

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

Fila B

AÑO:	2019-2020	PERIODO:	I Término
MATERIA:	Derecho Laboral y Societario	PROFESOR:	Ab. Katherine Rosero Barzola, Ph.D.
EVALUACIÓN:	Primer Parcial	FECHA:	02/Julio/2019

COMPROMISO DE HONOR

Yo, Samuel Adrian Valarezo Rizzo al firmar este compromiso, reconozco que el presente examen está diseñado para ser resuelto de manera individual, que puedo usar una calculadora *ordinaria* para cálculos aritméticos, un lápiz o esferográfico; que solo puedo comunicarme con la persona responsable de la recepción del examen; y, cualquier instrumento de comunicación que hubiere traído, debo apagarlo y depositarlo en la parte anterior del aula, junto con algún otro material que se encuentre acompañándolo. No debo, además, consultar libros, notas, ni apuntes adicionales a las que se entreguen en esta evaluación. Los temas debo desarrollarlos de manera ordenada.

Firmo al pie del presente compromiso, como constancia de haber leído y aceptar la declaración anterior.

"Como estudiante de ESPOL me comprometo a combatir la mediocridad y actuar con honestidad, por eso no copio ni dejo copiar".

Firma: Samuel Valarezo **NÚMERO DE MATRÍCULA:** 201808110 **PARALELO:** 1

1) Escoja la respuesta correcta:

(Valoración: 4 puntos cada pregunta)

1.1) ¿Qué derechos por concepto de indemnización tiene el trabajador cuando aplica el desahucio antes de cumplir el plazo establecido en el contrato?

- 4 / ☒ b)
- a) 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.
 - b) Hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente al veinticinco por ciento de su remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente al veinticinco por ciento de remuneración por cada año de servicio.
 - c) 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.

1.2) El contrato a destajo es:

- 4 / ☒ c)
- a) 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.
 - b) 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.
 - c) 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.

1.3) Las leyes orgánicas son aquellas que:

- 4 / ☒ b)
- a) regulan la creación de tributos de los gobiernos autónomos descentralizados.
 - b) regulan la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución.
 - c) regulan el ordenamiento jurídico de personas civiles.

1.4) El contrato por obra cierta es:

- a) 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.
- b) 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.
- ☒ c) 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.

1.5) El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre:

- a) Los 16 a 20 años
- ☒ b) Los 18 a 26 años
- c) Los 15 a 18 años.

1.6) El error, la fuerza y dolo establecen una causal de nulidad sobre qué elemento del contrato:

- a) Objeto lícito
- b) Capacidad para contratar
- ☒ c) Consentimiento.

1.7) Se considera riesgo en el trabajo:

- a) Todo tipo de enfermedad
- ☒ b) Accidentes y enfermedades profesionales
- c) Solamente incapacidad permanente del trabajador.

1.8) El trabajador tiene derecho a percibir la décima tercera remuneración:

- ☒ a) Al momento de integrarse al trabajo
- b) Al cumplir el año de trabajo
- c) Al cumplir dos años de trabajo

1.9) La clasificación de contratos de trabajo por su tiempo de duración es:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- ☒ c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

1.10) Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos, se debe generar:

- a) Terminación inmediata del contrato.
- b) Visto bueno de parte del empleador.
- ☒ c) Visto bueno de parte del trabajador.

2) Conteste las siguientes preguntas justificando su respuesta:

(Valoración: 8 puntos cada pregunta)

2.1) ¿Explique cómo funciona el beneficio del décimo cuarto sueldo?

b Consiste en que el empleador tiene la obligación de pagarle al trabajador anualmente (una doceava parte) una cantidad igual al salario mínimo unificado.

no es el décimo

2.2) ¿Cuándo el Visto Bueno lo inicia el trabajador y se resuelve a favor del mismo, ¿cuál sería la indemnización que debe pagar el empleador?

El empleador debe indemnizar al trabajador por el 125% de su último mes de salario.

~~Cada en todos los~~

2.3) Mencione cuatro casos en que el empleador puede dar por terminado el contrato por visto bueno. De un ejemplo de cada caso

- Comete ~~o~~ falta por 3 días sin justificar el por qué.
- Injurias por parte del trabajador, sus familiares, etc. sin prueba alguna.
- Comete faltas al código o reglamento de conducta de la entidad previamente aceptadas por el gobierno.
- El trabajador no cumple con los reglamentos de seguridad y prevención.

2.5) ¿Explique cómo funciona la licencia por maternidad para los trabajadores de acuerdo al código de trabajo?

La entidad le otorga una licencia remunerada por 12 semanas por parto de su hijo o hija; si son más de un bebé se le otorgará 10 días adicionales. Si la madre desea puede pedir una licencia sin remuneración de 9 meses más para el cuidado de su hijo/a.

2.6) ¿Cuáles son los requisitos de validez de un contrato de trabajo?

- Consentimiento de ambas partes
- fijación de la forma de pago
- Fijación del tipo de contrato
- Duración del contrato

3) Realizar el cálculo de la liquidación por terminación laboral en los siguientes casos:

(Valoración: 10 puntos cada caso)

3.1) El señor Marcos Leal, mantenía un contrato a plazo fijo por prestar sus servicios de Jefe del área de sistemas por cuatro (4) años, cuyas tres últimas remuneraciones fueron las siguientes:

Meses	Sueldo	Horas extras	Décimo Tercero	Décimo Cuarto
Marzo	900	65	80,42	32,83
Abril	900	100	83,33	32,83
Mayo	900	150	87,50	32,83

Total = 2700

315

251,25

98,49 = 3364,74 / 3 = 1121,58

Su empleador, la Empresa INCABLE S.A., presenta un despido intempestivo sin justificación alguna. ¿Cuál sería el valor de su indemnización por despido intempestivo?

$$\frac{3364,74}{3} = 1121,58 \times 125\% = 1401,98 \times 4 = \$5,607,90 // \text{ de indemnización}$$

Salario mínimo Unificado
\$ 394⁰²

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

Fila B

3.2) La señora Martha Martínez trabajo por cinco meses en la compañía CONSIGUELO S.A. como cajera, con un sueldo de 400 dólares de los Estados Unidos de América. Su horario de trabajo es de 14h00 a 23h00. Su desempeño se estableció de la siguiente manera:

En el mes de Enero, se quedaba dos horas extras a la semana después de su horario de trabajo.

En el mes de Febrero, ingresaba cuatro horas antes, tres veces a la semana, a su horario de trabajo, pero salía a la misma hora.

En el mes de Marzo, ingresaba una hora antes de trabajar y salía una hora después de su jornada de trabajo, todos los días

En el mes de Abril, ingresaba dos horas antes de su jornada laboral, todos los días.

En el mes de Mayo, se quedaba dos horas adicionales después de su jornada de trabajo todos los días.

Con los parámetros antes señalados, por favor llene el cuadro a continuación:

Meses	Sueldo	Horas Extras	Décimo Tercero	Décimo Cuarto	Total
Enero	\$ 448,80	\$ 25,76	\$ 39,54	\$ 32,83	\$ 546,94
Febrero	\$ 448,80	\$ 119,52	\$ 47,36	\$ 32,83	\$ 648,51
Marzo	\$ 448,80	\$ 112,20	\$ 46,75	\$ 32,83	\$ 640,58
Abril	\$ 448,80	\$ 99,60	\$ 45,70	\$ 32,83	\$ 626,93
Mayo	\$ 448,80	\$ 128,80	\$ 48,13	\$ 32,83	\$ 658,56

SMU = \$ 394,00
 $\frac{394}{12} = 32,83$

$100/30 = 13,33$ días/semana $\div 8 = 1,66$ la hora

$14H00 - 19H00 = 1,66 \times 4 \text{ horas} = \$6,64$

$19H00 - 23H00 \rightarrow 1,66 + 1,66(25\%) = 2,08 \times 4 \text{ horas} = \$8,32$

$\text{sueldo} = (6,64 + 8,32)(30) = 448,80$

Enero

$23H00 - 24H00 \rightarrow 2,08 \times 1,5 = 3,12$
 $14H00 - 01H00 \rightarrow 1,66 \times 2 = 3,32$
 $6,44 \times 4 = 25,76$

Febrero

$10H00 - 14H00 = 2,99 \times 4 = 9,96 \times 3 = 29,88 \times 4 = 119,52$

Marzo

$23H00 - 14H00 \rightarrow 1,66 \times 1,5 = 2,49$
 $13H00 - 24H00 \rightarrow 2,08 \times 1,5 = 3,12$
 $5,61 \times 5 \times 4 = 112,20$

Abril

$12H00 - 14H00 = 2,99 \times 2 = 4,98 \times 5 = 24,9 \times 4 = 99,60$

Mayo

$23H00 - 24H00 \rightarrow 2,08 \times 1,5 = 3,12$
 $14H00 - 01H00 \rightarrow 1,66 \times 2 = 3,32$
 $6,44 \times 5 = 32,2 \times 4 = 128,8$

60 días semana
 12 días de los días