derivadas de su actividad profesional, de allí la importancia de que el empleador garantice que el vehículo se encuentre en condiciones óptimas para el conductor como la seguridad, la ergonomía y un adecuado mantenimiento.

Remuneración

Otro de los aspectos importantes de la relación laboral es la remuneración, la cual se entiende como una contraprestación que realiza el empleador a su trabajador por la labor que se ha pactado. Dentro de la definición de contrato individual que la legislación ecuatoriana proporciona, el Código de trabajo en su artículo 8 establece que la remuneración será fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

En virtud de lo descrito anteriormente, en el Ecuador, la remuneración mínima que puede recibir un trabajador está determinado por la ley, actualmente el salario básico unificado se encuentra en cuatrocientos sesenta dólares. Sin embargo, el art. 8 de Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262 manifiesta que en ningún caso la remuneración de las personas que laboran en el sector del transporte puede ser inferior a los mínimos sectoriales. Estos mínimos sectoriales corresponden a lo siguiente:

Tabla 1. Mínimos sectoriales en el sector del transporte

CARGO / ACTIVIDAD	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2025
Chofer: para servicio de pasajeros (intercantonales, interprovinciales, intraprovinciales)	722,44
Chofer: para camiones pesados y extrapesados con o sin remolque de más de 3,5 toneladas	722,44
Chofer: tráiler	722,44
Chofer: tanqueros	722,44
Chofer: plataformas	722,44
Chofer: otros camiones	722,44
Chofer: taxis convencionales, ejecutivos	698,02
Chofer: para transporte escolares-personal y turismo, hasta 45 pasajeros	714,86

Nota. Adaptado de Ministerio de Trabajo anexo 1: salarios mínimos sectoriales y tarifas 2025

En Ecuador, la remuneración de los conductores profesionales se establece conforme a la modalidad de transporte y la actividad específica que desempeñan dentro del sector del transporte terrestre. Es claro que la normativa tiene como objetivo garantizar condiciones laborales equitativas y acordes con la importancia del servicio prestado, asegurando una retribución justa dentro de cada categoría.

Sin embargo, aunque estos salarios buscan reflejar un equilibrio económico en el sector, es necesario considerar otros factores que influyen en la realidad laboral de los conductores, por ejemplo, el riesgo asociado a la profesión, ya que los conductores, especialmente aquellos que operan vehículos de carga pesada o transporte de pasajeros en largas distancias, enfrentan condiciones laborales de alta exigencia que incluyen jornadas extensas, exposición a accidentes de tránsito y responsabilidades operativas que afectan su bienestar físico y mental, de manera que la compensación económica debería reconocer estos factores de manera proporcional a los riesgos inherentes a la actividad.

Por otro lado, el impacto económico de la actividad dentro del sector del transporte influye directamente en la sostenibilidad de la remuneración. La fluctuación de costos operativos, como el precio de los combustibles, mantenimiento de los vehículos, impuestos y demanda del servicio, puede afectar la estabilidad financiera de los empleadores y, en consecuencia, la capacidad de pagar salarios competitivos. Este aspecto es fundamental para evaluar si la remuneración establecida se ajusta realmente a la realidad económica del sector y permite una calidad de vida digna para los conductores profesionales.

Causas de terminación de la relación laboral

El Código de Trabajo establece las causas de terminación legal de la relación laboral descritas en el artículo 169, no obstante, existen causas adicionales dirigidas específicamente a los conductores profesionales las cuales son:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,

4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes. (Código de Trabajo, 2005, art. 329)

Estas causales reflejan la importancia de garantizar un servicio seguro, eficiente y libre de riesgos. Sin embargo, es fundamental que su aplicación sea justa y proporcional, existiendo un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la responsabilidad del conductor, de manera que se consideren excepciones en casos de fuerza mayor o circunstancias externas que puedan afectar el desempeño del trabajador.

Asimismo, la implementación de controles internos, capacitaciones regulares, incentivos y mecanismos de supervisión tecnológica pueden contribuir a reducir el cometimiento de infracciones dentro del sector, siendo esencial que la normativa no contemple únicamente sanciones sino que también promueva mejores condiciones laborales.

Condiciones laborales

Para Berrones & González (2018), la Organización Internacional del Trabajo establece como condiciones laborales determinados aspectos como la remuneración, el tiempo dedicado al trabajo o jornada laboral, la seguridad, la dificultad de conciliar el trabajo y el tiempo en familia e inclusive las condiciones de carácter higiénicas dentro del trabajo. (p.22)

Es preciso mencionar que las condiciones laborales dentro del sector del transporte terrestres pueden variar ligeramente dependiendo del tipo de servicio que desempeñe el conductor profesional. En el Ecuador, la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (LOTTTSV) clasifica los servicios de transporte terrestre en público, comercial, por cuenta propia y particular; estos servicios (a excepción del servicio por cuenta propia y particular) operan en distintas modalidades. El servicio de transporte público, según lo establece el artículo 56.a de la LOTTTSV puede ser colectivo o masivo. Por su parte, el servicio de transporte comercial se clasifica en “servicio de transporte escolar e institucional, taxis, alternativo comunitario rural excepcional, tricimotos, carga pesada, carga liviana, mixto de pasajeros y/o bienes; y, turístico...” (Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, 2008, art. 57)

Por consiguiente, se debe considerar que una de las características principales respecto a las condiciones laborales es el lugar de trabajo, es decir, el vehículo en el cual desempeñan su labor ya sea transportando bienes y/o personas.

En este sentido, Arias et al., (2021) en la investigación titulada “Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática” determina que los trabajadores del sector del transporte terrestre están expuestos a altas temperaturas, vibraciones y ruidos (emitidas por el vehículo) y en consecuencia se evidencia problemas como dolores constantes de espalda, piernas, cuello y muñecas relacionados a la postura inadecuada y movimientos repetitivos a la hora de conducir.

Otro de los aspectos que engloban las condiciones laborales mencionado previamente, son las jornadas de trabajo, las cuales tienden a ser extensas, especialmente en los conductores que se dedican al transporte de carga pesada o transporte interprovincial debido a que tienden a realizar gran parte de sus labores durante la noche, impidiendo su descanso y por ende ocasionando alteraciones en el sueño que se traducen en un estado constante de somnolencia. Al respecto, Serrano et al., (2021) dentro de su investigación afirman lo siguiente:

Los factores relacionados con el trabajo, como el trabajo por turnos o las largas jornadas laborales, juegan un papel importante en la pérdida de sueño. Así, los conductores profesionales, cuyo trabajo demanda mucho tiempo, corren un mayor riesgo de sufrir accidentes, y más graves, que los conductores no profesionales. (p.393)

En el mismo sentido, corresponde analizar brevemente el artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262 que en su parte pertinente establece:

En los casos en los cuales sumado el tiempo de trabajo señalado en el numeral 1 del artículo 2 del presente Acuerdo, la jornada exceda las ocho horas diarias, sin que puedan superar los límites establecidos en la Ley; o, cuando el mismo se desarrolle los sábados, domingos o días de descanso obligatorio, el empleador podrá compensar a la respectiva persona trabajadora las horas mensuales acumuladas que excedan a las ocho de la correspondiente jornada ordinaria -en el primer caso- y las desarrolladas en sábados, domingos o días de descanso obligatorio, con días de descanso equivalentes, durante el mes corriente o hasta el siguiente al de ocurridas. (Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262, 2015, art. 3)

Los límites establecidos por la ley respecto a la jornada laboral en Ecuador, corresponde a:

Ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código. (Código de Trabajo, 2005, art. 47.2)

Derecho comparado

En otras partes del mundo, el sector del transporte terrestre se encuentra estrictamente regulado en lo que a tiempos de conducción y descansos respecta y en consecuencia también se implementan mecanismos de control para velar por el cumplimiento de las normas establecidas como es el caso de la Unión Europea que contempla estos aspectos en el Reglamento (CE) no 561/2006, manifestando:

1. El tiempo diario de conducción no será superior a nueve horas. No obstante, el tiempo diario de conducción podrá ampliarse como máximo hasta 10 horas no más de dos veces durante la semana.
 2. El tiempo de conducción semanal no superará las 56 horas y no implicará que se exceda el tiempo semanal de trabajo máximo, fijado en la Directiva 2002/15/CE.
 3. El tiempo total acumulado de conducción durante dos semanas consecutivas no será superior a 90 horas.
- (Parlamento y Consejo de la Unión Europea, 2006, art. 6)

El mismo cuerpo normativo, en relación a los tiempos de descanso, establece lo siguiente:

1. Los conductores deberán tomar períodos de descanso diarios y semanales.
2. Los conductores deberán haberse tomado un nuevo período de descanso diario en las 24 horas siguientes al final de su período de descanso diario o semanal anterior. Si la parte del período de descanso diario efectuada en las mencionadas 24 horas es superior a 9 horas, pero inferior a 11, ese período de descanso se considerará un período de descanso diario reducido.
3. Un período de descanso diario podrá ampliarse para transformarse en un período de descanso semanal normal o reducido.
4. Los conductores no podrán tomarse más de tres períodos de descanso diario reducidos entre dos períodos de descanso semanales.
5. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, en caso de la conducción en equipo de un vehículo, los conductores deberán haberse tomado un nuevo período de descanso diario de al menos 9 horas en el espacio de 30 horas desde el final de su período de descanso diario o semanal anterior.
6. En el transcurso de dos semanas consecutivas el conductor tendrá que tomar al menos: — dos períodos de descanso semanal normal, o — un período de descanso semanal normal y

un período de descanso semanal reducido de al menos 24 horas; no obstante, la reducción se compensará con un descanso equivalente tomado en una sola vez antes de finalizar la tercera semana siguiente a la semana de que se trate. Un período de descanso semanal tendrá que comenzarse antes de que hayan concluido seis períodos consecutivos de 24 horas desde el final del anterior período de descanso semanal

7. Los descansos tomados como compensación por un período de descanso semanal reducido deberán tomarse junto con otro período de descanso de al menos nueve horas.

8. Cuando el conductor elija hacerlo, los períodos de descanso diarios y los períodos de descanso semanales reducidos tomados fuera del centro de explotación de la empresa podrán efectuarse en el vehículo siempre y cuando éste vaya adecuadamente equipado para el descanso de cada uno de los conductores y esté estacionado.

9. Un período de descanso semanal que incida en dos semanas podrá computarse en cualquiera de ellas, pero no en ambas

(Parlamento y Consejo de la Unión Europea, 2006, art. 8)

Igualmente, en Estados Unidos también se encuentran regulados los tiempos de conducción y descanso, siendo así que Berrones & González (2018) dentro de su investigación dan a conocer que en este país no se puede conducir mas de 11 horas diarias y máximo 60 horas en un periodo de siete días consecutivos, es decir, que el conductor no puede ejercer su labor sin haber transcurrido un periodo de descanso de 10 horas consecutivas.

Los tiempos de conducción y descanso son dos aspectos importantes que encontrándose regulados adecuadamente, mejoran las condiciones laborales de los conductores, lo cual es prescindible para determinar la calidad de vida de estos individuos, por ello es importante que las regulaciones a nivel nacional se alineen con los estándares internacionales adaptándolos a las condiciones del país.

Inclusión de la mujer en el sector del transporte terrestre

La igualdad de género es un eje central para el desarrollo económico y social en América Latina y el Caribe (ALC), constituyendo un requisito esencial para intervenciones sostenibles en todos los sectores productivos (CEPAL, 2021). El sector de transporte se ha asociado históricamente con habilidades físicas y resistencia, cualidades que se consideran tradicionalmente masculinas.

En Ecuador, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) reporta que solo el 7.8 % de las personas que conducen transporte pesado son mujeres (INEC, 2022). Esta baja representación se debe, en gran parte, a la percepción tradicional del transporte como un oficio reservado para hombres, al sesgo de género en los procesos de contratación y a la limitada capacitación dirigida a mujeres en conducción de vehículos de carga.

La creencia de que las mujeres no son aptas para enfrentar las jornadas extenuantes o condiciones adversas de la carretera refuerza la exclusión laboral en el sector (ONU Mujeres, 2022).

Las principales motivaciones para incorporar mujeres de parte de las empresas serían la escasez de mano de obra y el que hayan comenzado a valorar positivamente algunas características denominadas ‘naturales’ de las trabajadoras, que les otorgan potencial laboral, como: tener buen trato, ser pacientes, respetuosas, capaces de construir equipos, entre otras.

Para lograr una mayor igualdad de género en las funciones de conducción dentro del sistema de transporte, es fundamental no solo incentivar la incorporación de más mujeres conductoras a través de medidas que eliminen las barreras de entrada, sino también asegurar que se proporcionen las condiciones adecuadas para que puedan realizar su trabajo de manera efectiva y mantener su empleo a largo plazo. (Granada et al., 2019)

Dentro de los principales retos que enfrentamos es la falta de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, ya que las tareas de cuidado recaen tradicionalmente sobre las mujeres siendo uno de los principales impedimentos para su inserción en el mercado laboral. Los horarios de trabajo suelen ser complejos para la conciliación con la vida familiar, y la naturaleza del empleo no permite pausas o salidas ocasionales para atender citas médicas o compromisos escolares antes de volver al trabajo.

Los empleadores de este sector deben contar con determinadas políticas como el establecer turnos intermedios cuyo horario no exceda de las 8 horas y tenga su respectiva hora de descanso por lo menos una vez a la semana o de manera alternativa, que se pueda dar a los conductores, un fin de semana libre mínimo una vez al mes con el objetivo de que puedan compartir tiempo de calidad con su familia. Con estrategias de inclusión adecuadas, el sector del transporte no solo avanzará hacia una equidad de género real, sino que también mejorará su eficiencia y sostenibilidad.

DISCUSIÓN

Para tener una mejor perspectiva acerca de las condiciones laborales, es importante destacar que Berrones (2017) ha determinado que los conductores profesionales “tienen siete veces mas probabilidades de morir en el trabajo que un trabajador promedio” (p. 253) además, concluye que este grupo, de manera general, es más susceptible a padecer problemas de salud ya que por su trabajo, el estilo de vida de los conductores incluye malos hábitos de alimentación, exigencia tanto física como mental, horarios irregulares en el trabajo cuya consecuencia es la privación del sueño y la falta de descanso adecuado, sumado a la falta de actividad física. Por supuesto, también hace énfasis que estas condiciones varían según el tipo de vehículo, el material que transportan, la distancia que recorren, la regulación laboral y la protección social de acuerdo al territorio donde laboran.

Con el propósito de enfatizar la regulación laboral en el Ecuador, se presenta a continuación una tabla comparativa que contrasta la información relevante en cuanto a los cuerpos normativos analizados en esta investigación.

Tabla 2. Comparación normativa vigente de trabajo y Acuerdo Ministerial MDT-2015- 0262

Código de trabajo		Acuerdo ministerial MDT-2015-0262
Objeto y ámbito de aplicación	Regula la relación laboral entre empleador y trabajador en distintas modalidades.	Aplica únicamente al sector transporte terrestre de pasajeros y de carga en todas sus modalidades
Jornada laboral	Jornada Máxima. - 8 horas diarias, 40 horas semanales.	Duración. - Podrá exceder de las ocho horas diarias, de lunes a domingo.
	Jornada Prolongada. – mediante acuerdo escrito, puede exceder las 8 horas diarias sin superar las 40 horas semanales.	Jornada Ordinaria. - 8 horas diarias, 40 semanales (Horas de Conducción), si sobrepasa pueden ser recompensadas.
	Jornada Especial. - Determinada por la ley.	Pausas. – Tiempo exclusivo que será reconocido por el empleador.
	Jornada Nocturna. - entre las 19h00 y 06h00 con incremento del 25 %.	Descanso Obligatorio. 48 horas de descanso semanales. Jornadas especiales aprobadas por el ministerio de trabajo.
	Descanso obligatorio. - sábado y domingo; si la naturaleza del trabajo lo exige, se asignará otro descanso igual en la semana.	- Trabajo Suplementario y extraordinario. – debe pagarse según el código de trabajo. - Trabajo Nocturno. - Remuneración con recargo.

	Código de trabajo	Acuerdo ministerial MDT-2015-0262
Remuneración	Salario mínimo: \$470	- Remuneración. - No menor a lo establecido en la tabla sectorial. - Periodos de pago. - Mensual, quincenal, semanal o diario según el contrato.
Obligaciones del empleador	- Remuneración según el contrato y beneficios de ley. - Creación de ambientes seguros. - Indemnización por accidentes o enfermedades profesionales - Registro de trabajadores - Suministro de herramientas - Permisos para cuestiones de salud y sufragio. - Respetar las asociaciones y reglamentos internos.	- Socializar la reglamentación interna. - Fijar turnos y horarios según la necesidad, informando al trabajador con anticipación. - Registro de Información de Trabajadores sistema SAITE. Sin perjuicio del Código de Trabajo.
Obligaciones del trabajador	- Cumplir con las funciones laborales establecidas en el contrato. - Conservar las herramientas y útiles de trabajo. - Trabajar en casos de peligro inminente con compensación. - Buena conducta en el trabajo, cumplir el reglamento interno. - Avisar sobre ausencias o peligros en el trabajo. - Guardar confidencialidad sobre secretos técnicos, comerciales o de fábrica.	- Poseer licencia de conducción vigente - Multas de tránsito a nombre del empleador, podrán descontarse al infractor con respaldos. - Inobservancia de reglamentos internos y de tránsito causales de visto bueno. - Reglamentos de las cooperativas o compañías podrán ser aplicadas por el socio cuando es empleador.
Contratación eventual	Contrato Eventual. - para reemplazos por ausencia, licencia o aumento en demanda.	Contratación Eventual Discontinua. - Para cubrir descansos obligatorios, vacaciones, licencias o necesidades del servicio.

Nota. Adaptado de las condiciones y garantías laborales del chofer profesional de transporte público interprovincial, por Jerez, H., 2022

En este sentido, si bien se refleja una regularización normativa en el sector del transporte terrestre, se evidencia una falta de reglamentación respecto al uso de herramientas de control para asegurar el cumplimiento de los tiempos de trabajo y tiempos de descanso, como, por ejemplo en la Unión Europea, al considerar la importancia que tiene el sector del transporte y por ende, en aras de mejorar las condiciones de trabajo y velar por la seguridad vial, es un requisito indispensable para circular por las vías, que cada conductor tenga en su vehículo el tacógrafo¹ con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las normativas de conducción y descanso para los conductores profesionales, el cuál será revisado por las autoridades competentes. Es así como plasmar únicamente aspectos generales sin contemplar medidas o sanciones para garantizar que se cumplan las disposiciones, no es suficiente.

¹ Instrumento para registrar la velocidad y la distancia recorrida por un vehículo, así como los tiempos de conducción y descanso de los conductores

Por consiguiente, los conductores profesionales, tomando en cuenta el tipo de servicio que ejecutan, tienen un tiempo de trabajo que supera las 10 horas diarias, llevadas a cabo no solo en una jornada ordinaria, sino en su mayor parte, nocturna.

Por otra parte, es imperativo mencionar que la conducción profesional es un trabajo que requiere mantener la concentración por un largo periodo de tiempo y existen diversos factores que contribuyen al deterioro físico y cognitivo por su trabajo, especialmente por la falta de un descanso adecuado, que también es una de las principales causas de accidentes de tránsito.

CONCLUSIONES

Los resultados reflejan que la conducción profesional es una tarea compleja, ya que exige un considerable esfuerzo tanto físico como mental. Los conductores deben mantener largas horas de concentración, enfrentar la privación del sueño y lidiar con diversos factores del entorno laboral, como la temperatura, las vibraciones y el ruido. Estos elementos tienden a deteriorar la salud de los conductores, convirtiéndolos en un grupo especialmente propenso a padecer diversas enfermedades.

Desde el punto de vista normativo, la regulación laboral para los conductores profesionales en Ecuador es insuficiente en comparación con la de otros trabajadores y con la normativa de otras partes del mundo, como por ejemplo, la Unión Europea. Esto permite la precariedad laboral dentro de este sector estratégico para el desarrollo económico del país. Las disposiciones contenidas tanto en el Código de Trabajo como en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0262 no llegan a implementar medidas de supervisión efectivas que garanticen el cumplimiento de las normas relacionadas con las condiciones laborales, especialmente en lo que respecta a la jornada laboral.

Es evidente la vulneración del derecho al descanso y a un trabajo saludable, derechos que están estrechamente relacionados con las condiciones laborales de los conductores profesionales. El Estado tiene tanto la posibilidad como la obligación de tomar medidas dirigidas a la protección de este grupo de trabajadores que desempeña su labor en un sector clave de la economía. Una mayor regularización sobre los tiempos de conducción y de descanso reduciría considerablemente el riesgo de accidentes y/o muertes en el lugar de trabajo, mejorando así la calidad de vida de los conductores profesionales y promoviendo un entorno de trabajo más seguro y saludable.

Finalmente, La falta de participación de la mujer en el sector del transporte terrestre responde a factores como los estereotipos ya que se percibe a esta actividad como dirigida únicamente para el género masculino y las condiciones de trabajo que, como se ha abordado a lo largo de la presente investigación son incompatibles con las responsabilidades que generalmente recaen sobre las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo para regular relaciones trabajo sector transporte terrestre. (2015). Registro Oficial 635.
- Anchondo, V. (2012). Métodos de interpretación jurídica. *Quid iuris* (Chihuahua), 33-58.
- Arias, C., Comte, P., Donoso, A., Gómez, G., Luengo, C., & Morales, I. (2021). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. *Medicina y seguridad del trabajo*, 278-297.
- Berrones, L. (2017). Choferes del autotransporte de carga en México: investigaciones sobre condiciones laborales y la cadena de suministro. *Revista Transporte y Territorio*(17), 251-266.
- Berrones, L., & González, E. (2018). Estado del arte de las condiciones laborales y de salud de los choferes profesionales. *RIST*, 21-29.

- CEPAL. (2021). *Mujeres en el mercado laboral: Desafíos para la inclusión y equidad en América Latina*. Naciones Unidas.
- Código de Trabajo. (2005). Registro Oficial Suplemento 167 - 16-12-2005.
- Granada, I., Navas Cristian, Ramos Camila, Glen Claudia, Reyes Francisca, Ayala Veronica, Weinstein Maria, Bersezio Maria, Quiroz Soledad, & Rubio Daniela. (2019). *INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA EN LABORES*.
- Hernández, J. (2019). *Nociones de hermenéutica e interpretación jurídica en el contexto mexicano*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2022). *Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación en el Transporte*. Quito, Ecuador.
- Jérez, H. (2022). *Las condiciones y garantías laborales del chofer profesional del transporte público interprovincial*. Repositorio digital de la Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/cc64f7c2-cd46-456f-ba75-cae1befba4d9/content>
- Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. (2008). Registro Oficial Suplemento 398.
- Ministerio de Trabajo. (2024). *Salarios mínimos sectoriales y tarifas 2024*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/3.-Salarios-minimos-sectoriales-2024.pdf>
- Noroña, D., & Vega, V. (2022). *Fatiga laboral percibida en conductores de compañías de transporte*. *Revista Médica Electrónica*, 652-667.
- ONU Mujeres. (2022). *Brecha de género en el empleo en América Latina*. Nueva York, EE.UU.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2006). *Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006*.
- Serrano, M., Boada, J., Lluís, R., & Vigil, A. (2021). *Predictive variables for sleep quality in professional drivers*. *Anales de Psicología*, 37(2), 393-401. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.2.419911>