



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO DEL
CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, DURANTE EL
AÑO 2012 COMO CAUSA PARA SOLICITAR SU DESAHUCIO”**

AUTORA:

Gabriela Alexandra Lema Ruiz

TUTOR:

Dr. Eduardo Mayorga

Ambato - Ecuador

2014

TITULO

**“EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO DEL
CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, DURANTE EL
AÑO 2012 COMO CAUSA PARA SOLICITAR SU DESAHUCIO”**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema “**EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LOS EL TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, DURANTE EL AÑO 2012 COMO CAUSA PARA SOLICITAR SU DESAHUCIO.** “De Sr/Srta. GABRIELA ALEXANDRA LEMA RUIZ, Egresada/o de la Carrera de DERECHO de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 03 de abril del 2014

.....
Dr. Eduardo Mayorga
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “**EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LOS EL TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, DURANTE EL AÑO 2012 COMO CAUSA PARA SOLICITAR SU DESAHUCIO**”, presentado por la Srta. GABRIELA ALEXANDRA LEMA RUIZ, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firma:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

AUDITORIA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LOS EL TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, DURANTE EL AÑO 2012 COMO CAUSA PARA SOLICITAR SU DESAHUCIO**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 03 de abril del 2014

LA AUTORA

.....
Gabriela Alexandra Lema Ruiz

C.I.1804493714

DERECHOS DE AUTOR

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

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

Ambato, 03 de abril del 2014

EL AUTOR

.....
Gabriela Alexandra Lema Ruiz

C.I.1804493714

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de investigación a los seres más importantes de mi vida a mis padres por brindarme todo el apoyo necesario para continuar con mis estudios, ya que son el pilar fundamental de mis propósitos, metas y propuestas, además dedico a mis abuelitos, tíos y primos ya que han aportado mucho en mi formación personal, y con sus consejos me han motivado para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer llegar un profundo agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Derecho y Jurisprudencia que me abrió las puertas para continuar con mis estudios, al personal docente que brindó sus conocimientos fruto de su experiencia, además agradezco a Dios por permitirme seguir viviendo y por ser el Maestro de Maestros.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. SECCIÓN PRELIMINARES	Pág.
Portada.....	i
Título.....	ii
Aprobación del Tutor.....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado.....	iv
Auditoria.....	v
Derechos de Autor.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice General de Contenidos.....	ix
Índice de Cuadros.....	xii
Índice de Gráficos.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv

B. TEXTO

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Macro.....	3
Meso.....	4
Micro.....	5
Árbol de Problemas.....	6
Análisis Crítico.....	7
Prognosis.....	8
Formulación del Problema.....	8
Interrogantes de la Investigación.....	8
Delimitación del Objeto de Investigación.....	9

Delimitación del Contenido	9
Delimitación Espacial	9
Delimitación Temporal	9
Unidad de Observación	9
Justificación.....	10
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos.....	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	12
Fundamentación Legal	13
Categorías Fundamentales	14
Planteamiento de la Hipótesis	23
Señalamiento de las Variables	23

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque Investigativo	24
Modalidad Básica de la Investigación.....	24
Investigación de Campo.....	25
Investigación Bibliográfica	25
Investigación Social	25
Niveles o Tipos de Investigación	25
Población y Muestra.....	26
Matriz de Operacionalización de las Variables.....	27
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	29
Recolección de Información	29
Plan de Procesamiento de la Información.....	30

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Encuesta realizada a 15 jefes de personal de la Empresa Importadora Alvarado .	31
Verificación de la Hipótesis	42
Planteamiento de la Hipótesis	43
Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas.....	45
Encuesta realizada a 30 trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado	47
Verificación de la Hipótesis	57
Planteamiento de la Hipótesis	58

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	63
Recomendaciones.....	64

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos.....	65
Antecedentes de la Propuesta.....	65
Justificación.....	66
Objetivos	67
Análisis de Factibilidad.....	68
Fundamentación	71
Matriz del Modelo Operativo.....	85
Administración de la Propuesta	86
Previsión de la Evaluación.....	88

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía	89
Lincografía	89
Anexos	91
Glosario.....	96

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Población y Muestra.....	26
Cuadro N° 2 Variable Independiente	27
Cuadro N° 3 Variable Dependiente.....	28
Cuadro N° 4 Preguntas básicas	30
Cuadro N° 5 ¿Usted como jefe Departamental conoce lo que establece el contrato de trabajo?.....	31
Cuadro N° 6 ¿Concientiza a los trabajadores en sus obligaciones?	33
Cuadro N° 7 ¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?	34
Cuadro N° 8 ¿Cumplen los trabajadores a cavalidad lo que establece en el contrato de trabajo?.....	35
Cuadro N° 9 ¿Antes de firmar el contrato de trabajo hace conocer al trabajador?.....	36
Cuadro N° 10 ¿Usted conoce si habido Desahucio de algún trabajador?	37
Cuadro N° 11 ¿Aplica la empresa lo establecido en el Código del Trabajo?.....	38
Cuadro N° 12 ¿Conoce usted lo que establece el Código de Trabajo?	39
Cuadro N° 13 ¿La empresa Importadora Alvarado aplica el Desahucio?.....	40
Cuadro N° 14 ¿Analiza las normas que constan dentro del código de trabajo?...	41
Cuadro N° 15 Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas.....	45
Cuadro N° 16 Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas.....	45
Cuadro N° 17 Cálculo de $J_i = \text{Cuadrado}$	46
Cuadro N° 18 ¿Cómo trabajador de la importadora Alvarado recibe un trato adecuado?.....	47
Cuadro N° 19 ¿Cuándo ingreso a trabajar usted se informó sobre e contrato de trabajo?.....	48
Cuadro N° 20 ¿Firmo el contrato de trabajo usted?	49
Cuadro N° 21 ¿Cumple a cabalidad lo estipulado en el contrato de trabajo?	50
Cuadro N° 22 ¿Falta a sus delegaciones durante la jornada de trabajo?	51
Cuadro N° 23 ¿Conoce lo que estipula el Art. 184 del Código de trabajo?	52
Cuadro N° 24 ¿Ha incurrido el algunos aspectos que connota el Código de Trabajo?.....	53

Cuadro N° 25 ¿Tiene usted idea lo que significa Desahucio?.....	54
Cuadro N° 26 ¿La empresa importadora Alvarado a realizado alguna vez en el Desahucio?	55
Cuadro N° 27 ¿Identifica los tipos de contratos de trabajo en relación al Desahucio?	56
Cuadro N° 28 Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas	60
Cuadro N° 29 Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas	60
Cuadro N° 30 Cálculo de $J_i = \text{Cuadrado}$	61
Cuadro N° 31 Criterios de Evaluación	70
Cuadro N° 32 Talento Humano.....	71
Cuadro N° 33 Modelo Operativo	85
Cuadro N° 34 Actividades lunes 4 de febrero 2013	86
Cuadro N° 35 Actividades jueves 7 de febrero 2013	87
Cuadro N° 36 Previsión de la Evaluación	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Árbol del Problema.....	6
Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales	14
Gráfico N° 3 Constelación De la variable Independiente	15
Gráfico N° 4 Constelación De la variable Dependiente.....	16
Gráfico N° 5 ¿Usted como jefe Departamental conoce lo que establece el contrato de trabajo?	31
Gráfico N° 6 ¿Concientiza a los trabajadores en sus obligaciones?.....	33
Gráfico N° 7 ¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?	34
Gráfico N° 8 ¿Cumplen los trabajadores a cabalidad lo que establece en el contrato de trabajo?	35
Gráfico N° 9 ¿Antes de firmar el contrato de trabajo hace conocer al trabajador?.....	36
Gráfico N° 10 ¿Usted conoce si habido Desahucio de algún trabajador?.....	37
Gráfico N° 11 ¿Aplica la empresa lo establecido en el Código del Trabajo?....	38
Gráfico N° 12 ¿Conoce usted lo que establece el Código de Trabajo?.....	39
Gráfico N° 13 ¿La empresa Importadora Alvarado aplica el Desahucio?	40
Gráfico N° 14 ¿Analiza las normas que constan dentro del código de trabajo? ...	41
Gráfico N° 15 ¿Usted sabe cuáles son sus obligaciones laborales?	47
Gráfico N° 16 ¿La empresa le ha dado capacitación sobre sus obligaciones?....	48
Gráfico N° 17 ¿Su patrono le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe hacer?.....	49
Gráfico N° 18 ¿Cumple a cabalidad lo establecido en el contrato de trabajo?	50
Gráfico N° 19 ¿Falta a sus delegaciones durante la jornada de trabajo?.....	51
Gráfico N° 20 ¿Sabe usted que es un Contrato de Trabajo?	52
Gráfico N° 21 ¿Ha incurrido en algunos aspectos que implica el Desahucio?	53
Gráfico N° 22 ¿Conoce usted que derechos tienen los trabajadores?	54
Gráfico N° 23 ¿La Empresa Importadora Alvarado ha realizado capacitaciones a los trabajadores?.....	55
Gráfico N° 24 ¿Identifica los tipos de contratos de trabajo en relación al Desahucio?	56

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: “El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, durante el año 2013 como causa para solicitar su Desahucio.”.

En el Ecuador es común los problemas que presentan las personas que ejercen la figura laboral cuando se produce el incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores o a su vez empleadores esto incide por el desconocimiento de los artículos que establece el Código de Trabajo en relación al trabajador que por no saber no puede reclamar sus derechos que se encuentran establecidos en la ley y en la Constitución de la República del Ecuador, muchas de las veces se produce todo lo contrario como lo es el desahucio de forma intempestiva dada por el empleador que se va fuera de la ley; perjudicando tanto en los derechos contemplados en el contrato como también el desconocimiento por parte de los trabajadores del artículo 185 del Código de Trabajo que les ampara contra el desahucio por parte del empleador renunciando a todos los derechos contemplados en la ley. Es importante que en la empresa se dé a conocer, se brinde la información adecuada para que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo; para evitar que se produzcan estos hechos que traen como consecuencias el desahucio de forma intempestiva sin respetar los derechos de los trabajadores que lamentablemente cometen errores por desconocimiento de la ley.

Descriptor: desconocimiento, ley, incumplimiento, contrato, trabajador, desahucio, empresa, derechos, obligaciones, Constitución de la República del Ecuador.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación presenta VI capítulos, la misma que está estructurada de la siguiente manera:

EL CAPÍTULO I.- Parte con el planteamiento del problema, la contextualización macro, meso , y micro , para en base a esto formular en forma clara y precisa el problema, tomando como punto de partida, interrogantes, que nos ayuda a interpretar por qué y para que desarrollo la investigación y el tipo de beneficios que se obtendrá con esta tesis. Se concluye este capítulo con el planteamiento de los objetivos generales y específicos.

EL CAPÍTULO II.- Se enfoca en el marco teórico en relación con nuestro problema investigativo, para ello se ha considerado abordar contenidos básicos sobre El incumplimiento del Contrato de Trabajo por los Trabajadores, desahucios, Código de Trabajo basándonos en los artículos estipulados en la ley. Concluyendo con el planteamiento de la hipótesis y señalamiento de variables.

EL CAPÍTULO III.- Explica claramente el modelo y el proceso metodológico en la relación del trabajo, el grupo seleccionado, las características y metodologías para la selección de la muestra; además se hace una descripción de los instrumentos aplicados para la recolección de datos y los pasos dados para la ejecución del trabajo.

EL CAPÍTULO IV.- Muestra el contenido sobre el análisis, interpretación de resultados y verificación de la hipótesis, contiene gráficos y los resultados obtenidos durante la realización de la investigación, cada pregunta va acompañada con un gráfico y su respectiva interpretación de resultados.

EL CAPÍTULO V.- Aquí se plantea las conclusiones y recomendaciones a las que ha llegado el tema de investigación, anhelando el mejoramiento de la calidad de contratos de trabajo.

EL CAPÍTULO VI.- Como alternativa de la solución al problema motivo de mi investigación plante una propuesta que abarca los aspectos indicados, considerando como un aporte para que las instituciones, empresariales tengan un instrumento que sirva como guía práctica en el problema de desahucio .

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Tema: El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, durante el año 2012 como causa para solicitar su Desahucio

Planteamiento del problema

¿Cómo incide el incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de Empresa Importadora Alvarado, como causa para solicitar su Desahucio?

Contextualización

Macro

CHAVEZ Nelly:” El desahucio es el aviso, prevención que hace una de las partes en el contrato de trabajo a la otra para hacerle conocer que es su deseo darlo por terminado”.(Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales, Pág. 173)

A nivel del Ecuador el incumplimiento de las cláusulas del contrato de trabajo por el trabajador vulnera las normas para una buena relación que se debe dar entre el empleador y el empleado, para que exista una relación doble de respeto, y consideración, se debe cumplir lo estipulado esto en nuestro país por lo general no se cumple produciéndose un problema que debe resolver el empleador recurriendo al Desahucio muchas de las veces acudiendo a las últimas instancias legales y peor por las malas acciones de los trabajadores que incumplen las disposiciones que emana un contrato de trabajo, es necesario que se capacite, en

base al cumplimiento de las obligaciones que deben seguir para no llegar a las instancias legales que la mayoría de empresas o instituciones públicas y privadas desean evitar y en muchos de estos casos hacen perder inversiones; de retrasar los trabajos pierden competitividad las instituciones donde los trabajadores irrespetan los acuerdos, sus responsabilidades que ocasionan malestar a las personas encargadas de velar por los intereses de las empresas, es indispensable que se evite a toda costa que el empleador tome la decisión de un Desahucio basado en él lo establecido en el Código de Trabajo

Meso

A nivel de la Provincia de Tungurahua se puede evidenciar en la mayoría de empresas donde existe un gran número de trabajadores que se produce el Desahucio basado en lo establecido en el Código de Trabajo por falencias de incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores que no practican sus actividades y sus responsabilidades, esto trae incumplimiento de las cláusulas establecidas en los diferentes tipos de contrato de trabajo, es necesario que hagan conciencia los trabajadores, que toda empresa a cargo de empleados se encuentran invirtiendo en el aspecto económico y social y que no pueden ir a pérdida que dependen de la seriedad responsabilidad que debe tener todos los trabajadores a la hora del cumplimiento de sus obligaciones.

El irrespeto de parte del empleador cuando pasa por alto lo estipulado en el contrato de trabajo irrespetando lo pactado, viendo solo sus intereses se sigue dando el incumplimiento tanto del trabajador como del empleador que muchos de los casos actúan premeditadamente y por el desconocimiento tanto de las obligaciones, derechos que tienen los trabajadores que les garantiza la ley del Código de Trabajo es necesario que se cumpla a cabalidad para no atentar los derechos establecidos y sobre todo evitar el Desahucio que puede darse creando más personas desocupadas.

Micro

En el cantón Ambato en la empresa “Importadora Alvarado se presentó un problema por el incumplimiento del contrato de trabajo que afecta la buena marcha de esta institución que genera actividad laboral y apoya en el crecimiento de la sociedad al crear fuentes de trabajo pero lamentablemente la forma de actuar del trabajador que incumple lo estipulado en el contrato causa que se produzca el desahucio que establece el Código de Trabajo en la Empresa Importadora Alvarado existe un aspecto negativo que debe ser solucionado concientizando al personal para que evite el incumplimiento de lo acordado de lo estipulado en el contrato de trabajo haciéndoles conocer tanto de sus obligaciones, como de sus derechos que solo al ponerlos en práctica estaría ampliando y respetando y se desecharía problemas que degeneran por no acatar lo acordado al firmar el contrato de trabajo que lo último es el Desahucio.

Árbol de Problemas

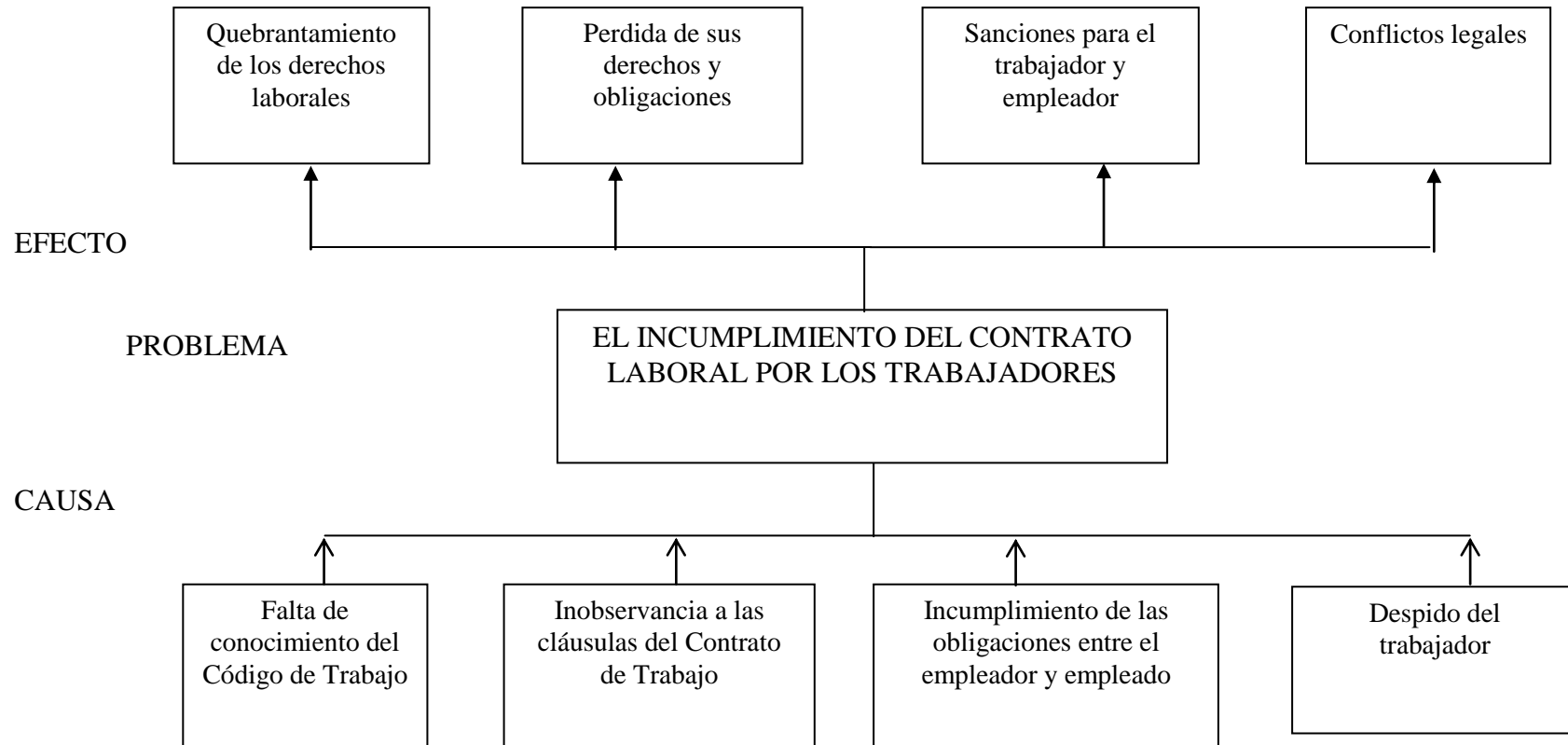


Gráfico N° 1 Árbol del Problema

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis Crítico

Falta de Conocimiento del Código de Trabajo.- Por parte de los trabajadores no tienen una educación y preparación adecuada por la misma situación desconocen parcial o totalmente de la ley que los ampara o les garantiza su estabilidad laboral, esto se origina cuando existe un ignorancia por parte de los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado sobre las cláusulas del contrato de trabajo por lo cual se produce una negligencia, una violación a los acuerdos pactados, es necesario se concientice, se conozca lo establecido para evitar problemas tanto para la empresa como para el trabajador que no tiene idea las consecuencias de su incumplimiento en lo estipulado ante la ley es importante que los trabajadores conozcan los principios fundamentales que rige el Código de Trabajo para una buena jornada en su labor diaria.

Inobservancia a las cláusulas del Contrato de Trabajo.- Es una de las causas para que exista una mala relación entre el empleador y empleado, esto se produce cuando el trabajador desconoce lo establecido en beneficio de la clase laboral y para poder reclamar sus derechos, pero al mismo tiempo el trabajador debe concientizarse que existen derechos y obligaciones que debe cumplirlas siempre que se encuentren apegadas a la Ley, tipificada en el Código de Trabajo que regula la relación entre los involucrados, para que ninguna de las partes puedan abusar del hecho de ser empleador y trabajador.

Desobediencia a lo establecido entre el Empleador y el Empleado.- El incumplimiento del trabajador al acatar lo que está en el contrato de trabajo se pone en riesgo aspectos como el ser empleado en su mano de obra en incurrir en algunas faltas no tener un salario acorde a la Ley; es necesario que el incumplimiento de sus obligaciones entre las dos partes no sea motivo de un tropiezo donde salgan perdiendo los dos involucrados y la empresa comience con problemas que luego será motivo de pérdida de competitividad, y desconfianza, por las personas que observan las actuaciones de parte y parte.

Despido del trabajador.- Al no respetar todo lo establecido en el contrato de trabajo se crea un ambiente tenso y da paso para que exista una mala relación entre el empleador y empleado, esto se produce cuando el trabajador desconoce lo establecido en beneficio de la clase laboral para poder reclamar sus derechos apegados a la Ley tipificada en el Código que regula la relación entre los involucrados.

Prognosis

Si los trabajadores incumplen sus obligaciones en el futuro puede ocasionar que las partes se perjudiquen mutuamente con sanciones en el campo económico por lo que en el momento de suscribir el contrato de trabajo se debe dar la información clara y precisa para en lo posterior se beneficien con todas las garantías que establece el Código de Trabajo; y relación laboral marche de manera equitativa sin perjudicar a ninguna de las partes.

Formulación del Problema

¿Cómo incide el incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua como causa para solicitar su Desahucio?

Interrogantes de la Investigación

¿Cuándo el trabajador incumple el contrato de trabajo?

¿Cuáles son los motivos para que se dé el Desahucio?

¿Capacitar a los trabajadores mediante una guía práctica sobre el contrato de trabajo?

Delimitación del Objeto de Investigación

Delimitación del contenido

Campo: Laboral

Área: Código de Trabajo

Aspecto: Incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajador de la Empresa Importadora como causa para solicitar su Desahucio.

Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en la Empresa Importadora Alvarado del Cantón Ambato provincia de Tungurahua.

Delimitación Temporal

Esta investigación se realizó durante el año 2012

Unidad de Observación

Autoridades de la Empresa Importadora Alvarado

Trabajadores

Directores de Departamentos

Ministerio de Relaciones Laborales

Investigadora

Tutor

Otros.

Justificación

Las razones para realizar esta investigación se basa en el abuso por parte del empleador, porque también hay el desconocimiento de los trabajadores tanto de sus obligaciones como de sus derechos es necesario que este proyecto sea útil no solo para los trabajadores sino como fuente de consulta.

El interés. Es conocer las consecuencias que se pueden dar por el incumplimiento del contrato por el trabajador sus efectos y las medidas que pueden tomar como acciones legales, aquí radica el interés como estudiante de Derecho por conocer el alcance del Código de Trabajo que garantiza o vela por los intereses del trabajador como del empleador si sus normas se aplican o no.

La Importancia.- Que conozcan las Autoridades de la Empresa Importadora Alvarado las consecuencias que puede darse cuando se inicia un Desahucio según el Código de Trabajo, en mucho de los casos se incumplió lo establecido afectando los derechos del trabajador.

La Utilidad.- Es práctica por que los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado deben conocer para hacer valer sus derechos establecidos en el contrato de trabajo, como también sus obligaciones y las causas que pueden darse por el incumplimiento del mismo.

Los Beneficios.- Porque es beneficioso para los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado la clase laboral, puedan conocer sus obligaciones como sus derechos basados al Contrato de Trabajo como también a los artículos. Que están regulando su desempeño para no ser perjudicados a su actividad que lo realizan.

La Factibilidad.- Este proyecto investigativo se lo puede llevar a la práctica por tener la colaboración de las Autoridades de la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de las Autoridades de la Empresa Importadora Alvarado, además de contar con los trabajadores parte activa de esta investigación.

El Impacto.- Causará una enorme repercusión y trascendencia en esta empresa que busca garantizar a la clase laboral sus derechos y evitar el incumplimiento de lo que estipula el contrato, muchas de las veces por los trabajadores y el Desahucio que puede venir en relación al Código de Trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Identificar por que se da el incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado, cantón Ambato como causa para solicitar su Desahucio.

Objetivos Específicos

- ❖ Determinar cuándo se produce el incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores.
- ❖ Analizar y señalar porque se produce el Desahucio.
- ❖ Diseñar una propuesta de capacitación para los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado sobre el incumplimiento del contrato de trabajo en relación al Desahucio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Para poder fundamentarnos bien del tema de investigación he recurrido a la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales para buscar en la biblioteca algún tema parecido o similar que contenga cualquiera de las dos Variables que nos sirva como sustento para nuestro trabajo, se puede emitir un juicio de valor que no existe ningún trabajo realizado en relación a esta investigación siendo único, original que servirá de mucho a la parte laboral donde encontramos múltiples problemas, muchos de ellos por el desconocimiento de lo que establece un contrato de trabajo para evitar el irrespeto a los derechos de la fuerza laboral.

En relación a este tema y a las variables planteadas no se encuentra ningún trabajo que haya servido para poder tener una idea más clara como también se hubiera fundamentado este trabajo de mejor forma.

Al no existir una tesis con el mismo tema se ha tomado como referencia trabajos relacionados o similares en el campo laboral y código de trabajo.

Fundamentación Filosófica

Toda institución dentro de su estructura organizacional tiene una idea, un pensamiento que por lo general es positivo para alcanzar sus objetivos, en este caso ser una empresa de calidad con eficiencia, cumplir con todas las normas legales que se establecen en el contrato de trabajo y el Código de Trabajo ya

sea como empleador o empleado, para lo cual ayudara en el bienestar personal de la fuerza laboral.

La Empresa Importadora Alvarado tiene como pensamiento velar por los intereses de los trabajadores para que pueda cumplir con sus obligaciones que estipula el contrato de trabajo y evitar la desocupación que nuestro país el Ecuador tiene cada vez con un porcentaje mayor, esta empresa busca generar a los trabajadores la confianza necesaria para que puedan reclamar sus derechos y cumplir a cabalidad con sus obligaciones que contrajeron al momento de suscribir el contrato.

Fundamentación Legal

❖ Código del Trabajo

Art.1 Código de Trabajo.-Este cuerpo legal menciona que toda persona que realice actividad o preste sus servicios deberán ser regulados por su respectivo cuerpo legal.

Art. 184.-Existen ocasiones en que los trabajadores o empleadores desean dar por terminado su contrato de trabajo ya sea por incumplimiento o desconocimiento del mismo, para lo cual ellos deberán seguir las reglas que establece el Código de Trabajo.

Art.185.-Cualquiera de las partes que solicite el desahucio deberá revisar la ley para ver el porcentaje que cancelara o a su vez lo que recibirá siempre y cuando hayan tomado en cuenta el tiempo para pedir la respectiva resolución a la autoridad competente.

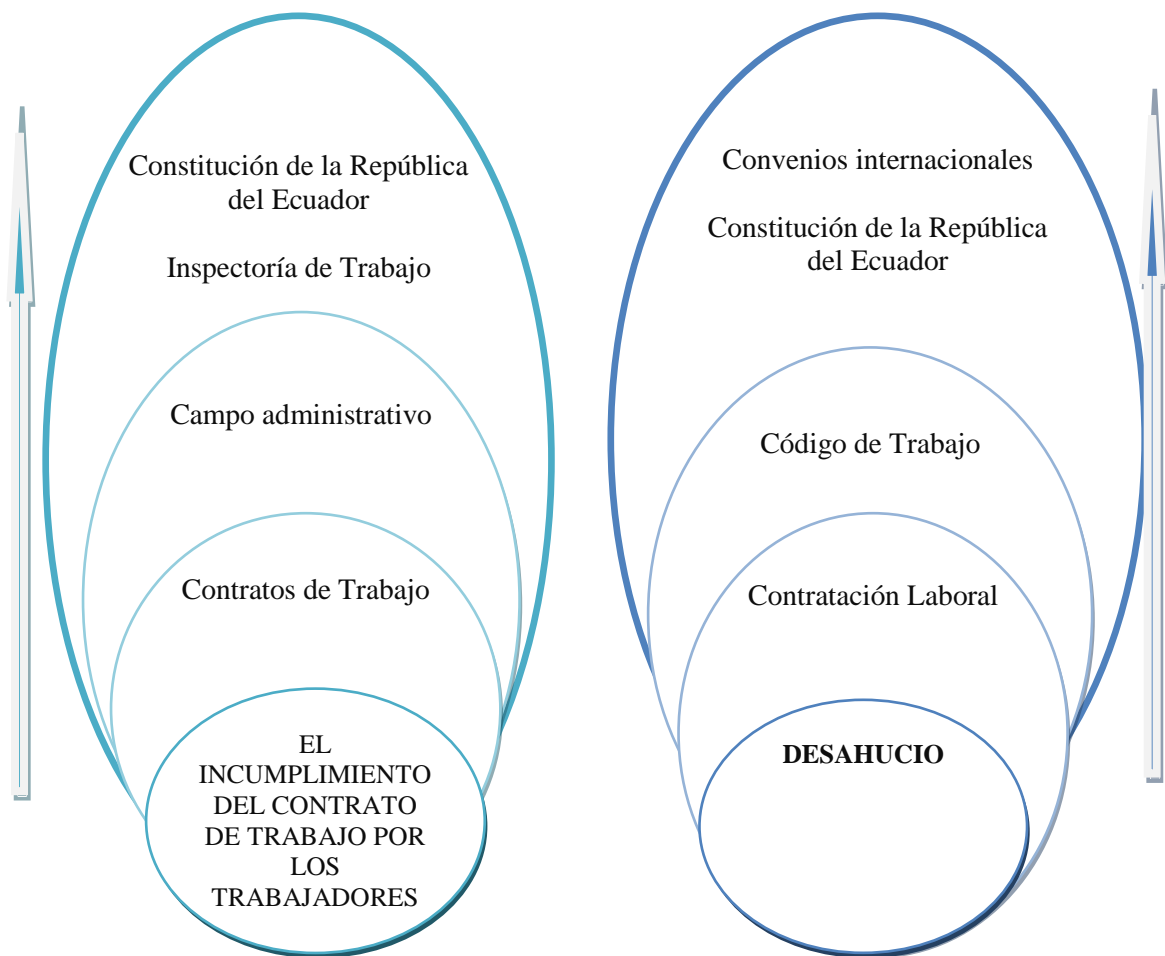
Art.186.-para poder pedir el desahucio empleador como los trabajadores deben realizarlo en el tiempo que establece la ley caso contrario no se podrá pedir

❖ Constitución de la República del Ecuador

Art.33.-El estado y la propia Constitución garantiza el trabajo en cualquier ámbito individual o colectivo siempre que cumplan con todas las garantías necesarias y sin vulnerar ningún derecho.

Categorías Fundamentales

Red de Inclusión Conceptuales.



Y SU INCIDENCIA



Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales

Fuente: Investigadora

Elaborado Por: Gabriela Lema

EJEMPLO DE CONSTELACIÓN DE IDEAS PARA PROFUNDIZAR EN EL ESTUDIO DE LAS VARIABLES

MATRIZ: Variable Independiente

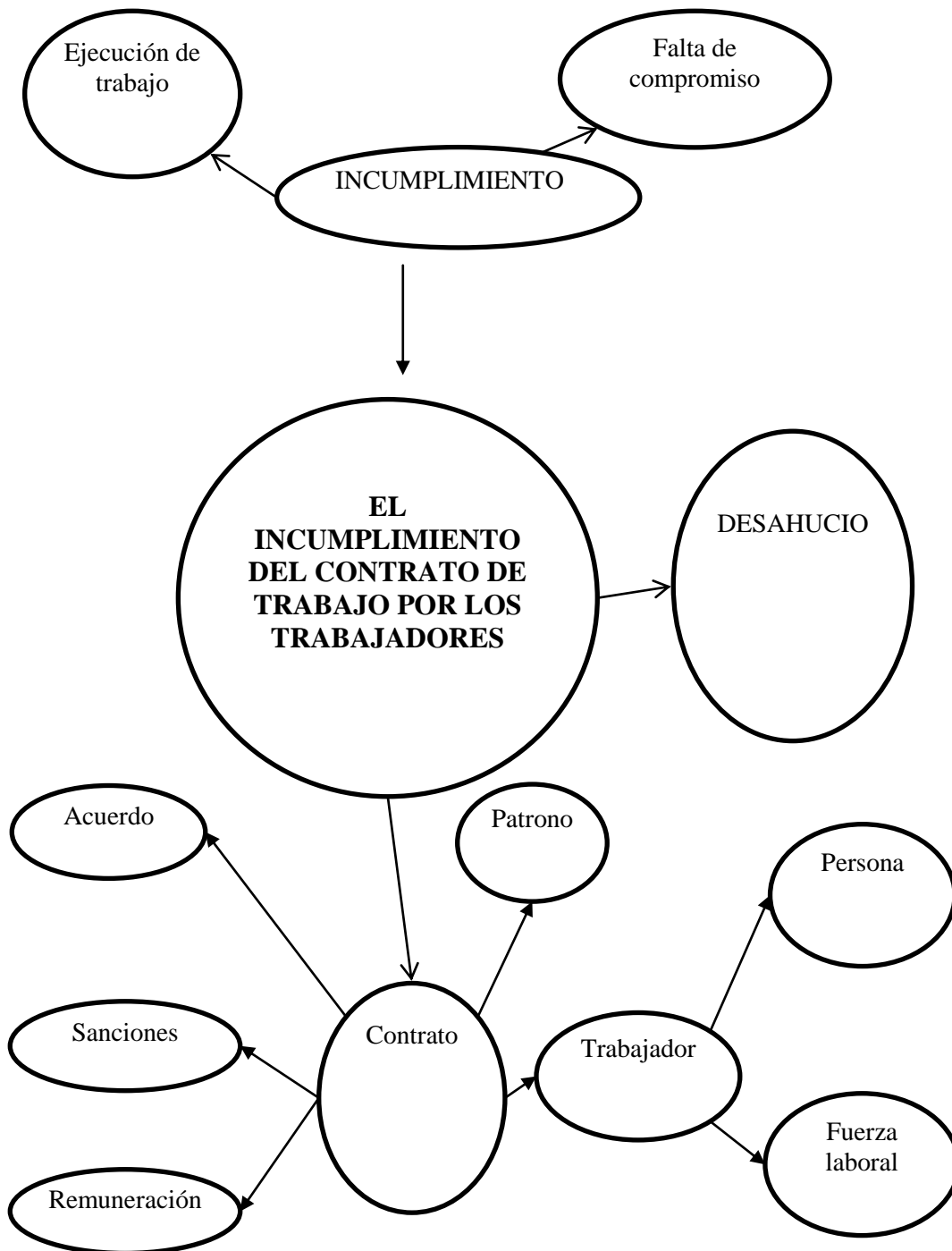


Gráfico N° 3 Constelación De la variable Independiente

Fuente: Investigadora

Elaborado Por: Gabriela Lema

MATRIZ Variable Dependiente

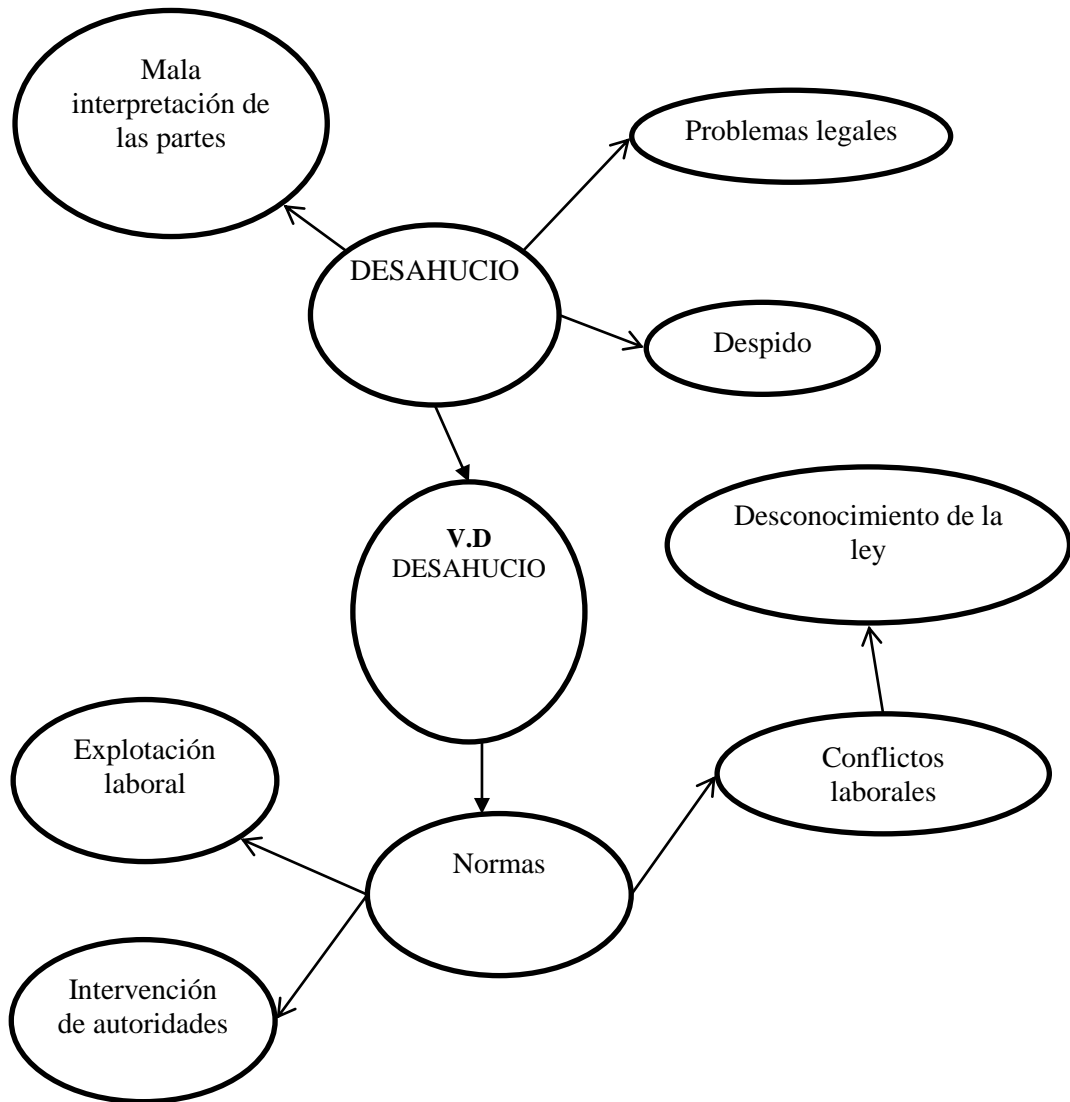


Gráfico N° 4 Constelación De la variable Dependiente

Fuente: Investigadora

Elaborado Por: Gabriela Lema

Fundamentación Científica

VARIABLE INDEPENDIENTE

El Incumplimiento del Contrato de Trabajo por los Trabajadores

Uno de los problemas que se presenta dentro de toda institución donde existen trabajadores existe aspectos negativos que se presentan en el incumplimiento de todo lo establecido en el contrato de trabajo, al no conocer sus obligaciones, los derechos que cada persona tiene desde el primer día que presta sus servicios con su fuerza laboral está sujeto a muchas normas, leyes que debe acatar para su cumplimiento a cabalidad según lo establecido el contrato y al no cumplirlas se toman decisiones que perjudica a las dos partes.

HERRERA Manifiesta “Que el desconocimiento del contrato por el trabajador tiene secciones que muchas de las veces terminan con el despido de su trabajo” (Tutorías de Practica Laboral ,Pág. 67 – 68).

Todas las labores realizadas por los trabajadores que desconocen todos sus derechos desde el momento que firman el contrato de trabajo muchas de las veces firman sin saber lo que establece el código ,las actividades a ejecutar desde ese momento el empleador está obligado a dar a conocer todo lo que constituye dentro de este tipo de contrato de trabajo según lo acordado.

El Incumplimiento del compromiso elevado mediante un documento legal debe el trabajador ponerse de acuerdo comprender lo que está en el interior del contrato para no incurrir en faltas que lo posterior la relación tanto del trabajador como del empleador se pondría de manifiesto en la falta de cumplimiento este aspecto negativo para la empresa donde se dio este malestar afecta notablemente lo estipulado en el contrato de trabajo.

Los contratos cualquiera sea su tipo si son bilaterales o sinalagmáticos, engendran obligaciones para ambas partes, y esto sucede también en los contratos laborales, donde una o ambas partes pueden incurrir en su incumplimiento. Para que exista incumplimiento de contrato debe existir relación laboral, aún si las partes no celebraron entre ellas más que un contrato tácito por el cual el trabajador puso su fuerza de trabajo a disposición del empleador. Por supuesto esta relación deberá ser probada, por cualquier medio probatorio aceptado por las normas procesales.

Si el trabajador incumple en forma grave sus deberes, por ejemplo faltas reiteradas y no justificadas, falta de respeto a su empleador, no cumplimiento de sus tareas, falta de lealtad, etcétera, podrán estos incumplimientos ser causales de despido causado, y por lo tanto el trabajador no será indemnizado; salvo que inicie juicio, y pruebe que las causales a él atribuidas, no son verdaderas.

Si el empleador no cumple el contrato, puede ser demandado para que lo haga (por ejemplo abonarle aguinaldo o vacaciones o hacer aportes a los organismos de seguridad social) o en ciertos casos, puede considerarse el trabajador despedido sin causa y reclamar indemnización que si hay incumplimiento de un contrato de trabajo, previamente a iniciarse la prestación efectiva de los servicios, los efectos de dicho incumplimiento serán juzgados por las normas del Derecho Civil, salvo lo que esta ley disponga en forma expresa.

La indemnización por ese incumplimiento, no podrá ser menor a un mes de la remuneración convenida, o la que resulte del convenio colectivo de trabajo correspondiente.

Derecho Laboral

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

Todas las personas tienen derecho a tener un trabajo digno donde exista estabilidad laboral esto incide en el crecimiento personal y sobre todo mejora la calidad de vida de las familias, es la potestad de hacer o no hacer, de elegir algo, cuando la ley o la autoridad lo establece a nuestro favor; de acuerdo con el Código del Trabajo el trabajador o empleado tienen derecho a que por sus servicios lícitos que presta a su empleador, este le cancele una remuneración, consiste en dinero.

El incumplimiento del Código de Trabajo el irrespeto a lo consagrado en la ley establecida por la Constitución de la República será castigado con apego al Código Penal y a falta de otra pena mayor, la infracción será considerada falso testimonio sin perjuicio de la distinción del funcionario público o de la institución.

PAEZ ANDRES: Manifiesta “Que la organización internacional y la nacional define a la seguridad social como la cobertura de los infortunios sociales de la población, de tal manera que la seguridad del trabajo tiende a promover las medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo o mantenerlo a un alto nivel de producción. (El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Pág. 87).

Entonces el derecho laboral o del trabajo es una rama del derecho social y comprende las normas que se dictan para alcanzar la justicia en las relaciones entre los trabajadores y empleadores sobre todo protegiendo la parte débil que en este caso es el trabajador para ello la ley es la declaración de la voluntad soberana que manifiesta en lo prescrito por la constitución, manda, prohíbe o permite. Es decir que la ley es una norma general y obligatoria, dictada por la función legislativa, sancionada por el poder ejecutivo en el registro oficial.

La Ley no obliga sino en virtud de su s promulgación por el presidente de la República y después de transcurrido el tiempo necesario para que tenga noticia de ella.

PAEZ ANDRES. Explica “Que el código de trabajo recoge todos los artículos necesarios para defender y hacer cumplir lo tipificado pensando en el bienestar de los involucrados además pensando en la parte débil de los trabajadores”. (El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Pág. 85).

Entonces el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador tiene su fundamento en la protección que necesita el obrero para no perder sus haberes pues podría aprovecharse de cualquier apremio económico para presionar al trabajador a que suscriba un documento renunciando a sus derechos esto violenta la ley, transgrede siendo necesario que los trabajadores sean públicos, privados deben conocer de los Artículos que garantice el trabajo estable para ello es evidente conocer lo estipulado en virtud de las partes que intervienen en una contratación laboral, existen dos clases de contrato de trabajo el individual y contratos colectivos para realizar un convenio acorde a la realidad del trabajador pero esto está dentro del código del trabajo.

Prohibiciones al Trabajador

- ❖ Poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros y de la empresa.
- ❖ Tomar sin permiso los materiales o herramientas del patrono. hacer colectas durante el trabajo.
- ❖ Trabajar en estado etílico
- ❖ Hacer competencia al empleador
- ❖ Suspender o abandonar ilegalmente el trabajo

Prohibiciones del Trabajador

- ❖ Imponer multas fuera del reglamento
- ❖ Exigir al trabajador que compre en lugares determinados
- ❖ Retener más del 10% del salario de un trabajador en concepto de multa.
- ❖ Cobrar intereses sobre anticipos
- ❖ Obligar al trabajador a retirarse de su asociación
- ❖ Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores
- ❖ Hacer proselitismo político o religioso entre trabajadores
- ❖ Suspender al trabajador de su trabajo
- ❖ Intervenir en asuntos sindicales
- ❖ Obstaculizar las inspecciones de las autoridades

Todas los derecho y obligaciones de empleador y trabajador .Se puede señalar como el derecho del trabajador siendo uno de los derechos sociales, que tiende a favorecer a la parte más débil como del trabajador por esta razón la legislación laboral se basa en principios especiales que no son aplicables a las demás legislaciones.

VARIABLE DEPENDIENTE

Desahucio

Art. 184.- Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido. El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo “De la Competencia y del Procedimiento”. Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato

Quienes pueden pedir el Desahucio

El tema más preocupante, la estabilidad laboral y por ende, el escabroso despido intempestivo. El Código determina tres causas por las cuales un trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo por despido intempestivo, sin que el empleador le diga textualmente “lárgate”: “1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida”.

Las citadas constituyen un claro despido, pero éstas no son taxativas ni excluyentes, pues existen otros actos del empleador, como lo son el “hostigamiento” y el “acoso laboral”, que también constituyen un despido. La Corte Superior de Justicia, ha sido clara al determinar en diversos fallos de casación que “el despido no solamente puede provenir de una voluntad expresa del empleador, sino también de actos que implícitamente demuestran la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo; actos o actitud que demuestren una especie de acoso para que abandone su trabajo”.

Por ello, si su patrono le empieza a hostigar al no darle responsabilidades, a quitarle sus herramientas de trabajo, a no contestarle el teléfono, a desautorizarlo, a ignorarlo, y por último le pone a su ex esposa/o a trabajar en la misma oficina, entonces, no lo dude, usted está frente a un despido intempestivo. “Las Cortes han considerado de manera uniforme que si una de las partes ha ofendido de tal modo a la otra que se ha quebrantado el clima de colaboración mínima entre ellas, al punto de resultar imposible la continuación de la relación laboral sin menoscabo de la dignidad personal del ofendido”, usted tiene derecho a no aguantar, a irse y a que se lo indemnice. Recuerde que la Constitución garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad; por ello no se deje ofender y exija sus derechos, recuerde que estos, son irrenunciables.

Código de Trabajo y Legislación Laboral

Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Legislación laboral.-Es el conjunto de normas y más disposiciones obligatorias que se refieren a la actividad llamada trabajo, y en especial a la relación entre empleador y trabajador, o empleadores y trabajadores

Planteamiento de la Hipótesis

H.1 El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2012 si es motivo para solicitar el Desahucio.

H.0 El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2012 no es motivo para solicitar el Desahucio.

Señalamiento de las Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE

El incumplimiento del Contrato de Trabajo por los trabajadores

VARIABLE DEPENDIENTE

Causa para solicitar su Desahucio

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque Investigativo

La investigación es asumida desde un enfoque epistemológico de totalidad concreta por cuanto la enseñanza tradicional y su incidencia en el bajo rendimiento académico las causas; son varias. Este hecho se desarrolló en diferentes escenarios, produce múltiples consecuencias por lo tanto en función de este estudio se busca la transformación positiva tanto del objeto como del sujeto de la investigación.

El análisis del problema planteado requiero de una investigación interna, la hipótesis plantada es lógica pues es comprobada mediante interpretaciones de la aplicación de una encuesta a una muestra reducida de trabajadores y jefes de personal; los objetivos planteados requieren de acciones inmediatas, cuyos resultados no son generalizables y por tanto no son aplicables a otros fenómenos fuera del universo de estudio

Modalidad Básica de la Investigación

- ❖ **Por los Objetivos.-** La investigación es aplicada, pues nos permite resolver problemas concretos y prácticos.
- ❖ **Por el Alcance.-** Es una investigación descriptiva, pues analizo cómo sucedieron y cuáles fueron las causas que produjeron el fenómeno estudiado.
- ❖ **Por el Lugar.-** Es una investigación de campo puesto el análisis del problema se lo realizo en la Empresa Importadora Alvarado donde se han generado los conflictos.

- ❖ **Por la Naturaleza.-** Se caracterizó por ser un instrumento para la toma de decisiones de los actores de la empresa de trabajo.

Investigación de Campo

Esta modalidad permitió ponernos en contacto directo con el objeto de estudio, en razón de que se realizó en el lugar en donde se produce el problema, permitirá el conocimiento profundo de la realidad, con esta fuente de información podrá manejar los datos de las variables con mayor seguridad.

Investigación Bibliográfica

Porque se ha acudido a consultas libros, textos, periódicos, e internet.

Esta forma de investigación ayudo al propósito de ampliar, profundizando los diferentes enfoques, teorías conceptualizaciones y criterios de diferentes autores sobre el tema propuesto; además es importante apoyarnos en fuentes primarias y secundarias para explicar de manera teórica y científica el proceso de investigación planteada.

Investigación Social

Por qué se planteó una alternativa de solución al problema que afecta a una importante población de trabajadores y empleador que esta con dificultades de progresar en sus labores cotidianas.

Niveles o Tipos de Investigación

❖ **Explorativo**

Este nivel de investigación posee una metodología flexible dando mayor amplitud y dispersión, esto ayudo a formular hipótesis, como también a sondear

un problema poco investigado.

❖ **Descriptivo**

Es un nivel de investigación de medición precisa y requiere de conocimientos suficientes, para ayudar a realizar comparaciones entre dos o más fenómenos o problemas que producen algún malestar dentro de la institución.

❖ **Asociación de Variables**

Permitió predicciones del sistema de variables, midió la relación entre variables, evalúa las variaciones de comportamiento de una variable en función de la otra.

Población y Muestra

Se llama población o universo a todo un grupo de elementos, objetos o personas que tienen una característica en común.

POBLACIÓN	MUESTRA	TOTAL
Trabajadores	30	100%
Jefes departamentales	15	100%

Cuadro N° 1 Población y Muestra

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Gabriela Lema

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: El Incumplimiento del Contrato de Trabajo por los Trabajadores

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA
El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores; “que quien está obligado a prestar un servicio (obligación de hacer) y dejare de prestarlo o no prestare conforme a lo convenido.”	Incumplimiento Contrato de trabajo Patrono	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Negligencia ❖ Falta de compromiso ❖ Desahucio ❖ Acuerdo ❖ Compromiso ❖ Persona ❖ Fuerza Laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Usted sabe cuáles son las obligaciones laborales? 2. ¿La empresa le ha dado capacitación sobre las obligaciones de trabajo? 3. ¿Su patrono le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe realizar? 4. ¿Cumple a cabalidad lo establecido en el contrato de trabajo? 5. ¿Falta en sus delegaciones durante la jornada de trabajo? 	ENCUESTA INSTRUMENTO CUESTIONARI O

Cuadro N° 2 Variable Independiente

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Gabriela Lema

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el trabajo de investigación utilizaré técnicas acordes al tema, como son la observación, la misma que fue directa, también utilice la encuesta la misma que fue dirigida a los 30 trabajadores , 15 jefes de personal de la empresa Importadora Alvarado.

❖ La Entrevista

Es una técnica que nos permite obtener datos, la misma que consiste en mantener un diálogo entre dos personas: el entrevistador (investigador) y el entrevistado.

❖ Encuesta

Es una técnica destinada a tener datos de varias personas a diferencia de la entrevista se utiliza un listado de preguntas escritas.

Recolección de información

Metodológicamente, para la construcción de la información se opera en dos fases:

- ❖ Plan para la recolección de información
- ❖ Plan para el procesamiento de información

El plan de recolección de información contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación y comprobar la hipótesis.
2.- ¿De qué personas?	Trabajadores, jefes de personal de la Empresa Importadora Alvarado.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Sobre los indicadores traducidos a ÍTEMS
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora
5.- ¿A quiénes?	A los miembros del universo investigado
6.- ¿Quién?	Srta. Gabriela Lema
7.- ¿Cuándo?	Durante el año 2013
8.- ¿Dónde?	Empresa Importadora “Alvarado”
9.- ¿Cuántas veces?	Encuesta, observación directa
10.- ¿Con qué?	Cuestionario, lápiz y papel
11.- ¿En qué situación?	En un ambiente cómodo y tranquilo.

Cuadro N° 4 Preguntas básicas

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Gabriela Lema

Plan de Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de los datos que se realizará en este trabajo de investigación se procederá a analizar la información mediante gráficos estadísticos y posteriormente se elaborara al análisis e interpretación en función de los autores que contestan las variables acorde al tema, podremos observar con mayor claridad los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

ENCUESTA REALIZADA A 15 JEFES DE PERSONAL DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO

1. ¿Cómo Jefe Departamental conoce lo que establece el contrato de trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	27%
No	11	73%
TOTAL	15	100%

Cuadro N° 5 ¿Usted como Jefe Departamental conoce lo que establece el contrato de trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

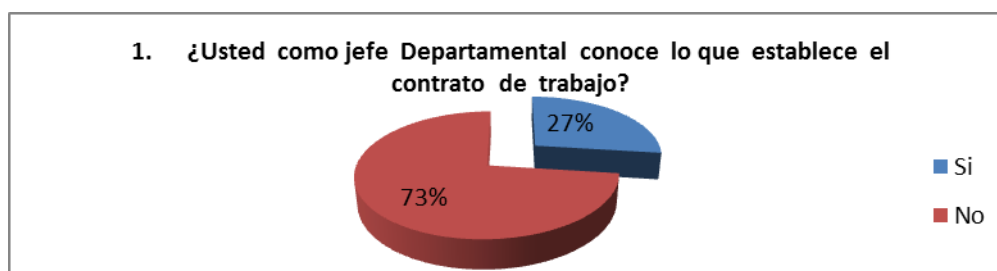


Gráfico N° 5 ¿Usted como jefe Departamental conoce lo que establece el contrato de trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis de Resultados

El 27% de los jefes departamentales responden la pregunta que Si conocen lo que establece el contrato de trabajo ya que algunos tenían conocimiento o trabajaron en otras empresas.

El 73% de los encuestados responden esta pregunta que No conocen los jefes departamentales lo que estipula establece el contrato de trabajo ya que más antes no existían ninguna sanción y mucho menos se preocupaban de los trabajadores.

Interpretación de Resultados

Luego de analizar los datos obtenidos se puede deducir que un porcentaje alto de jefes departamentales de la Empresa Importadora Alvarado no conocen lo que establece el contrato de trabajo ya que en muchos de los casos los mismos trabajadores no les interesa las leyes solamente los intereses dinero.

2. ¿Concientiza a los trabajadores en sus obligaciones?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	12	40%
No	18	60%
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 6 ¿Concientiza a los trabajadores en sus obligaciones?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

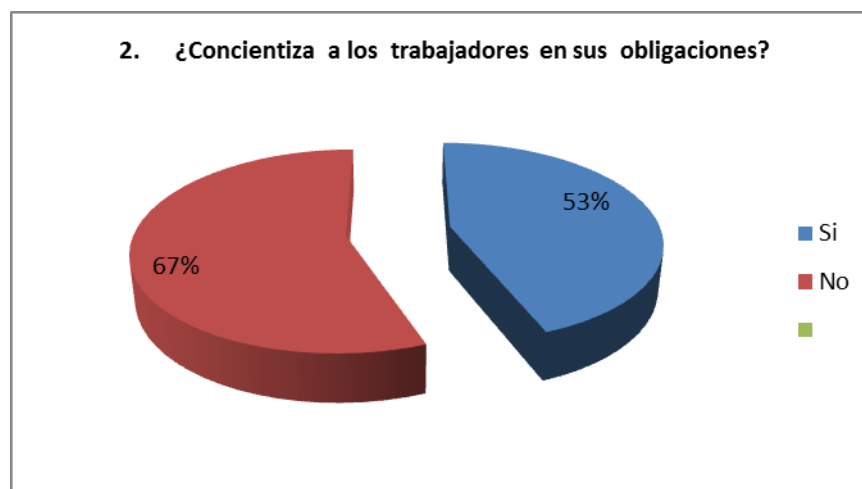


Gráfico N° 6 ¿Concientiza a los trabajadores en sus obligaciones?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 40% de los jefes departamentales responden esta pregunta que Si concientizan al trabajador en sus obligaciones.

El 60% contesta que Nunca concientizan al trabajador sobre sus obligaciones

Interpretación

Luego de observar los datos obtenidos podemos deducir que un porcentaje alto responde que Nunca fueron concientizados los trabajadores de sus obligaciones dentro del contrato de trabajo solamente les interesa el factor económico y que la producción tenga mayor comerciabilidad por encima de todas las leyes.

3. ¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	53.33%
No	7	46.66%
TOTAL	15	99.99%

Cuadro N° 7 ¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

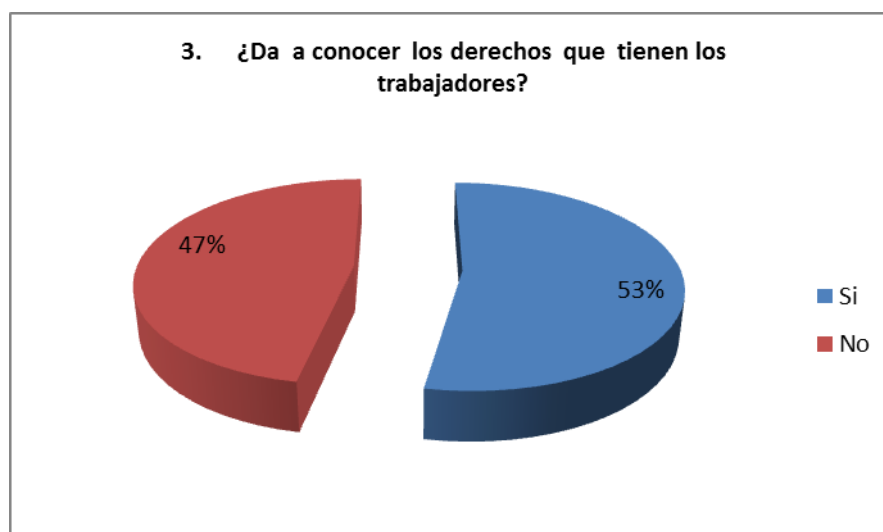


Gráfico N° 7 ¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 47% de los jefes departamentales responden que Si dan a conocer de los derechos que tiene el trabajador.

El 53% de los encuestados contestan que No dan a conocer los derechos que tienen los trabajadores.

Interpretación

Se puede emitir un juicio de valor que un porcentaje No dan a conocer los derechos que tiene los trabajadores acorde al contrato de trabajo; muchos de los empleadores temen que si dan a conocer algunas cláusulas del mismo se pueden crear perjuicios para sus propios patrimonios.

4. **¿Cumple el trabajador a cabalidad lo que establece el contrato de trabajo?**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	20%
A veces	4	27%
Nunca	8	53%
TOTAL	15	100%

Cuadro N° 8 ¿Cumplen el trabajador a cabalidad lo que establece en el contrato de trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

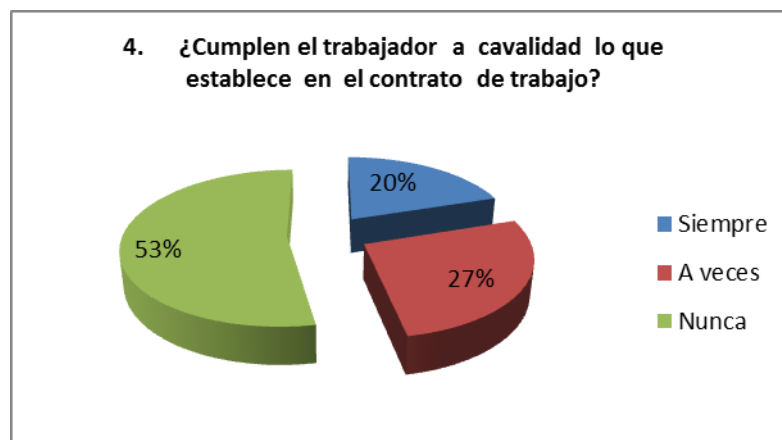


Gráfico N° 8 ¿Cumplen el trabajador a cabalidad lo que establece en el contrato de trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 20% de los jefes responden la pregunta que Siempre cumplen los trabajadores a cabalidad lo que estipula en el contrato de trabajo.

El 27% responden que A veces cumplen los trabajadores lo que estipula el contrato de trabajo

El 53% de los jefes departamentales contestan que Nunca cumplen a cabalidad lo que estipula el contrato de trabajo.

Interpretación

Se puede deducir que un porcentaje alto de jefes departamentales responden que Nunca cumplen los trabajadores a cabalidad lo que estipula en el contrato de trabajo ya que al momento de firmar el contrato nadie explico las beneficio, derechos y sanciones que el mismo le amerita como tal.

5. ¿Antes de firmar el contrato hace conocer al trabajador conoce las cláusulas?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	53%
No	7	47%
TOTAL	15	100%

Cuadro N° 9 ¿Antes de firmar el contrato hace conocer al trabajador conoce las cláusulas?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

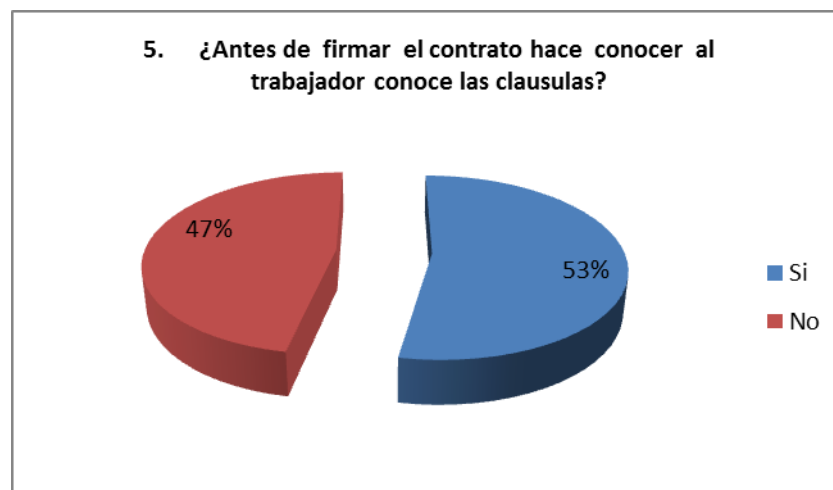


Gráfico N° 9 ¿Antes de firmar el contrato hace conocer al trabajador conoce las cláusulas?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 53% de los encuestados responden la pregunta que Si antes de firmar el contrato de trabajo le hacen conocer lo que está estipulado.

El 47% de los encuestados responden esta pregunta que No conocen lo que estipula el contrato de trabajo por el jefe departamental

Interpretación

Se puede emitir un juicio de valor que un porcentaje mayor de encuestados responden que Si conocen lo que estipula el contrato de trabajo esto es favorable para las opiniones del trabajador este porcentaje es de la gente que mantuvo alguna relación laboral y ahí fueron capacitados sobre el nuevo Código.

6. ¿Usted conoce si habido algún Desahucio de algún trabajador?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	20%
A veces	3	20%
Nunca	6	60%
TOTAL	15	100%

Cuadro N° 10 ¿Usted conoce si habido Desahucio de algún trabajador?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

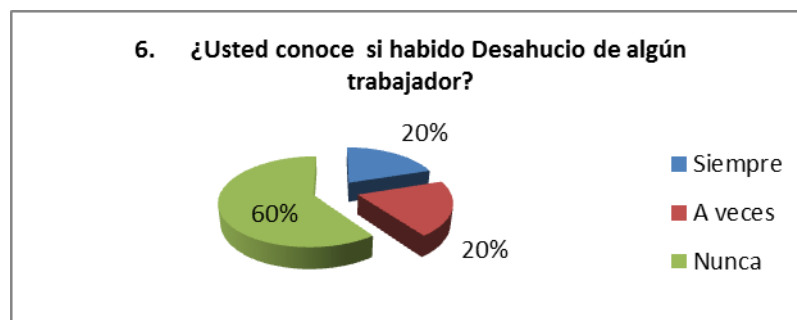


Gráfico N° 10 ¿Usted conoce si habido Desahucio de algún trabajador?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 20% de los encuestados responden la encuesta que Siempre ha habido desahucio de un trabajador.

El 20% encuestados responden esta pregunta que A veces han conocido sobre el desahucio de algún trabajador

El 60% de encuestados responden esta pregunta que Nunca han sabido de algún desahucio.

Interpretación

Se puede emitir un juicio de valor en base a los datos encontrados que un porcentaje mayor responden que Nunca han tenido conocimiento sobre el desahucio a un trabajador de la empresa Importadora Alvarado, ya que ni siquiera conocen lo que el código llegaría a beneficiar o tal vez a sancionar, esto se debe a que en ocasiones o casos las personas tienen una educación básica o limitada y con esto ellos no pueden manifestar sus inquietudes por miedo a ser despedidos y quedarse sin trabajo.

7. ¿Aplica la empresa lo establecido en el Código del Trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	7%
No	14	93%
TOTAL	15	100%

Cuadro N° 11 ¿Aplica la empresa lo establecido en el Código del Trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

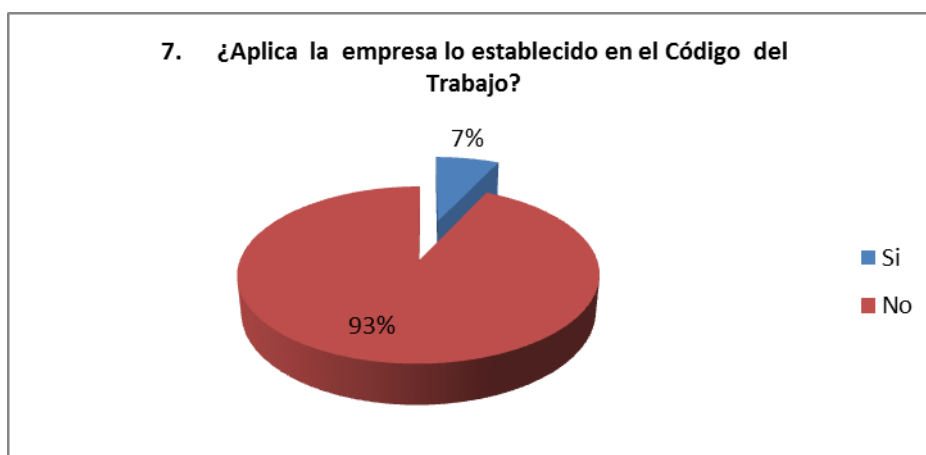


Gráfico N° 11 ¿Aplica la empresa lo establecido en el Código del Trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 7% de los encuestados responden la pregunta que Si aplican en la empresa el Art. 184 del Código de trabajo.

El 93% de los encuestados responden esta pregunta que No aplican en la empresa el Desahucio en la empresa importadora Alvarado.

Interpretación

Luego de observar los datos de la empresa Importadora Alvarado se puede deducir que un porcentaje mayor de encuestados responden que No aplica el Art. 184 del Código de trabajo, como podríamos decir que apliquen o no apliquen cuando al momento no saben el significado, definición, consecuencias o a su vez como deberían actuar o reaccionar con la palabra desahucio.

8. ¿Conoce usted lo que establece el Código de Trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	33%
No	10	67%
TOTAL	15	100%

Cuadro N° 12 ¿Conoce usted lo que establece el Código de Trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

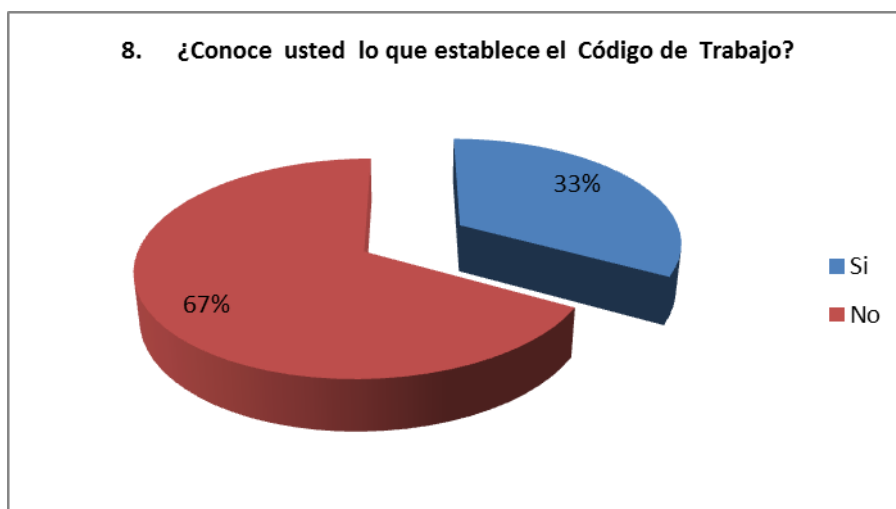


Gráfico N° 12 ¿Conoce usted lo que establece el Código de Trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 33% de los encuestados responden esta pregunta que Si conoce usted lo que establece el Código de Trabajo.

El 67% de los encuestados responden esta pregunta que No conocen lo que establece el Código de Trabajo.

Interpretación

Se puede deducir que un porcentaje mayor de encuestados contestan que No conoce lo que establece el Código de Trabajo los jefes departamentales hasta para poder socializar al resto de empleados ahí es la pregunta que todos se hicieron en sus mentes será que nuestros empleadores nos perjudican, el tiempo sabrá responder esa interrogante y con hechos se darán cuenta que al no conocer lo que estipula la ley puede traer consecuencias en muchos de los casos malos.

9. ¿La Empresa importadora Alvarado aplica el Desahucio?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	13%
No	13	87%
TOTAL	15	100%

Cuadro N° 13 ¿La empresa Importadora Alvarado aplica el Desahucio?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema



Gráfico N° 13 ¿La empresa Importadora Alvarado aplica el Desahucio?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 13% de los encuestados de la Empresa Importadora Alvarado responden que Si aplican el Desahucio.

El 87% de jefes departamentales responden que No aplica el desahucio la Empresa Importadora Alvarado.

Interpretación

Podemos deducir que un porcentaje alto de encuestados responden que No la Empresa Importadora Alvarado aplica el desahucio; pero con un margen pequeño de lo que responden lo contrario, en estos casos el trabajador es la última persona en enterarse que sucedió con algún compañero suyo ya que toda esa información la mantienen en reserva y no se habla del tema por miedo a represalias de sus jefes o superiores.

10. ¿Analiza las normas que constan dentro del código de trabajo sobre el desahucio?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	47%
No	8	53%
TOTAL	15	100%

Cuadro N° 14 ¿Analiza las normas que constan dentro del código de trabajo sobre el desahucio?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema



Gráfico N° 14 ¿Analiza las normas que constan dentro del código de trabajo sobre el desahucio?

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 47% de los encuestados responden esta pregunta que Si analizan las normas que constan dentro del Art. 184 del código de trabajo.

El 53% de los encuestados responden que No analizan o desconocen lo que estipula el Art. 184 del Código de trabajo.

Interpretación

Se puede deducir que un porcentaje mayoritario de encuestados responden esta pregunta que No analizan las normas que constan dentro del Art. 184 del código de trabajo como podríamos pedir eso si no conocen el cuerpo legal que les regulan como trabajadores ni sus artículos que tienen establecidos sus derechos y obligaciones o peor aún no conocen cuantas clases de contratos y si en uno de esos pueden vulnerar sus derechos.

Verificación de la Hipótesis

Para el trabajo de investigación el estadígrafo de significación y poder obtener datos claros precisos por excelencia es Chi Cuadrado que nos permite obtener información con la que aceptamos o rechazamos la hipótesis.

Combinación de Frecuencias

Para poder establecer la correspondencia de las tablas se eligió cuatro preguntas de las encuestas, dos por cada variable de estudio, esto permitirá efectuar el proceso para obtener la combinación o relación necesaria.

Pregunta 2

¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?

Pregunta 5

¿Antes de firmar el contrato de trabajo el trabajador conoce las cláusulas?

Se eligió dos preguntas por guardar relación a la primera o la variable independiente de estudio “El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores”

Ver cuadro N° 6y Gráfico N° 6, Capítulo IV, Cuadro N° 9 y Gráfico N° 9

Pregunta 7

¿Aplica en la Empresa lo establecido en el Código del Trabajo?

Pregunta 9

¿La empresa importadora Alvarado aplica el desahucio?

Se eligió dos preguntas por guardar relación a la Variable Dependiente “El Desahucio”

Ver capítulo IV cuadro N° 11, Gráfico N° 11 y cuadro N° 13, gráfico N° 13.

Planteamiento de la Hipótesis

H.0 El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2013 no es causal para solicitar su Desahucio

H.1 El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2013 si es causal para solicitar su Desahucio

Selección del Nivel de significación

Se utiliza el $\alpha = 0.01$

Descripción de la población

Se trabajará con la muestra que son de 15 jefes de personal la empresa Alvarado de la provincia de Tungurahua mediante un cuestionario de preguntas.

Especificaciones del Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 4 x 2 utilizaremos la fórmula.

$$\sum (O - E)^2$$

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E} \quad \text{Donde}$$

X^2 = Chi o Ji Cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencias Observadas

E = Frecuencia Esperadas

Especializaciones de la región de aceptación y rechazo

Para indicar sobre estas regiones primeramente determinaremos todos los grados de libertad conociendo que el cuadrado está formado por 4 filas y 2 columnas.

$$gl = (f - 1) \cdot (c - 1)$$

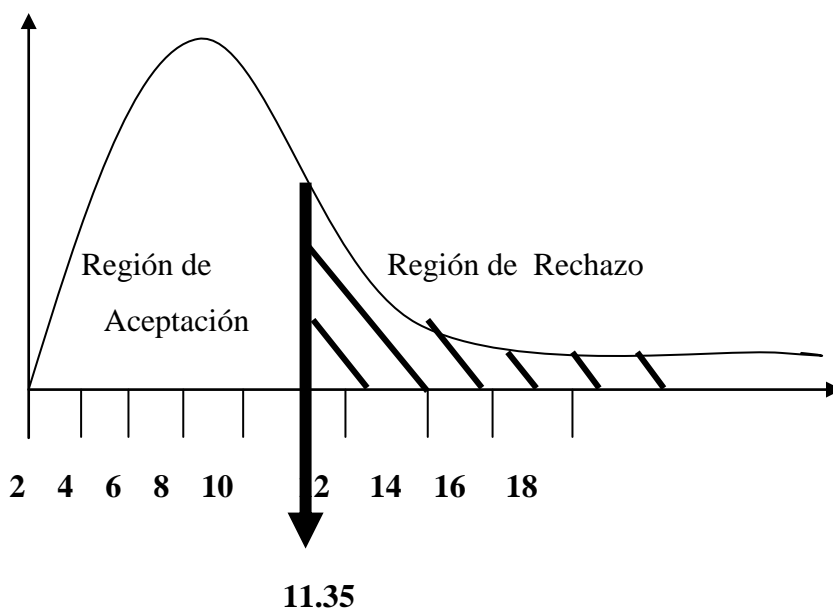
$$gl = (4 - 1) \cdot (2 - 1)$$

$$gl = (3) \cdot (1)$$

$$gl = 3$$

Entonces con el 3 gl y el nivel de 0.01 tenemos la tabla de X^2 siendo el valor de 11.35 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todos los valores de Ji Cuadrado que se encuentran hasta el valor 11.35 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 11.35.

La representación gráfica sería:



Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		Subtotal
	Si	No	
2. ¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?	8	7	15
5. ¿Antes de firmar el contrato hace conocer al trabajador?	8	7	15
7. ¿Aplica la empresa lo establecido en el código de trabajo?	1	14	15
9. ¿La empresa importadora Alvarado aplica el desahucio?	2	13	15
SUBTOTAL	19	41	60

Cuadro N° 15 Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		Subtotal
	Si	No	
2. ¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?	4.75	10.25	15
5. ¿Antes de firmar el contrato de trabajo el trabajador conoce las clausulas?	4.75	10.25	15
7. ¿Aplica en la empresa lo establecido en el código de trabajo?	4.75	10.25	15
9. ¿La Empresa Importadora Alvarado aplica el desahucio?	4.75	10.25	15
SUBTOTAL	19	41	60

Cuadro N° 16 Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² / E
8	4.75	3.25	10.56	2.22
7	10.25	-3.25	-10.56	1.03
8	4.75	3.25	10.56	2.22
7	10.25	-3.25	-10.56	1.03
1	4.75	-3.75	-14.06	2.96
14	10.25	3.75	14.06	1.37
2	4.75	-2.75	-7.56	1.59
13	10.25	2.75	7.56	0.73
				13.15

Cuadro N° 17 Cálculo de Ji = Cuadrado

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Decisión Final

Recolección de datos y cálculo de las estadísticas

Para 3 grados de libertad a un nivel de 0.01 se obtiene en la 11.35 y como el valor de Ji Cuadrado calculado es de 13.15, se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que acepta la hipótesis alternativa que dice: El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores en la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2013 como causal para solicitar su Desahucio.

ENCUESTA REALIZADA A 30 TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO

1. ¿Usted sabe cuáles son sus obligaciones laborales?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	17%
No	25	83 %
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 18 ¿Usted sabe cuáles son sus obligaciones laborales?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

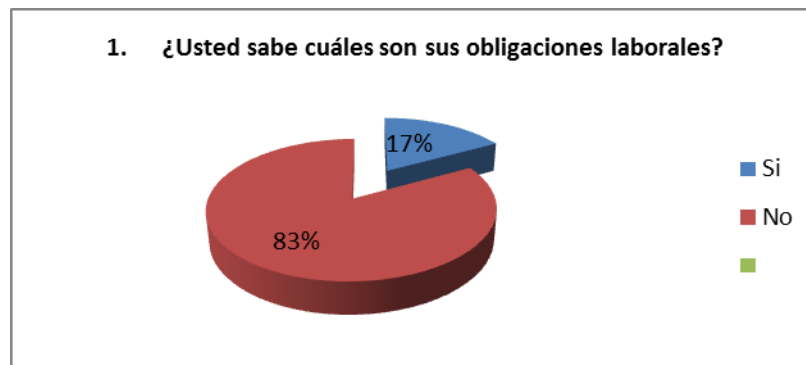


Gráfico N° 15 ¿Usted sabe cuáles son sus obligaciones laborales?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 17% de los trabajadores de la importadora Alvarado sabe cuáles son sus obligaciones laborales.

El 83% de los encuestados contestan que no sabe cuáles son sus obligaciones laborales.

Interpretación

Luego de tabular los resultados obtenidos en esta pregunta podemos emitir un juicio de valor que los trabajadores responden que no saben cuáles son sus obligaciones laborales de la importadora Alvarado, ya que los jefes no necesitan compartir experiencias o conocimientos porque solamente para ellos es clase obrera que por la mano de obra ellos están siendo pagados sin la necesidad de compartir con los mismos.

2. ¿La empresa le ha dado capacitación sobre sus obligaciones?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	17%
No	25	83%
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 19 ¿La empresa le ha dado capacitación sobre sus obligaciones?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema



Gráfico N° 16 ¿La empresa le ha dado capacitación sobre sus obligaciones?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 17% de los encuestados contestan esta pregunta que Si la empresa le ha dado capacitación sobre sus obligaciones.

El 83% de los encuestados responden esta pregunta que No la empresa no le ha dado capacitación sobre sus obligaciones.

Interpretación

Luego de analizar los datos obtenidos en la encuesta podemos mencionar que un porcentaje alto responden que No se capacito sobre sus obligaciones al momento de iniciar a trabajar no le dieron ningún contrato solo fue por la palabra luego que transcurrió un tiempo muy largo y en horas de trabajo solamente les llamaron y les dijeron firmen y continúen con sus labores diarias sin hacer preguntas peor aún recibir respuestas.

3. ¿Su patrono le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe hacer?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83%
No	5	17%
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 20 ¿Su patrono le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe hacer?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

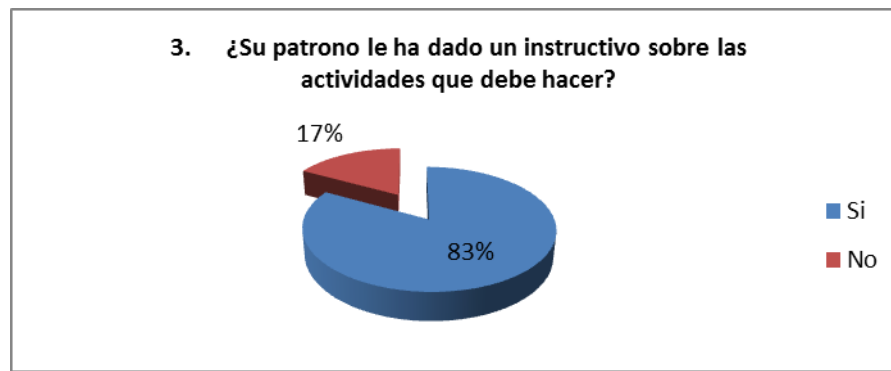


Gráfico N° 17 ¿Su patrono le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe hacer?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 83% de los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado contestan la pregunta que Sí que su patrono le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe hacer.

El 17% de trabajadores contestan que No que su patrono no le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe hacer.

Interpretación

Luego de tabular los datos obtenidos en esta pregunta se puede deducir que un porcentaje alto responden que Sí que su patrono le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe hacer y está apegado a la ley ,pero no conocen lo que establece el artículo solo saben que firmaron ya que así lo ordenaron sus jefes superiores y ellos lo hicieron sin preguntas.

4. ¿Cumple a cabalidad lo establecido en el contrato de trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	47%
No	16	53%
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 21 ¿Cumple a cabalidad lo estipulado en el contrato de trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

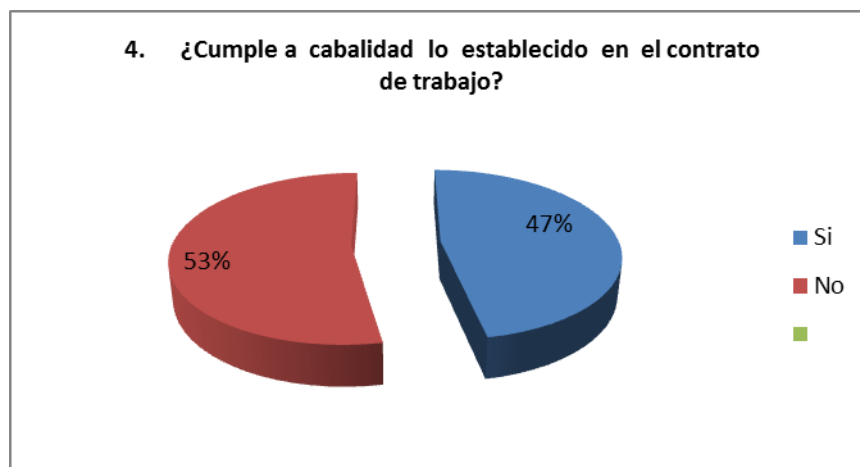


Gráfico N° 18 ¿Cumple a cabalidad lo establecido en el contrato de trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 47% cumple a cabalidad lo establecido en el contrato de trabajo es decir sus obligaciones.

El 53% de los encuestados responden que No cumplen a cabalidad lo establecido en el contrato de trabajo.

Interpretación

Se puede deducir que el trabajador Nunca cumple a cabalidad lo establecido en el contrato de trabajo es decir está perjudicando la empresa y pasando por encima del Código de trabajo del Art. 184 por existir estos incumplimientos los mismos trabajadores toman la decisión de alejarse de sus puestos de trabajo ya que nunca se acoplaron al horario o a las exigencias que solicitaban sus superiores para mejorar la producción.

5. ¿Falta a sus delegaciones durante la jornada de trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	33%
No	20	67%
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 22 ¿Falta a sus delegaciones durante la jornada de trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

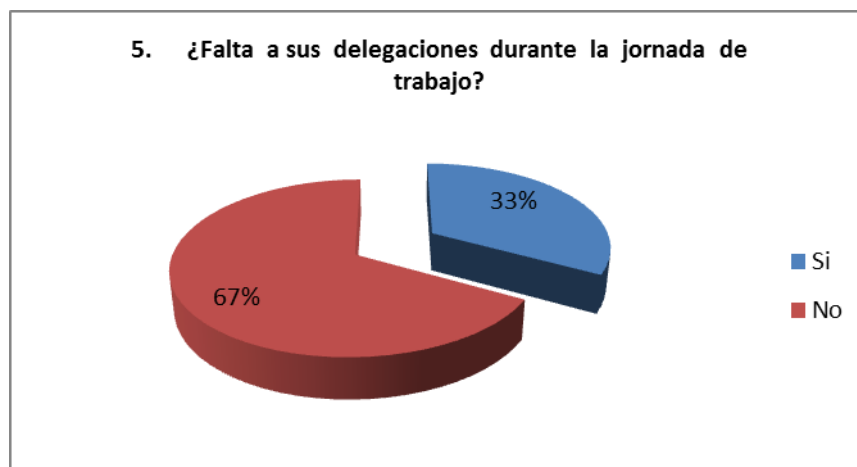


Gráfico N° 19 ¿Falta a sus delegaciones durante la jornada de trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 33% de los trabajadores de la empresa responden que si faltan cuando desean al trabajo .

El 67% de los encuestados responden esta pregunta que faltan cuando desean al trabajo pasando por encima de lo estipulado en el contrato de trabajo.

Interpretación

Luego de tabular los datos obtenidos en esta pregunta podemos emitir un juicio de valor con un porcentaje mayor responden que No faltan cuando desean a su trabajo son responsables de esta delegación pero en ocasiones de fuerza mayor y cuando no han podido mandar un representante pero estas ocasiones son sumamente raras ya que ellos son conscientes que el trabajo y la responsabilidad es primero.

6. ¿Sabe usted que es un Contrato de Trabajo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	47%
No	16	53%
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 23 ¿Sabe usted que es un Contrato de Trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

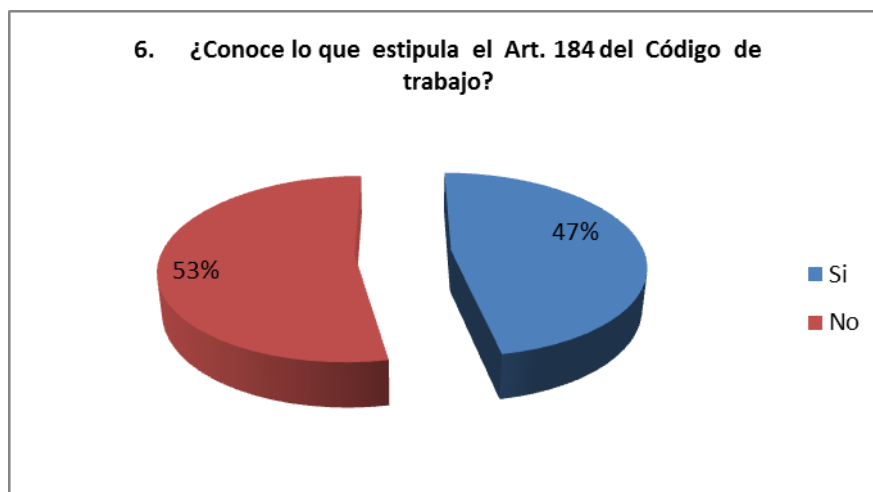


Gráfico N° 20 ¿Sabe usted que es un Contrato de Trabajo?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 47% de los encuestados responden esta pregunta que Si conocen lo que es un Contrato de Trabajo.

El 53% de los encuestados contestan esta pregunta que No conocen lo que es un Contrato de Trabajo.

Interpretación

Luego de tabular las preguntas podemos determinar un juicio de valor que un porcentaje mayor responden que No conocen lo relacionado al Código de Trabajo por lo que desconoce de sus obligaciones, derechos y como también las sanciones económicas o personales que recibirían al no acatar lo establecido en el contrato.

7. ¿Ha incurrido en algunos aspectos que implica el Desahucio?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	33%
No	20	67%
TOTAL	30	99.99%

Cuadro N° 24 ¿Ha incurrido en algunos aspectos que implica el Desahucio?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

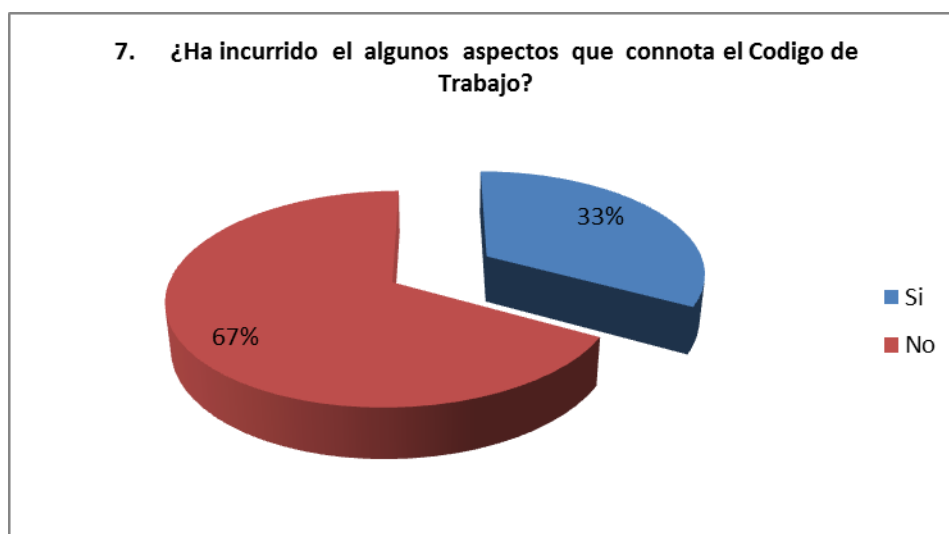


Gráfico N° 21 ¿Ha incurrido en algunos aspectos que implica el Desahucio?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 33% de los encuestados contestan que han incurrido en algunos aspectos que implica el Desahucio.

El 67% de los encuestados responden en esta pregunta que No ha incurrido en algunos aspectos que implica el Desahucio.

Interpretación

Luego de revisar los datos obtenidos en esta encuesta se puede deducir que un porcentaje alto han incurrido en algunos aspectos que implican el Desahucio ya sea porque no están conformes con el rendimiento o se sienten

presionados por la manera en la que trabajan.

8. ¿Conoce usted que derechos tienen los trabajadores?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	23%
A veces	8	27%
Nunca	15	50%
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 25 ¿Conoce usted que derechos tienen los trabajadores?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

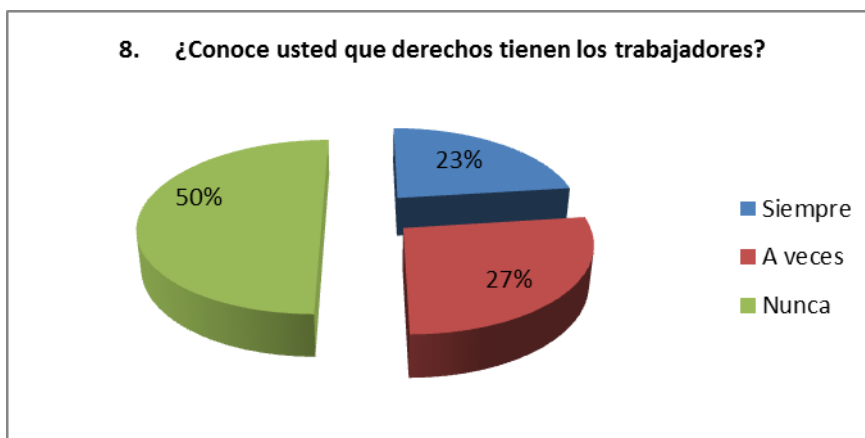


Gráfico N° 22 ¿Conoce usted que derechos tienen los trabajadores?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 27% de los encuestados responden esta pregunta que Siempre tienen idea de los derechos correspondientes.

El 50% de los trabajadores contestan esta pregunta que Nunca tiene idea de los derechos correspondientes.

Interpretación

Al tabular los datos obtenidos en esta pregunta podemos deducir que un porcentaje alto de encuestados responden que nunca tienen idea lo que significa los derechos de los trabajadores y que son palabras extrañas y su

significado es bien confuso, pero el empleador si tienen conocimiento del tema.

9. ¿La Empresa Importadora Alvarado actualiza sus conocimientos sobre derechos del trabajador?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	13	43%
No	17	57%
TOTAL	30	99.99%

Cuadro N° 26 ¿La Empresa Importadora Alvarado actualiza sus conocimientos sobre derechos del trabajador?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

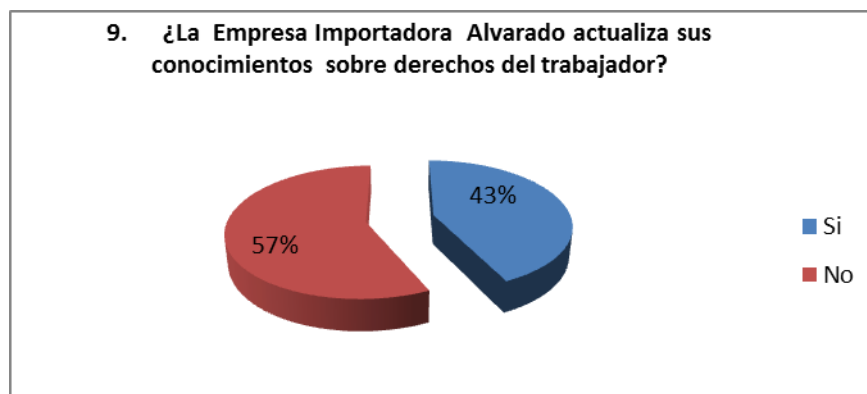


Gráfico N° 23 ¿La Empresa Importadora Alvarado actualiza sus conocimientos sobre derechos del trabajador?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 43% de los trabajadores de la Importadora Alvarado responden esta pregunta que Si alguna vez esta empresa realizo capacitaciones a los trabajadores.

El 57% de los trabajadores responden esta pregunta que No la empresa Alvarado No ha realizado capacitaciones a los trabajadores

Interpretación

Luego de tabular los datos obtenidos en esta encuesta podemos deducir que la mayoría de encuestados responden la pregunta que no, la empresa Importadora Alvarado NO realizo capacitaciones a los trabajadores y si lo hicieron solamente conocen los jefes pero que no les brindan la información.

10. ¿Identifica los tipos de contratos de trabajo en relación al Desahucio?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	17%
No	25	83%
TOTAL	30	100%

Cuadro N° 27 ¿Identifica los tipos de contratos de trabajo en relación al Desahucio?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

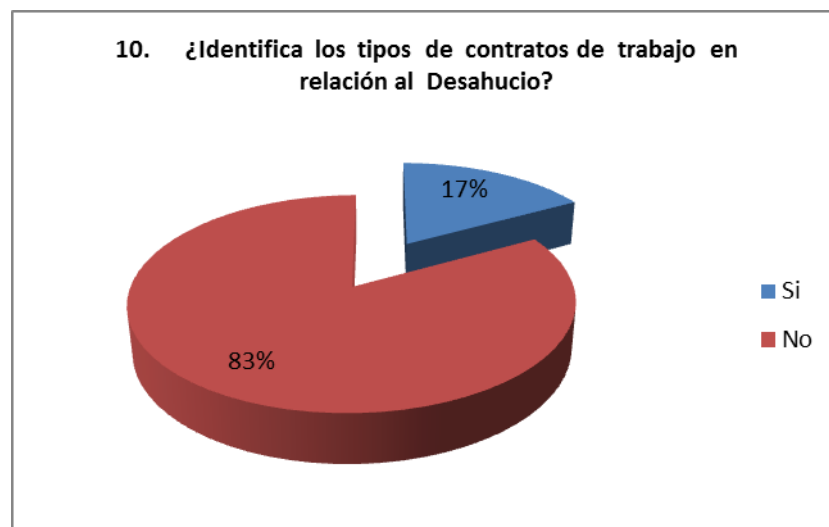


Gráfico N° 24 ¿Identifica los tipos de contratos de trabajo en relación al Desahucio?

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

Análisis e Interpretación de Resultados

El 17% de los encuestados responden esta pregunta que Si identifican los tipos de contrato de trabajo en relación al Desahucio.

El 83% de los trabajadores responden esta pregunta que No identifican los tipos de contratos de trabajo en relación al Desahucio.

Interpretación

Se puede deducir que un porcentaje alto de encuestados responden esta pregunta que No conocen los diferentes tipos de contratos que existen y pueden en muchas de las veces ser parte de uno de ellos ya que según su manera cotidiana solo se trabaja con contratos cuando el jefe le da uno y si no

ellos no tiene mayor problema.

Verificación de la Hipótesis

Para el trabajo de investigación el estadígrafo de significación y poder obtener datos claros precisos por excelencia es Chi Cuadrado que nos permite obtener información con la que aceptamos o rechazamos la hipótesis.

Combinación de Frecuencias

Para poder establecer la correspondencia de las tablas se eligió cuatro preguntas de las encuestas, dos por cada variable de estudio, esto permitirá efectuar el proceso para obtener la combinación o relación necesaria.

Pregunta 1

¿Usted sabe cuáles son sus obligaciones laborales?

Pregunta 4

¿La Empresa le ha dado capacitación sobre sus obligaciones?

Se eligió dos preguntas por guardar relación a la primera o la variable independiente de estudio “El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores”

Ver cuadro N° 15 y Gráfico N° 15, Capítulo IV, Cuadro N° 18 y Gráfico N° 18

Pregunta 7

¿Ha incurrido en algunos aspectos que implica el desahucio?

Pregunta 9

¿La empresa importadora Alvarado ha realizado capacitaciones a los trabajadores?

Se eligió dos preguntas por guardar relación a la Variable Dependiente “El Desahucio”

Ver capítulo IV cuadro N° 21, Gráfico N° 21 y cuadro N° 23, gráfico N° 23.

Planteamiento de la Hipótesis

H.0 El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2013 no es causal para solicitar el Desahucio.

H.1 El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2013 si es causal para solicitar el Desahucio.

Selección del Nivel de significación

Se utiliza el $\alpha = 0.01$

Descripción de la población

Se trabajará con la muestra que son de 15 jefes de personal la Empresa Alvarado de la provincia de Tungurahua mediante un cuestionario de preguntas.

Especificaciones del Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 4 x 2 utilizaremos la fórmula.

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E} \quad \text{Donde}$$

$X^2 =$ Chi o Ji Cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencias Observadas

E = Frecuencia Esperadas

Especializaciones de la región de aceptación y rechazo

Para indicar sobre estas regiones primeramente determinaremos todos los grados de libertad conociendo que el cuadrado está formado por 4 filas y 2 columnas.

$$gl = (f - 1) \cdot (c - 1)$$

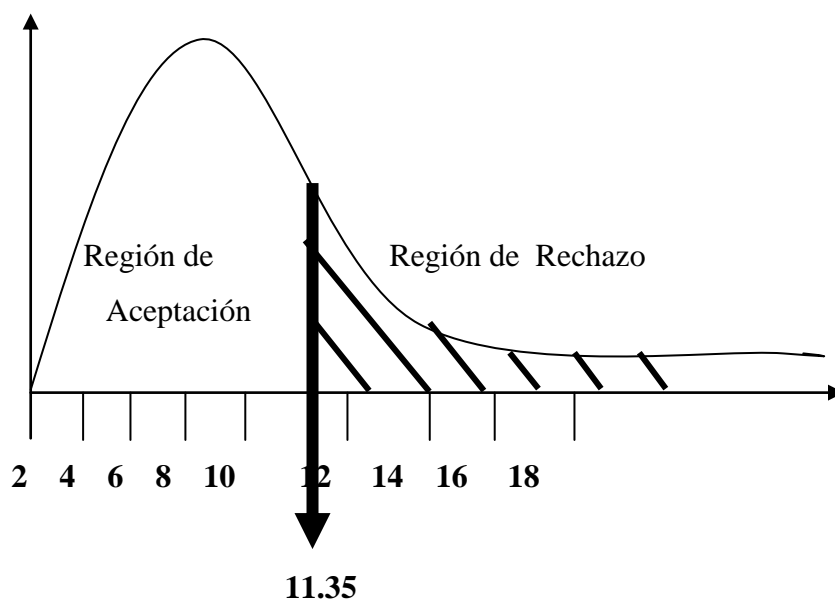
$$gl = (4 - 1) \cdot (2 - 1)$$

$$gl = (3) - (1)$$

$$gl = 3$$

Entonces con el 3 gl y el nivel de 0.01 tenemos la tabla de X^2 siendo el valor de 11.35 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todos los valores de Ji Cuadrado que se encuentran hasta el valor 11.35 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 11.35.

La representación gráfica sería:



Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		Subtotal
	Si	No	
1. ¿Usted sabe cuáles son sus obligaciones laborales?	5	25	30
4. ¿La empresa le ha dado capacitación sobre sus obligaciones?	14	16	30
7. ¿Ha incurrido en algunos aspectos que implica el desahucio?	10	20	30
9. ¿La empresa importadora Alvarado actualiza sus conocimientos sobre derechos del trabajador?	13	17	30
SUBTOTAL	42	68	120

Cuadro N° 28 Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas

Fuente Encuesta Realizada a los trabajadores

Elaborado por: Gabriela Lema

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		Subtotal
	Si	No	
1. ¿Usted sabe cuáles son sus obligaciones laborales?	10.5	17	30
4. ¿Cumple a cabalidad lo establecido en el contrato?	10.5	17	30
7. ¿Ha incurrido en algunos aspectos que implica el desahucio?	10.5	17	30
9. ¿La empresa importadora Alvarado actualiza sus conocimientos sobre derechos del trabajador?	10.5	17	30
SUBTOTAL	42	68	120

Cuadro N° 29 Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² / E
5	10.5	-5.5	-30.25	2.88
25	17	8	64	3.76
14	10.5	3.5	12.25	1.16
16	17	-1	-1	0.05
10	10.5	-0.5	-0.25	0.02
0.5220	17	3	9	0.52
13	10.5	2.5	6.25	0.59
7	17	-10	-100	5.88
				14.86

Cuadro N° 30 Cálculo de Ji = Cuadrado

Fuente Encuesta Realizada a los jefes de personal

Elaborado por: Gabriela Lema

Decisión Final

Recolección de datos y cálculo de las estadísticas

Para 3 grados de libertad a un nivel de 0.01 se obtiene en la 11.35 y como el valor de Ji Cuadrado calculado es de 14.86, se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que acepta la hipótesis alternativa que dice: El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2013 como causa solicitar el Desahucio.

Decisión Final

Resultados finales de las encuestas aplicadas

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² / E
13	10.5	2.5	6.25	0.59
7	17	-10	-100	5.88
2	4.75	-.2.75	-7.56	1.59
13	10.25	2.75	7.56	0.73
				14.86
				13.15

La decisión final se tomaron dos de rigor de las diferentes variables para poder centrarme en el problema establecido según las hipótesis nula y alternativa en la cual se acepta con un porcentaje aceptable en mi tema: El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la Empresa Importadora Alvarado cantón Ambato, provincia de Tungurahua durante el año 2013 como causa solicitar el Desahucio.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- ❖ Se puede concluir que existe un incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores siendo este acto que se apega a la ley y que debe cumplir con lo que tipifica en el Código de Trabajo para velar los derechos de los trabajadores, ya que existe un desconocimiento por parte de los trabajadores de la empresa Importadora Alvarado a todo lo que se establece en el contrato de trabajo, y el trabajador al no conocer muchos de sus derechos son violentados de manera perjudicial por el empleador o para quien preste sus servicios.
- ❖ Al existir un vacío legal por parte de los trabajadores de la empresa Importadora Alvarado sobre el desahucio no podrán hacer reclamar sus derechos en ninguna instancia y solo optaran por la decisión de abandonar su puesto de trabajo.
- ❖ Se puede decir que los trabajadores de la empresa Importadora Alvarado en un porcentaje mayor respondieron en la encuesta que existe un desconocimiento total en lo que tiene que con sus derechos y obligaciones que se encuentran establecidos en el contrato de trabajo y el Código de Trabajo.

Recomendaciones

- ❖ Se recomienda a la empresa Importadora Alvarado que al momento de contratar el servicio de sus trabajadores se le haga conocer todos los derechos y obligaciones establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo; además es indispensable que al orientar a los trabajadores sobre los Artículos que habla el desahucio se dé a conocer las razones y lo que puede hacer en torno al hecho el prestador de servicios como trabajador que existe autoridades competentes para reclamar sus derechos.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema: Diseñar una guía de capacitación la que conste los artículos que hablan sobre el contrato de trabajo y desahucio según el Código de Trabajo, en la empresa Importadora Alvarado y así puedan comprender con mayor facilidad lo establecido en el cuerpo legal vigente.

Datos Informativos

Institución	Empresa Importadora Alvarado
Responsable de la Elaboración	Gabriela Alexandra Lema Ruiz
Asesor	Dr. Eduardo Mayorga
Cantón	Ambato
Provincia	Tungurahua
Dirección	Av. Cevallos y Unidad Nacional
Periodo	2014
Beneficiados	45 Servidores Públicos
Sostenimiento	Privado

Antecedentes de la Propuesta

En la empresa ubicada en el cantón Ambato “Importadora Alvarado” se presentó un problema que afecta el desempeño de los trabajadores por el desconocimiento que tienen relación al contrato de trabajo produciéndose el incumplimiento, esto afecta el bienestar de la institución porque la inversión corre peligro por no tener conocimiento sobre los Artículos que tipifican el contrato de trabajo.

Entonces es imprescindible buscar una alternativa de solución a la problemática encontrada producida por el incumplimiento del trabajador porque desconoce los aspectos que regulan sus obligaciones versus los derechos que poseen para evitar el desahucio según el Código de Trabajo.

Como antecedente la importadora Alvarado no tiene para sus trabajadores un reglamento donde se estipule todos los Artículos que tienen relación a sus obligaciones, derechos y sobre el desahucio que sufren en muchas ocasiones por la falta de conocimiento sobre el aspecto tratado.

Justificación

La propuesta planteada en este proyecto de investigación en el campo del derecho se busca poner las razones del por qué se plantea resolver mediante el diseño de una guía donde establece los artículos 1,3,7,42,45,46,184,185,186 del Código de Trabajo, para ello se expondrá todas las razones indispensables.

El Interés.- es dar a conocer a los trabajadores de la Importadora Alvarado todos los Art que tipifica la ley en el contrato de trabajo para que conozcan y puedan reclamar sus derechos cuando sea necesario además que por cultura general deben saber sus derechos en el campo laboral o actividad que realizan.

La Importancia.- es tratar de mejorar las condiciones de trabajo de las personas que ejercen sus labor poniendo en práctica su fuerza laboral para ello esta propuesta que tiene como propósito brindar una información oportuna de todos los Art. que constan en relación al código de trabajo para hacer prevalecer sus derechos.

La Utilidad.- es que los trabajadores de la empresa Importadora Alvarado pongan en práctica cumpliendo con sus obligaciones para no incurrir en el incumplimiento de lo establecido en el código de trabajo siendo necesario tener en cuenta todos los mecanismos para analizar, comprender evitando ir contra la

ley del código de trabajo.

Los Beneficiarios.- esta propuesta pretende mejorar las condiciones de trabajo de los prestadores de su fuerza laboral de las personas que cumplen con su actividad en la empresa Importadora Alvarado.

El Impacto.- esta causará una enorme repercusión por hecho de poner mejores garantías dentro de su labor como personas que trabajan y hacen grande una sociedad el impacto será motivo de ejemplo en otras empresas que buscan coger como modelo de superación, producción, motivación, cuando los trabajadores conozcan todo sus derechos establecidos en los Art. de la ley del Código de Trabajo.

La Oportunidad.- es conocer todos los beneficios que tipifica la ley para regular el trato al trabajador por el empleador que muchas de las veces irrespetan la ley atentando con sus derechos es necesario que se brinde una nueva oportunidad para desarrollar un ambiente armónico de trabajo que garantice mejores condiciones de vida.

La Factibilidad.- esta propuesta planteada se lo puede llevar a la práctica para dar apertura a reconocer todas las obligaciones que tienen que cumplir como trabajadores además de poder reclamar sus derechos tipificados en la ley.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar una Guía de capacitación de los Art.42 y 45 Obligaciones del Empleador y Trabajador en el contrato de trabajo de la empresa Importadora Alvarado durante el año 2012.

Objetivo Específicos

- ❖ Identificar los Art. que corresponden al contrato de trabajo.
- ❖ Elaborar una Guía con los Art. relacionados a las obligaciones y derechos en el contrato de trabajo.
- ❖ Establecer que Artículos que habla sobre el desahucio

Análisis de Factibilidad.

Luego de analizar comprender la propuesta planteada en este proyecto de investigación podemos concluir que se lo puede llevar a la práctica la teoría por tener todas las condiciones necesarias, adecuadas y específicos que buscan desarrollar un ambiente competitivo, confiable dentro de su actividad laboral que el trabajador realiza dando cumplimiento al contrato de trabajo y apegado a las leyes.

Factibilidad Operacional

Toda propuesta planteada debe reunir ciertas características como lo es la funcionalidad de la propuesta, entendiendo por esto que sea útil, necesaria, eficiente y sobre todo que ayude brindando toda la información indispensable para los trabajadores de la empresa Importadora Alvarado volviéndole operacional todo lo estipulado en el contrato de trabajo con un propósito superar las condiciones tanto laborales, motivacionales y que se sientan a gusto en su actividad garantizando su estadio en el trabajo.

Factibilidad Técnica

Para poder ejecutar el proyecto debemos contar con el apoyo de todos los involucrados pensando en el bienestar personal del trabajador de la empresa que promueve el desarrollo, para ello se debe cumplir con los parámetros establecidos en la estructura de la tesis, la participación activa de profesionales en derecho que

han aportado de manera eficiente con datos, opiniones acerca del tema, el aporte bibliográfico que ha permitido fundamentarnos de mejor forma con las temas relacionados a la investigación.

GUIA DE CAPACITACION PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO		
Lunes 04 de febrero 2014	09:00 10:00 11:00	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mensaje de bienvenida la capacitación a cargo de los empleadores de la Empresa. ❖ Introducción del Código de Trabajo. ❖ Conceptos básicos de Empleador y Trabajador
Martes 05 de febrero 2014	10:00 11:00	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Repaso de conceptos básicos ❖ Conceptos de contrato de trabajo
Jueves 11 de febrero 2014	10:00 11:00	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Obligaciones del empleador ❖ Trabajo grupal con los trabajadores
Martes 18 de febrero 2014	10:00 11:00	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Obligaciones del trabajador ❖ Trabajo grupal
Jueves 25 de febrero 2014	10:00 11:00	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Exposición de los trabajos grupales
Sábado 04 de abril 2013	10:00 11:00	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Causas para solicitar el desahucio por parte del trabajador. ❖ Causas para solicitar el desahucio por parte del empleador ❖ Tramite a seguir

Criterios Técnicos Para Evaluar e Implementar una Guía sobre los Art. Relacionados al Contrato de Trabajo.

Criterios de Evaluación	Detalles de Factores a Evaluar
1. Empleador	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organización de la empresa. ❖ Fundamentación sobre los Art. relacionados al contrato de trabajo. ❖ Diseñar una Guía. ❖ Aplicación de la guía para brindar información al trabajador. ❖ Identificación de los Art. del Código de trabajo.
2. Recursos Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Instructor ❖ Factibilidad para ejecutar el proyecto. ❖ Aprobación respectiva de las autoridades. ❖ Material de apoyo sobre el tema
3. Recursos Didácticas y Jurídicos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Material bibliográfico ❖ Artículos ❖ Código de Trabajo ❖ Constitución de la República ❖ Actividades ❖ Material Didáctico adecuado ❖ Investigador ❖ Otros.

Cuadro N° 31 Criterios de Evaluación
Elaborado por: Gabriela Lema

TALENTO HUMANO	
ESPECIFICACIONES	COMENTARIOS
Plan Operativo	❖ Para cumplir este parámetro entregaran documentos que demuestren una visión más amplia del tema investigado.
Personal	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Autoridades que apoyan el proyecto ❖ Gerente de la empresa Importadora Alvarado ❖ Empleados ❖ Investigadora ❖ Abogados ❖ Otros

Cuadro N° 32 Talento Humano
Elaborado Por: Gabriela Lema

Factibilidad Financiera

El financiamiento para la ejecución de este proyecto que permitirá fortalecer el problema detectado en la empresa Importadora Alvarado con un propósito mejorar las condiciones de trabajo mediante el cumplimiento del contrato de trabajo correrá a cargo de la investigadora con el apoyo de las autoridades, directivos de la empresa, pero para ello es necesario levantar primero un estudio y proponer una propuesta que sea factible de llevarlo a la práctica.

Fundamentación

Guía práctica para dar a conocer a los trabajadores lo referente al contrato de trabajo.

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Art. 1.- **Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren.

Art. 3.- **Libertad de trabajo y contratación.-** El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- **Irrenunciabilidad de derechos.-** Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- **Protección judicial y administrativa.-** Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- **Leyes supletorias.-** En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.- **Aplicación favorable al trabajador.-** En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias;

5.- Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6.- Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

7.- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones

10.- Respetar las asociaciones de trabajadores;

11.- Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12.- Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14.- Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

15.- Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16.- Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17.- Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18.- Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19.- Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20.- Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21.- Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22.- Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23.- Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24.- La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente.

Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25.- Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

26.- Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

28.- Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29.- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30.- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31.- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32.- Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva.

33.- Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,

34.- Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades;
y,
- j) Las demás establecidas en este Código.

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de

trabajo;

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,

i) Abandonar el trabajo sin causa legal

DEL DESAHUCIO Y DEL DESPIDO

Art. 184.- Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el Inspector de Trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 186.- Prohibición de desahucio.- Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.

Art. 190.- Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173.

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Art. 245.- Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

- 1.- Por tiempo indefinido;
- 2.- Por tiempo fijo; y,
- 3.- Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Art. 246.- (Sustituido por el Art. 198 del Decreto Ley 2000-1, R.O. 144-S, 18-VIII-2000).- Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.

Art. 247.- Suspensión temporal de los contratos colectivos.- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

Art. 248.- Acciones provenientes del contrato colectivo.- Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. Esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.

Art. 249.- Disolución de la asociación de trabajadores.- En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

Art. 250.- Preeminencia del contrato colectivo.- Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

Art. 251.- Representantes de las asociaciones de trabajadores.- En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años.

Art. 252.- Efectos de la nulidad de los contratos.- La nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados por el artículo 40 para los individuales.

Art. 253.- Límite del amparo de los contratos colectivos.- Los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.

DE LA REVISIÓN, DE LA TERMINACIÓN Y DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO

Art. 254.- (Reformado por el Art. 199 del Decreto Ley 2000-1, R.O. 144-S, 18-VIII-2000).- Revisabilidad de los contratos colectivos.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.

La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección General o de la correspondiente Subdirección del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el

Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 239 en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.

Art. 255.- Facultad del empleador.- Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.

Art. 256.- Causales de terminación de los contratos colectivos.- Los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1o., 2o., 3o., 4o. y 6o. del artículo 169.

También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Art. 257.- Efectos del incumplimiento del contrato colectivo.- En caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del contrato colectivo por una de las partes, se estará a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.

Matriz del Modelo Operativo

Fases	Socializar Objetivos	Actividades	Recursos	Responsables	Resultados
SOCIALIZACIÓN	Socializar con las Autoridades de la empresa Alvarado sobre la necesidad de implementar una guía s adecuadas para orientar a los trabajadores sobre el contrato de trabajo	Socialización de todos los p untos que contiene la guía para que tengan más seguridad los trabajadores	Humanos Materiales Institucionales	Empleadores y trabajadores	Empleadores y trabajadores con conocimientos sobre el código de trabajo
PLANIFICACIÓN	Planificar con los trabajadores y empleadores sobre la guía que deben implementar para tener más conocimiento sobre los contratos de trabajo	Presentación de la guía	Humanos Materiales Institucionales	Empleadores y trabajadores	Empleadores y trabajadores capacitados
EJECUCIÓN	Ejecutar con los trabajadores l aprendido en la guía	Aplicación de la guía al momento de ser contratados en el trabajo	Humanos Materiales Institucionales	Empleadores y trabajadores	Empleadores y trabajadores con conocimientos sobre el código de trabajo
EVALUACIÓN	Analizar la aplicación de la guía para los trabajadores mediante el contrato de trabajo	Actualización permanente. Capacitación continua,	Talentos Humanos trabajadores Institucionales	Empleadores y trabajadores	Empleadores y trabajadores capacitados

Cuadro N° 33 Modelo Operativo
Elaborado por: Gabriela Lema

Administración de la Propuesta

Para poder determinar la administración de este trabajo de investigación que llevará a cabo la investigadora Srta. Gabriela Alexandra Lema Ruiz, con el apoyo de las personas que también forma parte directa de esta propuesta, para ello contaremos con el apoyo de los trabajadores y empleadores de la empresa Importadora Alvarado.

Actividades

LUNES 4 DE FEBRERO 2014			
Actividades	Responsables	Recursos	Evaluación
a) Motivación Inicial.	Investigadora	Humanos	Motivación
b) Presentación del evento.	(8: 00 am.)	Computador	GAD
c) Presentación de la Guía	Directora	C.D.	
d) Conferencia sobre el Código de Trabajo	(8: 10 am.)	INFOCUS	
e) ¿Cómo la falta de conocimiento sobre el Contrato de Trabajo?	(11: 00 am.)		
f) Plenaria con los trabajadores y empleadores de la empresa Importadora Alvarado.	(12: 00) (13:00 – 14:00)		

Cuadro N° 34 Actividades lunes 4 de febrero 2014

Elaborado por: Gabriela Lema

Actividades

JUEVES 11 DE FEBRERO 2014			
Actividades	Responsables	Recursos	Evaluación
g) Motivación Inicial para el evento.	Investigadora	Humanos	Empleados y empleadores
h) Continuación del evento con los temas relacionados al código de trabajo.	Gabriela Lema Ruiz	Hojas mimeografiadas	de la empresa Importadora Alvarado
i) Art. sobre el Código de Trabajo	Expositora (8: 30 am.)	Documento de apoyo	Sala de eventos.
j) Art. que deben ser tomados en cuenta	(9: 00 am.)		
k) Plenario grupos de trabajo	(9: 00 am. (11: 00 am.) (13: 00 am.) (14: 00 am.)	Carteles	Comentario Final

Cuadro N° 35 Actividades jueves 7 de febrero 2014

Elaborado por: Gabriela Lema

Previsión de la Evaluación

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES PARA LOGRAR EL OBJETIVO	META POR CADA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	
				INICIO	FIN
Trabajar con una guía que les de confianza a la hora de exigir sus derechos y deberes	<ul style="list-style-type: none"> • Art. del código de trabajo • Guía • Otros 	Comprender Cooperar Acción	Trabajadores Investigadora	5de febrero del 2014	4 de Abril del 2014
Facilidad para utilizar la guía al momento de firmar un contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la guía • Motivación 	Trabajo Deberes Derechos	Investigadora	5de febrero del 2014	4 de Abril del 2014
Realizar actividades de sensibilización sobre la importancia de desarrollar un buen criterio sobre el código de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a los empleados y empleadores • Practicar con la guía para evitar un mal contrato. 	Conocer los problemas que causa cuando no se tiene conocimiento del código de trabajo	Trabajadores y empleadores	5de febrero del 2014	4 de Abril del 2014

Cuadro N° 36 Previsión de la Evaluación

Elaborado por: Gabriela Lema

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Diana, Principios y peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Edino, Guayaquil, 2008.
- CAMPO Elías, Guía Práctica Para Elaboración de Tesis
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Usual, TOMOS I, II, III y IV, Omeba, Buenos Aires, 1976
- CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Omeba, 1968.
- CABANELLAS GUILLERMO y ALCALA ZAMORA LUIS, Tratado de Política Laboral y Social, Tomos I, II y II, Editorial Heliasta, Buenos Aires.
- CODIGO DEL TRABAJO, Suplemento del Registro Oficial 58 del 12 de Julio de 2005, Quito, Ecuador.
- CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial 449 del 20 de Octubre de 2008, Quito, Ecuador.
- CUEVA Luis, El Juicio Oral Laboral Teoría Practica y Jurisprudencia, Ediciones Cueva Carrión, Primera Edición 2006.
- CHAVEZ Nelly, Manual del Derecho Laboral, Editorial Universitaria, Segunda Edición, Quito, 1990.
- DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I, II, Editorial Porrúa, México.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomo I, III, Buenos Aires Argentina.
- GALIANA Jesús María, Legislación Laboral y de Seguridad Social, 13 Edición 2005, Editorial Thomson Aranzadi.
- HERNANDEZ Sabino, Contratación Laboral por Horas, Primera Edición Poligráfica C.A.2005.
- HERRERA Luis, Tutorías de la Investigación Científica, Pág. 25.27, 30 Ediciones Gráficas.
- JARAMILLO Luis, El Contrato Colectivo en la Legislación Ecuatoriana, Editorial Confraternidad de Derecho Laboral, Guayaquil.
- OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1995.

OCHOA Andrade, Compendio Practico del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador, Primera Edición Universidad del Azuay 1996.

PAEZ Andrés, El Procedimiento Oral en los juicios de Trabajo 3° edición, Ediciones Legales, Quito, 2005

TRUJILLO Julio, Derecho del Trabajo, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Segunda Edición, Tomo I, Quito.

VALENCIA Hugo, Legislación Ecuatoriana de Trabajo, Editorial Universitaria Quito 2005.

Lincografía

<http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml#ixzz2v7WUsxL4>

<http://www.derechoecuador.com>

Principios del Proceso Laboral

<http://www.ub.es/dtss/asignaturas/programas/dtp/leccion3/esquema.htm>

<http://www.rincondelvago.com.ec>

<http://www.monografiasecuador.com.es>

ANEXOS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ENCUESTA REALIZADA A 30 TRABAJADORES DE LA EMPRESA
IMPORTADORA ALVARADO**

Objetivo: Buscar la información necesaria para poder tener una idea clara respecto a los contratos de trabajo

1. ¿Usted sabe cuáles son sus obligaciones laborales?

Siempre ())

A veces ())

Nunca ())

2. ¿La empresa le ha dado capacitación sobre sus obligaciones?

Si ())

No ())

3. ¿Su patrono le ha dado un instructivo sobre las actividades que debe hacer?

Si ())

No ())

4. ¿Cumple a cabalidad lo establecido en el contrato de trabajo?

Siempre ())

A veces ())

Nunca ())

5. ¿Falta en sus delegaciones durante la jornada de trabajo?

Si ())

No ())

6. ¿Conoce usted lo que es un contrato de trabajo?

Si ()

No ()

7. ¿A incurrido el algunos aspectos que implica en el desahucio?

Si ()

No ()

8. ¿Conoce usted que derechos tiene los trabajadores?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

9. ¿La empresa Importadora Alvarado actualiza sus conocimientos sobre derechos de sus trabajadores?

Si ()

No ()

10. ¿Identifica los tipos de contratos de trabajo en relación al Desahucio?

Si ()

No ()

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ENCUESTA REALIZADA A 15 JEFES DE PERSONAL DE LA
EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO**

Objetivo: Identificar los problemas que presentan los trabajadores por el desconocimiento de las leyes

1. ¿Cómo jefe Departamental conoce lo que establece el contrato de trabajo?

Si ()

No ()

2. ¿Concientiza a los trabajadores en sus obligaciones?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

3. ¿Da a conocer los derechos que tienen los trabajadores?

Si ()

No ()

4. ¿Cumple el trabajador a cabalidad lo que establece el contrato de trabajo?

Frecuentemente ()

Rara vez ()

Nunca ()

5. ¿Antes de firmar el contrato de trabajo el trabajador conoce las cláusulas?

Si ()

No ()

6. ¿Usted conoce si habido algún Desahucio de algún trabajador?

Si ()

No ()

7. ¿Aplica la empresa lo establecido en el Código del Trabajo?

Si ()

No ()

8. ¿Conoce usted lo que establece el Código de Trabajo?

Si ()

No ()

9. ¿La empresa Importadora Alvarado aplica el Desahucio?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

10. ¿Analiza las normas que constan dentro del Código de Trabajo sobre el desahucio?

Si ()

No ()

GLOSARIO

- ❖ Código.- es un cuerpo de leyes dispuestas según un plan metódico y sistemático, elaborado según las técnicas de la codificación. Los códigos tienen el rango de las leyes y se diferencia de éstas sólo en su mayor extensión y en la importancia en la actividad jurídica del país.

<http://sobreconceptos.com/codigo#ixzz2vthu5hFU>

- ❖ Código de Trabajo.- regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Código de Trabajo Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005 .Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012

- ❖ Derecho.-como norma de conducta que sirve para reglar la vida social y que por tanto, tiene que ser dictada por la misma sociedad a través de sus autoridades legales y competentes, quienes también están investidas de la potestad de imponer las sanciones que garanticen la efectividad y cumplimiento de aquella norma, para de esta manera garantizar la permanencia de una equilibrada convivencia social.

Alfredo Jaramillo Jaramillo, Vocabulario Jurídico Básico, pág. 145.

- ❖ Contrato.- es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más, personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral.

<http://sobreconceptos.com.contratos>

- ❖ Trabajo: Obra resultado de la actividad humana; ocupación retribuida

- ❖ Trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.
Código de Trabajo Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005 .Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012 art.9

- ❖ 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.
Código de Trabajo Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005 .Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012 art.10

- ❖ Incumplimiento.- Falta de cumplimiento de las obligaciones o compromisos.
Google Diccionario Español significado.
www.significado.com

- ❖ Desahucio.- es el aviso con el que una de las partes contratantes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

Cabanellas Guillermo, Diccionario Jurídico, pag.50

- ❖ Ley.- (del latín *lex, legis*) es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia.
www.derechoecuador.significado.ec.