



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Derecho Societario Y Laboral

Paralelo : Paralelo 1

EVALUACIÓN : Leccion Parcial

Resultados de LUIS ANTONIO CORONADO ALVIA

Nota obtenida: 27.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Quando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Quando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Pregunta 5 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

100 días

12 semanas

12 días

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso

años , con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

- dos
- 2
- cinco
- 5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- aporte
- representante
- jerarquia
- participación
- procurador
- jefe

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cuál sería el valor por concepto de décimo tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números

2. ¿Cuál sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- ~~468.000,00~~
- 468.000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Resultados de AGUSTIN JOSUE PALACIOS BURGOS

Nota obtenida: 28.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

- 12 semanas
- 10 días
- 10 semanas
- 20 días

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

□ Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

□ Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Ninguna de las anteriores

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el

contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos.

□ Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del periodo de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

□ Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

□ Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea

cumplirse la tarea.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, [Seleccionar] y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de [Seleccionar] días. Si la circunstancia o requerimiento de

los servicios del trabajador se repite por mas de dos periodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de [Seleccionar] días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos

contratos.
Respuesta:

- 360
- paternidad
- 60
- despido intempestivo
- 30
- terminacion anticipada de contrato
- 100
- visto bueno
- maternidad
- 90
- 90
- 365
- defuncion

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será [Seleccionar] de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su [Seleccionar] en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- procurador
- representante
- jefe
- aporte
- jerarquia
- participación

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo

relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de MARIUXI DEL ROCIO MURILLO ZAPATA

Nota obtenida: 27.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

□ Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

□ 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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

□ Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Ninguna de las anteriores

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

□ Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

□ Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

☐ **Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.**

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

☐ **Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos**

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

☐ **Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.**

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

☐ **Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio**

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los

contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, [Seleccionar] y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de [Seleccionar] días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de [Seleccionar] días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

365

90

terminacion anticipada de contrato

maternidad

30

60

visto bueno

100

paternidad

despido intempestivo

360

90

defuncion

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las [question_777280_5] H00 y las [question_777280_9] H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la [question_777280_4], aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19

7

6

diurno
de día

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800

800.0
300
300.00

Resultados de NATHALY AYLIS ALCIVAR MUÑIZ

Nota obtenida: 26.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquele que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquele que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en

un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 6 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 semanas

12 días

100 días

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

20 días

10 días

10 semanas

12 semanas

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

dos

2

cinco

5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoría que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

la veinticuatrava

24va

proporcional

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

750

750.00

750,00

600

600.00

333.33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de Myriam Katherine Valdez Marquez

Nota obtenida: 27.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

- Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.**
 - Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.
 - Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 2 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquele que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquele que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

¿Cuándo el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

¿Cuándo el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

¿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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

jefe

jerarquía

procurador
aporte

participación

representante

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, [Seleccionar] y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de [Seleccionar] días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de [Seleccionar] días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

visto bueno

100

maternidad

terminacion anticipada de contrato

defuncion

paternidad

60

90

30

365

despido intempestivo

90

360

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales [question_789003_8]

2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales [question_789003_2]

3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales [question_789003_3]

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Resultados de KEYLA NARCISA AVILES BAQUE

Nota obtenida: 30.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

□ Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

☐ **En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.**

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

☐ **Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.**

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Ninguna de las anteriores

☐ **Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.**

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

☐ **aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.**

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

☐ **Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.**

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

12 semanas

10 días

20 días

10 semanas

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

dos

2

cinco

5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales

como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, [Seleccionar] y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de [Seleccionar] días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de [Seleccionar] días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- 30
- 90
- visto bueno
- paternidad
- 360
- maternidad
- defuncion

- terminacion anticipada de contrato
- 365
- 60
- 100
- despido intempestivo
- 90

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales [question_788995_8]
2. ¿Cual seria el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales [question_788995_2]
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales. [question_788995_3]

Respuesta:

- 750
- 750.00

750,00
600
600.00
333.33
333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

2400
2.400
2,400
800
800.0
300
300.00

Resultados de EMILIO ESTEBAN GARCES GOMEZ

Nota obtenida: 26.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aqueL que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aqueL cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aqueL que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 días

12 semanas

10 semanas

20 días

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Ninguna de las anteriores

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador **NO** puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

100 días

12 días

12 semanas

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

jefe

jerarquía

representante

aporte

participación

procurador

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, [Seleccionar] y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de [Seleccionar] días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de [Seleccionar] días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- 365
- maternidad
- visto bueno
- 100
- despido intempestivo
- defuncion
- 60
- paternidad
- 90
- terminacion anticipada de contrato
- 90
- 360
- 30

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales [question_788995_8]
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales [question_788995_2]
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales. [question_788995_3]

Respuesta:

- 750
- 750 00

750,00
600
600.00
333.33
333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

2400
2.400
2,400
800
800.0
300
300.00

Resultados de ROGER ALEXIS MUÑOZ ALCIVAR

Nota obtenida: 27.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la

naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios.

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Ninguna de las anteriores

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 7 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

100 días

12 días

12 semanas

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Quando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Quando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

20 días

10 semanas

12 semanas

10 días

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Quando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Quando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

dos

2

cinco

5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- jerarquia
- procurador
- jefe
- participación
- aporte
- representante

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio?Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00

600
600.00
333.33
333,33

Resultados de DANILO MIGUEL CONDO ESPONOZA

Nota obtenida: 26.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 días

10 semanas

20 días

12 semanas

Pregunta 3 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Ninguna de las anteriores

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Pregunta 5 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

100 días

12 semanas

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende por período de tiempo, cualquier día, semana, mes o hecho de

periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

- dos
- 2
- cinco
- 5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

- 19
- 7
- 6
- diurno
- de día

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villacómez mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de

El señor Juanito Cjca y Jimenez, mantiene un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de JOHAN JAVIER TOALA SALTOS

Nota obtenida: 29.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de

cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

20 días

10 días

10 semanas

12 semanas

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

□ Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

□ 12 semanas

12 días

100 días

Pregunta 10 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

□ Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

la veinticuatrava

24va

proporcional

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19

7

6

diurno

de día

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa

INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

- 1.¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
- 3.¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Resultados de JOSELYNE IVANNY COELLO MOREIRA

Nota obtenida: 26.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Pregunta 4 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

12 semanas

20 días

10 días

10 semanas

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo imisieron las circunstancias

impulsaron las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

- dos
- 2
- cinco
- 5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- jefe
- procurador
- participación
- representante
- aporte
- jerarquía

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Resultados de ANTHONY FERNANDO PROAÑO MOROCHO

Nota obtenida: 26.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

□ Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

- 20 días
- 10 semanas
- 10 días**
- 12 semanas

Pregunta 5 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

- 12 semanas**
- 12 días
- 100 días

Pregunta 6 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

□ Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

□ En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

□ Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

dos

2

cinco

5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de

temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- 60
- 90
- terminacion anticipada de contrato
- paternidad
- 100
- 30
- maternidad
- 365
- defuncion
- visto bueno
- despido intempestivo
- 90
- 360

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de ALLISSON ANDREA CRUZ ARIAS

Nota obtenida: 28.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del periodo de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Ninguna de las anteriores

Pregunta 2 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de

los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea

cumplirse la tarea.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

100 días

12 días

12 semanas

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

12 semanas

20 días

□10 días

10 semanas

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

□**Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.**

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19

7

6

diurno

de día

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

paternidad

30

90

360

60
maternidad
365
90
100
defuncion
despido intempestivo
visto bueno
terminacion anticipada de contrato

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

750
750.00
750,00
600
600.00
333.33
333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

468.000,00
468000,00
468,000.00
234000,00

234.000,00
234.000,00
1404
1,404
1.404,00
1,404.00

Resultados de MARIA JOSE IBARBO FLORES

Nota obtenida: 24.5

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

12 semanas
10 semanas

10 días

20 días

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Ninguna de las anteriores

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor

excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, [Seleccionar] y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de [Seleccionar] días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de [Seleccionar] días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

paternidad

defuncion

maternidad

60

90

terminacion anticipada de contrato

90

visto bueno

30

despido intempestivo

365

360

100

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será [Seleccionar] de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su [Seleccionar] en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- aporte
- representante
- jefe
- procurador
- jerarquia
- participación

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales [question_788995_8]
2. ¿Cual seria el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales [question_788995_2]
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales. [question_788995_3]

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales [question_788962_8]
2. ¿Cual seria el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales [question_788962_2]

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de DENISSE PAMELA BAQUE UTRERA

Nota obtenida: 29.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

- 12 semanas
- 20 días
- 10 días
- 10 semanas

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Quando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Quando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Quando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la

remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

☐ Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos por grupo, por equipo e individuales

☐ Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 días

☐ 12 semanas

100 días

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

☐ Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Ninguna de las anteriores

☐ Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

☐ aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los

trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

¿Cuándo el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoría que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

- la veinticuatrava
- 24va
- proporcional

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

- dos
- 2
- cinco
- 5

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en

números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de Marco Ismael Aguirre Burgos

Nota obtenida: 28.5

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso

años , con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 días

20 días

10 semanas

12 semanas

Pregunta 4 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años , con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Ninguna de las anteriores

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Pregunta 7 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 semanas

100 días

12 días

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19

7

6

diurno

de día

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales

como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- 30
- defuncion
- despido intempestivo
- paternidad
- 360
- 365
- 100
- visto bueno
- 90
- 90
- maternidad
- terminacion anticipada de contrato
- 60

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000.00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Resultados de MILENA NICOLE HERAS LEONES

Nota obtenida: 30.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquele que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquele que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en

el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 días

10 semanas

12 semanas

20 días

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Ninguna de las anteriores

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

jerarquía

representante

jefe

procurador

participación

aporte

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoría que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

la veinticuatrava

24va

proporcional

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

468.000,00

468000,00

468,000.00

234000,00

234.000,00

234.000,00

1404

1,404

1.404,00

1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni

decimales

2. ¿Cuál sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Resultados de Joao Vicente Leon Velez

Nota obtenida: 24.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

respuesta.

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Ninguna de las anteriores

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 semanas

20 días

10 días

12 semanas

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19

7

6

diurno

de día

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

365

360

60

90

30

100

visto bueno

90

maternidad

despido intempestivo

defuncion

terminacion anticipada de contrato

paternidad

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

750

750.00

750,00

600

600.00

333.33

333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1.¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

3.¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

468.000,00
468000,00
468,000.00
234000,00
234.000,00
234.000,00
1404
1,404
1.404,00
1,404.00

Resultados de JOEL ANDRES ORTIZ TORRES

Nota obtenida: 28.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

100 días
12 días

12 semanas

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos por grupo, por equipo e individuales
Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Ninguna de las anteriores

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- aporte
- jefe
- jerarquia
- representante
- participación
- procurador

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

- 19
- 7
- 6
- diurno
- de dia

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de GALO ANDRES GALVEZ GUTIERREZ

Nota obtenida: 30.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

- Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.
- Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 semanas

20 días

10 días

12 semanas

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Ninguna de las anteriores

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador **NO** puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador por dos años, en trabajos permanentes.

...completa la semana; quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 semanas

12 días

100 días

Pregunta 9 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquele que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquele que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

la veinticuatrava

24va

proporcional

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales

como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida,

como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- maternidad
- paternidad
- 90
- 360
- 365
- 100
- despido intempestivo
- terminacion anticipada de contrato
- 60
- 90
- 30
- visto bueno
- defuncion

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00

600
600.00
333.33
333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

2400
2.400
2,400
800
800.0
300
300.00

Resultados de ANGEL MANUEL BAILÓN VÁSQUEZ

Nota obtenida: 26.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los

contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 días

100 días

12 semanas

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

□ Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

□ 10 días

12 semanas

20 días

10 semanas

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

□ Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

□ Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido

celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- 30
- despido intempestivo
- visto bueno
- 360
- defuncion
- paternidad
- 60
- 365
- 90
- 100
- maternidad
- 90

- terminacion anticipada de contrato

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

- 19
- 7
- 6
- diurno
- de dia

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00

234000,00
234.000,00
234.000,00
1404
1,404
1.404,00
1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

750
750.00
750,00
600
600.00
333.33
333,33

Resultados de BORYS RONALD TRIANA CASTRO

Nota obtenida: 27.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios **aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.**

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

12 semanas
10 semanas
20 días

□10 días

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

□Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

□Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Pregunta 5 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

□Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

□Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

☐ Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

☐ Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

☐ 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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

100 días

12 días

12 semanas

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

dos

2

cinco

5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19
7
6
diurno
de día

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

2400
2.400
2,400
800
800.0
300
300.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguayana pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

468.000,00
468000,00
468,000.00
234000,00
234.000.00

234.000,00
234.000,00
1404
1,404
1.404,00
1,404.00

Resultados de MAITTE DAYANA LARCOS PIZANAN

Nota obtenida: 23.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

12 semanas

10 semanas

20 días

10 días

Pregunta 8 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando deshaucio?

Respuesta:

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por

terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Ninguna de las anteriores

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

- dos
- 2
- cinco
- 5

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- maternidad
- 90
- defuncion
- 365
- visto bueno
- 100
- 60
- despido intempestivo
- 90
- paternidad
- 360
- terminacion anticipada de contrato

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404

1.404,00

1,404.00

Resultados de SHIRLEY LISSETTE BELTRAN DOMINGUEZ

Nota obtenida: 23.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Pregunta 2 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR NO puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Ninguna de las anteriores

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

□ Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

□ Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

□ Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

□ Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

□ Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- procurador
- jefe
- participación
- jerarquía
- representante
- aporte

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

- 19
- 7
- 6
- diurno
- de día

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00

- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Resultados de LITZI FERNANDA SALAZAR LONDOÑO

Nota obtenida: 22.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por iniciar graves irregularidades al empleador, en el ejercicio o cumplimiento de su función, en unión de hecho, ascendientes o

Por injurias graves irrogadas al empleador, su conyuge o conviviente en union de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Quando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Quando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Quando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 semanas

12 semanas

10 dias

20 dias

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Quando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Quando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Ninguna de las anteriores

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Quando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Quando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Quando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19

7

6

diurno

de día

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador

derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será [Seleccionar] de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su [Seleccionar] en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la ~~responsabilidad~~ **responsabilidad** que le corresponda en la obra realizada.

- representante
- aporte
- jefe
- participación
- jerarquía
- procurador

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cuál sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de LADY JOHANNA HOLGUIN SABANDO

Nota obtenida: 27.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

- 20 días
- 12 semanas
- 10 días

10 días

10 semanas

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 días

100 días

12 semanas

Pregunta 6 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor

excede de veinte y cinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19

7

6

diurno

de día

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el si no lo fueren.

corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- 365
- paternidad
- visto bueno
- 60
- 90
- 100
- 360
- 90
- terminacion anticipada de contrato
- 30
- defuncion
- despido intempestivo
- maternidad

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Resultados de ELBA VIOLETA ROCA TANDAZO

Nota obtenida: 27.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

- 20 dias
- 10 semanas
- 12 semanas
- 10 dias

Pregunta 2 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

- Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.
- Contratos por grupo, por equipo e individuales
- Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.**

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

- Quando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.
- Quando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.
- Quando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.**

Pregunta 4 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

- Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.**

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en

que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares, en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Ninguna de las anteriores

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador **NO** puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o

urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 10 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

- 12 días
- 12 semanas
- 100 días

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorias que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

- la veinticuatrava
- 24va
- proporcional

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- jerarquía
- participación
- jefe
- procurador
- aporte
- representante

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

números con comas para separar los decimales

3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Resultados de EMANUEL ESTEFANO CHICA CHACA

Nota obtenida: 26.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

- 10 semanas
- 20 días
- 12 semanas
- 10 días

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

Respuesta:

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el

contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte

[[question_777266_9]] al tiempo de servicios.

Respuesta:

- la veinticuatrava
- 24va
- proporcional

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

- representante
- jerarquía
- jefe
- procurador
- aporte
- participación

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- ~~750~~
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000

trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Resultados de STEFANY NAYLEA VARGAS ALVARADO

Nota obtenida: 26.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

- Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.
- Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los

trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

☐ Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Ninguna de las anteriores

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

☐ Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

☐ Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

☐ Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 días

100 días

12 semanas

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso

ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las H00 y las H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la , aumentada en un veinticinco por ciento.

Respuesta:

19

7

6

diurno

de día

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un

año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Seleccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- 365
- 30
- despido intempestivo
- maternidad
- 90
- 60
- 90
- defuncion
- 100
- 360
- paternidad
- visto bueno
- terminacion anticipada de contrato

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni

puntos ni decimales

2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

2400

2.400
 2,400

800

800.0

300

300.00

Resultados de DANELLY RAFAELA RUIZ BERSOZA

Nota obtenida: 29.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 dias

100 dias

12 semanas

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.
Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

☐ Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

☐ Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

☐ 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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

la veinticuatrava

24va

proporcional

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

dos

cinco

5

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Resultados de ELIZABETH NACIRA ALVAREZ ALAVA

Nota obtenida: 30.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Cuál de los siguientes casos el empleador NO puede dar por terminado el contrato?

–

Respuesta:

Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Ninguna de las anteriores

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 semanas

10 días

20 días

12 semanas

Pregunta 8 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 semanas

100 días

12 días

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte

[[question_777266_9]] al tiempo de servicios.

Respuesta:

- la veinticuatrava
- 24va
- proporcional

Pregunta 12 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

- 60
- visto bueno
- 100
- 90
- maternidad
- 360
- 30
- paternidad
- 90
- terminacion anticipada de contrato
- despido intempestivo
- 365
- defuncion

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Juanito Ojeda Villagómez, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de analista del área de sistemas desde el 1 de enero de 2018 hasta 30 de noviembre 2020, sin horas extras calculadas, cuya remuneración actual es de ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 800). Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo? Favor poner el valor en numeros sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cuál sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números

2. ¿Cuál sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2020? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2020 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales.

Respuesta:

- 2400
- 2.400
- 2,400
- 800
- 800.0
- 300
- 300.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cuál sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Resultados de JAMES FERNANDO CRUZ VILLON

Nota obtenida: 28.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

- 12 semanas
- 10 días
- 10 semanas
- 20 días

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

respuesta.

□ Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Ninguna de las anteriores

Pregunta 3 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

□ Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se

pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 4 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

100 días

□ 12 semanas

12 días

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

□ Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

□ Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 9 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Pregunta 10 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Respuesta:

aporte

jerarquía

jefe
participación
representante
procurador

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

la veinticuatrava
24va
proporcional

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

468.000,00
468000,00
468,000.00
234000,00
234.000,00
234.000,00
1404
1,404
1.404,00
1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales

2. ¿Cuál sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales [question_78895_2]

3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales. [question_78895_3]

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Resultados de DAYANA ANDREA SANMARTIN ALVAREZ

Nota obtenida: 27.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Ninguna de las anteriores

Pregunta 2 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla.

Pregunta 4 (2.0 puntos)

¿Qué bonificación tiene el trabajador por concepto de desahucio?

Respuesta:

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. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

- 12 semanas
- 10 días**
- 10 semanas
- 20 días

Pregunta 6 (2.0 puntos)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por:

Respuesta:

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

El contrato eventual es:

Respuesta:

aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Pregunta 8 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

- Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.
- Contratos por grupo, por equipo e individuales
- Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.**

Pregunta 9 (2.0 puntos)

Cuando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

- 100 días
- 12 semanas**

Pregunta 10 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 11 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoría que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

- la veinticuatrava
- 24va
- proporcional

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de horas.

Respuesta:

- dos
- 2
- cinco
- 5

Pregunta 13 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales

3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

- 468.000,00
- 468000,00
- 468,000.00
- 234000,00
- 234.000,00
- 234.000,00
- 1404
- 1,404
- 1.404,00
- 1,404.00

Pregunta 14 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual sería el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

- 750
- 750.00
- 750,00
- 600
- 600.00
- 333.33
- 333,33

Resultados de ESTEFANIA PAOLA GUERRERO BELTRAN

Nota obtenida: 29.0

Pregunta 1 (2.0 puntos)

Es contrato ocasional es:

Respuesta:

Aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los

trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios

Pregunta 2 (2.0 puntos)

El contrato por obra cierta es:

Respuesta:

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

☐ Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 3 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR puede dar por terminado el contrato previo visto bueno?

Respuesta:

Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

Por a conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

☐ Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio

Pregunta 4 (2.0 puntos)

El contrato a destajo es:

Respuesta:

☐ Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Pregunta 5 (2.0 puntos)

El contrato por tarea es:

Respuesta:

☐ Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Pregunta 6 (2.0 puntos)

¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando lo despiden intempestivamente?

Respuesta:

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los cinco años de servicio, con el valor correspondiente a cinco remuneraciones mínimas unificadas; y, de más de cinco años, con el valor equivalente a una remuneración mínima unificada por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excediere de ciento veinticinco meses de remuneración.

Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor excede de veinte y cinco meses de remuneración.

Pregunta 7 (2.0 puntos)

Quando una madre trabajadora tiene un hijo prematuro, tiene licencia remunerada por:

Respuesta:

12 días

12 semanas

100 días

Pregunta 8 (2.0 puntos)

¿Cuál de las siguientes causas, el TRABAJADOR **NO** puede dar por terminado el contrato aplicando desahucio?

Respuesta:

Cuando la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Ninguna de las anteriores

Quando una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos

Pregunta 9 (2.0 puntos)

La Clasificación de los contratos de acuerdo al tiempo de duración que constan en el artículo 17 del Código de Trabajo son las siguientes:

Respuesta:

Contratos a destajo, por obra cierta y por tarea.

Contratos ocasionales, eventuales, de temporada.

Contratos por grupo, por equipo e individuales

Pregunta 10 (2.0 puntos)

El padre de familia trabajador tiene licencia con remuneración de:

Respuesta:

10 semanas

20 días

10 días

12 semanas

Pregunta 11 (2.0 puntos)

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizar las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el [Selecccionar] si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Respuesta:

maternidad
terminacion anticipada de contrato
90
365
30
360
100
defuncion
90
60
visto bueno
paternidad
despido intempestivo

Pregunta 12 (2.0 puntos)

La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte al tiempo de servicios.

Respuesta:

la veinticuatrava
24va
proporcional

Pregunta 13 (3.0 puntos)

La señorita María Gómez Piedra, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de asistente en el área administrativa por cinco (5) años consecutivos, cuya remuneración actual es de seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 600) sin horas extras ni bonificaciones. Se le presentó una mejor oferta de trabajo y presentó su desahucio, notificándose con 15 días de anticipación a su empleador con terminación laboral al 31 de diciembre de 2019, a la Empresa INCABLE S.A.

1. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por desahucio? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
2. ¿Cual seria el valor por concepto de décima tercera remuneración en el año 2019? Favor poner el valor en números sin comas ni puntos ni decimales
3. ¿Cuál sería el valor por concepto de la décima cuarta remuneración en el año 2019 en la región costa (RBU: USD \$400). Favor poner el valor en números con comas para los decimales.

Respuesta:

750
750.00
750,00
600

600.00
333.33
333,33

Pregunta 14 (3.0 puntos)

El señor Esteban Ramírez es casado, de nacionalidad uruguaya pero nacionalizado en el Ecuador por medio de carta de naturalización; y consta en su registro ante la Unidad de Talento Humano que se hace cargo de un hijo mayor de edad con discapacidad de acuerdo a su carnet del CONADIS. Trabaja para la compañía TELEMERCADO S.A. bajo relación de dependencia como asistente de archivo desde marzo del 2018. Para el mes abril del 2020, en el reparto de utilidades, el señor Juanito Pérez se integrará dentro de la nómina del 15% del recargo de utilidades, con 1000 trabajadores que reflejan 500 cargas en total. Debido a que la utilidades del año 2019 de la compañía ascendieron a USD \$4.680.000,00 en sus utilidades líquidas,

1. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados sin carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
2. ¿Cuál sería el valor total que le corresponde por utilidades a los empleados con carga? Favor incluir el valor en números con comas para separar los decimales
3. ¿Cuánto le corresponde al Señor Pérez de manera individual por sus utilidades? Por favor indique el valor en números con comas para separar los decimales

Respuesta:

468.000,00
468000,00
468,000.00
234000,00
234.000,00
234.000,00
1404
1,404
1.404,00
1,404.00