



Septiembre 2018 - ISSN: 1696-8352

APLICACIÓN DE LA ÉTICA PROFESIONAL EN LAS CONTRATACIONES LABORALES

Jhonny Darío Tituaña Flores¹

Jeverson Santiago Quishpe Gaibor²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jhonny Darío Tituaña Flores y Jeverson Santiago Quishpe Gaibor (2018): "Aplicación de la ética profesional en las contrataciones laborales", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (septiembre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/etica-contrataciones-laborales.html>

Resumen

El presente documento analiza los contratos laborales, evaluando sus características para contrastar la ética en la elaboración de los mismos. Los contratos laborales han evolucionado en donde algunos existían un mayor beneficio para el empleador y no se tomaba en cuenta los derechos de los trabajadores. Las leyes por las que se basaron los contratos están bien ligadas por los derechos humanos y dichos derechos humanos fueron realizados basados a una ética e igualdad para toda persona natural. Los contratos laborales tanto como Derecho y obligaciones, es decir, a recibir y cumplir respectivamente. Están realizados para conseguir una igualdad en beneficio, autonomía, justicia, respeto y dignidad. Por lo que un contrato laboral está estrechamente ligada a la ética profesional.

Los datos tomados para su contraste son por medio de la ley o código de trabajo que existe en República del Ecuador y la normativa está actualizada hasta el 2016 con una serie de cambios en los artículos a presentar. El resultado de este documento presenta que el diseño de contratos está dentro de una deontológica en la cual se respeta a cada individuo o persona teniendo en cuenta que tiene el mismo valor que cualquier otra y busca un trabajo en donde pueda explotar sus capacidades y extender aún más su crecimiento en el campo laboral, aumentando así su rendimiento en el trabajo y proponiendo nuevas acciones en la empresa a trabajar.

Palabras clave: Trabajo, remuneración, autonomía, crecimiento y dignidad

Abstract

This document analyzes labor contracts, evaluating their characteristics to contrast the ethics in the preparation of them. The labor contracts have evolved where some existed a greater benefit for the employer and the rights of the workers were not considered. The laws on which the contracts were based are well linked by human rights and these human rights were made based on ethics and equality for all-natural persons. Labor contracts as well as Law and obligations, that is, to receive

and comply respectively. They are made to achieve equality in benefit, autonomy, justice, respect and dignity. So a labor contract is closely linked to professional ethics.

The data taken for its contrast are by means of the law or work code that exists in the Republic of Ecuador and the regulations are updated until 2016 with a series of changes in the articles to be presented. The results of this document show that the design of contracts is within a deontology in which each individual or person is respected considering that it has the same value as any other and looks for a job where it can exploit its capabilities and extend plus their growth in the labor field, thus increasing their performance at work and proposing new actions in the company to work.

Keywords: Work, remuneration, autonomy, growth and dignity

1 estudiante de Ingeniería Eléctrica, Universidad Politécnica salesiana, Quito -Ecuador
2 tutor, Universidad Politécnica salesiana, Quito -Ecuador

I. INTRODUCCIÓN

HISTORIA DE LOS CONTRATOS LABORALES

En la historia los contratos de trabajo como la formalización de un alianza o convenio autónomamente solícito por dos o más personas, ceñido en todo caso. Todo ese contrato se comenzó a acarrear por la mala manera o modo injusta que se tenía hacia un trabajador, llevándolo a ser un esclavo, y el pago por su servicio no existiera.

Supremamente se tiene contrato de trabajo tiene formación en dos instituciones romanas: Locatio conductio operis y la Locatio Conductio Operarum. Locatio conductio operis o alquiler o transferencia de Obras tiene principio en el trabajo del trabajador libre de Roma que se conceptualizan como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a desempeñar una y está a socorrer un esfuerzo por ella. (Machicado, 2010)

Locatio Conductio Operarum o contrato de alquiler de servicios tiene su principio en la sumisión de Roma y consistía en el alquiler o compra de esclavos para que realice alguna prestación de servicio a otra persona que pagaba una contribución al amo, por eso se concepto se conseguía alguna forma de los primeros contratos

NATURALEZA

La naturaleza de los contratos de trabajo es un alquiler en que el trabajador entrega su energía de trabajo para que el empleador lo aproveche. Es rechazado porque en el alquiler, la energía de trabajo no se desprende jamás del trabajador. La convención de trabajo también es una comercialización, ya que vende su energía de trabajo al empleador. Es rechazado porque no hay un importe sino una remuneración dicho pago se genera para corresponder por el trabajo realizado por lo que un trabajo remunerado genera algunas para la persona el placer de trabajar, llevando a esto a una ética. Se determina como una comunidad entre el empleador y el trabajador. La asignación parte del trabajador es su energía de trabajo, pero se rechaza porque solo recibe una remuneración. Posteriormente, el contrato de trabajo es una orden, y no es así porque no perpetuamente hacen lo que dice la persona que asigna el trabajo o la persona que en este caso se lo puede llamar empleador.

Como concepto frecuente el contrato de trabajo es un parlamento en donde va regido por normas y leyes en donde dicho convenio pues de usado para solicitar y responsabilizar a otra persona por

un trabajo por el cual una persona llamada trabajador (asalariado y empleado) se obliga a colocar su diligencia profesional al ayuda de otra persona llamada empleador y a trabajar bajo la obediencia y subordinación de este, mediando una remuneración denominada

Características importantes del contrato laboral

Tiene cuatro características importantes:

Subordinación. - Donde acata las instrucciones del empleador

Dependencia. - El vínculo entre el empleador y empleado (cumplimiento de derechos y obligaciones bilaterales).

Exclusividad. - Su fuerza de trabajo en favor del empleador, no se debe mantener relación con otro empleador

Onerosidad. - La relación tiene como objetivo empleador con su obligación y empleado su remuneración.

Validez del jurídica de los contratos

Su Validez jurídica viene dado por los siguientes requisitos

Objeto cierto. - Objetivo del contrato, debiendo ser factible realizarse.

Causa ilícita. - Que las dos partes se sujeten a las buenas costumbres, el derecho y la moral

Forma. - El contrato se ajuste y respete las normas y acuerdos de facción del contrato(Còdigo de Trabajo, 2015)

II. ESTADO DEL ARTE

El código de trabajo modelo tanto las obligaciones como empleador y trabajador en el caso de una convenio, destitución y abdicación en donde varios artículos protegen en caso de estos sucesos, estos sucesos que pueden ser generados por diferentes accidentes sea por una mala práctica de la ética profesional como es un ejemplo. Las Leyes o normativas del trabajo son revisadas año a año con el fin de atender la certidumbre del empleado o trabajador y no exista iniquidad en el caso de una contravención por dicho código.

El reglamento de trabajo se encuentra admitido por un consejo, en donde se analiza los artículos, revisando que no haya una mala exégesis siendo la causa esto de un desastrosamente uso de la ley. En el código laboral con respecto a la contratación los Títulos I y II. Los contratos individuales y colectivos de trabajo correspondientemente.

Tanto en la parte jurídica y como los principios del contrato trabajar viene atado a la moral, es decir costumbres y normas que se consideran buenas para gobernar o calificar el rutina de las personas, ya que los contratos laborales fomentan la moral de las dos personas, llevándolo..(Boza, 2014)

A. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL

El contrato individual es un título legal en que se aclara que una persona otorga su energía trabajo a otro persona sea mental o física de escritura lícita. Aclaran varios aspectos como la salario, lapso de cargo, funciones a efectuar y sanciones en el caso de no efectuar las cláusulas en el contrato. En el código se aclara según el art. 10 el empleador es el sujeto el cual solicita el servicio, siendo el trabajador quien los realice.

Los elementos del contrato individual de trabajo son:

- El acuerdo entre el trabajador y empleador, siendo un convenio que realizar.
- Se denomina el objeto del contrato, es decir, la presentación por parte del trabajador de sus servicios lícitos y personales.
- La dependencia, que no es más que la obligación del trabajador de respetarlas normas administrativas.
- La remuneración, sueldo o salario a recibir el trabajador a cambio del servicio realizado.(Còdigo de Trabajo, 2015)

CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Según la duración del contrato

- A prueba. - Los contratantes limitan la duración de sus contractuales a un espacio de tiempo (90 días) durante el cual la voluntad de las partes es la determinante para la existencia del contrato.
- Tiempo fijo. - Es aquel en el que las partes se ponen de acuerdo en el tiempo de duración del mismo. El tiempo no puede ser menor a un año.
- Tiempo indefinido. - Es cuando no se define un tiempo de duración del contrato.
- Ocasional. - Se celebra para tareas que no son habituales, es decir extraordinarias, por un periodo corto, corta duración.
- Precario o Extraordinario. - Está relacionado con el tiempo de duración, trae referencia de este tipo de contratos junto a los ocasionales.

Según la forma de remuneración

- Sueldo. - Son aquellos en los que la remuneración se paga por una unidad de tiempo de servicios del trabajador; una semana, una quincena, un mes.
- Participación o mixto. - Es aquel en el que el salario del trabajador es un porcentaje de las ganancias de la empresa. La remuneración que percibe el trabajador será un porcentaje de todas las utilidades.
- Mixto. - Es aquel en que el trabajador pacta, además de un sueldo o salario fijo, una determinada participación en el producto del negocio del empleado.

Cuando los trabajadores tengan derecho a la compensación por transporte, dignifica mucho que se pueda obtener este servicio

¿Qué son los derechos Humanos?

Los derechos humanos son derechos inherentes todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. (Asamblea General, 1948)

Declaración de los derechos Humanos.

Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libre e iguales en dignidad y deben comportarse fraternamente los unos con los otros.

Artículo 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la declaración.

Artículo 3.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4.- Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre.

Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley.

Artículo 9.- Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 17.- Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

Artículo. - 19 Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión.

Artículo 20.- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

Artículo. - 23 -. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre

Artículo 26.- Toda persona tiene derecho a la educación. (Jünger, 2000)

ÉTICA PROFESIONAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO

Como señalábamos más arriba, la ética atraviesa todas las esferas de la praxis humana. AL presente se presta un gran cuidado a la estudio de los principios de la ética general, a campos específicos del quehacer humano, esto es a la ética profesional o aplicada. Cuando nos referimos a la calidad de profesionalismo con el cual un subordinado desempeña su labor profesional, implicamos aquí, no sólo la dureza del experto, el grado de conocimientos y habilidades mostradas, sino asimismo las actitudes éticas que él igual modelo en su labor. En cada carrera, se desarrollan un ligado de principios, normas y exigencias en el plano moral, que tienen por intento normalizar los comportamientos de los sujetos que en ese ámbito participan, en cuanto a su quehacer y relaciones con sus compañeros, usuarios. Estos principios, normas y exigencias suelen plasmarse en los llamados códigos de ética profesional.

Solidaridad. – Promover el bienestar de todos los seres humanos

Equidad. – Actuar con inteligencia y consecuente
Eficiencia: - Esforzarse por usar las herramientas más idóneas
Responsabilidad. - Van ligadas a la capacidad, compromiso, circunstancia y roles específicos
Aceptación de los efectos colaterales. – Acciones que no son acertadas y provocaran efectos colaterales perjudiciales.

CONCLUSIONES

Los contratos laborales están basados en leyes que se rigen para proteger los derechos planteados para cada persona natural. Los derechos humanos son una clave fundamental ya que se fueron formando dichos derechos en base a la moral y ética de las personas.

El contrato laboral protege y exige al trabajador, por lo que es necesario que los contratos laborales respeten las normas del código laboral de cada país. Todos están en el derecho a trabajar firmar un contrato laboral, cabe especificar mientras cumpla la edad necesaria que conste en la ley.

Los contratos laborales, exige al trabajador a realizar una tarea con la responsabilidad y criterio para que resulte un éxito. También guardando fidelidad hacia su empleador, mientras se encuentre dentro de lo legal, poniendo un poco más de énfasis en esta parte.

Referencias

- Asamblea General. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos, (lII), 9. Retrieved from http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis - Revista de Derecho*, (65), 13–26. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>
- Código de Trabajo, C. (2015). Código de Trabajo, (2005), 77. Retrieved from <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Jünger, E. (2000). Ética, Responsabilidad Social, 1–13. Retrieved from http://virtual.ups.edu.ec/presencial50/pluginfile.php/178297/mod_resource/content/0/Ética_y_Responsabilidad_Social.pdf
- Machicado, J. (2010). F Acultad D E C lencias J Urídicas, 13. Retrieved from <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt09-contrato.pdf>
- Ortiz, J. M. (2012). La ética profesional y tu compromiso ciudadano. *Guía Para Educación Superior*, 1, 1–12. Retrieved from http://www.sii.cl/destacados/siieduca/contenidos/alumnos/ed_superior/95-GA-201405291000.pdf
- Pinto Neron, X. (n.d.). Ética Y Contratación Pública. Retrieved from http://www.liberlex.com/archivos/XPN_ECP.pdf