



LOS MALES DE LA CORRUPCION Y LA DISCRIMINACION EN LOS PROCESOS DE CONTRATACION, COMO CONTRARRESTARLOS EN APEGO A LA ÉTICA

Autor

Cristian Marcelo Díaz García¹

Estudiante Universidad Politécnica Salesiana
cdiazg3@est.ups.edu.ec

Tutor

MSc. Jeverson Santiago Quishpe Gaibor

jquisphe@ups.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Cristian Marcelo Díaz García y Jeverson Santiago Quishpe Gaibor (2018): "Los males de la corrupción y la discriminación en los procesos de contratación, como contrarrestarlos en apego a la ética", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (septiembre 2018). En línea

[//www.eumed.net/rev/caribe/2018/09/corrupcion-discriminacion-contratacion.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/09/corrupcion-discriminacion-contratacion.html)

RESUMEN

Este artículo presenta un resumen del trabajo y el nacimiento del código laboral en el Ecuador con el objetivo de discutir las circunstancias que conllevan a los malos hechos en el ámbito laboral y los entorpecidos por actos de corrupción generalizada en los procesos contractuales y tomada como un hecho cotidiano por la sociedad, la cual lo reprueba pero es también participe de aquella e incluso de la discriminación en la contratación laboral. Se presenta los postulados que exponen las organizaciones sociales, empresariales y gubernamentales para la erradicación de este tipo de hechos.

ABSTRACT

This article presents a summary of the work and the birth of the labor code in Ecuador with the aim of discussing the circumstances that lead to bad deeds in the workplace and those hampered by acts of corruption in contractual processes and taken as a fact everyday by society, which disapproves but is also part of that and even discrimination in hiring. It presents the postulates that social organizations, business and government expose for the eradication of this type of events.

Palabras claves: contratación laboral – corrupción – discriminación – exclusión - inclusión.

Keywords: labor hiring - corruption - discrimination - exclusion - inclusion.

1. INTRODUCTION

Desde que el hombre se organizó en grupos colectivos, ha existido el trabajo en el hombre, de tal modo las actividades eran distribuidas entre los miembros de las organizaciones, cazadores, recolectores, constructores entre otros. Así se da los inicios de los oficios y junto con estos, la de desigualdades laborales. Se evidencia el nacimiento de los rangos, dando como resultado, que para ese tiempo, ya unas personas trabajaban para otras, hasta el punto de que los trabajadores de los niveles más sean considerados como fuerza laboral simple y no tomados en cuenta como personas dentro del colectivo. Se manifiestan los abusos laborales y con ello el surgimiento de las primeras huelgas de la historia.

¹ Tecnólogo Electrónico, graduado en el Instituto Tecnológico Superior Central Técnico. Actualmente cursa el novena año de Ingeniería Eléctrica en la Universidad Politécnica Salesiana.

Desde entonces se emprende por parte de los trabajadores una dura lucha por que sus derechos sean completamente reconocidos y así obtener igualdades laborales, siendo La I Internacional en 1864 uno de los primeros grandes logros a nivel mundial.

Ahora bien, el hombre es competitivo por naturaleza, y este afán de competencia se presenta desde la propia existencia del ser humano, y a lo largo de la vida ya que siempre la persona desea destacar buscando ser reconocido o en busca de un crecimiento propio. Esto en el ámbito laboral, conlleva que las personas busquen siempre estar más y mejor preparadas, para que su competitividad frente a un competidor sea la más sobresaliente. En el campo laboral y sobre todo en la búsqueda de oportunidades laborales, todos son competidores en busca de la mejor plaza de trabajo que asegure su crecimiento económico y personal.

El inicio de la relación laboral en el país viene desde las épocas incaicas, teniendo al Inca como absoluto jefe de la producción, en este tiempo el trabajo era obligatorio. Tras la llegada de los españoles, el régimen de servidumbre se integra junto con el llamado obraje, el cual era el trabajo en tejidos y el de mitas, el cual era en las minas, todos estos se daban como explotación laboral. Sin olvidar la esclavitud que era permitida. Tras la independencia, y en el gobierno de Ubidia se dan fin a la esclavitud en 1851, y más tarde en 1938 se crea el primer Código de Trabajo del país, el cual recogía las leyes existentes acerca del trabajo. Nace el código del trabajo, para tratar las relaciones patrón-obrero, en respuesta a las necesidades de eliminar las brechas salariales e injusticias laborales junto con la explotación y desigualdades. (Mosquera R., 1999)

Los derechos laborales pretenden hacer real la humanización de los derechos, en búsqueda de que los trabajadores satisfagan sus necesidades y gocen de la oportunidad de un trabajo digno.

El código del trabajo, en uno de sus principales artículos, expresa; artículo 3, "*Libertad de trabajo y contratación. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.*". (CODIGO DEL TRABAJO, 2005-017) Es decir, que todos los ciudadanos ecuatorianos bajo la ley son libres de contratar personal para que trabaje bajo su cargo otorgando los derechos correspondientes al trabajador, y también que todo ciudadano tiene derecho al trabajo. Este artículo viene dado desde la existencia del primer Código del Trabajo.

Hablando de hechos más recientes y con respecto a la oferta de empleos versus a la cantidad de personas dispuestas a ocupar aquel empleo, en América latina existe una escasez de plazas de trabajo por tanto la competencia se vuelve cada vez más dura. Las estadísticas muestran, para el 2017, la cantidad de 26.4 millones de personas en la región que están en la desocupación, lo que corresponde al 8.4%, la cifra aumentó ya que en el 2016 era del 7.9% a nivel regional. (OIT, 2017).

Por lo expuesto antes, va desarrollándose un esquema en el cual las personas pretenden acceder a oportunidades de trabajo, tomando como mejor plan, la preparación académica y profesional, para mostrarse más competitivo y ser más atractivo en la oferta laboral. En contraparte, la cantidad de ofertantes supone una gran dificultad en el momento de elegir al mejor candidato por méritos.

Se puede pensar que en los procesos de contratación laboral lo que prima es la condición de cuán calificado está la persona que aplica al puesto de trabajo, pero se sabe que hay muchos factores muy diferentes a eso que en la actualidad dictan las negativas o positivas en el momento de realizar contratación de nuevo personal en las empresas tanto privadas como públicas.

Pero la realidad es muy diferente a ese pensar, pues con todos los sucesos actuales de corrupción conocidos en el país cometidos por grandes empresas y además de los muchos casos que se han suscitado a lo largo de la historia en pequeña y gran magnitud, ha sembrado en la sociedad la idea de que los buenos puestos de trabajo no se los alcanza mediante méritos propios sino con el uso de coimas, el mover influencias o dicho de una forma clásica, ser "apadrinado". También la realidad paralela para los postulantes a puestos de trabajo es la discriminación a la cual deben enfrentarse. (Pérez Sainz & Mora Salas, 2008)

Lo que pretende este artículo es discutir los fenómenos de corrupción en la contratación y exclusión de las personas por hechos discriminatorios. Y cuáles son las acciones que tanto el estado como los grupos sindicales han hecho para tratar de minimizar estos actos y fomentar un accionar ético en los procesos de contratación e inclusión laboral.

2. DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCION

La constitución establece al trabajo como un derecho y es considerado un deber social como medio para la realización personal siendo esta la base de la economía del país. En su artículo 33, el estado expresa la garantía a los trabajadores y el respeto a su dignidad. (CONSTITUCION, 2008, pág. Art. 33) De igual manera en diferentes ítems del artículo 66, la constitución redacta los derechos de las personas, en goce de sus derechos civiles, a la libertad de contratación y de trabajo. (CONSTITUCION, 2008, pág. Art. 66)

3. LA CORRUPCIÓN

La corrupción es una palabra muy conocida por todos pero que significa y de donde proviene esta palabra; etimológicamente esta palabra proviene del latín corruptus, y tiene el significado de descomposición, desintegración o podredumbre, también se define como el proceso degenerativo de los valores y las normas que la sociedad establece (Martínez Cárdenas & Ramírez Mora, 2006). Según el autor Hernández Gómez (2018), se define a la corrupción como "toda violación y/o acto desviado, de cualquier naturaleza, con fines económicos o no, ocasionada por la acción u omisión de los deberes institucionales, de quien debía procurar la realización de los fines de la administración pública y que en su lugar los impide, retarda o dificulta" (Gomez, 2018).

Según a estos conceptos la corrupción es una acción que desvía todos los procesos correctos en una persona o institución.

4. EXCLUSIÓN

La exclusión podría entenderse como un sinónimo de discriminación, al sufrir privación en la participación social o laboral por el hecho pertenecer a un grupo social, étnico o racial. Esta palabra relaciona los conceptos de desigualdad en el acoplamiento a una cierta institución con distinciones externas o internas, ahí entra la similitud entre la exclusión y las desigualdades. (Tilly, 1999)

5. INCLUSIÓN LABORAL Y PROTECCION A GRUPOS VULNERABLES

La inclusión social y laboral forma parte del mismo enfoque de partida. El gobierno planifica el acercamiento de los grupos vulnerables al mundo laboral, es decir, que enfocan sus esfuerzos en dar facilidad y las herramientas adecuadas para que los grupos vulnerables logren el acceso al empleo. Por ejemplo el en agregado por el Art. 2 en el código de trabajo, dispone que el estado garantizará la inclusión de las personas con capacidades especiales, en las empresas privadas o públicas. (CODIGO DEL TRABAJO, 2005-017)

Como también protege a los trabajadores en caso de discriminación, teniendo como método las sanciones a empleadores, o dando como derecho a los trabajadores a dar por terminado la relación laboral sin perjuicio legal hacia este. Refiérase al Art. 195.3 y Art. 173 (CODIGO DEL TRABAJO, 2005-017)

6. PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

La corrupción en el país es una realidad que aunque triste de aceptar, es un hecho al cual todos en algún momento han enfrentado o del cual han sido testigos. Esto siembra una idea de que la sociedad vive en un ambiente corrupto y corruptible, es decir que la percepción de corrupción en Ecuador tiene un número elevado en la sociedad alcanzando un 78%. (Castro Gonzáles & Vázquez Guzmán, 2015), lo cual afecta directamente a todos los procesos sociales, ya que si la idea de corrupción es tan generalizada, ya no se lo toma como algo tan extraño y llega a verse como algo común en las personas, lo cual incide en que otras personas caigan en este tipo de accionar viéndolo como algo común. Pero lo más grave está en la mentalidad de los niños y jóvenes, a pesar que son ellos los que aún tienen esa ilusión de que las cosas cambien para bien y todos esos actos que se muestran diariamente en los medios lleguen a ser parte del pasado, la cruda realidad se mantiene hasta que aquellos jóvenes llegan a ser adultos y es su turno de involucrarse en la estructura social de trabajo relaciones publicas y económicas. Y como un círculo vicioso, crecieron en un entorno de corrupción y es muy probable que puedan caer en aquello.

Es ahí donde los hogares y las instituciones educativas juegan un papel muy importante, si en el hogar el joven ve a sus padres actuar siempre con apego a valores éticos, pues es mucho más difícil que aquel joven hecho adulto se deje corromper. Por el contrario, si aquel padre ha logrado sus éxitos económicos mediante actos indebidos de corrupción o ha alcanzado puestos cómodos de trabajo por el hecho de haber tenido una amistad en alguna institución, simplemente el joven hecho adulto ya tiene la fórmula de su propio éxito, incluso, es muy conocido que son los propios padres quienes mueven todas sus influencias en el afán de acomodar a sus hijos en puestos de trabajo aprovechado ya su experiencia en el asunto, dejando a un lado los procesos debidos, y peor aún sin permitir que sea el mismo joven quien demuestre sus capacidades y aptitudes para conseguir un puesto de trabajo, así el joven no aprende del esfuerzo, sino de la corrupción. Además, y no menos importante es el ejemplo y los valores inculcados en las aulas de clases dictados por los profesores. Las calificaciones y los reconocimientos pueden ser causantes de actos de corrupción dentro de las instituciones educativas, donde los profesores son los principales responsables en que esto no suceda. También es importante recalcar que se ha dejado de lado los temas de ética y moral en las mallas académicas, lo cual es un atentado a la sociedad. Si no se guía al alumno es casi seguro que se deberá sancionar al profesional.

7. ¿POR QUÉ LOS PROFESIONALES SE CORROMPEN?

A pesar de los malos ejemplos o las costumbres sociales, hay un hecho que implica en que los profesionales acepten cometer actos de corrupción y es básicamente las faltas de oportunidades para un crecimiento profesional en apego a las acciones morales. El estudiante obtiene su título y sale a insertarse en la vida profesional, pero se encuentra con muy pocas oportunidades laborales y las pocas que hay son muy mal remuneradas. Las vacantes laborales en instituciones públicas, las cuales son apetecidas por los profesionales debidos a la estabilidad laboral que están ofrecen, se encuentran copadas y el poder conseguir un puesto es una labor muy difícil. Las cosas se facilitan al tener conocidos en el medio. Esto promueve que el profesional busque ese camino para conseguir los puestos de trabajo que aseguren su futuro económico. Otro hecho es el que ocurre en los contratos del estado, en donde los hechos de corrupción son aún más evidentes, las empresas con mayor poder en el mercado no solo ofertan su propuesta de proyecto sino que también hacen la propuesta económica al encargado de turno de los procesos de contratación, es ahí donde las personas se dejan tentar por el dinero fácil que ganan al favorecer a las empresas adjudicando contratos, y claro no es algo tan difícil de creer si las sumas de dinero son suelen ser muy tentadoras y demandan de ello muy poco trabajo, un informe, una firma, etc. El dinero confunde a la persona, y la ambición la termina por corromper.

8. DISCRIMINACIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

Esto se ha evidenciado a lo largo del tiempo, década tras década a pesar de haber existido un sin número de avances en igualdad de las personas en los puestos de trabajo o en las oportunidades laborales, aún hay estos casos, como la discriminación de las mujeres para altos rangos, la elección de personas indígenas o negras en puestos importantes, la discriminación a personas extranjeras por el hecho de ser vulnerables al haber salido obligados de sus países por diferentes razones. Los casos son muchos y algunos muy lamentables, como por ejemplo la clasificación de personal femenino poniendo por delante su aspecto físico antes que sus capacidades intelectuales, eso a más de ser un acto de discriminación, llega a ser un hecho de acoso e irrespeto a las mujeres.

Las personas con capacidades diferentes es el caso más conocido, pues por alguna dificultad en su salud, si bien es cierto no serían capaces de llevar a cabo alguna tarea específica, eso no quiere decir que no han sido capaces de desenvolverse intelectualmente en muchas áreas, es así que existen profesionales muy bien calificados como abogados, ingenieros, e incluso el más claro ejemplo es del presidente actual, una persona con discapacidad motriz pero lo cual no le ha impedido desenvolverse en la política del país. Esto es un claro ejemplo y da por sentado que las limitaciones muchas de las veces están solo en la mente mal informada o discriminatoria de los empresarios o contratistas.

9. ¿CÓMO APORTAR EN LA ERRADICACIÓN DE ESTE MAL?

Las empresas privadas y públicas, ante los hechos de la historia han tenido las iniciativas de crear conceptos éticos que proponen una guía para fomentar un accionar en apego a la moral y la ética en el momento de ser partícipes de un proceso de contratación, formando parte de este como contratista o como postulante a una vacante laboral.

Uno de los documentos que hablan de estos conceptos es por ejemplo el Código de Ética de la Contratación Pública expedido por la SERCOP (Servicio Nacional de Contratación Pública). El cual está dirigido a los trabajadores y trabajadoras incluidas las máximas autoridades, y a todas las personas que desempeñan funciones o inciden de alguna forma en las fases precontractuales, contractuales. Este documento promueve que exista una contratación transparente en el sector público, para que esta contribuya con el uso correcto de los recursos del estado. (SERCOP, 2015) Se pretende fomentar e inculcar valores como la transparencia, confianza, integridad, entre otros, para que cada persona por sí mismo actúe de manera correcta. Pues se obligación cumplir con las prohibiciones que el mismo documento establece siendo estas: prohibición de ofrecer, solicitar o pagar sobornos, ya que están tipificados en la ley el cohecho, la concusión y enriquecimiento ilícito. (SERCOP, 2015)

La constitución expresa muy claramente cómo ha de llevarse los procesos de contratación, diciendo en el artículo 329 que los procesos de contratación, selección y promoción laboral estarán basados en los requerimientos de habilidad, formación académica, méritos, destreza y capacidad. Además la constitución prohíbe los criterios discriminatorios que vayan en contra de la dignidad, privacidad y violen la integridad de las personas. (CONSTITUCION, 2008, pág. Art. 329)

El ente que actúa como rector para la solución de conflictos en la contratación pública es la Procuraduría General del Estado, velando por el bien común y los intereses del estado. (CONSTITUCION, 2008) . A pesar de las iniciativas de las empresas para llevar a cabo los procesos con transparencia y en apego a la ética, las malas acciones ejecutadas por los empleadores o los ofertantes deben ser sancionadas de acuerdo a la ley, para esos

casos el estado también garantiza el derecho a la justicia y la ejecución de las reglas con el fin de sancionar los incumplimientos.

Los funcionarios públicos, los trabajadores públicos y privados tienen el deber de acogerse a los dictámenes de la constitución en primer lugar y a los estatutos éticos de cada institución en la cual laboran. En pro de un mejor convivir y con afán de construir una mejor sociedad, caso contrario están sujetos a las sanciones y juicios que el estado deba ejecutar en apego a la ley.

10. CONCLUSION

Cada profesional, desde nuestro puesto de trabajo somos responsables de poner fin a este círculo vicioso y la erradicación de la corrupción y la discriminación, día a día nos enfrentamos a condiciones laborales que demandan nuestro compromiso con la moral, es una decisión con responsabilidad social dirigida a nuestro presente y nuestro futuro. Qué país forjamos y que país deseamos dejar para los que vendrán.

Así mismo todos los adultos en casa, la corrupción también puede estar en los hechos cotidianos, pagar el valor justo, respetar el orden, las filas, los puestos y los procesos, el respeto y dar dignidad a los más vulnerables, eso construye una mejor sociedad y abandona las malas prácticas que se generalizan en los jóvenes que nos miran.

Los profesores tiene el poder de crear una conciencia inclusiva en los estudiantes, las aulas son conjuntos diversos de etnias y clase sociales. Es ahí donde la inclusión tiene su primer paso y la responsabilidad o más que nada la oportunidad de los profesores de construir una mejor sociedad es extremadamente relevante.

11. REFERENCIAS

- Castro González, S., & Vázquez Guzmán, E. (2015). ECUADOR, PERU Y COLOMBIA: ¿COMPETIDORES O COMPLEMENTARIOS SUDAMERICANOS? ANÁLISIS DE SU COMPETITIVIDAD GLOBAL. *Revista Global de Negocios*.
- CODIGO DEL TRABAJO. (2005-017). *CODIGO DEL TRABAJO*. Quito: H. CONGRESO NACIONAL - LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN.
- CONSTITUCION. (2008). CONSTITUCION DEL ECUADOR. In A. Constituyente.
- Gomez, J. R. (2018). La anticorrupción en Colombia, el agente encubierto y la función de inteligencia.
- Martínez Cárdenas, E. E., & Ramírez Mora, J. M. (2006). La corrupción en la contratación estatal. *Democracia*.
- Mosquera R., M. A. (1999). *EL SINDICALISMO PÚBLICO EN EL DESARROLLO ECONOMICO DEL PAIS*. Quito: SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NACIONAL - INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS.
- OIT, O. R. (2017). Panorama Laboral 2017 America Latina y el Caribe. *OIT - Oficina Internacional del Trabajo*.
- Pérez Sainz, J. P., & Mora Salas, M. (2008). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales*.
- SERCOP. (2015). *Código de Ética de la Contratación Pública*. Quito-Ecuador.
- Tilly, C. (1999). *Durable Inequality*. *University of California Press*.
- Alcaide, L. (2004) "Corrupción: Obstáculo al crecimiento y a la competitividad". *Economía Exterior*, Vol. 31. No. 2004/05, p. 125-132.
- ARGANDOÑA, Antonio (2000). Sobre la corrupción. IESE. Universidad de Navarra.
- BEJARANO, Jesús Antonio. (1996). Estrategias contra la corrupción. En: descentralización y corrupción, Fescol, Bogotá.