

María Fernanda Ochoa Espinoza.

**LA UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO COMO
UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO
LABORAL.**

Trabajo de Conclusión de Carrera (TCC)
presentado como requisito Parcial para la
obtención del grado de Abogado (a) de la
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
e Internacionales especialización mayor
Derecho Internacional Público.

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO.

Guayaquil 2016.

OCHOA Espinoza, María Fernanda, La utilización del Correo Electrónico como una herramienta de trabajo en el ámbito laboral. Guayaquil: UPACÍFICO, 2016, 96p. Msc. Mónica Josefina Jára Villacis. (Trabajo de conclusión de carrera – T.C.C. presentado a la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas e Internacionales de la Universidad Del Pacífico.)

Resumen: En el mundo actual el ser humano al desempeñar sus actividades cotidianas utiliza distintos medios y herramientas que son de gran ayuda para cubrir las necesidades que la sociedad exige actualmente, siendo así, la tecnología la primera opción para realizar cualquier tipo de actividad. El uso de los Tic's en un ambiente laboral se ha convertido en una necesidad empresarial ya que es una herramienta de trabajo que facilita aquellas actividades en donde prima el esfuerzo mental sobre el físico. Es así que por medio del correo electrónico las empresas se comunican de manera inmediata, acortando distancias, tiempo y dinero. Tanto el empleador como el trabajador tienen contacto con el uso de esta herramienta, sin saber que podría acarrear efectos jurídicos para las partes involucradas por el mal uso que se da, ya sea en el ámbito laboral como personal, teniendo como consecuencia que estos litigios informáticos sean más comunes en la sociedad Ecuatoriana. El objetivo principal de esta investigación es brindar la asesoría legal a las empresas que asumen aquellos problemas legales con los trabajadores por el inadecuado uso que se ha dado al correo electrónico, sin manipular aquellos derechos fundamentales de las partes implicadas, buscando las mejores soluciones y alternativas para la resolución de estos conflictos laborales informáticos que a menudo se suscitan.

Palabras claves: Correo Electrónico, Tic's, Herramientas de Trabajo, Contratos.

	ENTREGA DE TRABAJO (CONCLUSIÓN DE CARRERA DE GRADO)	Fecha: 09/07/2015
	PA-FR-67	Version: 001
		Página: 1 de 1

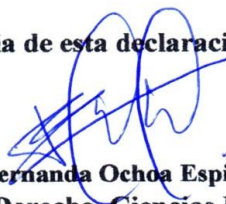
DECLARACIÓN

Al presentar este Trabajo de Conclusión de Carrera como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de Abogada de la Universidad Del Pacífico, hago entrega del documento digital, a la Biblioteca de la Universidad.

El estudiante certifica estar de acuerdo en que se realice cualquier consulta de este Trabajo de Conclusión de Carrera dentro de las Regulaciones de la Universidad, acorde con lo que dictamina la L.O.E.S. 2010 en su Art. 144.

Conforme a lo expresado, adjunto a la presente, se servirá encontrar cuatro copias digitales de este Trabajo de Conclusión de Carrera para que sean reportados en el Repositorio Nacional conforme lo dispuesto por el SENESCYT.

Para constancia de esta declaración, suscribe



**María Fernanda Ochoa Espinoza.
Estudiante de la facultad de Derecho, Ciencias Políticas e Internacionales.
Universidad Del Pacífico**

Fecha:	Guayaquil, Abril del 2016
Título de T.C.C.:	La utilización del Correo Electrónico como una herramienta de trabajo en el ámbito laboral.
Autor:	María Fernanda Ochoa Espinoza.
Tutor:	Master Mónica Josefina Jara.
Miembros del Tribunal:	Dr. Nietzsche Salas Guzmán. Alejandra Colina Vargas.
Fecha de calificación:	Abril del 2016.

Dedicatoria.

A mi padre, abuela y en memoria de mi abuelo que gracias a ellos he podido culminar esta etapa de mi vida.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	6
EL USO DE LAS HERRAMIENTAS ELECTRÓNICAS EN EL TRABAJO.....	6
1.1 Las herramientas de trabajo.....	6
1.1.1 El correo electrónico.....	8
1.1.2 El correo electrónico personal.....	11
1.1.3 El correo electrónico laboral.....	15
1.2 Derecho a la intimidad y la protección de datos.....	20
1.3 El habeas data frente a la utilización del correo electrónico.....	29
CAPITULO II.....	33
NORMAS DE REGULACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES PARA EL CORRECTO USO DEL CORREO ELECTRÓNICO EN LA EMPRESA.....	33
2.1 El contrato de trabajo.....	33
(Definición).....	33
2.2 El contrato individual de trabajo.....	37
2.3 El Reglamento interno de trabajo.....	38
2.5 El visto bueno de trabajo por el mal uso de los Tics.....	42

2.6 Análisis al mal uso de los correos electrónicos desde una óptica penal.	44
CAPITULO III.....	47
LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LOS CORREOS ELECTRÓNICOS.	47
3.1 Definición de Prueba.....	48
3.3 La inspección Judicial y la prueba pericial como medios de prueba informáticos.....	59
CAPITULO IV.....	65
4.1 CONCLUSIONES.	65
4.2 RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA.	77
ANEXO (1).....	81
ANEXO (2).....	83

INTRODUCCIÓN.

Hoy en día los avances tecnológicos van aumentando diariamente en el mundo, siendo así la tecnología una herramienta necesaria para el diario vivir de las personas, en especial el uso de los (TIC`s)¹, los cuales mejoran la calidad de vida de los seres humanos dando soluciones rápidas para el tipo de vida que la sociedad moderna exige, brindando una mayor eficiencia en la generación de bienes y servicios, así como en la comercialización de los mismos pues de una u otra forma van conquistado el tiempo y el espacio.

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la actividad de las administraciones públicas, y entre ellas el uso de la herramienta del correo electrónico, se ha convertido en un gran avance en la eficacia de la actividad del sector público como privado. La inmediata comunicación, el gran volumen de información que puede circular por la red, la posibilidad de acceder a la información desde fuera del puesto de trabajo y la reducción de costo ligado a la utilización de un sistema de correo electrónico han dado como resultado para que esta herramienta sea un elemento imprescindible en cualquier organización administrativa. Pero los innegables aspectos positivos que incorpora el uso de estas tecnologías no permiten poder catalogar los riesgos derivados del uso del correo electrónico para la seguridad de la información y la protección de los datos de carácter personal.

La sociedad ha tenido que adecuarse en el transcurso del tiempo a distintos cambios tecnológicos, es por ello que hoy en día la sociedad depende mucho de distintas herramientas

¹Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

tecnológicas tales como el uso del Internet y de los celulares, que se han convertido en la herramienta más rápida y eficiente, siendo una necesidad para el ser humano de estar conectado todo el tiempo con la tecnología.

La generalización en el uso de estas tecnologías han tenido impacto en todos los sectores sociales y más aún en las relaciones laborales, ya que las formas de ejecutar una labor por parte del trabajador se ha visto en la necesidad de emplear las TIC`s como una herramienta de trabajo, en especial en aquellas actividades en donde prima el esfuerzo mental al físico, para mejorar la producción empresarial.

La mayor parte de las empresas ya sean estas públicas o privadas, han facilitado a sus empleados el uso de una computadora personal (PC), pudiendo navegar por el gran universo del internet y utilizar todas aquellas herramientas tecnológicas tales como el Correo electrónico, chat, música, videos, etc..., sin embargo se puede generar una conducta abusiva en el uso de estas por parte del empleado para diligencias personales y por ende ajenas a la actividad laboral, mismas que generan un considerable descenso en el rendimiento del trabajador con un consecuente impacto en la productividad de una empresa; ponen en peligro la información de la empresa por la posibilidad de contagio de virus informáticos, publicación de secretos comerciales e industriales, o simplemente pueden afectar la imagen de la empresa. Por esta razón la mayoría de las compañías en el mundo han tomado medidas contra el uso incorrecto de las herramientas tecnológicas en la empresa, con un especial énfasis en el correo electrónico. Los despidos por el mal uso del correo electrónico han aumentado considerablemente en los últimos años; se estima que más de la mitad de los mensajes enviados y recibidos en el trabajo son de carácter personal, lo que se traduce en tiempo y dinero perdidos por la empresa.

Es así que las sociedades empiezan a buscar soluciones legales para todos aquellos conflictos que se están produciendo y que muchas veces no han tenido una salida, debido a que si bien no han ocasionado un suficiente impacto en el criterio del legislador, porque estos conflictos se generan a nivel de la microeconomía de un país y no se han tratado estos temas con seriedad por el desconocimiento sobre el uso adecuado que se debería dar a las mismas o simplemente por el miedo a las confrontaciones sociales o políticas que puedan devenir al crear un debate público sobre las medidas que se puedan tomar.

(La Constitución de la República 2008), el numeral 21 del Art. 66 dice:

“ El derecho a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual, ésta no podrá ser retenida, abierta ni examinada, excepto en los casos previsto en la ley, previa intervención judicial y con la obligación de guardar el secreto de los asuntos ajenos al hecho que motive su examen. Este derecho protege cualquier otro tipo y forma de comunicación.”

Como consecuencia, la regulación normativa del uso de las herramientas tecnológicas por parte de los trabajadores no han sido legislados de forma positiva en el país, lo que desde una primera perspectiva puede oscurecer el panorama y dificultar la toma de soluciones a este tipo de problemas en la relación obrero patronal, con el objetivo de evitar abusos que puedan afectar la productividad, la imagen, el patrimonio material e inmaterial que conforma la información y por ende la economía de la empresa o trastocar los derechos laborales e individuales de los trabajadores tales como el derecho a la inviolabilidad y al secreto de correspondencia, intimidad y privacidad, motivo por el cual se realiza una investigación de cómo se podría resolver este tipo de conflictos legales que hoy en día el país se van dando más a menudo.

Con la investigación que se realiza, se contestaran algunas interrogantes, tales como:

¿Existe alguna manera de controlar el uso de herramientas tecnológicas y el correo electrónico por parte del empleador, sin que se vulneren derechos individuales y colectivos del trabajador?

¿De qué manera se evitaría un mal uso de las herramientas de trabajo, dentro de una empresa ya sea esta pública o privada?

¿Los correos electrónicos o mensajes de datos pueden ser o son considerados y valorados como pruebas dentro de un juicio?

Con el fin de responder a las interrogantes antes mencionadas, es necesario realizar un análisis de las herramientas de trabajo que el empleador facilita a sus trabajadores e investigar sobre la regulación de su uso, enfocando a la utilización del correo electrónico. Así mismo sustentar la posibilidad de que el empleador pueda controlar el uso del correo tanto laboral como del correo personal del trabajador dentro de los centros de trabajo y, en la jornada laboral, sin que él o sus representantes sean objeto de sanciones legales.

Es por ello que se darán soluciones equitativas que beneficien al empleador sin que se vean afectados los derechos de los trabajadores dentro del marco legal, doctrinario y jurisprudencial.

En el primer capítulo se analiza las herramientas de trabajo, dando una definición clara y concreta, se centrará en el estudio de los correos electrónicos, tanto personales como laborales y de qué manera son utilizados en la actualidad. En este capítulo se realizará una investigación profunda acerca del derecho a la intimidad y qué consecuencias legales acarrearía su vulneración; también se ha considerado pertinente investigar sobre el recurso de Habeas Data, el cual facilita el acceso a la información privada, pero es necesario saber en qué casos y quiénes lo pueden solicitar.

En el segundo capítulo, se analizará cómo se puede regular el uso del correo electrónico en la empresa, entendida la empresa como una generalidad de centro de trabajo, ya sea por medio de

disposiciones estipuladas en el contrato individual o colectivo de trabajo, impuestas en el reglamento interno de trabajo, o cómo política interna del uso de las TIC's en la empresa. Así mismo se describe lo que se puede entender por uso personal y que tipo de sanciones el trabajador tendría por dar un mal uso a sus herramientas de trabajos, centrando el estudio en el uso del TIC's, y si estas inconductas pueden sustentar la petición de un visto bueno de trabajo adecuando a una violación de la normas del Reglamento Interno de Trabajo.

En el capítulo tercero se indagará acerca de los medios de prueba y si dentro de la prueba documental pueden ser considerados los correos electrónicos como mensajes de datos y su valor probatorio; ya que en algunos casos no han sido considerados como medios de prueba por no ser pruebas físicas sino virtuales. Además se explicará qué medios probatorios pueden ser utilizados para ello, para que el juez o autoridad administrativa llegue a la convicción, tales como la inspección judicial o la prueba pericial, con el único objetivo de demostrar que las pruebas informáticas tienen el mismo valor jurídico que otros medios de pruebas tradicionales que son aceptados como tales.

Para finalizar se emitirá las recomendaciones que deben tomarse en cuenta por parte de empleadores como dueños de las herramientas tecnológicas con el fin de que no se extralimiten en sus facultades atropellando los derechos fundamentales de sus trabajadores o adecue su conducta a una infracción penal y para que los trabajadores no ejerzan un uso abusivo de la protección jurídica laboral para perjudicar a la empresa sino más bien que al momento de acordar el control del uso de las herramientas tecnológicas en especial del correo electrónico laboral, se proteja su intimidad, privacidad, honra y dignidad.

CAPITULO I

EL USO DE LAS HERRAMIENTAS ELECTRÓNICAS EN EL TRABAJO.

1.1 Las herramientas de trabajo.

Las herramientas de trabajo hoy en día son uno de los elementos claves para la realización de aquellas actividades laborales que una empresa realiza a diario, a más de la utilización de la fuerza física y mental de los trabajadores, quienes son la herramienta principal para que una empresa surja o caiga en el fracaso.

(Aníbal Guzmán, 1986, pág. 301), sobre las herramientas de trabajo expone:

“Todo artefacto y objeto con los cuales el trabajador realiza su labor”, mientras que, (Fernando Andrade, 2009, pag.93) da una definición más amplia de las herramientas de trabajo, “Instrumento de hierro, acero u otra materia resistente de que se sirven, en sus oficios y obras, artesanos y trabajadores en general. Las herramientas laborales son inembargables cuando constituyen instrumentos necesarios para el arte u oficio a que el deudor ejecutado se dedique. Originan para los operarios, en relación con las herramientas que la empresa les asigna, los deberes de uso adecuado y el de custodia.”

(Código de trabajo, 2015. Pag.10, 17) explica de la siguiente forma:

“Art.42. Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 8. proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo en condiciones adecuadas para que este sea realizado.”

“Art. 45. Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente ni de la mala calidad o defectuosa construcción.”

“Art. 46. Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

F) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo al que esta destinados.”

Al realizar el análisis sobre los artículos transcritos, cabe destacar que en la legislación no existe una regulación clara acerca de cómo deberían ser reguladas las herramientas de trabajo en especial con el uso de los TIC`s, ya que se generaliza a las herramientas de trabajo como objetos, instrumentos o maquinales y no se puede saber con exactitud si dentro de estas estarían comprendidas la utilización de programas o software, es por ello que se cuestiona: ¿ Cuáles serían las herramientas de trabajo que en la ley laboral se encuentran protegidas?, ya que las herramientas tecnológicas debido a la antigüedad de las normas; produzca un mal uso de las mismas, tanto los empleados como los empleadores no saben qué decisión tomar y de qué manera les afectaría la misma. Es por ello que el patrono debe regular tanto el uso de medios de comunicación como es Internet, correo electrónico y chat que le proporciona el empleado, para así evitar que baje la productividad de la empresa, ya que si el trabajador se dedica a revisar correos personales o que no tengan relación con sus labores o están conectados a redes sociales sin que sea ésta la actividad para que fueron contratados, se genera una pérdida de tiempo productivo y además pone en peligro la información de la empresa; produciéndose una pérdida de dinero para el empleador ya las herramientas tecnológicas no están siendo utilizadas para fines laborales y además se aumentan los gastos en los servicios tanto de internet, intranet, telefonía y energía eléctrica.

Por estas razones que, se recomienda sean reguladas y tomadas en cuenta al momento de realizar un contrato individual o colectivo; en el Reglamento Interno de trabajo de la empresa o en las políticas empresariales.

Es necesario decir que las herramientas de trabajo son parte indispensable para que una empresa se desarrolle de forma óptima, por lo tanto el empleado está en el deber de cuidarlas y no abusar de su uso, ya que no son de su propiedad y no pueden realizar tareas diferentes a las que su empleador le haya asignado.

1.1.1 El correo electrónico.

(Manual de Certificación Internacional IC3, 2009. pág.75) define al correo electrónico denominado también en inglés e-mail, “es un servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes rápidamente (también denominados mensajes electrónicos o cartas electrónicas) mediante sistemas de comunicación electrónica.” Por medio de mensajes de correo electrónico se envía, no solamente textos, sino todo tipo de documentos digitales. Su eficiencia, conveniencia y bajo costo están logrando que el correo electrónico desplace al correo ordinario para muchos usos habituales. Este sistema de comunicación nació en 1971, su creador fue Ray Tomlison, ingeniero de BBN Technologies, que realizó un programa con apenas 200 líneas de código perfeccionando lo que había hasta entonces. En aquella época se utilizó la red Arpa net, el antecedente del Internet.

El correo electrónico o llamado también virtual, es una de las herramientas más utilizadas por las personas ya sea estas para fines laborales o personales, debido a que su eficiencia, agilidad e instantaneidad ha convertido en uno de los servicios de internet preferidos. A través de este servicio se puede enviar y recibir información, no solo en formato texto, sino también de audio y video. El envío y recepción es casi inmediato, incluso se han ampliado e integrado a otros

servicios como el chat, que permite recibir o emitir mensajes en línea casi en tiempo real e integrando en conversación a dos o más personas para intercambiar información en todo formato.

Es también necesario mencionar que no solo el envío o recepción es realizado por las personas, se han creado programas que se encarga tanto de enviar como de recibir información muchas veces no deseada para los usuarios del correo electrónico, a este tipo de programas se los denomina Spam.²

Al hablar jurídicamente del Correo Electrónico (Constitución de la Republica, 2008, pág. 6)

Art. 16 Derecho a la Comunicación, numeral 3:

“La creación de medios de comunicación social, y el acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, y a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas.”

Lo considera como un medio de comunicación, ya que el objetivo principal es la comunicación.

En el Art.66 de la Constitución capítulo VI expone:

“DERECHOS DE LIBERTAD, en su numeral 19, el derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre la información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento,

² También llamado correo no solicitado o correo basura, consiste en obtener lista de direcciones de correo a través de empresas que se dedican a recopilar y venderlas, y enviar correos con publicidad e incluso virus a personas que no lo han solicitado ni autorizado. Para evitar el Spam, no existe una fórmula definitiva ya que antes de abrirlo es difícil saber si es un correo es Spam o no. Manual de Certificación Internacional IC3, módulo III: Viviendo en línea. Versión 2.0. Capítulo III- fundamentos de Correo Electrónico. Pág. 81.

distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de ley.”

Es por ello que se considera al correo electrónico como un conjunto de datos que se encuentran amparados por la Constitución, surgiendo así el siguiente problema a investigar ¿Cómo se puede tener acceso a la información de un correo electrónico laboral, si este ha sido utilizado para fines personales del empleado?

(Régimen de Propiedad Intelectual, 2015, pág.6) en su Art. 8 Ámbitos de Protección de derechos de Autor “la protección del Derecho de Autor recae sobre todas las obras del ingenio, en el ámbito literario o artístico, cualquiera que sea su género. Forma de expresión, merito o finalidad...” pudiendo considerar que si la información que se encontrara en el correo electrónico es de autoría de la empresa, o de autoría del empleado; esto sucede muy a menudo con la base de datos que bien son creadas por parte del empleador o han sido creadas por parte de sus empleados, que al momento de dejar sus actividades laborales las mismas son revisadas y usadas por ajenos, existiendo así un abuso a la privacidad de la información de quien ha creado y que ha futuro será utilizada por terceras personas que se beneficiaran de alguna manera.

(Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y mensajes de Datos, 2015, pág.18) la Disposición General Novena dispone:

“Mensaje de Datos: es toda información creada, generada, procesada, enviada, recibida, comunicada o archivada por medios electrónicos, que puede ser intercambiada por cualquier medio. Serán considerados como mensajes de datos, sin que esta enumeración limite su definición, los siguientes documentos electrónicos, registros electrónicos,

correo electrónico, servicios web, telegrama, télex, fax e intercambio electrónico de datos.”

Es así que todos aquellos datos que han enviado en un mensaje de correo electrónico son objeto de protección por la ley y caso que el mensaje sea leído por una persona ajena al mismo, se estaría violando el derecho a la inviolabilidad de correspondencia y el de las secreto de las comunicaciones, tal como lo garantiza la Constitución.

1.1.2 El correo electrónico personal.

En líneas anteriores se define al Correo Electrónico, ahora es preciso proporcionar una definición pero desde una óptica personal, se consideraría a un correo electrónico personal a aquella persona que crea y contrata una cuenta con un servidor, con la diferencia de que los fines del uso del correo son plenamente íntimos y privados³, en este caso el trabajador sería el dueño de la cuenta y la única persona que podría revisarlo.

Normalmente este tipo de servicios es gratuito, pero a su vez el usuario celebra un contrato de adhesión, ya que las compañías que prestan estos servicios ponen condiciones que el usuario tiene que aceptar para poder acceder al mismo, convirtiéndose el correo electrónico una necesidad para el ser humano. En la actualidad la mayoría de usuarios contratan varias cuentas de correos personales con distintos fines, ya sea por necesidad, diversión o simplemente para no quedar fuera del mundo tecnológico, ya que diariamente se revisan o se envían los correos, es por ello que las legislaciones internacionales han tomado muy en cuenta al uso del correo electrónico

³Es necesario hacer una aclaración entre la definición de íntimo y privado: Íntimo, más interior o interno, que pertenece a lo más recóndito del alma. Aplíquese también a la amistad muy estrecha y al amigo muy querido de confianza. Salvat Editores, S.A Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo VIII, IN- MAO Pág. 136. Barcelona 1951. Privado: particular y personal de cada uno, Reservado, ignorado, oculto, secreto, por contraposición de público, etc... . Salvat Editores, S.A Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo X, P-RIZ Pág. 754. Barcelona 1951.

determinando que la responsabilidad para administrarlo, manejarlo o tener acceso a la cuenta es responsabilidad de la persona contratante, no del proveedor del hosting, quien más bien es el encargado de brindar todas las seguridades a sus usuarios para que no exista una violación a la intimidad del correo personal, ya que como su nombre lo dice, es propiamente de la personal que contrato o creo la cuenta.

En el país existen normas que garantizan la protección del correo personal, tal como la Constitución y aquellas normas secundarias tales como la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos, pero también están los Convenios Internacionales, los cuales garantizan la inviolabilidad de correspondencia y las comunicaciones

Hablar del correo electrónico personal, abarca un amplio y complejo tema, considerando que, al momento en que las personas contratan sus servicios o crean una cuenta, es difícil determinar si todos los datos que el usuario coloca en los casilleros de información personal serán verdaderos o simplemente son falsos. Es por ello que surgen inquietudes para ser investigadas en este trabajo, ya que por ejemplo una persona menor de edad no tiene la capacidad para celebrar un contrato, en este caso al adquirir una cuenta de correo electrónico personal, el contrato celebrado no tendría validez jurídica, y en ese caso si se violara el derecho a la intimidad o el acceso a la información, la persona afectada no podría reclamar ni exigir que se haga valer ese derecho, es muy importante que se discutiera jurídicamente como se protegería a los menores de edad en lo referente al uso del correo electrónico.

Para poder controlar el uso del correo electrónico personal en el medio laboral varios juristas aseguran que es necesario que al momento de pactar un contrato se especifique o se regule el uso de las herramientas del trabajo con respecto a los TIC's, ya que con ello se estaría garantizando el buen uso de las mismas con fines laborales, debido a que hoy en día la mayoría de empleados tanto públicos como privados sin importar la actividad que desempeñen se dedican a enviar o recibir correos tales como chistes, información actual, redes sociales e inclusive páginas

pornográficas, que es otro de los problemas actuales que la sociedad está afrontando sin importar edades.

Es muy difícil para el empleador poder revisar aquellos correos personales aun así en ellos se encuentren información relacionada con la empresa ya que el único dueño de la clave del correo y quien lo pueda revisar es el trabajador, caso contrario que el empleador lo revisara sin previa autorización del trabajador estaría incumpliendo la garantía Constitucional el derecho a la inviolabilidad y secreto de correspondencia física o virtual y si se analiza desde una perspectiva penal se lo consideraría como un delito tal como lo determina el Art. 178 del COIP (Código Orgánico Integral Penal, 2015, pág.30) que expone:

“Violación a la intimidad.- la persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal. Acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y video, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años.”

El entrevistado Dr. Juan Peña, Abogado y Perito de temas Informáticos, alega: “Es necesario que existan leyes claras que puedan resolver este tipo de problemas informáticos que en nuestra sociedad hoy en día ya son más comunes, en el caso de que el empleador quisiera revisar el correo personal de su empleado sería necesario respaldarse en una inspección judicial y una auditoria informática como diligencia previa al momento de acreditarla al juicio, ya sea acompañada de una prueba testimonial, con la cual se confirme sin lugar a dudas, que el trabajador era quien utilizaba el Internet, considerando como una herramienta de trabajo, de forma personal y no en actividades de la empresa a él encomendadas.”

En la jurisprudencia internacional existen muchos casos sobre el mal uso que se da al correo electrónico en el trabajo, uno de los más conocidos fue: En España, el llamado “caso Deutsche Bank” en el que un trabajador fue despedido por hacer un uso incorrecto de su email al enviar

y recibir una ingente cantidad de chistes y otros mensajes personales por dicho medio. ¿Y cómo supo la empresa que lo hacía? Muy sencillo: accedieron a su email e, incluso, aportaron algunos impresos en juicio. Lo más sorprendente de esto es que el Tribunal Superior de Cataluña, en una sonada Sentencia, declaró dicho despido como procedente”, tal como lo muestra el autor de este artículo publicado en internet por Francisco López. (www.revistajudicial.com, 2010)

En este tipo de situaciones se demuestra que todavía existen en cortes extranjeras un conflicto de no saber exactamente cual derecho es el que prima; la misma situación se vive en el país y si se diera un caso de este tipo en esta sociedad realmente se daría el fallo a favor del trabajador (por el principio pro operario), ya que como se expone anteriormente, un correo electrónico personal es algo muy íntimo de la persona que contrata o crea dicho correo y tanto en la Constitución como en leyes secundarias se garantiza el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos.

Realizado un análisis desde una óptica laboral, se consideraría solicitar al Ministerio de Relaciones Laborales un visto bueno el cual está amparado por el Art. 172 CT numeral 5: (Código de Trabajo, 2015, pág.48) “por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto a la ocupación o labor para la cual se comprometió. Esto quiere decir que si el trabajador ocupa su tiempo de trabajo en realizar labores personales, tales como enviar o recibir correos que no tengan nada que ver con su desempeño, estaría incurriendo en lo que el artículo antes mencionado abarca.

Es necesario analizar desde una perspectiva penal, ya que el trabajador sentirá que se está violando su derecho a la intimidad y podría iniciar una acción penal en contra del empleador, tal como lo manifiesta el “Art. 178 del Código Integral Penal.”⁴

⁴Art. 178.- Violación a la intimidad: la persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y video, objetos postales, información contenida o soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

1.1.3 El correo electrónico laboral.

Desde la década de los 90 la tecnología ha crecido muy rápidamente con la introducción de productos tecnológicos que han facilitado la vida del ser humano, entre uno de los más importantes ha sido el servicio de las telecomunicaciones tales como los primeros modelos de celulares que en los 80, eran del tamaño casi de un ladrillo, y que simplemente solo recibían o hacían llamadas y que hoy en día son más pequeños y delgados y se puede tener acceso a toda tipo de información con un simple movimiento del dedo, esto es gracias a los avances de las redes de comunicación y entre ellas el Internet que es el sistema de comunicación más importante en todo el mundo ya que por medio de él se pueden realizar contratos, pagos con el dinero electrónico, por medio de redes sociales conocer diferentes culturas y así muchas cosas que las personas hoy en día no pueden evitar el de estar sin conectados a un servidor de Internet.

En las empresas sucede lo mismo ya que la tecnología es la herramienta de trabajo principal para cualquier departamento laboral sin importar el cargo que tenga el trabajador debido a que los costos tecnológicos son muy bajos y de rápida difusión. Esta herramienta tecnológica, así como otras herramientas deben ser controladas o reguladas por parte del empleador ya que se corre el riesgo que con un mal uso, la empresa se vea afectada tanto en su parte económica como en su patrimonio intangible (información); disminuyendo la productividad del trabajador, dando como resultados el aumento de los gasto que se lo traduce en una pérdida económica.

Es por ello que el uso de las herramientas tecnológicas en el trabajo debe ser controlado con el único objetivo de que el trabajador no abuse de las mismas y que no dedique su tiempo a realizar actividades ajenas a la empresa. Existiendo así diferentes criterios y discusiones como se debería controlar a esta herramienta, ya que se alega que si el empleador tendría acceso a los correos de sus trabajadores estaría transgrediendo un derecho Constitucional como es a la inviolabilidad y

secreto de correspondencia y el derecho a la protección de datos de carácter personal. También existen normas y convenios de carácter internacional que protegen a los trabajadores, tales como:

“La Convención Interamericana Sobre Derechos Humanos, (Pacto de San José), adoptada en la ciudad de San José de Costa Rica, el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve, en su “Art. 11.- Protección de la Honra y de la Dignidad: 2.- Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.”; en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. “Art. 12.- Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques y el Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos, en el “Art. 17.- 1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia ni de ataques ilegales a su honra y reputación. 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.”

Pero también es importante responder a la siguiente interrogante: ¿Qué protección se le da al empleador sobre el uso de las herramientas de trabajo? Sin que se haya legislado aun correctamente cómo se debería garantizar el uso de las herramientas entre ellas las tecnológicas en una empresa.

Al analizare lo anterior resulta absurdo que el empleador o dueño de una empresa, que es quien facilita las herramientas de trabajo, tenga que pedir un visto bueno o una inspección judicial para revisar o recuperar los documentos o información que estén archivados en sus equipos y que tengan que ver con la empresa.

Lo mismo sucede con el correo electrónico ya que mediante este se envían oficios, contratos, documentos muy importantes de la empresa entre otros que siempre contendrán información de interés empresarial y no íntima de los usuarios que envían, y que son de propiedad de la empresa.

(Régimen de Propiedad Intelectual, 2015 pág.8) dispone: “Art. 16: Salvo pacto en contrario o disposición especial contenida en el presente libro, la titularidad de las obras creadas bajo relación de dependencia laboral corresponderá al empleador, quien estará autorizado a ejercer los derechos morales para la explotación de la obra”.

El Art. 4 (Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos, 2015, pág.) dispone: “Propiedad Intelectual.- los mensajes de datos estarán sometidos a las leyes, reglamentos y acuerdos internacionales relativos a la propiedad intelectual”

Es así que el empleador facilita una cuenta de correo electrónico laboral con su respectiva clave con el objetivo de que sus empleados mantengan segura la información y que estos no realicen un inadecuado uso a los correos.

Por lo tanto, el empleador al monitorear pero no revisar contenidos de la información que se encuentra en el correo, no estaría afectando al derecho de inviolabilidad y secreto de correspondencia de su trabajador, ya que toda la información que se encuentra en el correo es de su propiedad y con relación a las actividades que la empresa desempeña, siendo así que en los numerales 19 y 21 de la Constitución de la Republica⁵ pasarían a ser una protección legal

⁵Constitución de la Republica 2008. Capítulo VI. Derechos de Libertad. Art. 66 Derechos de libertad numerales: 19.- El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluya el acceso y la decisión sobre la información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. 21.- El derecho a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual....

para el empleador y no para el trabajador el cual es una persona autorizada que envía, recibe, abre y tiene acceso a la información para realizar las labores diarias que le han sido encomendadas.

Es necesario que en la sociedad sea factible que se maneje al derecho de inviolabilidad de correspondencia y comunicaciones de una mejor manera, ya que el uso intensivo de la tecnología por parte del ser humano se da las 24 horas del día, sin importar ni clasificar la información tal es el ejemplo de la llamada “tevebasura”, como lo menciona (Alicia Pierini, 1999, pág. 238) “pretende convencer sobre la inexistencia de la intimidad y la necesidad de exposición y tratamiento, atribuyéndose el conductor del programa el carácter de moderador y juez supremo de las situaciones que se exponen. A la lógica de este inquietud por conocer cosas, se le ha adicionado un aditamento morboso y perverso vinculado al deseo de “Saberlo todo”, sea lo que fuere, y cuanto más íntimo y escabroso mejor”.

Es por ello que es necesario tratar de manejar hoy en día a este derecho que se refleja en el poder que tiene las computadoras de acumular información en cantidad ilimitada, sobre cualquier aspecto de la vida cotidiana, ya que cada momento se darían acusaciones de violación de correspondencia y comunicación, si alguna persona ya sea por amistad, confianza, familia, etc... envían por correo electrónico cierta información de una persona, o tal es el caso como en líneas anteriores, los varios autores nombran a la tevebasura, que en el país son los llamados programas de farándula nacional, en los cuales ventilan la vida privada de los famosos y hasta inclusive exageran la noticia con el único objetivo de que el rating del programa alcance sus puntajes más altos.

Es importante también que, al hablar de la utilización del correo electrónico laboral, el empleador facilita una cuenta con el nombre de su trabajador por ejemplo: mariaochoa@fopeca.com.ec, y en la mayoría de los casos la empresa es quien otorga la clave

de acceso para el uso del correo, dándose como resultado una conexión de la empresa con su trabajador, es así que algunas empresas desconocen que los trabajadores mediante una cuenta de correo electrónico laboral, se dedican a estar utilizando su tiempo en la lectura de chistes, moda, farándula hasta inclusive la visita de páginas pornográficas, que provocan una desaprovechamiento del tiempo laboral y una pérdida muy grande de dinero para las empresas.

Por todas estas situaciones que se han dado por el mal uso del correo electrónico laboral se ha generado la necesidad de buscar su regulación; es preciso nombrar algunos casos importantes a nivel mundial, como la LEY NOKIA, que autoriza a las empresas y organismos públicos a investigar los registros de correo electrónico de sus empleados para evitar la filtración de secretos industriales, a través del estudio de los destinatarios que constan en las cabeceras y los archivos adjuntos de los correos electrónicos de sus empleados. La controversia se circunscribe a la violación de derechos humanos y la presión ejercida por la empresa de telecomunicaciones NOKIA para su aprobación ya que en años anteriores la misma fue acusada de interceptar e investigar los correos electrónicos de sus empleados.

Es indispensable considerara que las normas del uso del correo electrónico laboral, no siempre serán acatadas por los trabajadores, ya que terceras personas también están involucradas debido a que envían correos que no han sido solicitados por el trabajador dando como resultado a que el dueño de la cuenta tenga la tentación de revisar ciertos documentos y que se vuelva una adicción para el mismo, fracasando en su desempeño laboral. Es por ello que el empleador debe tomar medidas de precaución cuando se susciten este tipo de problemas y resolverlas de acuerdo con las **NORMAS DEL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO QUE SE APRUEBE EN LA EMPRESA.**

1.2 Derecho a la intimidad y la protección de datos.

(Alicia Pierini, 1999, pág. 237) define a la intimidad como:

“poder o potestad de tener un domicilio particular, papeles privados, ejercer actividades, tener contactos personales y pensamientos que no trascienden a terceros, en virtud del interés personal de mantenerlos en reserva y la discreción de quién se entera de no hacerlos públicos cuando se trata de hechos privados o datos sensibles de las personas.”

Explica (Muños Navarro, pág.24)

“la doctrina de los autores ha definido a los antecedentes y hechos de la vida privada, cuya reserva y custodia busca, como intimidad y, ésta, como el derecho personalísimo que protege la reserva espiritual de la vida privada del hombre, asegurándose el libre desenvolvimiento de este en lo personal, en sus expresiones y en sus afectos”.

La intimidad puede abarcar una serie de términos tales como: intimidad, privacidad, privacy, vida privada ya que se circunscribe a la “esfera íntima y esfera privada”,⁶de las personas; es decir, incluso comprendería a los datos personales que posee el ser humano; pero existen también datos que son inherentes a las personas, pero lo individualizan ante la sociedad y son de dominio público y por ende de uso común, tal es el caso del nombre, domicilio, teléfono, profesión lugar de trabajo, estado civil, etc... Pero también existen otros que tienen el carácter de *PRIVADOS* tales como el historial médico, patrimonio, religión, ideología, política, etc...

⁶Esfera Íntima: sector del hombre perteneciente a su ámbito interno, al que no tienen acceso el mundo y sobre el que puede disponer a no ser molestado. Esfera Privada: o vida privada, concepto más amplio que el anterior, que aludiría a aquel sector vital que se manifiesta y trasciende al mundo de las conductas, pudiendo ser accesible a cualquier persona. Jijena Leiva Renato Javier. Chile protección penal de la intimidad y el delito informático. Chile: editorial jurídica de Chile 1992. Pág. 37

los cuales deberían ser utilizados por los organismos para fines estrictamente determinados, ya que son considerados como datos sensibles y que son dignos de una mayor protección.

La intimidad para (Pérez Luño, 1990, pág.318) precisa que consiste negativamente en que “una persona no debe ser objeto de ofensas y humillaciones, pero que además en un enfoque positivo importa en el pleno desarrollo de la personalidad de cada individuo”. Para (Vittori Frosini, pág.39) “considera que la intimidad reviste verdaderamente un valor positivo, en cuanto a su contenido integrado por facultades de control de las informaciones personales automatizadas,” (Lusky, 1967, pág. 693) para quien la privacy, más que un mero sentido estático de defensa de la vida privada del conocimiento ajeno, tiene una función dinámica en la posibilidad de controlar la circulación de informaciones relevantes para cada sujeto. Así también para el autor (Fried, 1978, pág.475) el que consigna como privacy no implica solamente la falta de información de nosotros por parte de los demás, sino más bien el control que tenemos sobre las informaciones que se nos conciernen.

Es necesario ampliar el concepto sobre la intimidad analizando desde dos perspectivas, tanto una objetiva como subjetiva; la primera se refiere a “un concepto desarrollado en la denominada por la doctrina Alemana, teoría de las esferas o de los círculos concéntricos, en virtud de la cual el núcleo, lo más interior lo constituye lo íntimo, en una parte más externa encontramos lo familiar, en otra lo secreto o confidencial, siendo la última esfera lo público, la segunda se identifica con el denominado derecho a la autodeterminación informativa, en la cual el individuo auto determina o decide básicamente por sí mismo cuando y dentro de que límites procede revelar situaciones referentes a la propia vida,” como lo describe el autor (Lucrecio Rebollo, 2004, pág. 37-38.)

Con las definiciones antes mencionadas se concluye que, la intimidad es particular, peculiar y que caracteriza a las personas; es decir, que proviene de lo más profundo del ser humano y que

no debe ser conocido o ventilado hacia el mundo ya que afectaría su autoimagen como una parte psicológica y social en el medio en que se desarrolle la vida diaria de la persona, salvo que la persona decida por su propia voluntad hacer pública su vida sin tener relación alguna con terceros que muchas veces son implicados.

Al realizar el estudio de la intimidad frente a las tecnologías de la información y de la comunicación; el derecho a la intimidad no se define en las leyes, sino más bien se declara el uso que se deben dar a las mismas.

Al hablar sobre el derecho a la vida privada de las personas, se deriva un concepto concreto de las situaciones de la vida; es decir, de un concepto de lo público el cual no estaría protegido bajo las normas del derecho a la intimidad, más bien se lo consideraría como la libertad de información que es un derecho de dar y recibir información, ya que son de interés público, son veraces y no causan daño a la comunidad. (Marian Alvarado, pág. 100) manifiesta que, “por un lado están protegidos por la reserva del derecho a la intimidad, y, por otro, el informador tiene el derecho de darlos a conocer y la comunidad el derecho de ser informada. En consecuencia, claramente se observa como el problema central consiste en conciliar la utilidad social de la circulación de la información con la exigencia de proteger la privacidad de cada individuo frente a ilícitas interferencias.”

En el área de las tecnologías y de la informática se corre hoy en día un gran riesgo en lo que se refiere a la intimidad, ya que la vida cotidiana se desarrolla en un ambiente en el cual el uso de una computadora o un teléfono celular es indispensable para realizar actividades, ya sean estas particulares como laborales. Es así que Por ejemplo un empleado de computadoras recopila una amplia información sobre cada persona, teniendo un conjunto de datos que no significarían nada, pero si estos son presentados en forma sistematizada, puede configurar retratos o descripciones personales que el afectado no se imagina que este en poder de personas

extrañas. Es imposible poder prescindir de los medios informáticos, por ello es necesario que las normas jurídicas estén correctamente legisladas con el único objetivo de llegar a conseguir el bien común en la sociedad.

(Javier Jijena, 1992, pág. 46) considera:

“Estas leyes se generan ante la necesidad de nuevas reglas que equilibren los intereses jurídicos en juego o, para ser precisos, en conflicto. Estos son: el derecho a controlar la propia información (para proteger, supervisando, los datos que la persona le conciernan y el uso que de ellos se haga) y el principio de la libertad de dar y recibir información (en especial si está involucrado el interés social), el que actualmente está sobredimensionado en virtud de la tecnología informática.”

Es por ello que en la legislación extranjera existen varios cuerpos legales, que protegen aquellos datos que se refieren a la vida privada de las personas, a continuación se enuncian:

Proyecto británico Data Surveillance Bill de 1969, sobre el control del proceso de datos, tendiente a impedir cualquier intromisión en la vida privada de las personas por medio del uso abusivo de informaciones elaboradas por servicios electrónicos.

Lay Ley sobre Datenschutz del Land de Hesse, de 1970, que creo el comisario para la protección de la información.

La Ley Sueca de 1973, llamada Datalag, que fue la primera en el mundo que se promulgo, exclusivamente, ante los peligros políticos de la información. Ella exige la autorización previa para la creación de bancos de datos, reconoce el derecho de los ciudadanos a conocer las informaciones que le conciernen contenidas en registros informáticos y crea una comisión de inspección de datos.

Privacy Act de EE.UU de 1974 que tiene como finalidad directa la protección de la vida privada, y que reconoce el derecho de todo individuo para conocer las informaciones que se refieren a su persona y para modificar o cancelar las que resulten erróneas o versen sobre materias no autorizadas

Ley Federal sobre Datenschutz de la (ex) República Federal de Alemania, de 1977, que consigna como su principal objetivo (artículo 1º) impedir todo daño en los bienes dignos de tutela de los ciudadanos, protegiendo los datos sobre su persona de los abusos del registro, transmisión, modificación y cancelación en la elaboración de informaciones.

Ley N° 78-17 de Francia, relativa a la información, ficheros y libertades. De 6 de enero de 1978, que se ocupa sobre todo de los bancos de datos nominativos de carácter público. En relación a los de carácter privado, solo se exige como formalidad previa una declaración que comprometa la responsabilidad del declarante.

La protección de datos en la legislación Ecuatoriana, está circunscrita a aquella información personal o clasificada que tienen las personas y que no son de acceso público sin consentimiento del interesado. (La ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos, 2015. Pág. 18) el Título V De las Infracciones Informáticas, en su numeral noveno define lo que es un Mensajes de Datos: “ es toda información creada, generada, procesada, enviada, recibida, comunicada o archivada por medios electrónicos, que puede ser intercambiada por cualquier medio.”

Este derecho ha tenido algunas definiciones de los autores tales como (Hondius, 1983, pág. 105) “se refiere a la protección de datos como aquella parte de la legislación que protege el derecho fundamental de libertad, en particular el derecho individual a la intimidad respecto del procesamiento manual o automático”.

(Westin, 1970, pág. 27) lo define como “el derecho de individuos, grupos e instituciones para determinar por sí mismo cuándo, cómo y con qué extensión la información acerca de ellos es comunicada a otros.”

El Derecho a la protección de datos, es la facultad que tienen las personas para actuar por sí mismo y para exigir la actuación del Estado a fin de tutelar los derechos que se pudieran verse afectados por el acceso, registro o transmisión a terceros de sus datos nominativos. Es así que lo que se trata es de proteger aquellos principios, derechos y garantías que todas las personas tenemos sin importar que dicha información se encuentre en bancos o mensajes de datos o en archivos de entidades ya sean estas públicas o privadas, ya que la Constitución de la República protege como derechos fundamentales la intimidad, la honra, y el buen nombre y la protección de datos personales.

En el año de 1983 el Tribunal de Karlsruhe, dio el poder jurídico a que los individuos pudieran acceder a toda la información personal, dando como resultado un debate doctrinario, ya que existían juristas que consagraban al derecho de protección de datos como un derecho fundamental, autónomo y que podría dar como resultado por su uso generalizado a que se convierta en propiedad privada los datos personales de cualquier individuo de la sociedad.

Si se toma como ejemplo el párrafo anterior y se lo aplica en la sociedad Ecuatoriana, sería un gran problema jurídico el que cualquier individuo pueda tener acceso a toda la información de otra persona, y más aún que con la información que consiga pueda apropiarse de la misma, además se perderían aquellas garantías constitucionales y otras leyes secundarias que protegen a la información personal.

La protección de datos, abarca en sí la información personal en la cual se revelan el origen racial y étnico, las opiniones políticas, convicciones filosóficas o la perteneciente a un

sindicato, también en ella se encuentra datos relativos a la salud y la vida sexual de una persona, que si son reveladas la propia sociedad los discriminaría.

Al relacionar este tema en el campo laboral, el empleador recibe una gran cantidad de datos personales, ya sea en la solicitud de trabajo, en la cual constaría datos escolares, formación profesional, actividades que desempeño anteriormente, etc..., es así que el empleador está autorizado a utilizar los datos únicamente en la medida que esto sea necesario para desarrollar la relación laboral, todos aquellos datos del trabajador deben ser manejados en forma confidencial y protegidos de miradas no autorizadas. Estos datos deben ser utilizados para fines de la administración y el manejo personal.

En las empresas, hoy en día se usan los procesamiento automatizado de datos, que son programas que automáticamente realizan ciertas actividades que tienen que ver con el empleado, tal es el caso del pago de sueldos o liquidaciones, que automáticamente son depositados en una cuenta bancaria del empleado, así mismo se registran las horas de entrada y salida del trabajo; en otros países están sujetos a la aprobación de los consejos de obreros y de personal, ya que son los autorizados a tener acceso a la información de los empleados, a procesarlos, emplearlos, etc.

En efecto el empresario está obligado a garantizar el secreto de las comunicaciones de los trabajadores, y es así que debe proveer mecanismos técnicos que salvaguarden el derecho, como por ejemplo instalando en el servidor de correo en el cual tenga que introducir una clave o password para poder acceder a los mensajes de correo electrónico, siempre y cuando este tenga fines laborales, ya que si se tratara de su correo personal el empleador no tiene ninguna atribución para conocer las claves de su correo personal. Lo indicado fuese que si el trabajador desea revisar su correo personal lo haga fuera de sus horas de trabajo tales como en recesos o en horas del lunch, utilizando sus propias herramientas como por ejemplo el celular y tabletas.

El empleador al encontrarse expuesto a que sus derechos también sean quebrantados por sus trabajadores, se encuentra amparado por leyes que dan una garantía para que sus empleados no den un mal uso a toda la información que tienen a su alcance, ya que la mayoría de las empresas los primeros en conocer la situación o el manejo son los trabajadores.

“El Art. 5 de la Ley de Comercio Electrónico, Firmas electrónicas y Mensajes de Datos”⁷, garantiza al empleador a que no sean usados arbitrariamente sus datos por los trabajadores, ya que en muchos casos cuando se da un problema laboral los trabajadores como una forma de venganza tratan de perjudicar a su superior obteniendo la información ilícita sin permiso alguno para que esta se publique o entregue a otros. Es importante explicar que en esta ley también se protege a la información que no solo se refiere a la del empleador, sino también a aquellos secretos profesionales, comerciales, ya que en el Art. 316 (Régimen de Propiedad Intelectual, 2105, pág.73) dice:

“A fin de proteger secretos comerciales o información confidencial, en el curso de la ejecución de las medidas cautelares establecidas en esta ley, únicamente la jueza o el juez y las o los peritos designados tendrán acceso a la información, códigos u otros elementos, cuando sea indispensable para la práctica de la medida. Por parte del demandado podrán estar presentes las personas que este delegue y por parte del actor su procurador judicial. Todos quienes de este modo tengan acceso a tales informaciones, quedarán obligados a guardar absoluta reserva y quedaran sujetos a las acciones que esta y otras leyes prescriban para la protección de secretos comerciales y la información confidencial.”

⁷Se establecen los principios de confidencialidad y reserva para los mensajes de datos, cualquiera sea su forma, medio o intención. Toda violación a estos principios, principalmente aquellas referidas a la intrusión electrónica, transferencia ilegal de mensajes de datos o violación del secreto profesional conforme a lo dispuesto en esta Ley y demás normas que rigen la materia.

La ley en este sentido es tan clara que garantiza la completa confidencialidad de aquella información con relación tanto para el empleador como para el trabajador tal es así que, el Art. 9 de esta misma ley, expone: Protección de Datos.- “para la elaboración, transferencia o utilización de bases de datos, obtenidas directa o indirectamente del uso o transmisión de mensajes de datos, se requerirá el consentimiento expreso del titular de estos, quien podrá seleccionar la información a compartirse con terceros.”

Es necesario que se preserve el secreto a las comunicaciones frente al responsable del servidor; es decir, que aquella persona que se encargue de dar el mantenimiento a todas las herramientas electrónicas, este tendrá lógicamente acceso a todos los contenidos de la empresa y los medios necesarios para poder conseguir la información que será de su interés.

Se considera que es importante que para tener una protección de los datos, el empleador como el trabajador siempre en todo documento y si más aun este es confidencial, debe garantizar su integridad y con el uso de una firma electrónica, que según el Art. 13 de la (Ley de Comercio Electrónico, 2015. Pág.4) dice:

“Son los datos en forma electrónica consignados en un mensaje de datos, adjuntados o lógicamente asociados al mismo, y que pueden ser utilizados para identificar al titular de la firma en relación con el mensaje de datos, e indicar que el titular de la firma aprueba y reconoce la información contenida en el mensaje de datos”.

La firma electrónica sirve para la identificación de una persona que emite un mensaje, transacción o documento en medios electrónicos, es decir que es el pasaporte, la identificación de autoría de un documento, todo aquel mensaje de datos que para una persona sea confidencial, ya que lo encripta para que otra persona no pueda interceptarla si no está autorizada.

1.3 El habeas data frente a la utilización del correo electrónico.

En Junio de 1994, el presidente de la república Sixto Duran Ballen, conformo una comisión integrada por 15 miembros, en su mayoría juristas quienes consideraron elaborar un anteproyecto de posibles reformas a la Constitución, entre esas reformas se consideraba alguna modificaciones que se referían al título II, primera parte de los Derechos, deberes y garantías de las personas, teniendo como objetivo central sistematizar y actualizar los derechos fundamentales y determinar claramente sus garantías. En la sección de las garantías de los derechos, se hicieron constar:

- a) El habeas corpus, protege la principal garantía de la libertad física de la persona.
- b) La defensoría del pueblo, es una garantía extraprocésal de los derechos de los ciudadanos para estar protegidos en la realidad cotidiana.
- c) El habeas data y el amparo.

(Oscar Puniccelli, 1999, pág.540) expresa en su obra:

“En el Art. 32 de la Ley de Modernización del Estado, en la cual se reconocía a cualquiera que tenga interés en la tutela de situaciones jurídicamente protegidas, el derecho de acceso a los documentos administrativos en el poder del Estado y demás entes del sector público, a excepción de los dispuesto en las leyes especiales, a fin de asegurar la mayor corrección de la actividad administrativa y promover su actuación imparcial. Debidamente debatida la cuestión, se decidió incluir el habeas data entre las garantías de los derechos, dándole la denominación y el contenido que le son característicos.”

Dando como resultado una norma de contenido amplio y que garantiza los derechos de ser informados sobre sí mismo y sobre sus bienes y a conocer el uso que se den a estos datos y su

finalidad, los cuales pueden ser ejercidos tanto a entidades públicas como privadas. Además el interesado puede solicitar la actualización, rectificación, eliminación o anulación de los datos erróneos o que afecten sus derechos, a excepción de los documentos calificados de reservados por razones de seguridad nacional.

Es así que en la actualidad la acción de habeas data, se encuentra en la actual “Constitución de la Republica del 2008, en el capítulo III GARANTÍAS JURISDICCIONALES, sección 5ª. Acción de Habeas data, en su Art. 92 Habeas Data.-

“Toda persona, por sus propios derechos o como representante legitimado para el efecto, tendrá derecho a conocer de la existencia y a acceder a los documentos, datos genéticos, bancos o archivos de datos personales e informes sobre sí misma, o sobre sus bienes, consten en entidades públicas o privadas, en soporte material o electrónico. Así mismo tendrá el derecho de conocer el uso que se haga de ellos, su finalidad, el origen y destino de información personal y el tiempo de vigencia del archivo o banco de datos.”

Para los autores (Ekmekdjian y Pizzolo, 1996, pág.23) el Habeas Data “se refiere al instrumento diseñado para controlar la calidad de la información personal contenida en bancos de datos, corregir o cancelar los datos inexactos o indebidamente procesados, y disponer sobre su posible transmisión”.

En si el habeas data protege a la integridad moral de las personas, frente a informaciones referidas a su personalidad, donde prima la intimidad y la privacidad y su entorno familiar que son temas que trate con anterioridad en el desarrollo de este capítulo.

Se dice que el habeas data nació con los avances tecnológicos del mundo contemporáneo y gracias a esos avances los mensajes de datos, que hoy en día es un tema muy tratado por otras

legislaciones que crean leyes especiales con el único objetivo de atender las necesidades de los usuarios.

El habeas data protege varios derechos, como la honra, la buena reputación, la intimidad y también el derecho a la información; es decir, que el habeas data protege a la integridad moral de las personas, frente a informaciones referidas a su personalidad como creencias religiosas, políticas, su historia laboral, antecedentes policiales, en si esta garantía resguarda la reserva de la vida privada del individuo y su entorno familiar.

Como se ha referido en esta investigación, la vida cotidiana gira alrededor de las tecnologías y en la mayoría de las instituciones tanto públicas como privadas se encuentran registrado algún dato que se refiera a cada uno de los individuos, sin saber que si la información que se ha entregado sea la correcta o haya sido actualizada, tal es el caso de cuando las personas inscriben al recién nacido en el registro civil y que, muchas veces los empleados no ponen las fechas correctas y al momento de emitir la cedula no coinciden las mismas con la fecha en la que nació. Al circular esa información errónea perjudicaría su honra y buena fama; es decir, que esta garantía constitucional nos facilita para acceder y verificar la información con el objetivo de poder cambiarla o actualizarla o anularla si fuera el caso erróneos o afecten a su derechos de honra o intimidad.

En esta acción no se obtienen pruebas, sino se verifica la exactitud de la información del que la posee, y el uso que se está dando al poseedor de dicha información y que se le impida que la difunda, con el único propósito de garantizar los derechos constitucionales vinculados al honor, la intimidad y la buena fe.

El correo electrónico es el medio de comunicación más utilizado actualmente ya que por medio de cual uno realiza diferentes actividades ya sean muy personales o que tengan que ver con una

relación laboral. Es ahí donde comienza la problemática que se podría pedir un recurso de Habeas Data para conseguir cierta información dentro de un correo electrónico.

Como se analizó anteriormente se estaría hablando de una violación a la intimidad, ya sea por parte del trabajador o del empleador, y solo si cada uno de los interesados pudiera acceder a su información personal se podría pedir este tipo de recurso, caso contrario no sería procedente, ya que es una garantía constitucional que protege la honra e intimidad del individuo interesado. No se podrá pedir un habeas data en este caso si el empresario desea ver el contenido del correo electrónico de uno de sus empleados aun así este sea de uso laboral ya que en el mismo se encontrara información sobre sus creencias religiosas, afinidades a partidos políticos, preferencias sexuales, entre otras cuestiones muy íntimas del afectado. Es así que cabe recalcar que este recurso tiene como objetivo principal el de corregir, actualizar o borrar cierta información que no es ya actual y causa un problema en la vida cotidiana del interesado.

El habeas data no es un recurso por medio del cual se puede tener acceso a la información privada de cualquier persona, ya que si fuera así a diario se darían este tipo de controversias y toda la sociedad conociera la vida privada de las personas, causando un daño gravísimo a la misma, ya que como cita el autor (Juan José Páez Rivadeneira, 2010, pág.145) “el habeas data, evita el uso incorrecto de la información y que no pueda lesionar el honor, el buen nombre y el ámbito de la privacidad de la persona, como consecuencia de la difusión de datos.”

CAPITULO II.

NORMAS DE REGULACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES PARA EL CORRECTO USO DEL CORREO ELECTRÓNICO EN LA EMPRESA.

Las empresas de hoy, en su mayoría tienen distintos conflictos laborales entre el empleador y sus trabajadores ya sea por no cumplir las tareas para las cuales han sido contratados o por el abuso de sus superiores. Pero uno de los problemas que se suscitan muy a menudo es el mal uso que se da a las herramientas de trabajo en especial al correo electrónico, que es el medio más importante de comunicación.

Es por ello que se debe analizar algunos de los tipos de contratos laborales y de sugerir que, en los mismos se manifieste el uso de las herramientas tecnológicas en este caso el correo electrónico ya que el objetivo principal de esta investigación es evitar aquellos conflictos laborales que surgen por el mal uso de las herramientas electrónicas, y garantizar los derechos fundamentales e irrenunciables tanto del empleador como de sus trabajadores.

2.1 El contrato de trabajo.

(Definición)

(Alberto Raúl Najùn Zarazaga, 2007, pág. 80) define al contrato de trabajo como:

“el acuerdo de voluntades mediante el cual una persona pone su capacidad laboraría al servicio de otro, por una contraprestación que será la remuneración. Los caracteres y condiciones de estas reciprocas prestaciones se someten a las disposiciones de orden público, por lo que la autonomía de la voluntad de las partes se halla limitada y restringida.”

El contrato de trabajo es una figura jurídica primordial en el sistema de Derecho, ya que en él se adopta ciertas relaciones sociales, entre el empleador como el trabajador aceptando así cada uno las condiciones que se estipulen en él.

Se dice que es un negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio entre la prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial. Este tipo de contrato posee características especiales tales como: es un contrato típico y nominado, se rige por el principio de reciprocidad, es decir que se dan prestaciones de ambas partes, es oneroso, conmutativa, consensual, aquí se recalca que el trabajador al momento de firmar el contrato es necesario que lea y comprenda cada una de las cláusulas que él se encuentra, ya que al momento de firmarlo aceptara todas las condiciones que el empleador crea conveniente y es un contrato normado ya que se somete a una extensa regulación estatal y colectiva.

Este tipo de contrato tiene como características principales, que es un contrato consensual ya que se perfecciona con el solo acuerdo de las partes, es bilateral, ya que se dan relaciones reciprocas para ambos contratantes, es oneroso por la prestación de una de las partes se da en razón de la contraprestación de la otra, conmutativo, ya que las partes al momento de contratar asumen obligaciones ciertas y determinadas que no dependen de algún acontecimiento, es autosuficiente ya que se crea con solo el consentimiento de las partes, es así que este contrato con todas estas características que reúnen, es muy importante al momento de celebrarlo, en él se pueden estipular los intereses tanto para el empleador como para el trabajador sin ser desconocido por ambas partes y con el objetivo de evitar conflictos entre ellos.

Es importante decir que para que exista este contrato es necesario el acuerdo de ambas partes, siendo así indispensable el *consentimiento*, que deberá existir siempre, caso contrario que si el empleador y el trabajador no se ponen de acuerdo, no se estaría hablando de un contrato ya que la voluntad se encontraría viciada.

El trabajador en el contrato de trabajo siempre estará garantizado por sus derechos fundamentales que son reconocidos en la Constitución, tales como el derecho a la vida, derecho a la igualdad y no a la discriminación, derechos con su seguridad e higiene en el trabajo, a la libertad ideológica y religiosa, al honor y a la intimidad, a la libertad de expresión e información, estos derechos se deben mantener siempre en los contratos y aparte de ellos dos derechos fundamentales para los trabajadores que son la libertad de sindicalización y el derecho de huelga; y otros derechos desarrollados en normas, sentencias, todos ellos irrenunciables.

Al hablar sobre los derechos fundamentales que tiene el trabajador es muy importante realizar una investigación acerca del derecho a la intimidad, ya que en el capítulo anterior se estudió sobre las mismas pero ahora se lo analizara desde otra perspectiva; es decir, que ocurre con la intimidad dentro de los contratos de trabajo.

La intimidad en sí, se refiere a los asuntos privados o reservados de las personas; es decir; que dentro de ella intervienen todo aquello que se refiera a la protección del honor, intimidad familiar y personal y a la propia imagen. El empleador no puede utilizar aquellos datos que se consideran de carácter *SENSIBLES*, ya que en ese caso se estaría hablando de la violación a una de las garantías constitucionales y además estaríamos entrando a discutir una problemática penal, basándose el Artículo 178 del COIP (Código Orgánico Integral Penal, 2014. Pág.30)

“Violación a la intimidad: la persona que sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales. Mensajes de datos. Voz, audio y video, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de unos tres años.”

El empleador en sí, deberá solicitar en el contrato que todos aquellos datos que se consideran personales y que se puedan ver afectados, tengan la autorización del trabajador para que el jefe

pueda disponer de los mismos, lógicamente solo con fines o usos netamente laborales y que no afecten ninguno de los derechos de los que está protegido el trabajador. Dentro del derecho a la intimidad se encuentra enlazado con el derecho a la imagen como se ha referido el autor (Alfredo Montoya Melgar, 2013. Pág.315) quien en su obra cita que el “derecho a la intimidad es el derecho a la propia imagen” y a su vez muestra un ejemplo: “ un empresario que da la orden a un trabajador para que se rasura la barba de acuerdo con la costumbre local y profesional no viola el derecho a la propia imagen, sin embargo considero que atentaba contra tal derecho la orden del patrón que exponía al trabajador al riesgo de ser captado fotográficamente en el curso de una muestra de productos de la empresa”, es así que el empleador considera que la apariencia física del trabajador de alguna manera afectaría la imagen de la empresa.

En este caso se estaría cometiendo un abuso por parte del empleador que exija a su trabajador a que se rasure la barba, ya que cada individuo tiene la libertad sobre su imagen corporal; se hablaría de que el jefe comete un acto de discriminación, en la sociedad actual se dan muchos de estos casos ya que la empresas buscan un determinado tipo de postulante para puestos laborales, estando así en contra de aquellos derechos fundamentales que la Constitución los consagra.

El empresario en si tiene derecho a que el trabajador cumpla con las prestaciones laborales convenidas; es decir, a que el trabajador preste el servicio o realice las obras que se pactaron en el contrato, con las condiciones legalmente previstas de diligencia, buena fe y obediencia. (Alfredo Montoya Melgar, 2013, pág. 363) Habla sobre el contrato de trabajo y dice lo siguiente:

“del contrato de trabajo, pues, se deriva para el empresario un puro derecho de crédito; no es función del contrato, como aparentaba transferir la propiedad del producto, propiedad que el

trabajador en ningún momento ostenta, se parte del hecho de que los productos obtenidos mediante el trabajo pertenecen al titular de la organización empresarial”.

En lo antes mencionado si el empleador es el dueño del denominado crédito empresarial, es la persona que le brinda o da las herramientas de trabajo para que los trabajadores desempeñen las funciones que se pactaron en el contrato de trabajo. En si el trabajador tiene la obligación de cuidar o guardar aquella información que es de gran importancia a la empresa y que en caso de que se pusiera a conocimiento público la mismas, el trabajador estaría violando aquellas normas que tienen que ver con los secretos industriales, patentes, marcas, etc... todo lo relacionado a la propiedad intelectual y los posibles derechos del empresario sobre inventos del trabajador.

2.2 El contrato individual de trabajo.

El Artículo 8 del CT (Código de Trabajo, 2015, pág.3) se refiere:

“Contrato individual, contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia. Por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”

Como todo contrato este también tiene características especiales tales como, es bilateral, oneroso, conmutativo, así también este contrato puede ser expreso o tácito, siendo así que si el contrato es expreso es necesario que cumplan ciertos requisitos que la ley exige en su Art. 21 del CT, pudiendo determinar así las clausulas para la ejecución del mismo y si existirían

sanciones la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad, como la Ley lo expresa en su numeral 6 de este artículo.

Cabe recalcar que en este tipo de contratos el empleador debería colocar aquellas cláusulas que tengan que ver con el uso de los Tics, ya que así el trabajador tendrá conocimiento de cómo y hasta qué punto puede el utilizar estas herramientas de trabajo, con el único objetivo de no abusar de la buena fe contractual.

2.3 El Reglamento interno de trabajo.

“Son las disposiciones normativas obligatorias entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo.” (monografias.com). El principal objetivo del Reglamento Interno es determinar las condiciones obligatorias a las que deben someterse el empleador como los trabajadores.

Es así que en este tipo de acuerdo entre el empleador con los trabajadores, se determinan ciertas condiciones que deberán ser cumplidas, para lo cual el mismo es creado unilateralmente por el empleador y para su revisión se necesita de un 50% de aprobación de sus trabajadores, el cual tiene carácter de obligatorio si en la empresa tiene más de 10 empleados.

En el Reglamento Interno normalmente se especifican normas disciplinarias, tales como la hora de entrada y salida, horas de almuerzo, amonestaciones, turnos, definición de funciones y organización de personal, entre otras, es así que se encuentra muy importante que en él se definan el uso que se le debe dar a la herramientas de trabajo, y entre una de ellas es la utilización del correo electrónico laboral, estableciendo con claridad el uso adecuado que el trabajador debe dar a la mismas, ya que si se da el incumplimiento de alguna de las normas que se pactaron en él, el empleador puede amonestarlo verbalmente, imponerle una multa hasta inclusive luego de transcurrido los tres días del hecho suscitado puede pedir un visto bueno, como lo expresa el Artículo 172 , en su numeral 2, del CT(Código de Trabajo, 2015,pág. 48)

que dice: “por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos interno legalmente aprobados,” ya que todo reglamento interno para que tenga validez y protección jurídica es necesario que tenga la aprobación del Director Regional de Trabajo en la jurisdicción de la empresa, y a su vez que el mismo se encuentre en un lugar visible del trabajo con una copia certificada. En caso de que se diera una modificación al mismo, es necesario que más del 50 % de los empleados estén de acuerdo, tal como lo expresa el Artículo 64 del Código de Trabajo que expresa lo siguiente:

“Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevaran a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del Reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones. El Director Regional de Trabajo reformara, de oficio, en cualquier momento dentro de su jurisdicción, los reglamentos de trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto que contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de los empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes. Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles de trabajo para que pueda ser conocido por los trabajadores. El Reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa.”

2.4 Contrato colectivo de Trabajo.

El Artículo 220 del CT(Código de Trabajo, 2015, pág.60) lo define:

“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.”

Este contrato en la parte privada se celebra con el Comité de Empresa, y en las instituciones del Estado o empresas del sector público se lo celebrado con el Comité Central Único, el cual debe estar conformado por más del cincuenta por ciento de sus trabajadores (este tipo de contrato ya no existe para las instituciones del Estado, únicamente lo utilizan las instituciones privadas, luego de las enmiendas realizadas el año anterior en la Constitución.); En el contenido se fijaran las horas de trabajo, monto de las remuneraciones, intensidad y calidad del trabajo, descanso y vacaciones, subsidio familiar y otras condiciones que las partes estipulen.

Es así que en este contrato las partes podrán poner las condiciones al momento de desempeñar una actividad laboral; es decir, que el empleador debería regular el uso del correo electrónico laboral y personal en pocas palabras el uso adecuado que debería darse a los Tics.

(Antoni Roig, 2007, pág.118) pone como ejemplo:

“el convenio colectivo de Telefónica para los años 2000-2002 precisa cuales son los usos de internet en la empresa considerándolos como inadecuados: bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño, ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna al desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal

funcionamiento de la Red Corporativa. Igualmente no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo, el envío de material ofensivo, inapropiado o con contenido discriminatorio por razones del género, edad, sexo, discapacidad, etc... aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para los juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio u otros materiales no relacionados a la actividad profesional.”

Los trabajadores normalmente utilizan de manera errónea las herramientas electrónicas del trabajo, es por ello que los empleadores deben tomar alternativas de regulación en los contratos, tal como en el párrafo anterior, que indica que no está permitido en horas laborales y peor aún con la utilización del correo electrónico.

Cabe recalcar que en un contrato colectivo la característica principal es llegar a un convenio o consenso entre las partes interesadas, es así que el empleador para que sus trabajadores no abusen de la utilización de las herramientas electrónicas, debería en el mismo incluir una parte del tiempo laboral para que sus trabajadores puedan revisar aquellos correos que tienen fines o propagandas sindicales, ya que el trabajador tiene derecho de información y expresión sindical, lo cual implica que se tiene la facultad de divulgar información o expresar opiniones que estén relacionadas al ámbito laboral o sindical. Muchas veces los trabajadores abusan de los derechos que los protegen y utilizan en este caso la propaganda sindical para enviar correos con contenidos fuera de lugar, tales como pornografía, chistes, música, videos, entre otros, es así que se debería en los contratos colectivos especificar las sanciones por el mal uso al correo electrónico y tomar las correspondientes sanciones que se estipulen en el mismo, inclusive para proceder a dar el visto bueno.

2.5 El visto bueno de trabajo por el mal uso de los Tics.

El visto bueno de trabajo es una acción administrativa que tiene por objeto dar por terminada la relación laboral de forma legal previa a la investigación y comprobación de la causa invocada. Tanto el trabajador como el empleador podrán solicitar el mismo siempre y cuando estén dentro de las causas por las cuales se terminaría el contrato como lo expresan los artículos 172 y 173 del Código Laboral, presentado una solicitud ante el Inspector de Trabajo, quien se encargara de verificar si lo que se exige está dentro de un marco legal, caso contrario la resolución podrá ser impugnada ante un Juez de Trabajo.

(El Manual Práctico Ecuatoriano, 2011, pág.148) define como el visto bueno “la autorización de la autoridad del trabaja, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso. Para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y antes de su vencimiento.”

Es así que en caso de que el trabajador notara que los empleados estén dando un mal uso a la utilización de las herramientas electrónicas, y que se encuentran estipuladas en los contratos de trabajo ya sean estos individuales o colectivos, el patrono podrá solicitar un visto bueno basándose en el artículo 172 del Código de Trabajo, numeral 2 “por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados”, ya que el trabajador al firmar el contrato y si en él están aquellas cláusulas que prohíben el uso de correo electrónico laboral para fines personales, o a su vez en el reglamento interno de trabajo se regula, el empleador tiene toda la facultad de solicitar un visto bueno hacia el trabajador quien legalmente está incurriendo en una falta al convenio que firmó.

En caso de que el empleador hubiera omitido el uso que se le dará a los Tics en la empresa, aun así podría solicitar un visto bueno, ya que en el artículo 172 del CT, en su numeral 3 dice: “por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador”, y el artículo 46 del CT en el literal f:

“usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que estén destinados”, es ahí donde se explica la falta de probidad, la cual se entiende como la honradez, el respeto, rectitud, lealtad que debe tener el trabajador hacia el empleador, el cual no debe abusar de la confianza y de la buena fe que se le brinda, dándole un uso inadecuado a todas aquellas herramientas de trabajo, en este caso y en la investigación a los Tics.

El trabajador que utiliza el internet, para realizar actividades que están fuera de la actividad laboral, tal es el caso de visitar páginas pornográficas o de contenido sexual, el empleador podrá solicitar un visto bueno ya que estaría actuando con una conducta inmoral como lo estipula el artículo 172 del CT, en su numeral 3.

Este tipo de problemas legales a nivel internacional se da con mucha frecuencia, es por ello que las compañías han logrado implementar en los reglamentos internos normas que regulan al uso del internet y correo electrónico y además de ello, algunas han logrado firmar convenios con sus empleados tal como lo ejemplifica (Carolina Gala Duran, 2007, pág. 249) en el “Convenio Colectivo de la empresa Puntocash, S.A, el cual se refiere como una falta leve a utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que este habilitado, incluido el correo electrónico como falta grave facilitar la clave de acceso individual u otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.”

“Otro ejemplo que cita es el Convenio Colectivo de la empresa “Multiprensas y Mas”, en el cual considera que se consideraría una falta leve en una y tres ocasiones en un plazo de seis meses, del correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral, falta grave el uso entre tres y seis ocasiones y falta muy grave en el uso de más de seis ocasiones.”

2.6 Análisis al mal uso de los correos electrónicos desde una óptica penal.

Normalmente la sociedad cuando se habla del término delito, se viene al pensamiento que se trata de aquella persona que ha violentado o han quebrado una ley imperativa y que será castigado con una pena, y son relacionados con el asesinato, el hurto, violaciones, fraudes, etc...

Hoy en día en las empresas, el empleador como los trabajadores desconocen que al momento de dar un mal uso a las herramientas tecnológicas en este caso el correo electrónico, podrían caer dentro del ámbito Penal, si bien en el Código Orgánico Integral Penal todavía no se ha tipificado como un delito informático.

(José Muños Lorente, 2007, pág.131) expresa sobre los delitos informáticos “que serían todos aquellos en los que se utilice la tecnología electrónica como medio para cometer delitos, en un menor número de casos, como fin del delito.”

La utilización de los Tics de una manera prohibida o ilegítima han dado como resultado nuevas formas de ataque contra los bienes jurídicos, creando nuevas conductas sociales. Sin ningún tipo de rubor, se puede decir que todos, o casi todos los delitos recogidos en el Código Penal, podrían ser caracterizados como delitos informáticos en la medida en su comisión, además los medios tradicionales se podrían llevar a cabo a través de las TIC's. (Lorente, 2007) pone como ejemplo en el caso de los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, un acoso sexual a través del correo electrónico, ya que no es necesario que el empleador o el trabajador abandonen los puestos de trabajo para realizar dicho delito, simplemente con él envió de correos electrónicos que tengan contenido de naturaleza sexual a la víctima, se estaría hablando de un delito informático, (Código Orgánico Integral Penal, 2014, pág. 28) en su artículo 166 se refiere:

“Acoso Sexual.- la persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministro de culto, profesional de la educación o salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que puedan tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años.”

Al referirse sobre de los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, el artículo 168 del COIP: “Distribución de material pornográfico a niñas, niños y adolescentes.-. La persona que difunda, venda o entregue a niñas, niños o adolescentes, material pornográfico, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años,” es importante el análisis de este artículo, ya que en varias ocasiones los usuarios de internet que se dedican a visitar páginas de pornografía o con contenido sexual envía o comparten con todos los contactos, sin saber que podrían estar enviando dichos contenidos a menores de edad, ya que como se ha referido en líneas anteriores es muy difícil poder comprobar que la persona que se encuentra al otro lado del computador sea la persona que dice, tal es el caso de una de las redes sociales más utilizados en estos días en FACEBOOK, que para poder abrir una cuenta es necesario compartir datos personales, entre ellos es necesario la mayoría de edad, y casi el 80% de menores colocan datos falsos con el objetivo de pertenecer a esta red social. Es así que cualquier usuario de internet podría estar incurriendo en este tipo de delito sin tener la intención de hacerlo.

El artículo 173 del COIP que se refiere a:

“Contacto con finalidad sexual con menores de dieciocho años por medios electrónicos.- la persona que a través de un medio electrónico o telemático proponga concertar un encuentro con una persona menor de dieciocho años, siempre que tal propuesta se acompañe de actos

materiales encaminados al acercamiento con finalidad sexual o erótica, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años.”

Este tipo de problemas jurídicos es muy frecuente que se den entre los adolescente, quienes son los máximos usuarios del Internet, ya que la tecnología se transporta con ellos a diario, tal es el caso del uso frecuente de los teléfonos celulares y las operadoras móviles quienes ofrecen planes atractivos de internet para estar todo el día conectado a las redes sociales. Es así en el caso del Facebook, instagram entre otros, que se dan este tipo de propuestas de encuentros con finalidades sexuales y que en muchos casos han llegado al abuso sexual.

Es así que al momento de utilizar todas estas herramientas electrónicas que la sociedad día a día brinda, muchos desconocen de los actos jurídicos que pueden ocasionar por el mal uso, en especial al uso inadecuado que se le ha dado al correo electrónico y a todas aquellas redes sociales que son el medio de comunicación más importante en la actualidad.

A continuación se expone el caso de una noticia a nivel mundial en la cual se evidencia como las redes sociales influyen en la sociedad para perpetrar en los delitos informáticos.

(ANEXO 1)

CAPITULO III.

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LOS CORREOS ELECTRÓNICOS.

La sociedad con el avance apresurado de la tecnología ha tenido que adaptarse al ritmo de vida que las personas desarrollan a diario, es así que la mayoría de negocios, contratos, convenios, o cualquier tipo de comunicación de carácter empresarial como personal se lo realiza mediante la utilización del internet, que como se ha descrito en párrafos anteriores es la herramienta tecnológica actual más importante que tiene la humanidad.

Del uso de las herramientas tecnológicas han surgido distintos conflictos sociales, entre ellos están los denominados delitos informáticos, que como en todos los casos legales que a diario tienen los jueces, cumplen un debido proceso para ser resueltos. Dentro de este proceso se encuentra la etapa de prueba, que es la parte fundamental tanto para el actor como para del demandado, ya que con los elementos probatorios justifican cada parte sus acertos, es ahí donde surge una inquietud, ¿cómo poder probar aquellos documentos que no son físicos si no que se encuentran dentro de un software? ¿Cómo debería ser valorada? ¿Se consideraría como prueba? Y como dice (Juan Larrea Holguín, 2004, pág.1) “¿Son siquiera documentos?”

Son interrogantes que se responderán con el desarrollo de este capítulo que se lo investiga a continuación.

3.1 Definición de Prueba.

Prueba proviene del vocablo probandum, que significa recomendar, patentizar, hacer fe. (Guillermo Cabanellas de Torres, 1980, pág. 264) define como prueba “Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.” La prueba también es considerada como” aquella actividad vital y muy necesaria que se llevará a cabo para demostrar la verdad de un hecho, la existencia o su contenido, siempre en el marco de lo que la ley establece a priori.” (definicionabc.com, párr. 2)

Por las definiciones antes citadas, la prueba en si es la parte fundamental para el procedimiento ya que el juez a través de ella llegue a conocer la verdad de los hechos, en ella se exponen todos aquellos elementos físicos que demostraran la veracidad de lo argumentado. Pero así también la prueba tiene su clasificación en pruebas materiales y pruebas procesales.

- Pruebas Materiales.- es aquella institución que, en el ámbito de las relaciones jurídicas regidas por el derecho material, se destina a la justificación de la existencia de determinados acontecimientos de la vida real.
 - Pruebas Procesales.- es aquella que se dirige a producir la convicción psicológica del juez, en un sentido determinado, con respecto a un dato o conjunto de datos procesales.
- La prueba procesal puede utilizar, físicamente, los medios de la prueba material.

(Juan Larrea Holguín, 2004, pág. 23) comenta sobre los tipos de prueba, asegura que “la prueba material puede ser sometida al derecho extranjero o al derecho histórico, y que la prueba procesal se sujeta a la lex fori y a la lex temporis⁸” permitiendo suscribir convenios para dar

⁸ Lex fori.- ley de fuero, en los conflictos territoriales de leyes, indica esta expresión que los actos o relaciones deben regirse por la ley del tribunal que haya de conocer de los mismos. Dr. Guillermo Cabanellas de Torres. DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL. Buenos Aires, editorial Heliasta, 1979. Pág. 184.

eficacia probatoria a ciertos documentos como las firmas digitales no certificadas por entidades autorizadas en el país, las cuales serán analizadas más adelante en la investigación.

Así también la prueba material tiene dos elementos, el medio probatorio y la fuente. El medio probatorio se refiere a la demostración de la verdad de un hecho; es decir, que se va a probar en el proceso y como se va a comprobarlo, siendo la persona interesada quien se encargara de demostrar que la prueba tiene la suficiente eficacia probatoria para que la misma pueda ser analizada. Y la fuente, que es el hecho mismo, objetivo o subjetivo, material o espiritual, en la cual se demuestra con su existencia misma si el hecho es verdadero o falso. La fuente son los elementos probatorios que existen antes del proceso.

(Betham, pág.19) al referirse sobre la prueba, expone: “es un hecho que se da por supuesto como verdadero, y que se considera como debiendo servir de motivo de credibilidad acerca de la existencia de otro hecho, la fuente debe poder evidenciar algo distinto de sí misma y debe tener visos de veracidad”

Para que la prueba tenga veracidad y se constituya en ella un medio para poder probar un acto, es necesario que esta cumpla lo siguiente:

1. Debe estar constituida antes del proceso.
2. Ser una cosa o hecho naturalmente apto para evidenciar algún hecho o cosa; es decir, el tema que se va a probar.
3. Debe ser susceptible de infórmale al hombre por medio de los sentidos, especialmente por la vista.

Aquella persona que quiera probar un acto, cumpliendo con los elementos antes citados, puede recurrir a un documento electrónico, ya sea el caso de correo electrónico sin firma la digital, un casete de video, etc... que son realidades materiales, instrumentos aptos para informar por

medio del sentido de la vista, se puede afirmar que todos estos son considerados como una fuente de prueba.

Al nombrar a las fuentes informáticas, se refiere a los mensajes de datos, videos, grabaciones, redes sociales, etc...que son considerados como medios probatorios, así también las inspecciones judiciales, las peritaciones, la confesión judicial, los documentos, etc...tal como lo expresa el Art. 121 del Código de Procedimiento Civil, siendo así importante considerar como un medio de prueba a todo archivo que se encuentre dentro de una computadora, ya que el mismo se lo puede convertir en un documento físico que sería valorado por el juez quien determinara si se lo considera como un medio probatorio para cualquier de las partes interesadas.

Es importante realizar un análisis sobre la prueba ya que muchas veces los jueces no consideran importante aquellos documento que se encuentra dentro de un correo electrónico, y que en algunas ocasiones no han sido considerados como pruebas, siendo una pieza clave para la resolución de los mismos.

Las partes tienen el derecho de presentar las pruebas que crean más convenientes para poder probar el acto, es así que el juez deberá aceptar toda prueba, ya que tiene la obligación de administrar justicia y deberá regirse a otros principios procesales, pero en alguno casos se podrá negarse el trámite de admisibilidad en el caso de que existan razones de economía procesal y cuando la prueba colisione con derechos de terceros.

(Juan Larrea Holguín, 2004, pág. 53) al hablar sobra la aceptación de la prueba, cita: “El juez también podrá negarse a admitir aquellas pruebas que no le aporten el esclarecimiento de la

Litis, ya sea porque son superfluas, o porque son impertinentes, o porque son ineficaces⁹. En estos tres casos, se prefiere obviar su trámite para no alargar el proceso más de lo debido y para aminorar los costos de las partes y del Estado”; es decir, para que la prueba sea aceptada, debe contener superficialidad, ser pertinente y sobre todo eficaz, para que el juez pueda valorarla correctamente.

(Ley de Comercio Electrónico, Mensajes de datos y Firmas Electrónicas, 2015, pág. 15) en su Artículo 52.- Medios de Prueba, considera como medios de pruebas a los mensajes de datos, firmas electrónicas, documentos electrónicos y a los certificados electrónicos nacionales o extranjeros; es decir, que se consideraran a todos aquellos documentos virtuales que posteriormente serán físicos con el objetivo de ser valorados y poder llegar a la verdad de un hecho.

3.2 El Documento como medio informático probatorio.

Normalmente al referirse a los medios probatorios, son todos aquellos elementos que se encuentran autorizados por la ley y que sirven para demostrar la veracidad de los hechos en un juicio, como lo expone (Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, 1980, pág. 202). Es así que en el derecho informático también se habla sobre los medios de prueba y que él legislador en la Ley de Comercio Electrónico ha delimitado a que se consideraría como prueba, pero es necesario

⁹ Superfluas.- se refiere a aquellas pruebas que están destinadas a demostrar un hecho que ya ha sido acreditado previamente.

Impertinentes.- Aquellas pruebas que no conducen a la demostración de la veracidad del tema que se ha de probar, en la cual debe existir la obligación, la responsabilidad.

Ineficaz.- la prueba debe tener eficacia no solo al momento de dictar sentencia, sino también al momento de admitirla al trámite.

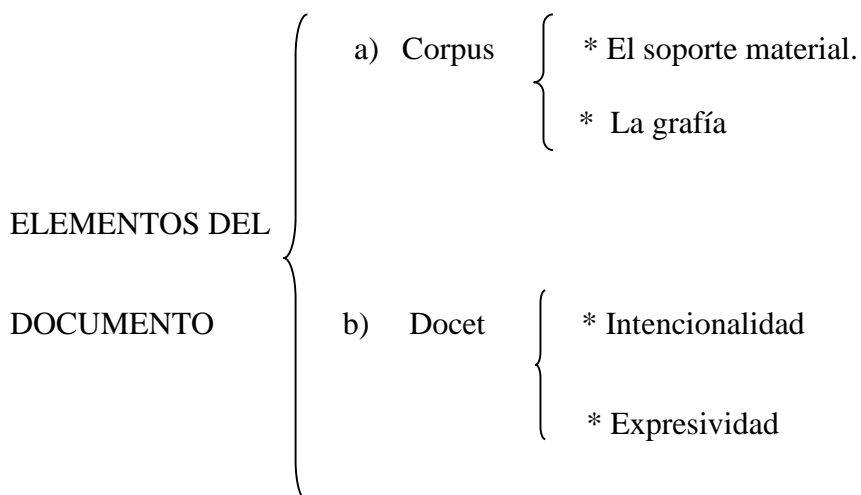
recaltar que no todo documento electrónico es considerado como una prueba ya que este no tiene valoración física como lo tiene un documento en papel y que se analiza a continuación.

“Documento es cualquier escrito que ilustra acerca de algún hecho, es todo aquello que sirve para ilustrar o comprobar algo”. (Diccionario Aristos 2000). (Devis Echandía, pág. 455) cita lo siguiente: “documento es toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y el tacto que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera”. Es decir, que un documento electrónico se lo considera como prueba ya que el mismo podrá ser impreso en un papel y por medio de los sentidos el juez lo valorará. Es ahí donde comienza a darse una discusión acerca de que los medios informáticos no son considerados como pruebas por la escasa corporalidad, ya que normalmente se encuentran dentro de un software que solamente se puede ver pero al programa no se lo puede palpar.

Para resolver esta problemática la doctrina distingue dos elementos constitutivos del documento: el corpus y el docet, el primero se refiere a la cosa corporal, una representación gráfica de un hecho, y el segundo es la enseñanza, lo que el autor desea expresar al destinatario del documento.

Núñez Lagos subclasifica a estos elementos:

*Cuadro tomado de la obra de Juan Carlos Riofrio. La prueba electrónica, 2004, pág. 35



El autor a los documentos corporales los divide en soporte material que se consideraría los documentos físicos; lo que son aquellos documentos electrónicos que fueron ya materializados convirtiéndose en aquellos documentos impresos que han sido previamente analizados y verificados por los denominados peritos informáticos, quienes dan fe a la autenticidad del documento; más adelante se analizará sobre su importancia. Sobre la grafía, el autor considera al soporte material que representa algún hecho distinto del corpus. Mientras que los elementos intelectuales como la intencionalidad del autor de expresar algo cuando creó el documento, y la expresividad en la cual consta el mensaje que el autor quiere dar a su receptor, expresa sus pensamientos.

Núñez Lagos asegura que si el documento tiene estos cuatro elementos puede considerarse un documento, por lo cual ejemplifica que no es documento un rayón en un papel, ya que se lo consideraría involuntario y con falta de expresividad. Es por ello que en los correos electrónicos, mensajes de datos, conferencia virtuales, etc...tienen ese elemento corporal, tal es el caso para considerar como un medio de prueba a todas aquellas cámaras de video vigilancia que se encuentra las ciudades, tiene por objeto el inspeccionar y controlar el tránsito vehicular, las mismas que graban todas aquellas situaciones que se han dado en el transcurso del día y que servirán de prueba para aquellas contravenciones del tránsito, ya que dichos objetos aunque no son documentos físicos, por medio del sentido de la vista se los considera como medios probatorios, es así que el documento electrónico al adolecer de presencia física tal como en el caso de una cinta de video o una grabación telefónica, son medios probatorios para que sirven de evidencia y que estos puedan constituirse como pruebas dentro de un proceso.

A su vez existen medios informáticos que no son considerados como pruebas ya que no cumple con los elementos antes mencionados para que ser considerados documentos, un ejemplo muy

claro es al realizar un texto intencionalmente en la computadora por error, no se lo considerara como documento ya que carece de la intencionalidad de crearlo.

Algunos documentos electrónicos con el objetivo de que tenga validez jurídica en cualquier circunstancia, hoy en día se encuentran protegidos, gracias al avance de la tecnología y a los problemas laborales como personales que se van suscitando a diario, es por ello que la mayoría de las empresas al realizar actividades por medio del correo electrónico han adoptado medios de protección y de garantía, tal es el famoso uso de la firma electrónica y la firma digital, que dan autenticidad e identifican a su suscriptor, siendo así para el juez más fácil poder determinar si a dichos documentos virtuales se los consideraría como prueba que podrá ser valorada.

(Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y mensajes de Datos, 2015, pág. 4) en el Art. 13, define a la firma electrónica:

Son los datos en forma electrónica consignados en un mensaje de datos, adjuntados o lógicamente asociados al mismo, y que pueden ser utilizados para identificar al titular de la firma en relación con el mensaje de datos, e indicar que el titular de la firma aprueba y reconoce la información contenida en el mensaje de datos.

La firma electrónica es una medida de seguridad en las redes de transmisión de bienes y servicio informáticos, ya que son susceptibles de ser interceptadas con el fin de conseguir, robar o cambiar la información que se encuentra en ellas.

En la actualidad es común conocer de casos en los cuales la información que se encuentra dentro de un mensaje de datos ha sido alterada por los famosos HACKERS, que son delincuentes informáticos, que ingresan a toda una red sistemática con el objetivo de conocer y apropiarse de todos los documentos o datos virtuales.

Desde los atentados ocurridos el once de septiembre del 2001 en los Estados Unidos de Norteamérica, tal como nombra el Dr. Vicente E. Vallejo Delgado, ha comenzado una era de una guerra tecnológica entre naciones; es decir, que se puede tener acceso a documentos confidenciales desde cualquier parte del mundo sin saber que los mismos están siendo revisados o cambiados por los llamados Computers Hackers. Por todas estas circunstancias que las sociedades a nivel mundial están viviendo, algunas han adoptado leyes que protejan y que garanticen a todos aquellos documentos electrónicos implementado así la utilización de la firma electrónica para constatar que el documento tenga integridad y se pueda autenticar al autor.

La Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, en su Art. 2 Literal a) de la Ley Modelo de Firmas Electrónicas de la CNUDMI, define a la firma electrónica como “los datos en forma electrónica consignados en un mensaje de datos, o adjuntados o lógicamente asociados al mismo, que puedan ser utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos e indicar que el firmante apruebe la información recogida en el mensaje de datos.” La firma electrónica en si se encuentra garantizada por leyes internacionales, que tiene el objetivo de prevenir a los usuarios de correos electrónicos, documentos electrónicos, servicios de web, etc... que sus textos, datos sean mal utilizados por otros.

Al hablar de documentos que tiene una firma electrónica, que son emitidos por aquellas entidades de certificación de información en el país autorizadas por el Consejo Nacional de Telecomunicaciones, tales como el Banco Central y el Consejo de la Judicatura. La firma electrónica aplicada a un mensaje de datos otorga de validez jurídica y puede ser tomado en cuenta como un medio de prueba mucho más eficaz que uno que no tenga ya que el Art. 14 de

la Ley de Comercio Electrónico, Firmas electrónicas y Mensajes de datos establece el principio de igual valor de este tipo de documentos a uno de firma autógrafa.¹⁰

Para (Couture, nota 38) es considerada: cómo una trazado gráfico en la cual se encuentra el nombre y apellido y rubrica personal, con el cual se suscriben los documentos para darles autoría y obligarse con lo que en ellos se dice.

Dentro de las firmas electrónicas se encuentra una especie de firma digital que es generada por medio de la vía de encriptación asimétrica; es decir, que funciona con dos claves una pública y una privada, la primera es conocida por todos y se puede encontrar hasta en los directorios on line a los que cualquier persona que se encuentre en internet podrá acceder, pero la privada solo es conocida por su propietario, un claro ejemplo es si el usuario guarda un documento con clave pública de alguien, solo podrá abrirlo quien tiene la clave privada, para entender mejor la persona X le envió un documento a Ana, y buscara en un directorio de internet su clave pública, grava el documento con esa clave y se lo envió por e-mail, pero X no podrá volver a abrir el documento porque no tiene la clave privada; es decir, que si alguna persona quiere interceptar el documento que se envío a Ana, no lo podrá hacer ya que necesitara la clave privada para hacerlo y solo Ana podrá abrirlo ya que ella es la única que tiene la clave privada. Dentro de este tipo se encuentra también la encriptación simétrica, la cual consiste en guardar el documento con una clave privada para que solo lo abra quien lo conozca.

En caso de que un documento electrónico no posea una firma digital certificada, no es necesario preocuparse, ya que con las presunciones de validez a favor, la carga de la prueba será para la persona que quiera negar la validez del documento. En un correo electrónico (Outlook Express)

¹⁰ Efectos de la firma electrónica.- la firma electrónica tendrá igual validez y se le reconocerán los mismos efectos jurídicos que una firma manuscrita en relación a los datos consignados en documentos escritos y será admitida como prueba en juicio.

que tenga un archivo cualquiera y que el mismo no posea una firma digital, si puede ser considerada una prueba documental, pero requiere de un informe pericial que determine su autenticidad, integridad y origen. (Lessona, pág. 355) afirma lo siguiente: “cuando la ley no determine el valor de un medio probatorio, entonces el juez tiene la mayor libertad, pudiendo atribuir aquel medio el valor de una prueba plena o negarle también el de simple indicio.” con esta clara explicación en caso de que un documento no posea una firma digital, quedará a la sana crítica del juez, si la valora como prueba o la nega, en nuestro caso el Art. 54 de la ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos determina como el juez debe actuar y las partes como deberán presentar la prueba.

(Juan Larrea Holguín, 2004, pág. 192), recomienda también que “para aumentar la credibilidad y eficacia probatoria, sería conveniente incluir un nuevo tipo penal, como el previsto en el artículo 47 de la Electronic Transactions Ordinance de Hong Kong, en donde se sanciona con seis meses de prisión a la persona que dolosamente declara falsedades, por ejemplo, haciéndose pasar por otro ante una entidad certificadora para conseguir de ella un certificado falso.”

Es importante la persona que solicite una firma electrónica lo haga siempre a través de entidades certificadores legalmente constituidas y que se encuentren aprobadas por la Secretaria de Telecomunicaciones.

El Banco Central del Ecuador es una de las entidades que se encarga de realizar todo el proceso para la obtención de una firma electrónica El Consejo Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL) mediante Resolución No. 481-20-CONATEL-2008 de 8 de octubre de 2008, aprobó la petición de Acreditación del Banco Central del Ecuador como Entidad de Certificación de Información y Servicios Relacionados, pero desde diciembre del año pasado esta diligencia fue asignada al Registro Civil, el cual tiene como objetivo que las personas que

han solicitado una firma electrónica se encuentren registradas legalmente con el número de cedula o ruc.

Para acceder a una firma electrónica se debe llenar una solicitud que se encuentra en la dirección de internet: www.eci.bce.ec/solicitud-de-certificado- , en la cual se tendrá que determinar si es una persona natural o jurídica, una vez llenada la solicitud el usuario deberá acercarse al registro civil con la copia de su cédula y solicitar en ventanilla la aprobación de su firma electrónica y cancelar su valor. El trámite es muy rápido y sencillo y al obtener la firma electrónica se garantiza la autenticidad del documento ya que vincula jurídicamente a la persona firmante, con el objetivo de evitar la falsificación o adulteración de documentos y el usuario a su vez no podrá negar que realizó una transacción firmada.

En las oficinas del Registro Civil del Ecuador, se realiza muy a menudo este tipo de trámites pero los más utilizados son los dispositivos de TOKEN que es un dispositivo electrónico USB en el cual no solo se almacena las contraseñas y certificados si no también se encuentra toda la información digital de la persona, normalmente es utilizada por aquellas personas que se dedican a las importaciones, ya que pueden viajar y llevar su firma digital y toda su información personal a cualquier parte del mundo.

Una firma electrónica puede utilizarse para firmar electrónicamente: correos electrónicos, facturas electrónicas, contratos electrónicos, ofertas del Sistema Nacional de Contratación Pública, transacciones electrónicas, trámites tributarios electrónicos o cualquier otro tipo de aplicaciones donde se pueda reemplazar la firma manuscrita y se encuentre facultado para hacerlo dentro del ámbito de su actividad o límites de su uso .

La Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos, en su artículo 2, reconoce el valor jurídico de los mensajes de datos, otorgándoles igual valor jurídico que los

documentos escritos; así mismo en su artículo 8, determina las características para el archivo en la conservación de los mensajes de datos.

El Art. 14 de la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos establece que la firma electrónica tendrá igual validez y se le reconocerán los mismos efectos jurídicos que a una firma manuscrita en relación con los datos consignados en documentos escritos, y será admitida como prueba en juicio, además el artículo 15, establece los requisitos de validez de la firma electrónica, para garantizar autenticidad, fiabilidad e integridad de los mensajes de datos y en su artículo 51, otorga la calidad de instrumento público y reconoce la validez jurídica de los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmados electrónicamente. Es importante mencionar que si un documento que posea una firma electrónica ha sido impreso y va a ser utilizado como prueba física, el mismo no será considerado como tal ya que su validez jurídica está en la integridad y autenticidad del documento electrónico, para ello es necesario que el juez solicite a un perito informático que se realice la revisión del documento con el objetivo de comprobar la autenticidad de la firma electrónica.

3.3 La inspección Judicial y la prueba pericial como medios de prueba informáticos.

Como en todo proceso judicial, la prueba es la parte más importante dentro de un acto que se pretende probar, es así que existen distintos medios probatorios que persuaden a que el juez pueda resolver y emitir una decisión acertada.

(Código de Procedimiento Civil, 2015, pág. 23), Art. 121al referirse sobre los medios probatorios, expone lo siguiente:

Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o intérpretes. Se admitirá también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presenta deberá suministrar al juzgado en el día y hora señalados por el juez los aparatos o elementos necesarios para que puedan apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o, figuras. Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos.

Es así entonces, que la inspección judicial es uno de los medios de prueba que se encuentran garantizados en el CPC, y que además dentro del derecho informático en la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de datos en su Art. 52, sobre los medios de prueba afirma también que se consideraran como prueba, a todos aquellos que se encuentran dentro del Código de Procedimiento Civil.

El Artículo 242 del CPC, define a la inspección judicial como: “inspección judicial es el examen o reconocimiento que el juez hace de la cosa litigiosa o controvertida, para juzgar de su estado y circunstancia,” por lo tanto que mediante este tipo de diligencia el juez puede valorar la prueba ya que es la primera persona que constata mediante un examen ocular la veracidad del hecho que está en disputa.

En el Ecuador la inspección judicial informática, no está regulada, siendo así un problema más de la falta de regulación de las normas en materia de derecho informático, y que cada día necesitan ser actualizadas o tener algún cambio debido al crecimiento exponencial de la llamada tecnología del siglo XXI.

Es por ello que se debe pedir la inspección judicial como diligencia, como una forma de prueba anticipada, teniendo el juez que dictar una providencia en la que señale día y hora, tal como lo dice el Art.243 del Código de Procedimiento Civil¹¹.

En el tema que se ha tratado a lo largo de este trabajo de investigación, que se refiere al uso de las herramientas tecnológicas, al realizar una inspección judicial, de una página web se lo podría realizar desde cualquier lugar en donde se tenga acceso al internet, inclusive se lo podría realizar en el mismo juzgado, siempre y cuando se tenga un computador que contenga todos los programas correctamente instalados para poder verificar los contenidos del sitio que se va a visitar. Por el crecimiento apresurado de la tecnología, se puede inspeccionar una computadora conectada a la red, sin el conocimiento de su propietario, pero ahí lógicamente se estaría cayendo dentro de una violación a la garantía Constitucional que es el derecho a la intimidad o del secreto de las telecomunicaciones, como ya se lo analizó, siendo así uno de los mejores medios para acceder a la evidencia electrónica como lo afirma Juan Carlos Riofrío, además este autor al referirse sobre este tema afirma que las inspecciones judiciales a computadores se podrán realizar on line más fácilmente, como en otros países lo hacen.

Otro de los medios de prueba que se utilizan en la actualidad y que muy a menudo se están dando casos en la sociedad, en la cual implica la revisión de datos electrónicos o mensajes de datos es la llamada prueba pericial.

La prueba pericial es la que surge del dictamen de los peritos, son las personas llamadas a informar ante un tribunal por razón de sus conocimientos especiales y siempre que sea necesario tal asesoramiento técnico o práctico del juzgador sobre los hechos litigiosos como lo

¹¹ Art. 243.- Señalamiento para la inspección judicial, ordenada la inspección, el juez señalara en la misma providencia, la fecha y hora de diligencia y designara perito tan solo si lo considerara conveniente.

define el Dr. Guillermo Cabanellas de Torres; este tipo de prueba o mejor dicho el análisis que realizan aquellos profesionales según la rama en la que se necesite, se encuentra tipificado tanto en nuestro Código de Procedimiento Civil como en la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y mensajes de datos, en su artículo 55, literal 2.¹² La prueba pericial es valorada por el juez competente y en muchos casos es el arma secreta para descubrir la realidad de los hechos, por ejemplo en el campo penal, se designan distintos peritos para que analicen las pruebas que se presentan en el juicio y ellos puedan dar un informe técnico con el objetivo de que el juez con su sana crítica, analice los hechos y pueda administrar justicia de la mejor manera.

El Perito se caracteriza por ser un profesional capaz de poder dar un dictamen imparcial sobre los hechos relacionados con la materia del litigio, el autor (Diego Salamea Carpio, 2012, pág. 253) opina que “el perito es un auxiliar del Juez o Tribunal (casos judiciales) y siempre debe ser ajeno al caso; es decir, debe ser neutral.”. Otros autores como (Carocco Pérez, 2005, pág.240) definen a los peritos como “la persona con conocimientos especializados en alguna ciencia o arte, prestan un informe en un proceso dando a conocer al tribunal sus conocimientos o máximas de experiencia especializadas, que servirán de prueba para el convencimiento respecto a la coincidencia entre las afirmaciones formuladas por las partes y las producidas por los medios de pruebas”.

Lo característico de los peritos, es que aquellos deben ser siempre objetivos; es decir, deben buscar siempre la verdad de los hechos sin importar si benefician o perjudican a cualquiera de las partes implicadas en un juicio. Dentro de la informática, el perito informático es la persona

¹² Valoración de la prueba.- para la valoración de las pruebas, el juez o árbitro competente que conozca el caso designara los peritos que considere necesarios para el análisis y estudio técnico y tecnológico de las pruebas presentadas.

que presentara un informe pericial ya sea este escrito y/o verbal en el cual se expondrá algunos aspectos complejos en el caso, con el objetivo de que se llegue a la verdad de los hechos.

El peritaje informático tiene como objeto dar respuesta técnica a una serie de cuestiones planteadas bien por una de las partes, bien por el propio juez, en el cual se debe describir los pasos dados desde la recepción de los equipos intervenidos, así como los pasos realizados para la obtención de discos copia, detallando las características técnicas de los elementos informáticos intervenidos como lo expone el autor (Diego Salamea, 2012, pág.276).

Es importante que le perito realice un informe detallado y completo sobre los medios de prueba, siguiendo una metodología:

Primero se deben identificar los elementos que van a ser susceptibles a peritación; es decir, identificar los ordenadores, redes y sistemas.

Segundo se debe preservar los datos, ya que existen ciertos sistemas antiguos que al momento de ser revisados desaparecen por eso es necesario que se realice una clonación no únicamente del software si no del BIOS.¹³

Tercero se debe analizar los datos y es una labor que le corresponde más a la técnica informática que a la jurídica, siendo conveniente de utilizar los robots de búsqueda que proporciona el internet. Además el perito podrá solicitar a la judicatura que se les ordene a quienes manejan el proveedor del servidor del correo tales como: yahoo, Hotmail, etc... que proporcionen toda la información relacionada con el problema.

¹³ Corresponde al Basic Input/ out put system, que es una información contenida materialmente en un chip que identifica la máquina y determina su funcionamiento básico. Manual de certificación internacional IC3, módulo III viviendo en línea, Panamá.

Por último se recomienda emitir el dictamen en el cual deberán explicar en términos entendibles para el juez las conclusiones sobre los estudios realizados del hecho; es decir, que acercaran intelectualmente la prueba al conocimiento del juez. Esta es la parte más importante de la prueba pericial informática ya que en ella se explica la valoración técnica que ha sido realizada por el perito (tal como lo presento como ejemplo en el anexo 2) para que el juez según su sana crítica pueda deducir si los hechos que se están imputando van de acuerdo a la realidad de las pruebas que se han presentado.

Hoy en día en el país existen ya un mayor número de peritos informáticos, debido a la gran cantidad de casos que se han dado; es así, los delitos informáticos como se ha explicado anteriormente para que se ejecuten ya no es necesario que la persona esté presente en el lugar basta con un click para que se cometa el mismo. Es por ello que las sociedades exigen que se den más leyes que regulen a este tipo de situaciones dentro de la informática que, en la actualidad ya se ha convertido en una necesidad de estar todo el tiempo conectado a las redes informáticas y sobrellevar toda la vida cotidiana a través de ella, con la recomendación de manejarlas con responsabilidad y con el objetivo de ser un bien que cubra todas aquellas necesidades, ya que como se expuso en líneas anteriores de este trabajo de investigación, son hoy en día el medio de comunicación más rápido y que se encuentra al alcance de todos.

CAPITULO IV.

4.1 CONCLUSIONES.

Luego de haber realizado esta investigación acerca de la utilización que hoy en día se da al uso de las tecnologías (Tics), en especial cuando hablamos del correo electrónico es la herramienta más utilizada e indispensable en cualquier organización administrativa. En el medio en que vivimos existe poco conocimiento sobre el uso adecuado que se debe dar a las mismas, pero que estas al ser mal utilizadas, vulnerarían algunos derechos tanto para el trabajador como para el empleador, y darían como resultado el comienzo de un litigio entre las partes involucradas.

El mal uso que se ha dado al correo electrónico en estos últimos años y sus consecuencias negativas ha crecido cada vez más rápido en diferentes países del todo el mundo, es por ello que las legislaciones como la de España- Madrid, han visto la necesidad de crear normas que regulen el uso del correo electrónico laboral, tal es el caso de APDCAT (Autoridad Catalana de Protección de Datos), quienes dan una opinión sobre el uso del correo electrónico, ya que consideran que los trabajadores dedican una gran cantidad de su tiempo productivo a la revisión de correos personales, obteniendo una pérdida considerable para la empresa, no solo de tiempo productivo si no también el dinero por dejar a un lado las obligaciones laborales por los cuales fueron contratados y se dedican visitar o enviar al resto de personal que labora en la empresa.

El legislador debe incluir normas que regulen la utilización de estas tecnologías, debiendo considerar o tomar como modelo a otras legislaciones extranjeras, que por los casos que se suscitan casi a diario, están tomando medidas de protección para que cualquiera de las partes que sientan que sus derechos han sido afectados, y puedan sentirse respaldados por la justicia. Entre los derechos que se ven afectados generalmente está el derecho a la Intimidad, secreto

de comunicaciones y libertad expresión, que son derechos inalienables e irrenunciables que se encuentran garantizados en la Constitución de la República del Ecuador.

El derecho a la intimidad en el país es uno de los derechos de libertad, que hoy en día son vulnerados de forma frecuente sin que la sociedad preste mayor preocupación, en este caso al utilizar el correo electrónico el trabajador por unos minutos en el trabajo, puede generar que el empleador al solicitar a los técnicos que realicen chequeos frecuentes de los computadores concluya que los empleados están visitando páginas que no han sido autorizadas y que no conllevan a temas relacionados con la labor que se le pide que desempeñe el trabajador, demostrando así que se está violentado uno de los derechos que la Constitución garantiza, pudiendo comenzar un litigio entre trabajador y empleador, lógicamente si el trabajador tiene conocimiento de la ley y no teme a ser despedido del puesto de trabajo por iniciar una acción legal en contra de la empresa.

El empresario también se encuentra en desventaja, al hablar sobre estos temas tecnológicos, ya que el cómo es el dueño de la tecnología, facilita estas herramientas de trabajos a los colaboradores, sin saber qué consecuencias le puedan traer por la mala utilización de las mismas. Hay que ser muy claros y objetivos en este tema y no negar que la mayoría de las personas que tienen una relación de dependencia laboral, dedican parte de su tiempo al revisar sus correos electrónicos personales o enviar aquellos correos basura a todos los contactos, es por ello que según lo investigado y principalmente en las legislaciones extranjeras, el empresario se ha encontrado en la necesidad de realizar normas o convenios privados entre los trabajadores para que regulen el uso correcto del correo electrónico, sin que se afecten los derechos o se cometan abusos. Los trabajadores al tener contacto directo con toda la información que posee la empresa, abusan en algunas ocasiones de esa facultad, y roban o comparten información privada o secreta de la empresa, vulnerando su derecho al secreto

comercial, aparte de ello el trabajador puede cometer delitos informáticos utilizando las herramientas de trabajo que el empleador le facilito, dando como resultado que el empleador pueda ser juzgado por un acto que no cometi6 y del cual no tenia conocimiento alguno sobre el mal uso del mismo. Asi mismo pueden afectar a la informaci6n que se almacena en su computador o por la red de toda la empresa en el caso de abrir un correo con virus.

Por lo tanto es necesario que los empresarios tomen cartas al asunto y logren con los trabajadores convenir acuerdos en los cuales se determine el uso que se diera a las tecnologas y hasta donde el trabajador puede llegar a utilizarlas; si bien este tema es muy complejo por la falta de desconocimiento como se ha referido en lineas anteriores, que muchas veces llegan a situaciones o litigios penales. Es importante decir que la tecnologa va creciendo a pasos gigantesco dia a dia, y es por ello que el poder legislativo deberia crear leyes que no se encuentre dentro de otras para que estas sean interpretadas con mas claridad y no exista una confusi6n o un vacio legal, pudiendo crearse una ley que regule unicamente al uso de las tecnologas en este caso al uso que se le da al correo electronico laboral.

Como se ha explicado en el trabajo de investigaci6n, aparte de que generen problemas de caracter laboral; el inadecuado uso que se le da a la tecnologa, ha acarreado problemas muy severos en todo el mundo, como el cometimiento de delitos muy frecuentes por medio de esta via, es asi que se les ha denominado como "Delitos Informaticos", que han traido consecuencias tragicas a nivel mundial, luego de los atentados del 11 de septiembre como algunos autores lo consideran. Por todo esto a corto plazo en el pais deben tomarse soluciones rapidas acerca de una tipificaci6n mas clara de estos delitos informaticos que crecen muy rapidamente, debido a que las tecnologas cambian de forma constante, tal es el ejemplo de Colombia, Brasil, Argentina, que cometen crimenes mediante el uso de las famosas redes

sociales, es decir a tan solo un clic las personas pueden asesinar, robar, cometer actos de terrorismo, entre otros delitos, sin la necesidad de estar presentes.

Por todos estos problemas que se han mencionado, es indispensable cuidar a los menores a que no tengan un acceso ilimitado a internet, ya que ellos rápidamente captan cualquier novedad de la red, peor aún que los padres exponemos a los peligros de las redes electrónicas las que acarrearán consigo una serie de problemas no solo legales, si no que afectan a la parte moral y psicológica de las personas, lamentablemente la mayoría de la seguridad cibernética debe centrarse en la prevención de ataques y el uso no autorizado, a que se refiere con esto, a que las personas que acceden al internet, ya sea en casa o en el trabajo, no deben dejarse engañar por la publicidad que se presenta, ya que no se sabe la procedencia de la misma, si es una página segura en la que puede confiar; normalmente a nuestros correos electrónicos llegan aquellos correos no deseados (spam) en los cuales ofertan cosas que no son ciertas con el único objetivo de causar daños muy severos, en la parte psicológica, emocional y económica de la persona.

Para concluir, se recalca en la necesidad de que se lleguen a los acuerdos entre los trabajadores y los empleadores al utilizar las herramientas electrónicas dentro del ambiente laboral. Con el único objetivo de que ninguna de las partes involucradas pueda considerar que está vulnerando algún derecho, peor aún aquellos derechos que la constitución los consagra. Por otra parte el legislador debería tomar en consideración los problemas que se están suscitando cada vez con más frecuencia, y crear leyes que regulen el uso de las herramientas tecnológicas, tanto en la parte laboral como propia del individuo, ya que no es posible que se den estos litigios legales y que los profesionales del derecho como los jueces, muchas veces tengan confusiones y no puedan dar una solución clara y bien motivada al fallo.

“La Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos no ha sido más que un primer paso, falta aún recorrer un largo camino y ciertamente falta mucho por legislar, siendo un comienzo el cual deberá avanzar acorde a la tecnología.”(Juan Carlos Riofrio Martínez, 2004, pág. 192)

4.2 RECOMENDACIONES.

Para la Empresa.

El correo electrónico en la empresa se ha convertido en la herramienta de trabajo principal para los trabajadores quienes se ven en la necesidad de utilizarlo para mejorar la calidad del trabajo y cortar tiempo, ya que con un solo clic en menos de 5 segundos se envía o se recibe la información requerida.

Además de la utilización del correo electrónico el empleado tiene acceso al uso del internet, que por medio de él, conoce toda la información a nivel mundial que desearía consultar. Por todo lo antes mencionado y sobre la investigación que se ha realizado sobre este tema es importante dar algunas recomendaciones que, los dueños de las empresas y los asesores legales de las mismas deberían tener en consideración al momento de dar las facilidades a los trabajadores para el uso de las herramientas tecnológicas en este caso la utilización del correo electrónico, ya que en la mayoría de las empresas no toman en consideración que podrían acarrear problemas legales por su mala utilización.

Es por ello que el empleador debe determinar si la actividad que realiza el trabajador se requiere el uso permanente o no de un correo electrónico con el fin de que este limitado.

Para evitar que se dé una mala utilización del correo electrónico que pueda perjudicar la información de la empresa o su patrimonio, se debería establecer y poner en conocimiento de los trabajadores las normas o reglas del uso del correo electrónico y llegar a un acuerdo en las

condiciones en las que se puedan utilizar para fines privados, es decir que se pacte en qué casos el trabajador podrá tener acceso a la revisión de su correo personal dentro de las horas de trabajo, esto se puede realizar en el contrato de trabajo ya que si dentro de él o en un adendum, o en el Reglamento Interno de Trabajo o en el contrato colectivo de trabajo sea el caso de las instituciones o empresas privadas.

Otra alternativa de poder regular la utilización del correo electrónico, con el objetivo de que no surjan problemas legales entre las partes que acuerdan, es la implementación dentro de los contratos de trabajo (individuales o colectivos para empresas privadas) cláusulas que regulen el uso adecuado de la tecnología, explicando en ellas hasta qué punto los empleados pueden utilizar las misma y que tipo de sanciones legales acarrearían en caso de no cumplirlos, esto lógicamente sin afectar los derechos de los trabajadores, siempre el empresario deberá mantenerse dentro de un marco legal en el cual no se cometan abusos con sus trabajadores.

Es importante también sugerir que dentro del Reglamento Interno de Trabajo que tiene la empresa, en el, también se especifiquen muy claramente y en vocabulario entendible para los trabajadores, si ellos podrán utilizar cierto tiempo para revisar su correo electrónico personal y realizar actividades con fines privados, lógicamente sin que el trabajador abuse del uso de la tecnología, a que se refiere con esto, el que se prohíba la visita de páginas con contenidos sexuales, pornográficos, raciales, políticos, etc...o que pueda poner en peligro el patrimonio inmaterial de la empresa ya que estos podrían generar al empresario problemas legales por ser el dueño de los materiales de trabajo. Se debe sugerir también al empresario que el trabajador tiene derecho al acceso de información sindical, en estos casos, en el contrato, convenio o reglamento interno, especificar que el trabajador podrá revisar todos aquellos correos que tenga una finalidad sindical y que no provoquen caos en la empresa o en el medio en donde se desenvuelven.

El trabajador al utilizar estas herramientas tecnológicas, deberá tener una protección sobre las mismas, es por ello que se debe crear cuentas con claves personales y firmas digitales para que al momento de enviar la información prueben que han sido enviados por el dueño de la cuenta, hoy en día existen distintos medios informáticos para garantizar autenticidad de los correos electrónicos y que provienen del usuario que los envía.

Por razones de seguridad la empresa puede también monitorear el tráfico de correos electrónicos, (esto en países como Alemania, España, Francia, es muy común que lo realicen por la gran cantidad de casos que se han dado por la mala utilización de los correos electrónicos por parte de los trabajadores), consiste, en contabilizar el número de mensajes y el volumen de los mismos; es decir, realizando estadísticas, sin revisar sus contenidos, ya que si lo hiciera se estaría vulnerando el secreto de correspondencia el cual es considerado como una garantía Constitucional, si se realiza el acceso al correo electrónico laboral del trabajador es necesario que lo realice la persona responsable de seguridad, en presencia del trabajador y con su conocimiento, caso contrario si no está presente será en compañía del representante del personal (Grupos sindicales) y de la persona inspectora de la empresa. Este proceso se lo podrá realizar si existe el acuerdo entre el empleador y sus trabajador para la revisión del CORREO LABORAL acordado en el contrato o convenio; si el empleador quisiera revisar su CORREO PERSONAL, no lo podrá hacer, ya que como se ha expuesto en esta investigación, la mayoría de los contenidos son datos sensibles y privados que solo le compete la revisión al dueño de la cuenta o solo lo podría realizar si el trabajador autoriza expresamente y en ese momento su revisión.

Así también el empleador podrá solicitar o pactar con los trabajadores para que utilicen de manera correcta el uso en la navegación por el internet, ya que existen páginas que destruyen programas informáticos creados para la empresa por medio de la introducción de virus,

gusanos, troyanos etc...caso que sucediera esto el empleador podrá acceder a revisar el computador siempre y cuando sea para arreglar el daño por el virus causado. Por ello es importante que la empresa tenga instalados fireware y actualizados con el fin de controlar la información y paginas a las que tienen acceso sus empleados, lógicamente con un correcto estudio de sus actividades para que este personalizado por el puesto de trabajo las páginas y programas a los que tenga acceso.

El empleador debe tomar en cuenta también acerca de los mensajes creados por el trabajador en los cuales contengan información relevante de la empresa, exponiendo así que los mismos serán de propiedad del empleador, es necesario que este tipo de situaciones se encuentren bien especificados en los contratos o convenios para que no se den situaciones de confusión sobre quien es el propietario de los datos, encontrándose tipificado en la Ley de Propiedad Intelectual en su Art. 16.

Otra medida de seguridad que puede utilizar el empleador para que los trabajadores no utilicen los correos electrónicos tales como Hotmail, Yahoo, Gmail, que normalmente son correos de uso personal, es la utilización de Outlook el cual es un programa que se utiliza para aplicar los correos dentro de una empresa, este no es una red social como los otros antes mencionados y que su utilización es para fines laborales más que personales, el empleador podrá también impedir que los trabajadores puedan ingresar a otros correos que no estén autorizados por él, utilizando programas que restringen el uso de los mismos, tales como antispam, firewares, que son los más utilizados por las empresas.

Cuando el trabajador deje de prestar los servicios en la empresa, la persona encargada del personal, deberá comunicar de manera inmediata al personal de sistemas informáticos, para

que ellos inhabiliten todas las claves de seguridad a las que tenía acceso. La empresa no puede negarse a que el trabajador revise aquellos mensajes personales o privados, esto se realizara en presencia del representante de los trabajadores para que únicamente obtenga la información de interés personal y no haga uso de información de la empresa.

Para un control eficiente se debe tomar en consideración lo siguiente:

- 1.- El empleador no deben recurrir a los contenidos de las comunicaciones cuando las circunstancias externas tales como destinatario o títulos de los mensajes sean suficientes para probar un uso personal del correo.
- 2.- La intervención debe ser temporal y excepcional.
- 3.- Los registros o tratamiento de archivos puede estar incluidos en normas de protección de datos de carácter personal y no pueden utilizarse en instancias administrativas o judiciales que los hagan públicos sin autorización de quien los generó.
- 4.- Es necesario que el trabajador conozca sobre la existencia de controles por parte del empleador existiendo por tanto una total transparencia en el ejercicio del mismo, el incidirían en valorarse las medidas adoptadas por el empresario o afectan o no al derecho de intimidad de los trabajadores.

Vale la pena recalcar también en caso de que se iniciaría un conflicto legal entre el empleador y el trabajador, como se ha mencionado en este trabajo de investigación en lo referente a la prueba, el empleador es necesario que solicite una inspección judicial antes de revisar aquellos correos del empleado, con el objetivo de que no se vulneren ninguno de los derechos y tampoco no se cometan abusos por parte del empleador.

Para los trabajadores.

Normalmente el trabajador se encuentra en desventaja ante el empleador, ya que por miedo de perder el puesto de trabajo acepta condiciones de trabajo que vulneran derechos fundamentales tanto Constitucionales como laborales, por lo tanto es importante que el trabajador conozca qué soluciones o que medios podrá utilizar cuando se cometan abusos, además también el trabajador al momento de firmar se compromete a cumplir con algunas obligaciones que debe tener muy en cuenta que no las puede incumplir, tal es el caso de uso adecuado que debería dar a todas las herramientas de trabajo que el empleador le brinda para que desempeñe sus funciones.

El trabajador al momento de firmar un contrato o convenio con la empresa debe revisar en el que los subalternos no puedan ingresar a revisar documentos personales que se encuentran dentro del software, ya que se estarían violando el derecho a la intimidad como la Constitución lo garantiza. Además el trabajador debe solicitar al departamento de sistemas de la empresa contratante, que le facilita un correo electrónico laboral, para que toda la información referente a la empresa sea enviada al mismo y no tenga por qué revisar su correo personal.

En algunos casos el trabajador peca por el desconocimiento de las cláusulas que se pactan en los contratos, es por ello que sugiere a los trabajadores que exijan que las mismas sean claras y entendibles, caso contrario que pueda el solicitar a que se explique mejor lo que el trabajador va a firmar en el contrato o lo haga la autoridad de trabajo que está en la obligación de revisar los mismos.

En un ambiente laboral la mayoría de los trabajadores tienen acceso a las cuentas de correos electrónicos tanto personales como laborales, pero en el caso de no ser así, si el trabajador desea ocupar el correo electrónico laboral para fines personales, debe ser muy conciso en lo

que escribe y no exponerse a que su intimidad sea de conocimiento por parte de la empresa, ya que en ese caso si el trabajador utiliza las herramientas de trabajo que el empleador le facilita, no podrá alegar o negarse a que sea revisada la cuenta laboral, aun así contenga información privada de la persona afectada.

Si considera el trabajador que se está violentado su derecho a la inviolabilidad y secreto de correspondencia, podría pedir una acción de protección por la vía constitucional, ya que se estaría vulnerando un derecho consagrado en la Constitución, y que normalmente se dan este tipo de casos por el nivel jerárquico que tiene los empleadores, abusando de las facultades y vulnerando los derechos de los trabajadores.

El empleador no podrá apropiarse de la información personal de los trabajadores y peor aún negarse a devolverla o corregirla ya que en ese caso el trabajador podrá pedir un recurso de Habeas data, debido a que son datos de carácter personal, íntimos y sensibles, a los cuales tendrá acceso el dueño de los mismos y que no podrán ser divulgados por otras personas.

Es importante que el trabajador se dedique a realizar sus actividades laborales, y no abusar también de la tecnología para visitar aquellas páginas con contenidos sexuales o pornográficos o peor aún realizar actividades extra laborales que bajen su desempeño diario en la empresa. Sin embargo el trabajador tiene el derecho para enviar o recibir información relacionada con los grupos sindicales.

En caso de que se dieran conflictos laborales entre el trabajador y el empleador, el trabajador podrá acudir al Ministerio de Relaciones Laborales, y exponer la situación que se está dando en el lugar de trabajo, explicando que derechos se están vulnerando. Otra alternativa en el contrato colectivo, es poner en conocimiento al comité obrero patronal sobre la situación que se suscita en la empresa, para que ellos busquen una alternativa de solución y en beneficio de

las partes implicadas, y por último también el trabajador podrá llegar a solucionar los conflictos legales laborales recurriendo a la mediación, que hoy en día, resuelve causas de tipo laboral y que desde otra perspectiva, es la mejor alternativa que el trabajador tiene, ya que son procesos rápidos y gratuitos.

Para finalizar con estas recomendaciones que se ha sugerido tanto a la parte del empleador como al trabajador, es necesario que se lleguen a convenios o acuerdos entre ambas partes para que en ningún momento se llegue a vulnerar los derechos de cualquiera de los implicados, además al momento de contratar las dos partes adquieren obligaciones que deben cumplirlas y no pueden alegar que no han sido consideradas en el contrato, para ello es necesario siempre leer todas las cláusulas que se especifican, y si no se está de acuerdo ponerlo en conocimiento antes de firmarlo ya que la finalidad de la justicia es siempre buscar el bien común.

BIBLIOGRAFÍA.

Legislación.

Corporación de Estudios y Publicaciones. Código de Procedimiento Civil. Quito 2015.

Corporación de Estudios y Publicaciones. Código de trabajo. Quito 2015.

Corporación de Estudios y Publicaciones. Constitución de la República del Ecuador. Quito. 2008.

Corporación de Estudios y Publicaciones. Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y mensajes de datos. Quito 2015.

Corporación de Estudios y Publicaciones. Régimen de Propiedad Intelectual tomo I. Quito.2015

Registro Oficial. Código Orgánico Integral Penal. Quito 2015.

Libros.

Andrade Barrera, Fernando, “Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana” Tomo II, Editorial Anbar, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Biblioteca Jurídica Ecuatoriana, septiembre de 2009.

Batalla Roig, Antoni. El uso Laboral y Sindical del Correo Electrónico e Internet en la Empresa. Tirant lo Blanch. Valencia. 2007.

Betham, Betham op,cit. I (nota 35, cap.II)

Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires- Argentina 1980.

Carocca Pérez, Alex. Manual del Nuevo Sistema Procesal Penal, Tercera Edición, Chile, 2005.

Durán Gala, Carolina. El uso laboral y Sindical del Correo Electrónico e Internet en la Empresa. Tirant lo Blanch. Valencia. 2007.

Ediciones Legales. Manual Práctico Legal Ecuatoriano Enero 2011.

Ekmekdjian, Miguel A. y Calogero Pizzolo. Habeas data el derecho a la intimidad frente a la revolución informática. Buenos Aires, ediciones Depalma. 1996.

Fried, C. Privacidad: Economía y Ética. Vol.12, 1978,

Guzmán Lara, Aníbal, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador” Primera Parte A-H, Corporación Editorial Nacional 3ª edición, Quito, 1986.

Hondius, F. La Década Internacional de Protección de Datos. Vol. 30, núm. 2, 1983.

Jijena Leiva, Renato Javier. Chile la protección penal de la intimidad y el delito informático. Chile: Editorial jurídica de Chile, 1992.

Larrea Holguin, Juan & Riofrío, Juan Carlos. La Prueba Electrónica. Editorial Temis, Bogotá Colombia, 2004.

Lessona, Carlos. Teoría General de la Prueba en Derecho Civil. Madrid, t.I, edit. Reus, 1983.

Lusky. Invasión a la privacidad: clasificación y conceptos. (app. de 1967).

Manual de Certificación Internacional IC3, módulo III: Viviendo en línea. Versión 2.0. Capítulo III- fundamentos de Correo Electrónico.

Montoya Melgar Alfredo. Derecho de Trabajo. Editoriales Tecnos. Madrid-España. 2013

Muños Lorente, José. El Uso laboral y Sindical del Correo Electrónico e Internet en la Empresa. Tirant lo Blanch. Valencia. 2007.

Najun Zarazaga Alberto Raúl. Manual de Derecho de Trabajo, Individual, Colectivo y de la Seguridad y prevención Social. Tucumán, Argentina, 2007.

Núñez Lago, Rafael. Concepto y Clases de Documentos. Ts. I y II, Madrid, Instituto de España, 1986.

Páez Rivadeneira, Juan José. Derecho y Nuevas Tecnologías. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito. 2010.

Pérez Luño, Enrique. Los derechos humanos en la sociedad tecnológica. Madrid. Centro de estudios Constitucionales. 1990.

Pierini Alicia, Lorences Valentín, Tornabene María Inés. Habeas Data. Derecho a la Intimidad. Buenos Aires: editorial Universidad. 1999.

Puniccelli, Oscar. El Habeas Data En Indo Iberoamérica. Edit. Temis. Santa Fe de Bogotá. 1999.

Rebollo Delgado, Lucrecio. Derechos Fundamentales y Protección de Datos. Editorial Dykinson. Madrid. 2004.

Roing Batalla, Antoni; Gala Carolina, Martínez Daniel y Muños José. El Uso laboral y Sindical del Correo Electrónico e Internet en la Empresa. Tirant lo Blanch, Valencia 2007.

Salamea Carpio, Diego. El Delito Informático y la Prueba Pericial Informática. Primera edición. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito 2012.

Salvat Editores, S.A Diccionario Enciclopédico Salvat. Tomo VIII, IN- MAO. Tomo X, P-RIZ
Barcelona 1951.

Vallejo Delgado, Vicente. El Delito Informático. Corporación de Estudios y Publicaciones.
Quito, 2010.

Westein Alan. Privacidad y Libertad. 6ta. Ed. New York 1970.

Yuste, Olga Estella La Protección de la Intimidad Frente a la Transmisión Internacional de
Datos Personales. Madrid, Edit. Tecnos, 1995.

Internet.

<http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-de-tic.html> visitada el 26 de Octubre del 2015.

KRIPTOPOLIS, "Aprobada la "Ley Nokia" www.kriptopolis.org/node/articulos-y-tribunales
Visitada el 23 de septiembre de 2015. www.kriptopolis.org/node/articulos-y-tribunales

López Murillo Francisco. Editor Revista Judicial. Visitado: 18 de septiembre del 2015.
www.revistajudicial.com

www.bancocentraldelecuador.com,ec visitada el 18 de diciembre del 2015.

www.eci.bce.ec/solicitud-de-certificado visitada el 9 de enero del 2016.

www.monografias.com Visitada el 5 de octubre de 2015.

ANEXO (1)

México: un sicario de 14 años contactado por Facebook asesina a un hombre en Tijuana

Juan PaullierBBC Mundo, Ciudad de México (@juanpaullier)

Jueves, 15 de octubre de 2015.

A su casilla de mensajes de Facebook le llegó un encargo: un asesinato a cambio de US\$1.900.

Tiene 14 años y fue detenido por la policía apenas cometió el hecho.

El menor de la ciudad mexicana de Tijuana, en la frontera con Estados Unidos, contó a las autoridades que se bajó de un taxi, caminó hacia su víctima —un hombre de 35 años— y le disparó a la cabeza con un arma calibre .40.

"El chico nos dijo que habían contactado con él por Facebook", explicó a la prensa Miguel Ángel Guerrero, coordinador de Investigaciones Especiales de la fiscalía de Baja California.

Tras recibir el mensaje en la red social con el ofrecimiento de 31.000 pesos mexicanos, acordó reunirse con su contacto en una de las principales vías de la ciudad.

Luego se dirigió en un vehículo hacia una zona de Tijuana, en el estado de Baja California, conocida por sus bares y por el tráfico de drogas, e hizo su trabajo.

"Le dieron un arma y le indicaron a quién debía matar", explicó el funcionario.

"El niño se baja, dispara, corre a la avenida Revolución, donde es detenido por los policías municipales, fue asegurado con el arma, y está confeso", señaló.

El hecho, ocurrido el sábado, fue dado a conocer por las autoridades en la madrugada del miércoles.

El menor se encuentra ahora a disposición de un tribunal de menores.

"Suben las páginas en las cuales invitan a jóvenes a participar, al menor lo enganchan allí, le dicen en qué consiste, lo citan para verlo. Al final de cuentas ni dinero ni nada, porque fue detenido", apuntó Guerrero.

La víctima, informaron las autoridades, recibió heridas de bala en el rostro, pecho, el costado izquierdo y en ambos hombros y falleció mientras recibía atención médica

ANEXO (2)

*ver el momento, la
7093*



CRIMINALISTICA ESPECIALIZADA
Pericia Informática Forense

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO

JUEZ: DR. OVIDIO MUÑOZ CAMPOVERDE

PERITO: Ing. Inf. Luis Fernando Del Rio E.

INFORME TECNICO PERICIAL

OBJETO DE LA PERICIA:

“Análisis del sistema de registro de asistencia de la empresa y de mensajes de correos electrónicos”.

ACTOR: HERNAN HUMBERTO GARCIA BARBA.

DEMANDADO: YVAN CREPEAU

CAUSA No: 01371-2015-0103

FECHA: Cuenca, 22 de Mayo del 2015

As

Luis Fernando Del Río E.
Ingeniero en Informática
Perito Informático Forense

un informe pericial
Informe Pericial 4094

Cuenca, 22 de Mayo del 2015

**JUZGADO TERCERO DE TRABAJO
DR. OVIDIO MUÑOZ CAMPOVERDE**

Su despacho.

De mis consideraciones:

Yo, Ingeniero en Informática Luis Fernando Del Río Enciso, perito informático forense, con cédula de ciudadanía 010396636-2, designado en el juicio número 01371-2015-0103 propuesto por el señor HERNESTO HUMBERTO GARCIA BARBA. En contra del señor YVAN CREPEAU; me permito presentarles a ustedes el siguiente informe pericial requerido, en el cual me solicita: "... se determine si en el sistema en el cual diariamente los trabajadores de mi representada registran su asistencia en las diferentes jornadas de trabajo, consta el nombre del accionante en el período comprendido desde el 10 de septiembre de 2007 al 31 de enero de 2011. Asimismo, señor Juez, solicito se sirva designar un perito informático con el objeto de que determine que en el sistema informático o computarizado de mi representada, en las oficinas de mi representada, ubicadas en la dirección que dejé indicada al inicio de este numeral, existen los correos electrónicos, que impresos he presentado como prueba, de manera muy particular en enviado por el Ing. Hernán García a la Srta. Adriana Valencia, el 07 de octubre de 2013 as 16h10, desde la dirección hgarcia@cornerstoneecuador.com"

Según mi saber y entender, tomando en consideración tanto lo que pueda favorecer como lo que pueda perjudicar a cualquiera de las partes, y atendiendo a la petición, me permito presentar el siguiente informe:

ANTECEDENTES:

El presente Análisis fue solicitado por el JUZGADO TERCERO DE TRABAJO, para actuar como perito informático forense, tomando y procediendo a revisar el proceso necesario para la elaboración del peritaje encomendado, dentro de la causa No. 01371-2015-0103 por parte del señor HERNAN HUMBERTO GARCIA BARBA.

OBJETO:

"... se determine si en el sistema en el cual diariamente los trabajadores de mi representada registran su asistencia en las diferentes jornadas de trabajo, consta el nombre del accionante en el período comprendido desde el 10 de septiembre de 2007 al 31 de enero de 2011. Asimismo, señor Juez, solicito se sirva designar un perito informático con el objeto de que determine que en el sistema informático o computarizado de mi representada, en las oficinas de mi representada, ubicadas en la dirección que dejé indicada al inicio de este numeral, existen los correos electrónicos, que impresos he presentado como prueba, de

Luis Fernando Del Rio E.
Ingeniero en Informática
Perito Informático Forense

del rio fernando enciso
Informe Pericial 1095

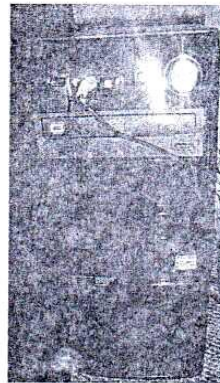
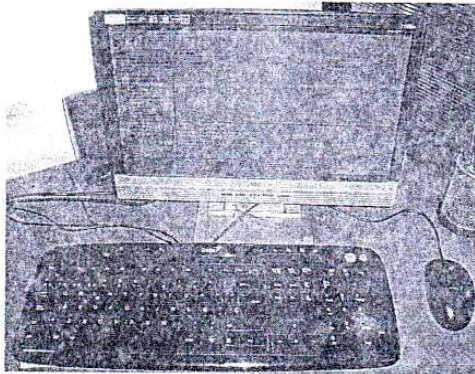
manera muy particular en enviado por el Ing. Hernán García a la Srta. Adriana Valencia, el 07 de octubre de 2013 as 16h10, desde la dirección hgarcia@cornerstoneecuador.com"

El que suscribe Luis Fernando Del Rio Enciso, ingeniero en informática, designado perito informático forense, en legal tiempo y forma a fin de elevar a Ustedes, los resultados obtenidos en la pericia solicitada.

ELEMENTOS OFRECIDOS:

Para dar cumplimiento a la tarea pericial encomendada he recibido los siguientes elementos:

- Computadora de escritorio en la empresa Cornerstone Ecuador S.A.



FUNDAMENTO TÉCNICO:

Correo electrónico

Correo electrónico (en inglés: *e-mail*), es un servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes (también denominados mensajes electrónicos o cartas digitales) mediante sistemas de comunicación electrónica. Principalmente se usa este nombre para denominar al sistema que provee este servicio en Internet, mediante el protocolo SMTP. Por medio de mensajes de correo electrónico se puede enviar, no solamente texto, sino todo tipo de documentos digitales dependiendo del sistema que se use.

Outlook

Outlook es un software que no solo le permite enviar, recibir y administrar el correo electrónico, sino que también administra el calendario y los contactos, como amigos y socios empresariales.

También puede compartir su calendario con familiares y colegas a través de Internet.



Luis Fernando Del Rio E.
Ingeniero en Informática
Perito Informático Forense

con el perito percy
Informe Pericial 1096

HERRAMIENTAS Y ACCESORIOS UTILIZADOS:

- Internet.
- Microsoft office Outlook.
- Cámara de fotos.

OPERACIONES REALIZADAS:

Para complementar la requisitoria pericial encomendada se realizaron las operaciones que a continuación se detallan:

1.- Análisis del sistema de registro de asistencia del personal.

En reunión con la Ingeniera Beatriz Maldonado con el cargo de Gerente Administrativo Financiera de la empresa Cornerstone Ecuador S.A., supo manifestar que no llevan un sistema de registro de personal computarizado o tecnificado de asistencia, pero que el personal administrativo llena una hoja para su registro, y el personal que pasa en campo llenan en forma manual y luego pasan a un archivo digital y lo envían a la empresa.

No se ha implementado en la empresa ningún sistema de computarizado ni tecnificado en el trabajo de campo por las condiciones de trabajo (campamentos), ni en la parte administrativa por el poco personal en oficina.

Formato del personal administrativo de la empresa Cornerstone Ecuador S.A.

SEMANA		LUNES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES 1		VIERNES 2	
		Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida
								7:40	16:30	7:50	16:45
Observación											
SEMANA		LUNES 5		MARTES 6		MIÉRCOLES 7		JUEVES 8		VIERNES 9	
		Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida
		7:00	16:30			7:45	7:45	7:50	16:30	7:50	16:45
Observación											
SEMANA		LUNES 12		MARTES 13		MIÉRCOLES 14		JUEVES 15		VIERNES 16	
		Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida
		7:00	16:30	7:00	16:30	7:40	16:30	7:50	16:30	7:50	16:45
Observación											
SEMANA		LUNES 19		MARTES 20		MIÉRCOLES 21		JUEVES 22		VIERNES 23	
		Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida
		7:50	16:45	8:40	16:30	8:40	16:40	7:40	16:40	7:40	16:45
Observación											
SEMANA		LUNES 26		MARTES 27		MIÉRCOLES 28		JUEVES 29		VIERNES 30	
		Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida

Q

Luis Fernando Del Rio E.
Ingeniero en Informática
Perito Informático Forense

Un mal much,
Informe Pericial *16 de 1097*

Formato del personal que trabaja en campo de la empresa Cornerstone Ecuador S.A.

CORNERSTONE
EQUIPOS Y SISTEMAS S.A.

ENISA
6

Finalidad Proyecto: Capacitación

Starting: 1-11-2011 Ending: 30-11-11

Id	Apellido	Nombre	Edad	Sexo	Estado Civil	Religión	Profesión	Experiencia	Observaciones
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

CIBIDO

CORNERSTONE

Periodo Inicial: Julio - JUNIO 2011

HOJA DE TIEMPO

Empleado: MONTAÑO SIQUEZUA GULLERMO Fecha Inicio: 01-06-2011 Fecha de finalización: 30-06-2011

Nº	FECHA	REGISTRO	AREA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	COMENTARIOS EXPLICACIONES
1	01-06-2011
2	02-06-2011
3	03-06-2011
4	04-06-2011
5	05-06-2011
6	06-06-2011
7	07-06-2011
8	08-06-2011
9	09-06-2011
10	10-06-2011
11	11-06-2011
12	12-06-2011
13	13-06-2011
14	14-06-2011
15	15-06-2011
16	16-06-2011
17	17-06-2011
18	18-06-2011
19	19-06-2011
20	20-06-2011
21	21-06-2011
22	22-06-2011
23	23-06-2011
24	24-06-2011
25	25-06-2011
26	26-06-2011
27	27-06-2011
28	28-06-2011
29	29-06-2011
30	30-06-2011

un mil noventa y ocho
Informe Pericial 1098

Luis Fernando Del Rio E.
Ingeniero en Informática
Perito Informático Forense

2.- Análisis de los mensajes de correo electrónico (Outlook).

Enviado el 07 de octubre de 2013 de Ing. Hernán García a la Srta. Adriana Valencia a las 16h10

Elementos eliminados - Microsoft Outlook

De	Asunto	Recibido	Tamaño	Categorías
Iorena Cavallos	Re: BIH	martes 08/10/2013 11:06	23 KB	
SWISSOTEL	Vive la Fiesta de las caipirinhas en nuestro Bar L...	martes 08/10/2013 10:14	17 KB	
Irma Vasquez (LAA)	RE: Cotizacion piedras Chile.	martes 08/10/2013 9:42	113 KB	
Yvan Crepeau (CESA)	RE: Solicitud de Visa acogida	martes 08/10/2013 8:25	22 KB	
Yvan Crepeau (CESA)	Comerstone NR 13-22 Cascabel project update	martes 08/10/2013 7:46	4 MB	
Hernán García	Bienes	lunes 07/10/2013 22:29	13 KB	
Hernán García	Bienes	lunes 07/10/2013 22:19	12 KB	
Irma Vasquez (LAA)	RE: Cotizacion piedras Chile.	lunes 07/10/2013 16:17	88 KB	
Hernán García	Certificado	lunes 07/10/2013 16:10	12 KB	
Jorge Parra	Rv: Cambios Portada	lunes 07/10/2013 15:53	1 MB	
Mundo Gourmet Co	5 Pases para controlar el costo en los negocios ...	lunes 07/10/2013 14:01	116 KB	
JORGE PARRA	RE: Cambios Portada	lunes 07/10/2013 13:25	30 KB	
Yvan Crepeau (CESA)	RE: Alquiler bodega	lunes 07/10/2013 13:06	27 KB	
Luis Arcey (LAA)	RE: Cotizacion piedras Chile.	lunes 07/10/2013 12:14	72 KB	
Luis Arcey (LAA)	RE: Cotizacion piedras Chile.	lunes 07/10/2013 11:41	76 KB	
PUBLICUADOR	FELIZ NAVIDAD 2013 ¡PERO CON VENTAS!	lunes 07/10/2013 11:31	130 KB	
Group Spurnier	Group Spurnier: En Busca de Inversión Privada: E...	lunes 07/10/2013 11:01	22 KB	
Group Spurnier	En el análisis Semanal #38: EL SRI ESCUDRIÑA G...	lunes 07/10/2013 9:10	31 KB	
Reservation@ParcComidhe.com	Questions	viernes 04/10/2013 13:20	16 KB	
JORGE PARRA	RE: Cambios Portada	viernes 04/10/2013 12:32	28 KB	

Hernán García

Certificado

Lunes 07/10/2013 16:10

Respondí el 03/10/2013 2:15
Mensaje enviado con importancia Alta.

De: Hernán García [hgarcia@comerstoneecuador.com]
Para: Valencia, CI Adriana
CC:
Asunto: Certificado

Mensaje: Certificado Hernán.doc (13 KB)

Adriana, le adjunto una propuesta de certificado, porfa échela una revisada y deme imprimiendo para que revise Yvan y lo firme,
Me lo envía apenas le sea posible, porque necesito para enviar mis CV..
Las letras en rojo, son autoabanzas que no se si yo debe poner, pero algo de eso debería ir..
Muchas Gracias

Hernán

De: Hernán García hgarcia@comerstoneecuador.com
Para: Valencia CI Adriana
CC:
Asunto: Certificado
Adjunto: Certificado Hernán.doc

Se certifió me el correo no contiene virus.

Pin

con mil nuevos casos
 Informe Pericial 1097

Luis Fernando Del Rio E.
 Ingeniero en Informática
 Perito Informático Forense
Encabezado de Internet

X-Antivirus: AVG for E-mail
X-Apparently-To: avalencia@cornerstoneecuador.com via 98.138.87.31; Mon, 07 Oct 2013 21:09:34 +0000
Received-SPF: none (domain of cornerstoneecuador.com does not designate permitted sender hosts)
X-YMailISG: nN_EqPwWLDuOW9vZMzz8ew8hRAIXAJAAJBTJGGAa7Uojpom3
sNgPC0x2VV8_a2s1cav9HjFF1fhjLdjz5Syo3U1LR.1CJPIWxiOaE5TLn9Em
4_UULTRiWoinFb1JhWRvv.9OvkT24OjnQeOXU.jUBP1IRXDu_t3nmIEfXcZ
CRzudP5qzP7srGS04G_FAYSotFziAdzdZ9FcCw6026dLEi8Yjw3wNtt3vvp
AzD4GGcWSXzCYnmVJeg3a_P3Bi97aH3y30n5xnrAU1uXUS4gcpvmVfn6cU
C8jyP8tS.W2jKW4iRDRUG8C0mvSWLIXEGV8vOLFZ1RRUiBdT5CghI8UTf3i
XAH9O3HmlsVtyQD.y6FGYFOEU14xnhMkKF8n2CChLzJ0tV4GikrHdi5FXGRr
UouehwoXQmHcg6c4SEtvsPh2TgezqK3oZjq7rY15PcKcb3dTMZ.VznleVHDI
bsgSremhMh7hnQSiSj.P7VmpPG2OZI2wT.lc7Z1BjL9pXUDp3DKkLoVPWmgGR
sOuOs.uEuDgAQ_LrKNfyvSOuS7GLtrST.eu6yYRnvgWqazRtKDCJEmj.D2Nk
FbNYQyL0cVvYHu8J_TBxvtiTiNHgsVXD2kfkL3W0jBn9Icaw_bBTXLDvpDtZ
RjREkH2wrl64MiO1D3Qpy6gRk1W_2KEFg9_01fuSNnEwaJnrX.4b5G1TrSoe
3A1D8F05Bluy5XLAZiGrw3nmKJWjQIQ3qGYwqonXNBa3_ppV9SnmGk0G9j0E
A.yhVuV2SgGulKnge5g3s.8KgUfEx.xZxGPqOOjvSOejimU27YBUK.nm47Cw
9jq5P1qsaKdJAJkGpZ64juDfEpr80GDNmxqRrHvOfWsfMexSwtUIkMz9jFR
sS6gWgAIM6lc9tRL4nq1Rcx.SuHoeLRA7zDNkmt0tuHynbnOX98H1MqawSb
OKBNxOu8KcabgFpkLgIK6eipsqh3CdMYJcqSCIBzP5vDEJ4jrv0ZODxueWP6
NyGXpVfVXVhi8gz!DfJXaLhxyFbK1YYY9SqKaCF3Q5b24IWSnWKztmlrZ1Id
a99SOFxw5gdgMjpp81Ce2zsMMRWquO46VMJUMmxgM8NzuwxV3nEiQATdTNro
5iv26a2gtJlr7cA9o3Q4Eg--
X-Originating-IP: [216.39.63.25]
Authentication-Results: mta1006.biz.mail.gq1.yahoo.com from=cornerstoneecuador.com; domainkeys=neutral (no sig); from=yahoo.com; dkim=pass (ok)
Received: from 127.0.0.1 (EHLO nm27-vm1.access.bullet.mail.gq1.yahoo.com) (216.39.63.25) by mta1006.biz.mail.gq1.yahoo.com with SMTP; Mon, 07 Oct 2013 21:09:34 +0000
Received: from [216.39.60.168] by nm27.access.bullet.mail.gq1.yahoo.com with NNFMP; 07 Oct 2013 21:09:33 -0000
Received: from [216.39.60.253] by tm4.access.bullet.mail.gq1.yahoo.com with NNFMP; 07 Oct 2013 21:09:33 -0000
Received: from [127.0.0.1] by omp1024.access.mail.gq1.yahoo.com with NNFMP; 07 Oct 2013 21:09:33 -0000
X-Yahoo-Newman-Id: 888867.32089.bm@omp1024.access.mail.gq1.yahoo.com
Received: (qmail 14932 invoked by uid 60001); 7 Oct 2013 21:09:33 -0000
DKIM-Signature: v=1; a=rsa-sha256; c=relaxed/relaxed; d=yahoo.com; s=s1024; t=1381180173; bh=5jeINBgrGUb75TnsL3O3VoDOUVNmTAG1lcpUIVp6s6c; h=X-YMail-OSG:Received:X-Rocket-MIMEInfo:X-Mailer:Message-ID:Date:From:Reply-To::Content-Subject:To:MIME-Version Type; b=ntT1VjX1zGkT1YGfpyhXHqCFjVrVKu/WxycyQqV2d5waoyslujRkReVNcalgzPAtyr+SCAbAraK9ETwi6X08YwB2mlQLvCZOMcJR66bZRGovYytw1FWp32BY7qgyz9D49LCEMRQgMDN27Hj52RF8Jj5d6Zsnt/WKtgxhuCyaipRhU=X-YMail-OSG: tem35niVM1kNUsrU4Oz_ndLA55DOagtGvVn8n_55m5ULli0
K5IRD9MNXV2t29vjYi_BjZJOHc8o8L0.7SiuPz1F3lchzENJD4ZBmGkrdrv3

un mil cien
 Informe Pericial 1100

Luis Fernando Del Río E.
 Ingeniero en Informática
 Perito Informático Forense

n6YGNbzRVt7PknPSEWc2DOhmoPKufjOGa5kvM_nmp.bl9acSyggqn4jgBbRY
RRwQhn4MypGzXPfiuEuekxoePZJ3cNn2m0yRbC13V2sqE7DYPfdu80IDmYg
jaQOfpwlra.YV4aE6iDO_52IJJEolzeDCMDakczMWdQ2vPhq_SztYrFUyWz3
rtcdNJDA2VCa35ub5g9J7s96sE3gKCLE86Elann1f1DnGBAwJeUQtibr2AU0
2nbnmHRGyQdnktIOlcW6_ByuAgVBrpdJLAZ25FOubgrU0ieHJTUq2AT83KgwS
7VSnyzpzpD0lgjWSkppfwbaI4DV1LqiOrSSRXhplOV5V2So1i1tP6.XNUA8.w
qN0dcyXeUnbdISMW18oweg0zkntlo7gjlEHWyKjilsUtvyw58uU4OJokoUmT
9EnWHGtiiby6U.8bG6hZyrgEiUVlwZDMycANHrpyE84mACCIpy2BI19wADbU
CPP5jMy9drCCH59FYBrBaRA--
Received: from [186.43.228.133] by web5701.biz.mail.ne1.yahoo.com via HTTP; Mon, 07 Oct 2013 14:09:33 PDT
X-Mailer: YahooMailWebService/0.8.160.587
Message-ID: <1381180173.8372.YahooMailNeo@web5701.biz.mail.ne1.yahoo.com>
Date: Mon, 7 Oct 2013 14:09:33 -0700 (PDT)
From: =?iso-8859-1?Q?Hern=E1n_Garc=ECa?=<hgarcia@cornerstoneecuador.com>
Reply-To: =?iso-8859-1?Q?Hern=E1n_Garc=ECa?=<hgarcia@cornerstoneecuador.com>
Subject: Certificado
To: "Valencia. CI Adriana" <avalencia@cornerstoneecuador.com>
MIME-Version: 1.0
Content-Type: multipart/mixed; boundary="-1055065309-843879462-1381180173=:8372"

Fecha:	Lunes 07/10/2013 16:10
Ip:	98.138.87.31
X-originating-IP:	216.39.63.25
Recived: from	216.39.60.168
Recived: from	216.39.60.253
Recived: from	186.43.228.133
De:	hgarcia@cornerstoneecuador.com
To:	avalencia@cornerstoneecuador.com

Op