

Cuestionario sobre UTPL PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO AL TRABAJO

Nombre: Josué Santiago López Ramos

Fecha: 03/09/2025

1. ¿La Constitución de la República es norma suprema del Estado?

Verdadero

2. Defina los significados de empleo, subempleo y desempleo:

- **Empleo:**

Situación en la que una persona desempeña una actividad laboral remunerada, formal o informal.

- **Subempleo:**

Condición en la que una persona trabaja, pero con ingresos menores al salario básico, en actividades inadecuadas o con menos horas de las que puede trabajar.

- **Desempleo:**

Situación en la que una persona en edad y condiciones de trabajar no tiene empleo.

3. ¿Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles?

Verdadero

4. ¿Cuándo un trabajador presenta por escrito la renuncia de sus derechos laborales, ésta es aceptada?

Falso

5. ¿Qué entiende por Indubio pro operario?

Es el principio según el cual, en caso de duda sobre la interpretación de normas laborales, se debe aplicar la disposición más favorable al trabajador, ya que este es la parte débil en la relación laboral.

6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, las autoridades judiciales aplicarán en favor de:

El trabajador

7. Complete el principio:

“A trabajo de igual valor corresponderá **igual remuneración**”

8. Complete el Principio:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice ... **su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar**”

9. ¿Se necesita de autorización previa para la organización de los trabajadores?

Falso.

10. ¿Cómo se denomina el Comité que negocia los derechos laborales en las empresas públicas?

Comité Único de Trabajadores

11. ¿Cómo se denomina la Contratación Colectiva de los trabajadores?

Contrato Colectivo

12. ¿Cómo se denomina la agrupación de los empleados en una empresa?

Organización de trabajadores / sindicato

13. ¿Las personas empleadoras tienen derecho al paro?

Verdadero

14. Señale 3 áreas o sectores donde es posible la paralización de los trabajadores:

- Sector manufacturero/industrial
- Comercio privado
- Sector agrícola

15. ¿Se puede realizar la paralización de actividades en el sector de telecomunicaciones?

Falso.

16. En el Sector Público los trabajadores están amparados por:

Código de Trabajo.

17. En el Sector Público los empleados están amparados por:

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

18. En el Sector Privado los trabajadores están amparados por:

Código de Trabajo

19. ¿En qué artículo de la Constitución de la República están amparados los principios del derecho al trabajo?

Artículo 326

20. ¿El estado impulsará el subempleo?

Falso.

21. Enumere los principios del Derecho Laboral:

- Contratación colectiva.
- Derecho a la huelga y al paro (con límites legales).
- Prohibición de paralización en servicios públicos esenciales.
- Derechos laborales irrenunciables e intangibles.
- Indubio pro operario.
- Igual remuneración por igual trabajo.
- Derecho a un ambiente adecuado.
- Libertad de organización de trabajadores y empleadores.

22. Señale dos principios jurídicos del derecho laboral:

- Irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- Indubio pro operario (interpretación a favor del trabajador).

23. ¿Es obligación de los empleadores contratar a las personas con discapacidad en trabajos acordes a sus posibilidades?

Sí, es obligación.

24. Señale los principios políticos del Derecho Laboral:

- Pleno empleo.

- Eliminación del subempleo y desempleo.

25. Señale los otros principios del Derecho Laboral:

- Buena fe en las relaciones laborales.
- Contratación colectiva.
- Derecho a la huelga y al paro (con restricciones).

26. ¿Qué entiende por el principio de buena fe en el trabajo?

Es el deber tanto del trabajador como del empleador de actuar con lealtad, transparencia y honestidad en la relación laboral, cumpliendo con los derechos y obligaciones de manera recíproca.

Cuestionario de HORAS LABORABLES EN EL ECUADOR

1. ¿Qué entiende por horas suplementarias extras?

Son aquellas que un trabajador realiza una vez concluida su jornada ordinaria diaria, sin sobrepasar el límite legal de 4 horas por día o 12 horas por semana. Estas horas representan una extensión excepcional del tiempo de trabajo y deben ser remuneradas con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, siempre que se realicen entre las 06:00 y las 24:00. Si se efectúan entre las 00:00 y las 06:00, o en días de descanso obligatorio como sábados, domingos o feriados, se consideran horas extraordinarias y se pagan con un recargo del 100%.

2. ¿Qué entiende por horas extraordinarias?

Son aquellas que se laboran fuera de la jornada ordinaria y que se realizan en horarios o días considerados excepcionales por la ley, como los sábados, domingos, feriados o entre las 00:00 y las 06:00. Estas horas se pagan con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria, debido a su carácter especial y a la mayor exigencia que representan para el trabajador. Su ejecución debe respetar el límite legal de hasta 4 horas diarias o 12 horas semanales.

3. ¿La jornada de trabajo en el Ecuador se divide? Señale:

Sí, en Ecuador la jornada laboral se clasifica principalmente en dos tipos: jornada diurna y jornada nocturna. Cada una tiene horarios específicos y condiciones particulares de remuneración. La jornada diurna se desarrolla entre las 06h00 y las 19h00, mientras que la nocturna abarca desde las 19h00 hasta las 06h00 del día siguiente.

4. ¿La jornada de trabajo diaria máxima es? Señale:

La jornada diaria máxima permitida por la ley ecuatoriana es de ocho horas, salvo en casos especiales regulados por el Código del Trabajo.

5. ¿La jornada de trabajo semanal máxima es? Señale:

La jornada laboral semanal no debe exceder de cuarenta horas, distribuidas en un máximo de cinco días laborables. Los días sábado y domingo son considerados de descanso obligatorio, salvo acuerdo entre las partes.

6. ¿La jornada diurna de trabajo entre qué horas comprende? Señale:

La jornada diurna se extiende desde las 06h00 hasta las 19h00. Las labores realizadas en este horario no requieren recargo adicional, salvo que excedan la jornada ordinaria.

7. ¿La jornada nocturna de trabajo entre qué horas comprende? Señale:

La jornada nocturna comprende el horario entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente. Las horas trabajadas en este período deben ser remuneradas con un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

8. ¿La jornada de trabajo diurna cuenta con recargo?

Falso. La jornada diurna ordinaria, comprendida entre las 06h00 y las 19h00, no genera recargo adicional mientras se mantenga dentro del límite legal de 8 horas diarias.

9. ¿No siempre la jornada de trabajo nocturno lleva un recargo del 25%?

Falso. Toda jornada nocturna, es decir, la que se realiza entre las 19h00 y las 06h00, debe ser remunerada con un recargo obligatorio del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

10. ¿El Código de Trabajo la divide a las horas suplementarias extras en? Señale:

Las horas suplementarias se clasifican en dos tipos según el horario en que se realicen:

- Horas suplementarias diurnas
- Horas suplementarias nocturnas

11. Indique el horario de las horas suplementarias extras diurnas:

Se consideran suplementarias diurnas aquellas que se laboran entre las 06h00 y las 24h00, fuera de la jornada ordinaria.

12. Indique el recargo de las horas suplementarias extras diurnas:

Estas horas deben pagarse con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

13. Indique el horario de las horas suplementarias extras nocturnas:

Las horas suplementarias nocturnas son las que se realizan entre las 00h00 y las 06h00, una vez finalizada la jornada ordinaria.

14. Indique el recargo de las horas suplementarias extras nocturnas:

Estas horas se remuneran con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

15. ¿El Código de Trabajo para efectos de cálculos determina cuántos días por mes?

Para fines de cálculo laboral, el Código del Trabajo establece que cada mes se considera de 30 días, independientemente del número real de días del mes calendario.

16. ¿El Código de Trabajo para efectos de cálculos determina cuántos días por año?

El año laboral, para efectos de liquidaciones y otros cálculos, se considera de 360 días, lo que corresponde a 12 meses de 30 días cada uno.