

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:	

COMPROMISO DE HONOR

Yo, Alexis Braw Huacillo 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: Alexis B **NÚMERO DE MATRÍCULA:** 20708216 **PARALELO:** 2.

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?

- ☒ 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 valore 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:

- ☒ 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 invierta 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:

- ☒ 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?

El beneficio del décimo cuarto sueldo o también llamado bono navideño se le da a los trabajadores en el mes de diciembre, en este se consideran los 12 sueldos incluidos horas extras que han transcurrido en el año, y se lo divide para doce ya sea mensualmente o al final de todos los meses. El décimo cuarto sueldo puede ser mensualizado es decir que el trabajador lo reciba mensualmente un porcentaje o lo puede recibir en diciembre.

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 trabajador gana el visto bueno, lo que quiere decir que el ~~trabaja~~ empleador estaba cometiendo algún acto que no permitía que el trabajador se fiera de su desempeño de la mejor manera como indisciplina, acoso "generalmente cuando los obligan a renunciar", falta de pago entre otros. Aquí el empleador tendría que pagar más de lo que debió pagar si el trabajador renuncia, ~~aproximadamente~~ ~~un~~ 70%

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

- Faltas injustificadas de 3 días consecutivos al trabajo; si alguien falta por esta medida sin avisar a su empleador y lo hace por 3 días consecutivos, este podría ser despedido.
- Indisciplina; si el trabajador insulta o agrede a sus compañeros o al empleador.
- Acoso laboral; si el trabajador acosa a alguna compañera de trabajo.
- Corrupción; si el trabajador comete algún acto de corrupción en lo laboral, ejemplo: pide dinero a cambio de papeles onerosos.
- No cumple con su laboral correctamente; no cumple con lo acordado en el contrato.

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

La licencia de maternidad se la da a la madre desde el plazo que indique el médico, contando 18 semanas, una vez terminado el plazo la madre tendrá 2 horas de lactancia por 6 meses, esto podría ser acordado con el empleador, así mismo las 18 semanas que la madre gane esto sería remunerado, al igual que las horas de lactancia. Así mismo el empleador tendría que buscar algún empleado que trabaje eventualmente.

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

- El contrato tiene que ser acordado por ambas partes.
- El contrato debe ser suscrito en el Ministerio de Trabajo.
- El contrato tiene que explicar todas las actividades a realizar por el trabajador.
- El contrato tiene que tener la cantidad de dinero que va a recibir, expresado en unidades de dinero, dólares, euros y se van a ser por cheque, transferencia u otro tipo de pago.

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	80,42
Abril	900	100	83,33	83,33
Mayo	900	150	87,15	87,15

1125,84
1166,66
1321,00

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

$$\frac{3617,15}{3} = 1205,72$$

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	400	13,36	$413,36/12 = 34,45$	34,45	482,26
Febrero	400	40,08	$440,08/12 = 36,67$	36,67	513,42
Marzo	400	75,15	$475,15/12 = 39,59$	39,59	554,93
Abril	400	50,1	$450,1/12 = 37,51$	37,51	525,12
Mayo	400	100,2	$500,2/12 = 41,68$	41,68	583,56

$$\frac{400}{30} = 13,33/8 = 1,67 \text{ hora.}$$

febrero
10h00 - 11h00
11h00 - 12h00
12h00 - 13h00
13h00 - 14h00

horas extras
diurnas 100%

$$4(1,67 \times 100\%) \times 3 \times 4 = 40,08$$

14h00 - 23h00

horario diurno
07:00 - 18:00
horario nocturno
19:00 - 06:00
horas extras nocturnas
24h00 - 06h00

1 14h00 - 15h00
2 15h00 - 16h00
3 16h00 - 17h00
4 17h00 - 18h00
5 18h00 - 19h00
6 19h00 - 20h00
7 20h00 - 21h00
8 21h00 - 22h00
9 22h00 - 23h00

diurno
nocturno 250%

marzo

13h00 - 14h00 (100%)
23h00 - 24h00 (100%)

$$((1,67 \times 100\%) + (1,67 \times 100\%)) \times 30 = 75,15$$

enero

23h00 - 24h00
24h00 - 01h00

horas extras
nocturnas 100%

$$2(1,67 \times 100\%) \times 4 \text{ semanas} = 13,36$$

abril

12h00 - 13h00 (100%)
13h00 - 14h00 (100%)

$$2(1,67 \times 100\%) \times 30 = 50,1$$