



Septiembre 2018 - ISSN: 1696-8352

LA DEONTOLOGÍA EN EL AREA DE MANTENIMIENTO DE CNT

Autores: Jeferson Santiago Quishpe Gaibor *

Docente

Wilson Patricio Vargas Tipan**

Estudiante

wvargast@est.ups.edu.ec

Universidad Politécnica Salesiana, Quito - Ecuador

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jeferson Santiago Quishpe Gaibor y Wilson Patricio Vargas Tipan (2018): "La deontología en el área de mantenimiento de CNT", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (septiembre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/deontologia-mantenimiento-cnt.html>

RESUMEN

Es importante que cada trabajador tenga conocimiento sobre los derechos y deberes de los empleados que están estipulados en el código de trabajo, logrando ganancias tanto para la institución como para el trabajador, en el entorno personal y profesional consiguiendo así el mejoramiento de las relaciones laborales.

Hoy en día el campo laboral cada vez está más reducido, por lo que se busca concientizar el valor de tener uno, las empresas buscan personal capacitado, existen personas que cumplen los perfiles y están dispuestas a poner todo de sí para engrandecer las empresas con la prestación de sus servicios, no obstante hay trabajadores que incumplen normas y disposiciones sin tomar en cuenta las consecuencias personales y de toda la organización.

Por esta razón este documento menciona la experiencia laboral que sucedió hace algún tiempo con uno de los colaboradores de CNT EP, cuyo propósito es ayudar a las personas que adquieren un empleo a que analicen la repercusión y los beneficios que conceden el cumplimiento o incumplimiento de los deberes y derechos laborales en el Ecuador, para de esta manera prevenir irregularidades y actos que van en contra de la ética y la moral de todo ser humano.

Palabras clave: deberes-derechos-deontología-ética-moral.

ABSTRACT

It is important that each worker has knowledge about the rights and duties of employees that are stipulated in the work code, achieving gains for both the institution and the worker, in the personal and professional environment, thus achieving the improvement of labor relations.

Nowadays the labor field is increasingly reduced, so we seek to raise awareness of the value of having one, companies look for trained personnel, there are people who meet the profiles and are willing to put all their efforts to enlarge the companies with the provision of their services, however there are workers who violate rules and regulations without taking into account the personal consequences and the entire organization.

For this reason this document mentions the work experience that happened some time ago with one of the CNT EP collaborators, whose purpose is to help people who acquire a job to analyze the repercussion and the benefits granted by compliance or non-compliance with the duties and labor rights in Ecuador, in order to prevent irregularities and acts that go against the ethics and morals of every human being.

Key words: duties-rights-deontology-ethical-moral.

1. INTRODUCCIÓN

La comunicación a lo largo de la historia ha sido de vital importancia para el desarrollo de la sociedad, evolucionando poco a poco con el avance tecnológico, es así que tras una larga trayectoria de medios y formas de comunicarse se creó la primera gran central telefónica del mundo, la cual fue instalada en Nueva York en 1878.

Actualmente las diversas centrales de telecomunicaciones instaladas alrededor del mundo, necesitan ser monitoreadas y deben ser debidamente mantenidas para su correcto funcionamiento.

En nuestro país la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP es una de las empresas públicas más grandes que brinda el servicio de telecomunicaciones, ofertando servicios de telefonía fija local, regional e internacional, acceso a internet estándar y de alta velocidad, Internet móvil, televisión satelital y telefonía móvil en todo el territorio nacional ecuatoriano.

Parte de la calidad del servicio que brinda se debe al equipo de trabajo con el cual la corporación cuenta, en este documento se menciona una experiencia laboral suscitada hace algún tiempo con un trabajador de la empresa, el propósito del caso en mención es con el fin de orientar a las personas que prestan sus servicios para esta entidad pública sobre el conocimiento de los deberes y derechos laborales vigentes en el Ecuador, evitando actos que van en contra de la ética profesional y moral de todo ser humano.

2. DEBERES Y DERECHOS LABORALES

Los deberes y derechos laborales están enmarcados en una serie de normas legales, éticas y morales las mismas que fueron creadas para tener una armonía laboral, y así llegar a un mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado respetando las leyes establecidas por el ministerio de relaciones laborales vigente en Ecuador. (Codigo del trabajo, 2016)

Es importante conocer las obligaciones que el empleado se compromete a realizar dentro de sus funciones, además de los derechos que goza al formar parte de una empresa sea esta pública o privada, solo de esta manera el empleado será consciente de mantenerse al margen de las leyes y evitar consecuencias que puedan atentar contra su prestigio y relación laboral.

El oportuno conocimiento y ejecución de los deberes que los empleadores deben cumplir así como el respeto de los derechos de los empleados, tienen un efecto positivo para las empresas y clientes finales que reciben los servicios, permitiendo que se dé un cálido ambiente de trabajo, pudiendo esto incentivar un desarrollo personal en los trabajadores mejorando y fortaleciendo de esta forma las relaciones entre las dos partes y a su vez el crecimiento de la empresa.

3. IMPORTANCIA DE LA DEONTOLOGÍA EN EL CAMPO LABORAL.

La deontología profesional es el “conjunto de principios y reglas éticas que regulan y guían una actividad profesional” (Deontología del Profesional – Ética profesional)

Todo profesional sin importar la rama que haya elegido sea ingeniería, psicología, administración, medicina, entre otros, debe tener en mente como regla principal la moral y la ética en el permanente ejercicio de sus funciones.

Es así que cuando un empleado entra al campo laboral bajo las normas y remuneración acordada con su empleador, tiene un mejor desempeño cumpliendo con su trabajo a cabalidad, cabe resaltar que si el empleado se siente en un ambiente agradable y quiere conservar su empleo, es importante que a más de sus conocimientos técnicos ponga en práctica la ética moral y profesional.

Para un mejor análisis se menciona un caso en particular de deshonestidad laboral que se dio en la empresa mencionada anteriormente, lo que puso en alerta al departamento de talento humano quien ha tomado medidas para evitar que este tipo de sucesos se repitan nuevamente entre sus colaboradores. Es así que en una de las zonas de la Corporación CNT, una Ingeniera que tenía muy presente las normas y leyes que se debe cumplir dirigía el grupo de trabajo, ella además demostraba ser una persona dispuesta a ayudar en lo que le sea éticamente permitido a todo el personal a su cargo, en un momento determinado se presentó una situación con un trabajador que puso en tela de duda todo su historial laboral. Este confiado de la buena voluntad de su jefa, fingió por varias ocasiones estar enfermo ausentándose de sus labores, obviamente presentando su debido certificado médico que lo respaldaba. Debido al antecedente de haber llegado en algunas ocasiones a trabajar bajo efectos del alcohol, se generó un sentimiento de desconfianza en la persona que llevaba las asistencias, por lo que esta comenzó a hacer seguimiento al empleado en mención. Al cabo de unos meses se confirmó la duda generando a su vez malestar entre el empleado y la empresa.

4. CONSECUENCIAS DE FALSIFICAR CERTIFICADOS MEDICOS

Posiblemente algunos empleados se valen de varias excusas entre estas: enfermedad para justificar una inasistencia, tomando en cuenta que dentro de los derechos del empleado está el derecho a la atención médica, sin embargo, cuando la mentira va más allá y se adultera un certificado de salud el Código Penal Ecuatoriano estipula sanciones para el que lo utiliza y para el que lo emite, como los artículos que se detallan.

Art. 345. Ordena prisión de ocho días a un año para el que por eximirse o libentar a alguien de un servicio debido legalmente, o de cualquier otra obligación impuesta por la ley, hubiere forjado un certificado de enfermedad o imposibilidad. (Codigo del trabajo, 2016)

Art. 346. Ordena prisión de seis meses a dos años y multa de seis a sesenta y dos dólares para el médico, cirujano o practicante que, por favorecer a otro, hubiere certificado falsamente enfermedades o imposibilidades. (Codigo del trabajo, 2016)

A más de las sanciones que el empleado pueda recibir por actos que van en contra de las normas establecidas al inicio de su contrato, el empleador puede hacer válido el artículo 172 del Código del trabajo, separando definitivamente al empleado de la empresa, y dejando un referente de lo suscitado entre las partes, en el Ministerio de Trabajo, complicando de esta forma las oportunidades laborales que el trabajador pueda tener en un futuro.

Art. 172. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo. "Si es que de ser sujeto de un visto bueno bajo la causal antes expuesta". (Codigo del trabajo, 2016)

5. VALORES ETICOS FUNDAMENTALES EN EL CAMPO LABORAL

La deontología profesional a fin de evitar sucesos como el expuesto en este trabajo, nos recuerda las normas sociales y busca concienciar su importancia siendo un tipo de mediadora entre las dos partes, esta tiene un papel importante en el desenvolvimiento de las personas ya que incluyen

ciertos tipos de conducta y valores que están definidos en el código de ética. (El Consejo Académico del Campus Guayaquil de la Universidad Técnica Federico, 2015)

A continuación se menciona algunos valores éticos fundamentales:

Honestidad: Es una cualidad humana, que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad.

Respeto: El respeto implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes en un constante proceso de mejora espiritual y material.

Responsabilidad: Consiste en el manejo eficiente de los recursos y obligaciones académicas y laborales, con sujeción a los procesos institucionales.

Solidaridad: La disposición a ayudar a los compañeros cuando necesiten de apoyo.

Equidad: Su fin se encamina a la justicia social, concebida como el compromiso de los miembros de la comunidad, de actuar con sentido de justicia e igualdad de oportunidades, para con los demás miembros, a fin de que se garantice condiciones de trabajo dignas e igualitarias, trato justo y generación de espacios democráticos, sin distinción de raza, color, religión, nacionalidad, discapacidad, sexo, edad, condición social y económica u opinión política.

Tolerancia: Valoramos a los demás por lo que son y aceptamos con respeto lo distinto, lo diferente y lo que no es igual a nosotros.

6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO

A demás de los valores mencionados el empleado también debe cumplir con sus deberes establecidos en el Código del Trabajo, entre los más importantes para este análisis están:

Art. 45. Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

En el caso de ausencia debido a enfermedad el empleado tiene la obligación de comunicar a su jefe inmediato. Como lo dice el, (Codigo del trabajo, 2016)

Art. 177. El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

Si la ausencia fue debida a enfermedad es obligación del empleado demostrar esta dolencia como consta en el, (Codigo del trabajo, 2016)

Art. 178. El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS. El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.

Estas obligaciones enmarcan a todo empleado, pero un profesional esta remitido por leyes y reglamentos profesionales de acuerdo a su especialidad, como lo detalla la, (Ley de ejercicio profesional de la Ingeniería, 1974)

Art. 7. Se considera que existe infracción por parte del o de los profesionales que permitan que sus nombres figuren junto a los de personas que no tiene título y que de ellos se infiera la idea de usurpación de título.

Al igual que el Código de trabajo, la Ley de ejercicio profesional de la Ingeniería tiene sus reglas como lo detalla la, (Ley de ejercicio profesional de la Ingeniería, 1974)

7. Ofrecer o contratar servicios profesionales con honorarios inferiores a los mínimos fijados en los aranceles correspondientes.
9. Nombrar o intervenir para que se nombre un cargo técnico, o para el control o súper vigilancia de la labor técnica profesional a personas carentes de títulos.
10. Aprovecharse de posiciones ventajosas, para competir deslealmente con ingenieros que ejerzan la profesión privadamente.

Al infringir en alguno de estos actos en contra de la profesión, prácticamente se estaría perdiendo la ética profesional, convirtiendo el trabajo que realizamos como un modo de obtener únicamente lucro, pero no se ejecuta el trabajo profesional que el empleador espera.

Art. 46. Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador: a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes; h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e, i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

Art. 348. Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 354. Exención de responsabilidad.- El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

No solo las personas que muestran una visible debilidad en padecer algún vicio caen en un comportamiento poco ético. A todos se puede presentar situaciones que inciten a no seguir reglas. Pero si se hace un trabajo honradamente la ética profesional garantiza la serenidad y la tranquilidad de haber realizado sinceramente lo que se tiene que hacer, esto incrementa el alma, se relaciona directamente con la calidad del quehacer, y permite vivir la experiencia del deber cumplido ya que es un medio del que se sirve el individuo para estar bien consigo mismo, convirtiéndose en una permanente fuerza interior para vivir, tolerando las dificultades de la vida con la sensibilidad, la paz y la tranquilidad para disfrutar lo que se es, con lo que se hace.

7. CONCLUSIONES

- La tentación de caer en actos de deshonestidad laboral están latente día a día, pero es cuando cada trabajador debe convertirse en un ferviente defensor de la justicia, por lo tanto la Deontología debe ser considerada como una constante disciplina para la vida, pues nos obliga a realizar nuestras labores con eficiencia y a mantener una actitud de rechazo frente a todo lo que deforme nuestra dignidad.
- Todo trabajador que valore de su dignidad profesional debe empezar por respetarse a sí mismo, no ofreciendo nunca, ni en su vida privada, ni en su vida profesional escándalos que deterioren su imagen, por lo tanto este debe mantener un equilibrio entre sus pasiones y sus acciones siendo así un ejemplo vivo de buen comportamiento.

BIBLIOGRAFÍA

Código del trabajo. (Marzo de 2016). *Código del trabajo*. Obtenido de Código del trabajo: www.EcuadorLegalOnline.com

Deontología del Profesional – Ética profesional. (s.f.). *Deontología*. Obtenido de Deontología: <http://www.deontologia.org/deontologia-del-profesional/>

El Consejo Académico del Campus Guayaquil de la Universidad Técnica Federico. (Enero de 2015). *Código de ética y disciplina*. Obtenido de Código de ética y disciplina: www.usm.edu.ec/wp-content/uploads/2017/06/codigo-etica-2015.pdf

Flor Marina Ruiz Puerta. (2014). *Deontología profesional*. Obtenido de Deontología profesional: www.ascofapsi.org.co/wp/wp-content/uploads/2013/10/Deontologia-Profesional_-Premio-Investigaci%C3%B3n-Colpsic-Ascofapsi-Junio-2014-Documento.pdf

Ley de ejercicio profesional de la Ingeniería. (Diciembre de 1974). *Ley de ejercicio profesional de la Ingeniería*. Obtenido de Ley de ejercicio profesional de la Ingeniería: http://www.cimeg.org.ec/descargas/documentos/Ley_Ejercicio_Prof_Ing.pdf

Unión profesional. (Julio de 2009). *Unión profesional*. Recuperado el JULIO de 2009, de Unión profesional: www.unionprofesional.com – internacional@unionprofesional.com