



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**TEMA:**

**Licitud de la prueba de correos electrónicos corporativos de los trabajadores presentada  
por los empleadores**

**AUTOR:**

**Daniel Enrique Reinoso López**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de:**

**MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**TUTOR:**

**Dr. Johnny De La Pared Darquea**

**GUAYAQUIL - ECUADOR**

**2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL  
CERTIFICACIÓN**

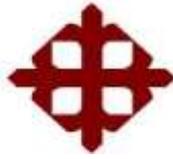
Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Daniel Enrique Reinoso López**, como requerimiento parcial para la obtención del grado académico de **Magister en Derecho mención Derecho Procesal**.

**Dr. Johnny De La Pared Darquea  
TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

**Dra. Patricia Vintimilla Vélez  
REVISORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

**Dr. Miguel Hernández Terán  
DIRECTOR DE LA MAESTRÍA**

**Guayaquil, 08 de mayo del 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Abg. Daniel Enrique Reinoso López**

**DECLARO QUE:**

El proyecto de investigación: **“Licitud de la prueba de correos electrónicos corporativos de los trabajadores presentada por los empleadores”**, previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado con base en una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, 08 de mayo del 2023**

**Abg. Daniel Enrique Reinoso López  
EL AUTOR**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

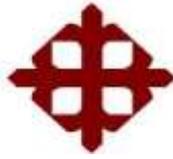
**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Abg. Daniel Enrique Reinoso López**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del proyecto de investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: **“Licitud de la prueba de correos electrónicos corporativos de los trabajadores presentada por los empleadores”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 08 de mayo del 2023**

**Abg. Daniel Enrique Reinoso López  
EL AUTOR**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL  
INFORME DE URKUND**

**URKUND**

<b>Documento</b>	<a href="#">DR - Tesis final UCSG.docx</a> (D171356554)
<b>Presentado</b>	2023-06-26 11:47 (-05:00)
<b>Presentado por</b>	andres.obando@cu.ucsg.edu.ec
<b>Recibido</b>	miguel.hernandez.ucsg@analysis.orkund.com
<b>Mensaje</b>	RV: Informes Revisión Metodológica-Contenido Ab. Daniel Reinoso y Ab. Jaime Castillo. <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>

4% de estas 49 páginas, se componen de texto presente en 13 fuentes.

Navigation icons: Home, Refresh, Print, Mouse, Up, Left, Right.

**Contenido**

<b>Resumen</b> .....	VIII
<b>Abstract</b> .....	IX
<b>Introducción</b> .....	1
<b>Capítulo I: Marco Teórico</b> .....	6
<b>1. El derecho procesal y la prueba como elemento relevante</b> .....	6
<b>2. Los principios generales que rigen la actividad probatoria</b> .....	9
<b>3. La licitud de la prueba</b> .....	10
<b>4. La licitud de la prueba en el Ecuador</b> .....	13
<b>5. El derecho a la intimidad</b> .....	20
<b>6. El derecho a la intimidad en el Ecuador</b> .....	22
<b>7. La prueba en relación con el derecho a la intimidad</b> .....	27
<b>8. El derecho a la inviolabilidad de la correspondencia</b> .....	30
<b>9. La prueba en relación con el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia</b> .....	34
<b>10. Legislación extranjera a través de sus precedentes judiciales</b> .....	36
<b>10.1. Caso Copland c. Reino Unido - TEDH (2007)</b> .....	37
<b>10.2. Caso Barbulescu contra Rumania - TEDH (2017)</b> .....	41
<b>10.3. Caso D. Imanol c. CORUÑESA DE ETIQUETAS S.L. (2007)</b> .....	47
<b>10.4. Análisis de precedentes judiciales en Perú</b> .....	51
<b>Capítulo II: Marco metodológico</b> .....	57
<b>Capítulo III: Resultados</b> .....	64
<b>Capítulo IV: Discusión</b> .....	68
<b>Capítulo V: Propuesta</b> .....	75

<b>Capítulo VI: Conclusiones</b> .....	77
<b>Recomendaciones</b> .....	79
<b>Bibliografía</b> .....	81

## Resumen

*Antecedentes* se analizó el derecho procesal como institución y la prueba como parte fundamental de la misma, pasando por los principios que rigen la materia probatoria, para encaminar el estudio del principio de la licitud probatoria, siendo un aspecto determinante en la obtención y utilización de las pruebas. El *objetivo* es analizar la licitud de la prueba de correos electrónicos institucionales del trabajador, aportados por el empleador en los procesos administrativos y judiciales, y proponer las vías adecuadas a fin de considerarlo como una prueba lícita. Para el efecto, se verificó el estudio del derecho comparado respecto a jurisprudencia de la comunidad europea, española y peruana referente al ámbito materia del presente trabajo investigativo. Las *metodologías* se basan en el enfoque cualitativo adquiriendo el conocimiento de lo jurídico a través del método teórico y el empírico. Los *resultados* analizan los requisitos para que, en el contexto laboral actual, los correos electrónicos del trabajador aportados por el empleador puedan ser lícitos. La *discusión* se desarrollará con base en fuentes normativas y bibliográficas en las cuales se incluirá al derecho comparado, esto permitirá analizar y tratar la licitud de la prueba respecto a los correos electrónicos del trabajador utilizados por el empleador en procedimientos administrativos y judiciales.

**Palabras clave:** Derecho a la intimidad, derecho a la inviolabilidad de la correspondencia, correo electrónico, empleador, trabajador, prueba lícita.

## **Abstract**

*Background* procedural law was analyzed as an institution and evidence as a fundamental part of it, going through the principles that govern the probatory matter, to direct the study of the principle of the legality of proof, being a determining aspect in the collection and use of evidence. The *objective* is to analyze the lawfulness of the evidence of the employee's institutional e-mails, provided by the employer in administrative and judicial proceedings, and to propose the appropriate ways to consider it as lawful evidence. For this purpose, the study of comparative law was verified with respect to Spanish and Peruvian case law relating to the subject matter of this research work. The *methodologies* are based on the qualitative approach acquiring the knowledge of the juridical through the theoretical and empirical method. The *results* will analyze the characteristics and requirements, on a labor context, for the worker's e-mails provided by the employer to be lawful. The *discussion* will be developed based on normative and bibliographic sources, including comparative law, which will enable to analyze and discuss the lawfulness of the evidence regarding the employee's e-mails used by the employer in administrative and judicial proceedings.

**Keywords:** Right to privacy, right to inviolability of correspondence, e-mail, employer, employee, lawful evidence.

## **Introducción**

La Constitución de la República del Ecuador recoge varios principios aplicables al derecho procesal ecuatoriano. La actividad probatoria, que forma parte fundamental de esa materia, se encuentra limitada por el cumplimiento de la Constitución y la Ley; ello implica que cualquier obtención o práctica probatoria en contradicción con lo anterior carecerá de validez alguna. Este límite impide, entonces, que las partes, en un procedimiento administrativo o en un proceso judicial en el que se discutan sobre derechos y obligaciones, empleen cualquier elemento para acreditar sus afirmaciones.

La utilización de correos electrónicos como prueba ha aumentado considerablemente con el transcurso del tiempo debido a los avances tecnológicos existentes. Ante ello, la Constitución protege el contenido de dichos correos por medio del derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de la correspondencia. Sin embargo, estos dos derechos pueden contraponerse frente a derechos de terceros ante la existencia de hechos que suponen incumplimientos y que solo pueden ser probados a través de la intromisión de esos derechos.

Con base en las premisas anteriores, esta investigación analizará la utilización del correo electrónico de los trabajadores por parte de los empleadores como elemento probatorio dentro de los procesos administrativos y judiciales en materia laboral. Dicho análisis comprenderá la revisión de varios criterios recogidos en jurisprudencia, doctrinarios y en las propias normas que rigen en el Ecuador. Asimismo, se revisará los distintos aspectos problemáticos que derivan de la utilización de los correos electrónicos en dichos contextos, y las vías más adecuadas para encontrarse en cumplimiento de la Constitución y las leyes.

La investigación se ejecuta especialmente con base en normativa actual y pronunciamientos de órganos judiciales y constitucionales, tanto en casos dentro del Ecuador

como en el extranjero. Ello permite sustentar el estudio con definiciones, alcances, requisitos, y procedimientos a seguir en cada caso.

El **objeto de estudio** consiste en analizar *el derecho procesal y la prueba*, y de cómo ésta última se debe aplicar al momento de presentar correos electrónicos de un trabajador por parte del empleador en los procedimientos administrativos y juicios en materia laboral. La prueba es un aspecto fundamental en todo proceso en el que se discuten sobre derechos y obligaciones, toda vez que, a través de ella, las partes pueden sustentar sus aseveraciones, traspasando el umbral argumentativo al probatorio, acreditando la existencia de los hechos alegados.

La prueba, entonces, tiene una íntima relación con el derecho procesal, ya que la primera forma parte de la segunda. Su intervención es esencial para que las partes puedan llegar al convencimiento de la autoridad que está por resolver el asunto jurídico. Precisamente por su relevancia, el constituyente decidió que la prueba deberá cumplir con determinados requisitos para que las partes puedan obtenerla y utilizarla. Este análisis es abordado en el presente trabajo investigativo.

El **campo de estudio** se centra en la utilización de los correos electrónicos institucionales del trabajador por parte del empleador como elemento probatorio en los procesos administrativos y judiciales de naturaleza laboral, respetando los derechos constitucionalmente reconocidos. Este campo enfatiza un aspecto vigente de la relación patrono-trabajador que cada día, mediante el avance de las tecnologías de la información, resulta más interesante abordar para dilucidar los inconvenientes que surgen. Se constata, entonces, la coexistencia de las normativas procesales, laborales y constitucionales que rigen diariamente en los lugares de trabajo, a través de la forma más común de comunicación en materia laboral, que es el correo electrónico.

El correo electrónico constituye un medio para generar y enviar información. En los correos se encuentra una gran cantidad de información que pueden relacionarse a aspectos diarios del trabajo, y que, en caso de desviaciones, podrían constatar la existencia de incumplimientos a normativas establecidas. Por esta razón, los correos electrónicos son de especial relevancia en los procesos administrativos y judiciales en materia laboral, ya que permiten verificar determinadas conductas del empleador o del trabajador.

La **delimitación del problema científico de la investigación jurídica** consiste en la licitud de la prueba en correos electrónicos institucionales del trabajador, aportados por el empleador dentro de un proceso administrativo y/o judicial en materia laboral, y la propuesta de las vías adecuadas a fin de considerarlo como una prueba lícita, atendiendo los derechos constitucionalmente reconocidos.

**La formulación de la pregunta de investigación:**

¿El sistema normativo ecuatoriano actual, permite que los empleadores cumplan con los requerimientos exigidos para utilizar los correos electrónicos de sus trabajadores, en los procedimientos administrativos o procesos judiciales laborales?

Con lo anterior, es posible destacar la coherencia existente entre **la delimitación del problema planteado, el campo y objeto de estudio** en cuanto a la determinación de la licitud probatoria de los correos electrónicos institucionales que aporta el empleador dentro de procesos administrativos o judiciales que siga en contra de los trabajadores, en cumplimiento de los derechos constitucionalmente reconocidos.

### **La premisa o hipótesis de la investigación:**

El sistema normativo ecuatoriano actual no facilita que los empleadores cumplan con los requerimientos para utilizar los correos electrónicos de sus trabajadores dentro de procesos administrativos o judiciales para que la prueba sea lícita.

### **Los Objetivos de la Investigación**

#### **En cuanto al objetivo general**

Analizar la licitud de la prueba de correos electrónicos institucionales del trabajador, aportados por el empleador en los procesos administrativos y judiciales, y proponer las vías adecuadas a fin de considerarlo como una prueba lícita frente al marco normativo ecuatoriano actual.

#### **En lo referente a los objetivos específicos**

1. Fundamentar los presupuestos doctrinales de la licitud de la prueba.
2. Analizar los referentes empíricos contemplados respecto a la utilización de correos electrónicos del trabajador como medio probatorio.
3. Comparar la legislación ecuatoriana con respecto a pronunciamientos judiciales en materia laboral en la comunidad europea, en Perú y en España, sobre la utilización de los correos electrónicos institucionales en procesos administrativos y judiciales.
4. Establecer el contenido normativo de la Constitución de la República del Ecuador en relación con el derecho a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia y el principio de licitud probatoria, y el Código del Trabajo en relación a los derechos del empleador frente a su trabajador.

Los **métodos utilizados** en esta investigación jurídica son el teórico y el empírico. Enfocando el **método teórico** mediante que se emplea “a partir del estudio del estado del arte sobre el problema científico, hasta la interpretación de los datos y hechos constatados y las correspondientes conclusiones y recomendaciones” (Ortiz, 2012, p. 16) Se ha aplicado el método teórico el histórico-lógico y el método hipotético-deductivo.

La aplicación del **método empírico** consiste en procedimientos prácticos que propician manipular y hacer mensurable el objeto de estudio a través de sus propiedades (Villabella, 2022, p. 21). Se ha aplicado el método empírico a través de la consulta bibliográfica, especialmente por lo previamente escrito por el Dr. Jaime Lenin Hurtado Angulo, en su trabajo de titulación denominado “Protección de los Derechos Fundamentales, especialmente a la intimidad frente al control de uso de los mensajes de datos en el ámbito laboral”, del 15 de marzo de 2016, y de lo revisado por la Dra. Mónica Jara Villacís, en su primer trabajo de titulación denominado “El control del uso del correo electrónico laboral y los derechos de los trabajadores”, del año 2010, y en su segundo trabajo de titulación denominado “El derecho a la intimidad y la presentación de correos electrónicos como prueba”, del año 2013.

La **novedad científica** permite aportar los elementos necesarios que se necesitan para que exista certeza en que un empleador pueda utilizar los correos electrónicos de sus trabajadores dentro de los procedimientos administrativos y judiciales, considerándolo como una prueba lícita.

## Capítulo I: Marco Teórico

En este capítulo se desarrollarán los conceptos, definiciones, alcances jurisprudenciales, normativos y constitucionales aplicables respecto los distintos elementos que forman parte de los criterios para determinar la licitud de la prueba al utilizar los correos electrónicos del trabajador por parte del empleador en procedimientos administrativos y judiciales: el derecho procesal, la prueba, la licitud de la prueba, el derecho a la intimidad, a la inviolabilidad de la correspondencia, y la revisión de sentencias judiciales ecuatorianas y del derecho extranjero.

El marco teórico precisamente sirve para esto, es decir, para recopilar distintos conceptos y definiciones por parte de autores respetados, que suponen el inicio de todo proceso investigativo y metodológico completo. De acuerdo con (Arias, 2012) “el marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental–bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar” (p. 106). Por lo tanto, a continuación, se desarrollará el marco teórico.

### 1. El derecho procesal y la prueba como elemento relevante

El derecho procesal es una de las ramas más relevantes del Derecho. Son las reglas del juego, aquellas que determinan cómo, cuándo, con quién y a través de qué se puede ejercer el derecho que algún particular, colectivo, o entidad reclame. Varias definiciones existen para el derecho procesal. Por ejemplo, hay quienes ilustran de manera sucinta que el “Derecho Procesal es un conjunto de normas que regulan el proceso” (Cuenca, 1974, p. 25). Para otros, como Palacio (1968):

La disciplina que tradicionalmente se conoce bajo la denominación de derecho procesal, estudia por una parte el conjunto de actividades que tienen lugar cuando se

somete a la decisión de un tribunal judicial o arbitral la solución de determinada clase de conflictos suscitados entre dos o más personas (partes), o cuando se requiere la intervención de un tribunal judicial para que constituya, integre o acuerde eficacia a determinada relación o situación jurídica (p. 14).

Sin duda alguna, bajo las normas que conforman el derecho procesal, o adjetivo, las personas pueden incoar sus diferentes acciones que reconozca el ordenamiento jurídico, a fin de hacer válido sus derechos. Lo anterior permite gozar de integridad en la eficacia del proceso, ya sea penal o civil que se resuelva. Resulta necesario resaltar que este es un ejercicio de un derecho público, como mencionó Gascón (2020):

pues regula el ejercicio de una función pública (la función jurisdiccional); y ello con independencia de la naturaleza de las normas jurídicas que se tutelen y realicen en cada caso concreto: así, aunque se trate de un litigio sobre materia civil (que es Derecho privado), la actividad de decir y hacer lo jurídico sigue siendo pública, y públicas serán las normas –procesales– que la disciplinen (p. 19).

De esta manera, el derecho procesal regula el engranaje procedimental del Derecho, pues de nada serviría tener las normas sustantivas si no existieren otras normas que regulen cómo se van a ejercer los derechos o de hacer cumplir con las obligaciones. Pero como toda rama del Derecho, la norma procesal siempre se encuentra supeditada al cumplimiento de la llamada pirámide de Kelsen. De acuerdo con (Soza, 2018) “la jerarquía normativa o pirámide kelsiana, es categorizar las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir cual predomina sobre las demás” (p, 129).

Esto implica que todo el sistema procesal debe adecuarse y funcionar acorde a los derechos y deberes reconocidos para todas las personas en el Ecuador. Si las actuaciones,

normas y demás actividades procesales estuvieren en contra de la Constitución, por aplicación del precitado artículo, las mismas serían ineficaces por ser contrarias a la norma magna.

Ahora bien, uno de los elementos relevantes y de objeto de estudio del Derecho Procesal es precisamente la prueba. Y es que, bajo el sistema procesal, no basta meramente con alegar pretensiones y formular los alegatos más o menos adecuados, o que mejor se escuchen, sino probar. Es decir, un ejercicio de revisión de que cada uno de los hechos que se alegue, sea necesariamente probado.

Al igual que en el derecho procesal, varias son las definiciones que se hacen respecto de la prueba. Para Carnelutti (1973) “prueba, como sustantivo de probar es, pues, el procedimiento dirigido a tal verificación” (p. 221), y probar sería el procedimiento de verificación de los hechos alegados por las partes (como se citó en Rivera, 2011). Respecto de la prueba procesal, y de cómo esta se relaciona con estas ciencias, Melero (1963) explicó que:

no es más que un aspecto de la prueba general que, en el mundo de los valores, se nos ofrece de un modo polifacético, que unas veces se relaciona con el tráfico jurídico general; otras, afectando al dominio de la lógica, al de la investigación en las diferentes ciencias, y adquiriendo particular relieve en las investigaciones sociales y humanas (p. 66).

La prueba procesal es uno de los elementos fundamentales del proceso, pues es la que permite sustentar los argumentos de las partes y acreditar lo alegado por ellas. Echandía (1972) ha explicado la importancia y vitalidad de la prueba en la vida, pues de lo contrario existiría un régimen inestable en donde se estaría expuesto a irreparables violaciones por parte de los demás:

Recuérdese que toda norma jurídica es, por esencia, violable, ya que regula conductas humanas y parte de la base de que éstas pueden tener otra manifestación, por lo cual se

hace indispensable exigir la contemplada en ella. Por lo tanto, sin la prueba del derecho estaríamos expuestos a su irreparable violación por los demás, y el Estado no podría ejercer su función jurisdiccional para amparar la armonía social y secundariamente restablecer el derecho conculcado. Gráficamente expresa ese concepto el viejo adagio: tanto vale no tener un derecho, cuanto no poder probarlo (p.145).

Destacable es entonces la relevancia de la prueba, pues sin ella no se podría justificar o declarar la existencia del derecho en favor de una de las partes que sí podría tenerlo y gozarlo, pero no probarlo. Es importante resaltar la finalidad de la prueba, pues solo así podremos entender el alcance de esta. En este aspecto, Rivera (2011) consideró que:

la finalidad de la prueba es esencialmente producir la verdad en el proceso. Comparto la tesis de que una condición necesaria para la justicia de la decisión es que se averigüe la verdad de los hechos, ya que ninguna decisión se puede considerar justa si aplica normas a enunciados sobre hechos que no son verdaderos o que han sido determinados de forma errónea (p. 342).

## **2. Los principios generales que rigen la actividad probatoria**

Definida a la prueba y su finalidad, debe abordarse a los principios que rigen la actividad probatoria. Como se refirió anteriormente, la prueba forma parte del llamado derecho procesal, es decir, este conjunto de normas que regulan al proceso. Por ende, la actividad probatoria se rige por principios que constituyen el cimiento de su actividad.

Uno de los principios es la unidad de la prueba que se basa en que la prueba debe ser valorada en su conjunto, ya que solo así permite tener un mayor grado de certeza al juzgador. Así lo resaltó Ramírez (2005), respecto de que también para la autoridad judicial “juega un papel de suma importancia la aplicación de este principio, pues su actividad requiere de una

paciente y sagaz atención del entorno en cuál son insertadas las pruebas, siempre en relación al hecho desconocido el cuál debe ser dilucidado” (p. 65).

Otro de los principios es el de la comunidad de la prueba, pues son las pruebas “las encargadas de crear certeza, indistintamente de la parte que la ofreció, pues las probanzas no tienen como fin beneficiar a alguna de las partes, sino que el benefactor directo es el proceso en sí mismo” (Ramírez, 2005, p. 65).

Un principio básico en esta materia es la contradicción de la prueba. La prueba no puede ser considerada por la autoridad judicial si no ha sido contradicha por la contraparte o, en su defecto, si al menos no se concedió la posibilidad de que la contraparte la pueda contradecir. Este es un principio reconocido incluso a nivel constitucional, y que surge:

Como consecuencia de ese choque entre ambas partes, que se origina la necesidad de que se ejerza un control recíproco entre sí, con el objeto de precautelar los respectivos derechos. Es así como surge esa contradicción, que dará pie al desarrollo del principio tratado (Ramírez, 2005, p. 65).

Entre otro de los principios de la prueba, está el de la ineficacia de la prueba ilícita, que resulta de especial relevancia para el desarrollo de este trabajo de investigación, toda vez que centra su especialidad en la obtención de pruebas que respeten las normas constitucionales.

### **3. La licitud de la prueba**

Los tiempos modernos y el constitucionalismo han permitido que actualmente se fijen límites a la actividad probatoria. Por ende, atrás quedaron las épocas en donde se podía obtener una prueba que vulnere los derechos constitucionales de un tercero. Es decir, bajo este principio, el fin no justifica los medios.

Echandía (2002) consideró que el “principio de legitimidad de la prueba exige que se utilicen medios de prueba moralmente lícitos” (p. 34). Por su parte, Melero (1963) explica que “la legitimidad consiste en que debe obtenerse la prueba “por los modos legítimos y las vías derechas”, excluyendo las calificadas de “fuentes impuras de prueba” (p. 98). Talavera (2009) sobre este principio, ilustró que:

Se refiere al modo de obtención de la fuente que posteriormente se pretende incorporar al proceso. Se trata, en suma, de regular la actividad que conduce a la obtención de la fuente. La consecuencia procesal de la ilicitud será en unos casos la inadmisión del medio de prueba, y en otros su falta de aptitud para formar la convicción judicial o bien fijar los hechos, es decir para motivar la sentencia. La lesión de un derecho fundamental en la obtención de una fuente de prueba supone una ilegalidad, como también es ilegal la proposición extemporánea de un medio de prueba. La diferencia radica en la calidad de la norma infringida. En el primer caso se trata de infracción normativa constitucional, y en el segundo de infracción de normativa ordinaria (p. 345).

Por ende, si bien las partes procesales tienen derecho a ejercer su actividad probatoria por ser parte del derecho a la defensa (y, en general, al debido proceso), éste tiene límites franqueados por la Constitución y la ley. Al respecto, Pellegrini (2000) señaló que “el derecho a la prueba, aun cuando se halla constitucionalmente asegurado, por estar inserto en las garantías de la acción y de la defensa, así como el contradictorio, no es absoluto, y le reconocen límites.” (p. 12). Estos límites son conocidos como prohibiciones probatorias o prohibiciones de prueba, de temas probatorios, de medios probatorios, de métodos probatorios, condicional de la prueba y de utilizar la prueba (Castro, 2003, p. 78). Por su parte, Parra (1997) quien señaló “que prueba ilícita es la que se obtiene violando los derechos

fundamentales de las personas. La violación se puede haber causado para lograr la fuente de prueba o el medio de prueba.” (p. 65).

Pese a que pudiere ser evidente que las pruebas obtenidas vulnerando derechos fundamentales sea tajante, hay quienes logran sostener que el interés por la justicia debe prevalecer. Barbosa (1997) ha recogido estas opiniones radicales sobre la prueba ilícita, de acuerdo con lo siguiente:

Para la primera, debe prevalecer en cualquier caso el interés de la justicia por el descubrimiento de la verdad, de modo que la ilicitud de la obtención no le quita a la prueba el valor que presenta como elemento útil para formar el convencimiento del juez; la prueba es admisible, sin perjuicio del castigo que corresponda al infractor.

Para la segunda, en cambio, el derecho no puede prestigiar una conducta antijurídica, ni consentir que de ella se derive un provecho para quien no haya respetado el precepto legal. Por consiguiente, el órgano judicial no reconocerá eficacia a la prueba ilegítimamente obtenida. (p. 215).

En virtud de lo señalado, resulta interesante que existen posturas contrarias en relación con la prueba ilícita, pues si bien se consideraría ajustado a las normas constitucionales que una prueba obtenida vulnerando los derechos de otro no sea válida dentro de un juicio, pero hay que rescatar que la prueba permite traer al proceso la verdad de los hechos y sustentarlos.

En este sentido, el juzgador que revisa una prueba que se obtuvo de forma ilícita (pero que resulta determinante en el proceso que juzga), puede conllevar a que pudiera darla por admitida, o, en su defecto, emplear las normas procesales que lo facultan para requerir la ejecución de una prueba para mejor resolver. En cualquier circunstancia, la prueba ilícita, aun no siendo admitida a juicio, podría incidir en un criterio del juzgador.

#### 4. La licitud de la prueba en el Ecuador

Varios sistemas procesales contemplan la figura estudiada en el acápite anterior. La licitud de la prueba es una expresión más de constitucionalismo, y Ecuador no ha sido la excepción. Para el efecto, basta revisar su normativa vigente. En la Constitución del Ecuador, constituye una garantía del derecho al debido proceso la licitud de la prueba. Así consta en el artículo 76 numeral 4 que reza lo siguiente:

**Art. 76.-** En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

(...)

4. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria (Constitución del Ecuador, 2008, s/p).

Por ende, esta norma de naturaleza eminentemente procesal ha sido elevada incluso a rango constitucional como una garantía del derecho al debido proceso, aplicable no solo en materia penal, sino en cualquier procedimiento, ya sea administrativo o judicial.

Sin perjuicio de ello, existen otras normas que también reconocen el principio de la licitud de la prueba. En el caso de Código Orgánico Integral Penal (COIP), se reconoce el principio de exclusión de la prueba ilícita, de conformidad con lo siguiente:

**Art. 454.- Principios.-** El anuncio y práctica de la prueba se regirá por los siguientes principios:

(...)

6. Exclusión.- Toda prueba o elemento de convicción obtenidos con violación a los derechos establecidos en la Constitución, en los instrumentos internacionales de derechos humanos o en la Ley, carecerán de eficacia probatoria, por lo que deberán excluirse de la actuación procesal (Código Orgánico Integral de Penal, s/p).

De esta manera, la normativa penal establece que se excluye de la actuación procesal a toda prueba o elemento de convicción que haya vulnerado derechos constitucionales. En este caso, la aplicación del principio de licitud de la prueba conlleva la exclusión de esta. Por su parte, el Código Orgánico General de Procesos, que regula la actividad procesal de todas las demás materias menos la constitucional, electoral y penal, también contempla este principio. Así, lo reconoce el artículo 160 que dispone lo siguiente:

Art. 160.- Admisibilidad de la prueba. Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal.

En la audiencia preliminar o en la segunda fase de la audiencia única la o el juzgador rechazará de oficio o a petición de parte la prueba impertinente, inútil e inconducente.

La o el juzgador declarará la improcedencia de la prueba cuando se haya obtenido con violación de la Constitución o de la ley (Código Orgánico General de Procesos, s/p).

(...).

Con lo anterior, es posible denotar que, en la estructura jurídica procesal ecuatoriana, el principio de la licitud de la prueba es plenamente reconocido, y que, por ende, de faltar en su cumplimiento, se tendrá por improcedente, excluida e inconstitucional a dicha prueba.

Pero este reconocimiento no solo ha sido por parte de los legisladores a través de las normas citadas, sino también en aplicación y desarrollo por criterios y precedentes jurisprudenciales. Eso sí, cabe resaltar que, en su gran mayoría, este principio ha sido empleado en materia penal, pues las exigencias del procedimiento y la materia suelen exigir el estricto cumplimiento de las normas, cuya omisión generan la ya revisada exclusión.

La Tercera Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia (2007), en sentencia de fecha 03 de julio de 2007, empleó el principio de utilidad de la prueba, a fin de excluir del juicio el análisis de informe médico. Al respecto, señaló lo siguiente:

En cuanto a la prueba introducida al proceso por el Fiscal y de manera concreta en lo relacionado con el informe médico presentado por los peritos no se puede concluir que haya existido ningún acto de violación pues del certificado médico que obra del proceso se habla de una presunta violación, lo que del proceso no está científicamente demostrado, violando con ello lo dispuesto en el artículo 24 numerales 10 y 14 de la Constitución Política del Estado, en relación con el artículo 83 del Código de Procedimiento Penal que se refiere al principio de legalidad de la prueba, es decir, que es una prueba "inutilizable" como suele llamar la doctrina. Al efecto, el maestro Pedro Pablo Camargo en su obra "El Debido Proceso", editorial Leyer 2000, Bogotá Colombia, página 30 señala: Se da una nulidad constitucional ipso iure o de efectos inmediatos que dejan sin valor legal una prueba recaudada con violación del debido proceso, o sea obtenida por encima o con desconocimiento de las garantías procesales a las que tiene todo acusado... pruebas ilegalmente trasladadas, testimonios obtenidos en el exterior por la Fiscalía General de la Nación sin la presencia del acusado y su defensor, testimonios arreglados de testigos arrepentidos, etc.... Por su lado, el procesalista César Martín Castro en su obra "Derecho Procesal Penal" editorial Jurídica Griley, volumen II, Lima 1999, al referirse a la prueba ilícita señalada. Se

define por prueba prohibida aquella que se obtiene con infracción de los derechos fundamentales, entendiendo por obtención, aquella labor tendiente a llegar a un resultado probatorio al proceso, esto es tanto la actividad de búsqueda e investigación de la fuente de prueba por mecanismos que violan los derechos fundamentales: aplicación a la fuente de un método ilícito y extracción de un resultado que en sí mismo viola un derecho esencial". En este aspecto es unánime la doctrina y la jurisprudencia al sostener que la obtención de pruebas violando preceptos constitucionales y de manera especial garantías fundamentales del debido proceso deben ser "inutilizables" y por consiguiente no se las puede incorporar a un proceso penal. En el presente caso el examen médico legal al que se hizo alusión anteriormente fue realizado en el Hospital de Otavalo y sin la orden del Fiscal ni la presencia del imputado por lo que carece de valor probatorio. Por ello, en nuestro sistema procesal penal se excluye la prueba ilícita, así lo contemplan los artículos 87 y 88 del Código de Procedimiento Penal que refieren o tratan sobre los indicios (Corte Suprema de Justicia, 2008, s/p).

De igual manera, esta misma Sala Tercera de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia, en resolución del recurso de casación interpuesto en el caso Guillermo Gomezjurado (2008), de fecha 03 de julio de 2008, explicó lo siguiente:

5. CONSIDERACIONES LEGALES. 1.- El Art. 24 numerales 10 y 14 de la Constitución Política del Estado, en relación con el Art. 83 del Código de Procedimiento Penal que se refieren al Principio de legalidad de la prueba, la que se invalida cuando se la ha obtenido con violación de la Constitución o la ley, existiendo sobre esta materia, abundante doctrina que sirve de aplicación en el presente caso. Al efecto, el maestro Pedro Pablo Camargo en su obra "El Debido Proceso", editorial Leyer 2000, Bogotá Colombia, p. 30 señala: "Se da una nulidad constitucional ipso

jure o de efectos inmediato que dejan sin valor legal una prueba recaudada con violación del debido proceso, o sea obtenida por encima o con desconocimiento de las garantías procesales a las que tiene todo acusado...pruebas ilegalmente trasladadas... etc....". Por su lado, el procesalista César Martín Castro en su obra "Derecho Procesal Penal" Editorial jurídica Griley, volumen II, Lima 1999, al referirse a la prueba ilícita señala: "Se define por prueba prohibida aquella que se obtiene con infracción de los derechos fundamentales, entendiendo por obtención, aquella labor tendiente a llegar a un resultado probatorio al proceso, esto es tanto la actividad de búsqueda e investigación de la fuente de prueba por mecanismos que violan los derechos fundamentales: aplicación a la fuente de un método ilícito y extracción de un resultado que en sí mismo viola un derecho esencial". En este aspecto es unánime la doctrina y la jurisprudencia al sostener que la obtención de pruebas violando preceptos constitucionales y de manera especial garantías fundamentales del debido proceso deben ser "inutilizables" y por consiguiente no se las puede incorporar a un proceso penal. 2. En el presente caso el examen médico legal realizado por los peritos fue un acto privado entre la paciente y los médicos y sin la orden del Fiscal ni la presencia del imputado por lo que carece de valor probatorio. Por ello, en nuestro sistema procesal penal se excluye la prueba ilícita, así lo contemplan los Arts. 87 y 88 del Código de Procedimiento Penal que refieren o tratan sobre los indicios. 3.- En ese contexto, tampoco puede aceptarse la validez del informe médico presentado el 08.08.05 por el perito legista Dr. Guido Saavedra Ponce, ya que si bien es cierto éste actuó por disposición del fiscal interviniente, no puede convalidarse una prueba ilícita e ineficaz, tanto más que el informe agregado al proceso, lo que hace es reproducir lo que examinó siete meses antes, por eso es que, el referido profesional agrega que a esa fecha, "las lesiones han desaparecido". 4.- El Art. 80 del Código de Procedimiento

Penal, dice expresamente que: "Toda acción pre procesal o procesal que vulnere garantías constitucionales, carecerán de eficacia probatoria alguna". Pretender validar una diligencia procesal de aquella manera, equivale a vulnerar todo nuestro sistema legal y constitucional. (Corte Suprema de Justicia, 2007, s/p).

Pero no solo ha sido reconocida por la justicia ordinaria, sino también por la constitucional. Existen al menos tres sentencias que reconocen y aplican el principio de licitud de la prueba. El Tribunal Constitucional, mediante Resolución No. 0694-07-RA (2008) de fecha 14 de mayo de 2008, señaló:

QUINTA.- En el presente thema decidendum, se desprende de las constancias procesales que la evaluación personal realizada al recurrente no justifica la decisión para ubicarlo en la cuota anual de eliminación. No presenta bases científicas para constituir un precedente válido para dar de baja de la institución a uno de sus miembros que no se ha visto involucrado en ningún caso de desprestigio a la misma. El numeral 2 del Art. 3 de la Constitución Política del Estado, señala textualmente que es deber primordial del Estado "Asegurar la vigencia de los derechos humanos, las libertades fundamentales de mujeres y hombres y la seguridad social". Los órganos administrativos de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional también deben en todo momento considerar que el Ecuador es signatario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y que la dignidad de la persona es una pieza clave dentro de lo que doctrinariamente se conoce como prueba ilícita, puesto que todo medio de prueba que atenta contra la misma deviene en ilegal, irritado, espurio, y, por consiguiente en estricta aplicación del principio de exclusión se tornará inadmisibles. Las pruebas obtenidas con violación de los derechos fundamentales resultan plenamente ineficaces, lo cual guarda plena armonía con un estado social de derecho. Así, el tema de la prueba ilícita se halla inmerso dentro del debido proceso, siendo susceptible por

consiguiente de la aplicación de la cláusula de exclusión, previsión constitucional que consiste en excluir del arsenal probatorio o en desconocerle valor probatorio a aquellos medios de prueba que al ser obtenidos, recolectados o practicados no se ajusten al debido proceso bien sea en su esfera material o formal, lo cual corresponde a una prueba ilícita (Tribunal Constitucional, 2008, s/p).

De igual manera, ha sido resaltado por la Corte Constitucional en sentencia No. 035-12-SEP-CC (2012), de fecha 08 de mayo de 2012, que señaló:

A criterio de esta Corte, la obtención de pruebas con violación a la Constitución y la ley trae consigo la vulneración al debido proceso, siendo susceptible por consiguiente de la aplicación de la cláusula de exclusión, previsión constitucional que consiste en excluir del arsenal probatorio o en desconocerle valor probatorio a aquellos medios de prueba que, al ser obtenidos, recolectados o practicados, no se ajusten al debido proceso, bien sea en su esfera material o formal, lo cual corresponde a una prueba ilícita. (p. 8).

En una sentencia más reciente, la Corte Constitucional se expidió respecto del principio de licitud de la prueba, según resolvió en su sentencia No. 065-15-SEP-CC (2015), de fecha 11 de marzo de 2015:

La garantía establecida en el artículo 76 numeral 4 *ibidem* se refiere a la prueba obtenida e introducida autónomamente al proceso, mediante actos o métodos ilícitos que vulnere garantías constitucionales o legales, que, de acuerdo con las circunstancias del caso concreto, no hubieren podido ser obtenidas y actuadas sin su vulneración. La importancia de esta norma establece que la prueba ingrese al proceso por el camino regular, legal, previsto por las leyes del procedimiento, caso contrario recibe punición de no tener ninguna validez y constituye un acto procesal nulo, es decir, vincula a la

imposibilidad de actuar como medio de prueba dentro del proceso. En la praxis es frecuente la denominación o calificativos siguientes, sin que los mismos se consideren excluyentes: “prueba prohibida”, “prueba ilegal”, “prueba ilícita”, “prueba ilegítimamente obtenida”, “prueba inconstitucional”, “prueba nula”, “prueba viciada”, “prueba irregular”, o “prueba clandestina”, toda vez que se considera afectada por una conducta dolosa en cuanto a la forma de obtención, es decir, aquella que ha sido obtenida de forma fraudulenta a través de una conducta ilícita contraria a derecho, con independencia de la categoría o naturaleza de las normas jurídicas, constitucionales o legales, procesales o no, incluso de disposiciones o principios generales del derecho. Complementando esta concepción, es congruente referirse a la doctrina expuesta por el tratadista Hernando Devís Echandía, quien define a este tipo de pruebas como aquellas “(...) que están expresa o tácitamente prohibidas por la ley o atentan contra la moral y las buenas costumbres del respectivo medio social o contra la dignidad y libertad de la persona humana o violan sus derechos fundamentales que la Constitución y la ley amparan”. Por tanto, el juez no puede argumentar en ella su decisión, porque comporta la prohibición de admisión y de valoración, ya que comprometería la buena administración de justicia al pretender fundar en un hecho ilícito. (p. 9).

Por lo expuesto, el criterio de que las pruebas deben cumplir con la Constitución y las leyes se encuentra bastante exployado en el Ecuador, y así lo establece de forma taxativa la Constitución de la República. De esta manera, se procederá a revisar cada uno de los derechos que pueden suponer un límite dentro del tema investigado.

## **5. El derecho a la intimidad**

Revisado el acápite del derecho procesal, de las pruebas, de sus principios, de la licitud de la prueba y de cómo ésta ha sido reconocida en el Ecuador en sus leyes y sentencias judiciales y constitucionales, es necesario revisar el concepto de derecho a la intimidad.

Luego de ello, se abordará cómo este derecho limita a la práctica probatoria del proceso, en aplicación del principio de la licitud de la prueba.

El derecho a la intimidad se encuentra ligado con el denominado “right of privacy” del derecho estadounidense. Según ha explicado Salgado (2003), “esta institución del Common Law aparece a finales del siglo XIX cuando Luis Brandeis y Samuel Warren publican su obra *The right of privacy*” (p. 22). Esta publicación y la realizó Brandeis y Warren por su preocupación por la protección de la esfera privada en contra de la prensa, que se entrometía en el ámbito personal.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario tener una visión del concepto de intimidad. Este ha sido desarrollado por varios años, y ha implicado su verdadera expansión y relevancia, tanto que en la actualidad se lo reconoce en varias legislaciones como un derecho fundamental. Para García (2013), la intimidad personal comprende “el espacio o área de comportamiento infranqueable ante terceros.” (p. 55) Por su parte, la intimidad para Celis (2006):

Se trata de un ámbito individual de existencia personal, en el cual el sujeto decide su forma de ser y estar, de verse él mismo, para gozar de su soledad o convivencia tranquila a fin de encontrarse en aptitud de reflexionar, analizar, pensar, crear, trabajar, amar, soñar; en fin, para sentirse anímicamente dueño de sí y mantener su libertad como suprema aspiración humana. (p. 37).

Ahora bien, esta es una definición acertada pero no logra comprender las distintas esferas protegidas por el derecho a través de las cuales cada persona logra manifestar sus intereses personales. Pérez Luño (1986) logró identificar estas esferas de protección y las explicó de la siguiente manera:

*Intimsphäre* (esfera íntima) hace referencia a lo más secreto de la persona, a lo relacionado con sus opiniones, decisiones y acciones más íntimas. Compondría una primera esfera, el círculo más cercano al individuo. *Privatsphäre* (esfera privada) constituye un segundo círculo más amplio en el que el individuo sigue ejerciendo su privacidad, su vida privada, su intimidad personal y familiar y que, por ello, quiere que esté asegurada y protegida frente a terceros. Finalmente, *Individualsphäre* (esfera individual), el último de los círculos de la intimidad antes de la vida pública, que estaría constituido por otros aspectos vinculados a la misma, como el honor y la imagen personal, que también reflejan la personalidad del individuo. Más allá de estas esferas nos encontraríamos con la vida pública, con el ámbito de las relaciones sociales, para las cuales no cabe pedir la imposición de límites a la participación de terceros. (p. 456).

Esta definición nos permite tener la idea de qué es lo abarca este derecho a la intimidad, y que se puede dividir círculos, que parten de lo más íntimo, a una esfera individual, que el derecho también protege. Respecto del derecho a la intimidad como un derecho fundamental, Celis (2006) mencionó que “El derecho a la intimidad es un derecho fundamental porque implica una defensa frente a la intromisión por parte del Estado o de la comunidad, sino también porque su plena vigencia posibilita el desarrollo íntegro de personalidad del individuo” (p. 21).

## **6. El derecho a la intimidad en el Ecuador**

El derecho a la intimidad en el Ecuador se encuentra reconocida en la Constitución, en su artículo 66 numeral 20, que expresamente señala lo siguiente “Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 20. El derecho a la intimidad personal y familiar.”. Respecto

del núcleo esencial del derecho a la intimidad, la Corte Constitucional de Colombia, en su sentencia No. C-881/14 (2014), ha señalado:

El núcleo esencial del derecho a la intimidad supone la existencia y goce de una órbita reservada para cada persona, exenta del poder de intervención del Estado o de las intromisiones arbitrarias de la sociedad, que le permita a dicho individuo el pleno desarrollo de su vida personal, espiritual y cultural. (s/p).

La Corte Constitucional de Colombia, misma que es un referente para nuestro país por sus sentencias, además de mantener varias costumbres a fines, determinó que la protección principal del derecho a la intimidad constituye esa órbita reservada, a la que es posible asimilar con la explicación dada por Perez Luño citado anteriormente, que se encuentran por fuera de la intervención estatal y privada. Al respecto, la Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia No. 2064-14-EP/21 (2021), de fecha 27 de enero de 2021, ha pronunciado lo siguiente:

111. Por consiguiente, el derecho a la intimidad implica la existencia, goce y disposición de una esfera reservada exclusivamente para el individuo, misma que le permita desarrollar libremente, es decir, sin injerencias externas, ni arbitrarias, su personalidad en los distintos ámbitos que componen a su vida. Esta libertad lógicamente conlleva como contracara un deber positivo y negativo del Estado, así como una obligación para el resto de la sociedad. En cuanto al deber estatal, se habla de la esfera positiva, cuando se hace referencia a la obligación que éste tiene de implementar todas las medidas y ejercer todas las actuaciones posibles y necesarias para asegurar que el derecho a la intimidad se respete por parte de los funcionarios que representan al Estado, así como por el resto de los individuos que componen una sociedad.

112. En contraste, la obligación negativa del Estado consiste en que el mismo debe abstenerse de realizar cualquier tipo de actividad o adoptar cualquier medida que pueda menoscabar este derecho, claro está, siempre que no se satisfagan los requisitos detallados en el párrafo 109 de la presente sentencia. Finalmente, los individuos que conforman la sociedad también tienen una obligación de abstenerse y de no interferir sin autorización (de la persona o de autoridad pública) en esta esfera íntima reservada al individuo, de cualquier forma, que pueda poner en peligro el desarrollo libre de su personalidad y la consecución de su proyecto de vida, además deben respetar otros derechos fundamentales conexos (p. 31).

Ahora bien, es relevante analizar un concepto abordado por la Corte Constitucional del Ecuador en esta misma sentencia, que versa sobre el concepto de “dato personal”, pues el mismo se encuentra relacionado con el derecho a la intimidad. En este sentido, la Corte Constitucional del Ecuador (2021), en la misma sentencia anterior, se pronunció:

**77.** De lo anterior, entonces, se puede desprender que el concepto de ‘dato personal’ y, por lo tanto, (...) comprende cualquier tipo de dato que atañe a una persona, identificándola o, en su defecto, haciéndola identificable. En segundo lugar, es preciso indicar que el marco de protección de un dato personal es independiente al medio en donde esté contenido aquel; es decir, ya sea que el dato esté materializado, al estar contenido en un medio físico o, inclusive, desmaterializado, como en los casos en los que el dato se encuentre contenido en un medio digital, el ámbito de protección debe ser el mismo en estas dos circunstancias. Ello, sin perjuicio de que el juez, a la hora de resolver sobre esta garantía, tenga el deber de adoptar mecanismos eficaces para la protección de los datos personales; es decir, que considere el medio donde está contenido el dato y las implicaciones de ello (p. 19).

Así, es posible denotar que la Corte Constitucional del Ecuador se basa en los criterios expuestos por definiciones previas dadas por otros organismos como la Corte Constitucional de Colombia, delimitando el derecho a la intimidad y lo que constituye un dato personal. Otro concepto abordado es la expectativa de privacidad, que constituye un elemento clave de la intimidad. La sentencia No. T-547/17 (2017) por parte de la Corte Constitucional de Colombia, al respecto señaló:

La expectativa de privacidad es, entre otros, un criterio relevante para establecer si determinadas expresiones o manifestaciones de la vida de las personas se encuentran comprendidas por el ámbito de protección del derecho a la intimidad o si, por el contrario, pueden ser conocidas o interferidas por otros. Tal categoría impone definir, atendiendo diferentes factores contextuales, si quien alega la violación puede considerar válidamente que su actividad se encuentra resguardada de la interferencia de otros, por un lado, y si es o no posible concluir que dicha valoración es oponible a los terceros que pretenden acceder a la información o divulgarla, por otro. Este doble análisis exige considerar criterios subjetivos y objetivos a efectos de valorar, en cada caso, si quien solicita la protección en realidad podía suponer o confiar que las informaciones o contenidos no podrían circular. (s/p).

En este particular, la Corte Constitucional del Ecuador se ha pronunciado sobre, al menos, dos elementos que se debe considerar para determinar si una persona tiene una expectativa razonable de privacidad. Al respecto, la Corte Constitucional (2021) ha señalado lo siguiente:

124. De lo anterior, se puede concluir que al menos deben concurrir dos elementos para considerar que una persona tiene una expectativa razonable de privacidad, un elemento objetivo y otro subjetivo, como lo han sostenido de manera consistente otras

jurisdicciones. El elemento subjetivo consiste en que quien alegue violación al derecho a su intimidad, pueda considerar válidamente que su actividad, comportamiento o esfera está protegida de posibles injerencias. Por su parte, el elemento objetivo consiste en que la sociedad pueda asumir que esta expectativa es razonable; es decir, que sea posible concluir que es oponible a terceros.

125. Lógicamente, estos elementos dependen de varios factores objetivos y subjetivos que deben confluír en el análisis del caso específico, con la finalidad de determinar si en efecto cabe tal expectativa o no. Para ello, es importante que el juez analice las circunstancias particulares del caso y evalúe, por ejemplo, el tipo de información que se discute, el espacio en donde se verificó tal actividad, el conocimiento o autorización de la persona, la condición de la persona, el tipo de relación que ostenta el dueño de la información y quién pretende su acceso o tratamiento, etc (p. 35-36).

Todos estos criterios revisados y analizados por la Corte Constitucional del Ecuador constituyen y revisten de una importancia principal en el análisis del objeto de esta tesis. Sin embargo, como se señaló en el primer capítulo, este derecho no es ajeno a excepciones. Un ejemplo claro de lo anterior se encuentra en el Código Orgánico Integral Penal que, al definir a los principios procesales que rigen en el Derecho Penal ecuatoriano, en su artículo cuatro numeral diez dice lo siguiente:

**Art. 5.- Principios procesales.-** El derecho al debido proceso penal, sin perjuicio de otros establecidos en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado u otras normas jurídicas, se regirá por los siguientes principios:

(...)

**10. Intimidad:** toda persona tiene derecho a su intimidad personal y familiar. No podrán hacerse registros, allanamientos, incautaciones en su domicilio, residencia o lugar de trabajo, sino en virtud de orden de la o el juzgador competente, con arreglo a las formalidades y motivos previamente definidos, salvo los casos de excepción previstos en este Código. (Código Orgánico Integral Penal, s/p).

Es decir, la normativa penal reconoce expresamente casos en los que se puede irrumpir en la privacidad de una persona y, naturalmente, los informes, registros, documentos, fotografías y demás papeles que puedan surgir con base en esos procesos atentatorios a la intimidad de la persona, no serán excluidos por una autoridad judicial, pues se cumplió con el procedimiento establecido en la ley, siendo una prueba plenamente lícita.

Una de esas irrupciones a la intimidad se relaciona con otro derecho, que es el de la inviolabilidad de la correspondencia, en la medida en que las comunicaciones podrían formar parte de la esfera íntima y privada de una persona. Pese a lo anterior, el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia es un derecho autónomo reconocido por la Constitución y que se explica a continuación.

### **7. La prueba en relación con el derecho a la intimidad**

El derecho a la intimidad supone un límite a la actividad probatoria. Esto, en relación con la licitud de la prueba, pues si toda prueba debe ser obtenida sin que se viole la Constitución, el derecho a la intimidad, al estar reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, supone un límite a la misma. Por ende, toda prueba que se obtenga vulnerando el derecho a la intimidad de una de las partes, o de un tercero, debe ser considerada una prueba ilícita, por haber vulnerado disposiciones constitucionales.

La discusión de la doctrina radica y se centra en dos posturas: la teoría de que no se debe afectar la validez de una prueba obtenida con violación a, por ejemplo, el derecho a la

intimidad, si resulta sustancial para el proceso. Podría imaginarse que dentro de la computadora de una persona conste un documento que demostraría fehacientemente el cometimiento de un delito. Si la obtención de esta prueba no cumple con determinados parámetros legales para haber sido obtenida, por mucho que sea útil y clave para el proceso, no se tendrá por válido. Esta teoría sustenta el respaldo de esa prueba, a fin de obtener la verdad, por encima de la verdad del proceso.

Por su parte, se encuentra la teoría contraria, es decir, aquellos quienes alegan que resulta un contrasentido admitir una prueba que haya vulnerado un derecho constitucional, como el de la intimidad, así sea la prueba madre de un proceso judicial. Esta discusión resulta válida, pues sin duda alguna, existen escenarios en donde es necesario vulnerar el derecho a la intimidad a fin de obtener esa prueba que acreditaría un delito, o, por ejemplo, el cometimiento de una falta laboral. Sin embargo, para ello se deben cumplir con determinados pasos previos, para que, aun existiendo una lesión al derecho, sea válida la prueba. Al respecto, Rojas (2011) destacó:

En consecuencia, aunque algunas incursiones en la intimidad de las personas sean necesarias para asegurar el descubrimiento de hechos o de elementos de prueba importantes en la solución de los conflictos de intereses sometidos a consideración de los jueces, no por ello puede erigirse el proceso en excusa de invasiones abusivas en la intimidad o en pacífico destinatario del resultado de éstas. La realización de actividades que restrinjan ilegítimamente la intimidad y el aprovechamiento del resultado de ellas, aun cuando prometan cumplir los más anhelados propósitos, de entrada, se muestran incompatibles con la idea de proceso debido, lo cual insinúa que toda prueba obtenida gracias a la invasión indebida de la intimidad debe ser rechazada y expelida del proceso. (p. 211).

Claro está, entonces que, por mayor que sea el deseo o la importancia de utilizar una prueba determinante en el proceso, si ésta vulneró el derecho a la intimidad de una persona, entonces sería sujeta a su exclusión. Ahora bien, no corresponde al tribunal o juez que conoce la causa determinar si ha existido vulneración al derecho a la intimidad si es que previamente una de las partes no lo ha alegado de esta manera. Solo la persona propia podría considerar que esa prueba ha vulnerado su esfera íntima y personal, protegida por el derecho. La elección de la esfera íntima y personal de una persona no la decide el juez, sino aquella persona titular del derecho. Así lo ha explicado Rojas (2011):

Como se ha señalado, la exclusión del material probatorio conseguido gracias a ilegítimas intromisiones suele sustentarse en la necesidad de proteger la integridad del derecho a la intimidad constitucionalmente reconocido a todas las personas. Por ello, aun bajo el supuesto de que aquella goza de idoneidad para asegurar la integridad del derecho a la intimidad, no luce acertado predicar la exclusión probatoria en forma indiscriminada sin consideración a la voluntad de la víctima de la intrusión.

Si el carácter reservado de los aspectos que conciernen a una persona depende también de su voluntad, y por ello la penetración de un sujeto en la intimidad de otro es irreprochable en tanto no sea rechazado por el titular, no se advierte razón para tachar el material probatorio conseguido en virtud de dicha penetración o el uso que de él se haga, mientras el afectado no formule el respectivo cuestionamiento encontrándose en condiciones propicias para hacerlo. En cuanto el individuo puede decidir libremente cuáles aspectos de su persona preserva del conocimiento ajeno y en qué medida lo prefiere, también a él ha de corresponder la decisión de protestar por la intromisión indebida en su intimidad o por la obtención de material probatorio con menoscabo de ésta, o por el uso de dicho material. (p. 212).

Como se ha mencionado, los derechos no son absolutos y tienen sus excepciones. En el caso del derecho a la intimidad, tal como afirmó Torres (2016) “la órbita individual de todos nosotros y el domicilio del cual tenemos alguna clase de derecho real, pueden ser intervenidos o irrumpidos, solo con base a la ley con conexidad al orden justo y al bien general” (p. 14). Desde esta perspectiva, entonces, puede existir la obtención y presentación de una prueba que vulnere el derecho a la intimidad, pero siempre con base a las disposiciones legales que lo permitan.

## **8. El derecho a la inviolabilidad de la correspondencia**

En el Ecuador, el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia forma parte del catálogo de derechos de la libertad. Se encuentra reconocido justo por debajo del derecho a la intimidad, debido a la estrecha relación que tienen estos dos derechos y que se tratan en este trabajo de investigación.

El punto de partida de este derecho fue el reconocimiento y el respeto al secreto de las comunicaciones, que se lo demarcó la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, en su artículo 12, y así varios otros tratados internacionales. Con el reconocimiento del derecho al secreto de las comunicaciones, cualquier supuesto admisible de interceptación de las comunicaciones solo procede de manera excepcional, y bajo el cumplimiento de procedimientos, requisitos y el respeto de garantías, pues de solo en la medida en que se cumplan estos, se permitirá que esa afectación no se convierta en vulneración (Díaz, 2006). Ahora bien, es necesario resaltar la importancia de este derecho en relación con el derecho a la intimidad. Según Gálvez (1992):

la trascendencia de este derecho deriva, por una parte, de que la comunicación privada es una forma de expresión personal en que se manifiestan rasgos de la intimidad no expuestos al conocimiento de cualquiera; y también, de que la privacidad de las

comunicaciones constituye un valor esencial para el hombre, que emana de su propia naturaleza y que le permite tener conciencia de su individualidad e independencia, y desarrollar el sentido de ser una persona única e irrepetible, con un derecho inalienable a su propia dignidad. (p. 72).

Este derecho se materializa al momento de abrir la comunicación o correspondencia que, en el Ecuador, abarca cualquier tipo. Así, el rompimiento o violación de seguridades, sustracción o desviación de la carta, el mensaje, el correo electrónico, sin el consentimiento y conocimiento de la persona titular del derecho, indiferentemente de si se logra conocer o no el contenido de dicha comunicación (Jara, 2013). Es decir, en este caso, la vulneración se produce indiferentemente de si el titular del derecho consideraba que dicha comunicación formaba parte de su vida íntima y privada, a diferencia del derecho a la intimidad, el de inviolabilidad a la correspondencia se produce solo con, precisamente, entrometerse en la correspondencia de esa persona, sin importar el contenido de esa correspondencia. Respecto de este alcance de protección, Diaz (2006) ha explicado:

En cuanto a los medios protegidos, ya hemos apuntado que algunos textos internacionales hablan de “correspondencia”, mientras que la Constitución española se refiere a “comunicaciones, en especial, las postales, telegráficas y telefónicas”. En realidad, esta enumeración es, como fácilmente puede deducirse, meramente ejemplificativa, de modo que lo que realmente protege la Constitución (y en sentido similar debe entenderse el término utilizado por los convenios internacionales) son todos los medios de comunicación conocidos en el momento de aprobarse la norma fundamental, así como los que han ido apareciendo o puedan aparecer en el futuro. Así, podríamos mencionar el correo postal, el telégrafo, el teléfono fijo o móvil, el télex, el fax, el correo electrónico, la videoconferencia... En todo caso, es necesario que exista algún medio para que entre en juego el secreto de las comunicaciones, de

manera que este derecho no protege la conversación directa entre dos personas (si bien ésta, según el caso, podría estar protegida por el derecho a la intimidad). Por otro lado, el medio utilizado debe ser apto para permitir una comunicación secreta entre varias personas, y por ello están excluidos los medios de comunicación “de masas” como la radio y la televisión, y en cambio quedan incluidos medios que permiten una conversación entre más de dos personas, como el multiconferencia o la videoconferencia (p. 162-163).

Por lo anterior, si bien el contenido que pueda tener esa correspondencia, en el medio en que se encuentre, resulta indiferente para determinar la vulneración o no del derecho en cuestión, es importante que ese medio no sea público, pues, en ese escenario, y en estrecho vínculo con la intimidad, el titular consiente en que dicha comunicación haya salido de su esfera personal, pudiendo ser conocida por todos, esto es, siendo accedida por terceros.

Al respecto, la Constitución del Ecuador (2008) reconoció a este derecho en su artículo 66 numeral 21 el derecho a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual; afirmando que “ésta no podrá ser retenida, abierta ni examinada, excepto en los casos previstos en la ley, previa intervención judicial y con la obligación de guardar el secreto de los asuntos ajenos al hecho que motive su examen.”. La Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia No. 77-16-IN/22 (2022), reconoció que el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia contiene un lenguaje abierto que protege todas las formas de comunicación. Ahora bien, respecto a las formas de protección, la Corte detalló lo siguiente:

En resumen, este derecho, en interdependencia con el derecho a la intimidad, demanda que el Estado adopte medidas que tiendan a garantizar –en la mayor medida posible– que una comunicación llegue a su destinatario “sin ser interceptada ni abierta o leída de otro modo. Debe prohibirse la vigilancia, por medios electrónicos o de otra índole,

la intervención de las comunicaciones telefónicas, telegráficas o de otro tipo, así como la intervención y grabación de conversaciones.”. Es decir, que la actividad del Estado garantice una protección de “extremo a extremo” a efectos de proteger la privacidad de sus ciudadanos y, al mismo tiempo, abstenerse de intromisiones innecesarias en la vida privada de las personas y/o sus comunicaciones.

Las instancias y condiciones de vigilancia permisibles dentro de un Estado deben estar previstas de forma previa y de manera “expresa, taxativa, precisa y clara en una ley, tanto en sentido formal como material”.

(...)

En definitiva, el bloque de constitucionalidad y los estándares jurisprudenciales evidencian la protección del derecho a la intimidad e inviolabilidad de comunicaciones como un límite y vínculo al poder estatal y a terceras partes, con el impedimento de acceder a contenido privado, sino cuando expresamente lo determina la ley y, aún en dicho caso, cualquier medida de intervención no deberá ser arbitraria (Corte Constitucional del Ecuador, 2022, p. 18-19).

Esta es una parte relevante del análisis del derecho a la inviolabilidad de la correspondencia, pues el mismo no es ilimitado, pero para ser vulnerado, necesariamente deberá cumplirse estrictamente con lo reconocido por la propia Constitución del Ecuador y por la Corte Constitucional, esto es, que exista una ley que lo permita, que exista previamente una intervención judicial, y con esa obligación de guardar la información de los asuntos que no motivaron su injerencia. De esta misma manera lo ha reconocido la Corte Constitucional en el Dictamen No. 6-22-EE/22 (2022), al afirmar que “La Constitución protege la correspondencia, con prescindencia del soporte utilizado, y su limitación debe darse únicamente en: 1) los casos previstos en la ley, y 2) previa intervención judicial” (p. 28).

Ahora bien, tal como en el derecho a la intimidad, la inviolabilidad de la correspondencia supone un límite a la actividad probatoria, pues en caso de que una prueba se haya obtenido vulnerando este derecho constitucional, deberá ser excluida del proceso. Por ende, corresponde analizar cómo limita este derecho a la actividad probatoria, e incluso las consecuencias penales que acarrearía inobservar la inviolabilidad de la correspondencia.

### **9. La prueba en relación con el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia**

Como se analizó en líneas anteriores, la prueba lícita exige que esta haya sido obtenida sin vulnerar las normas constitucionales. El derecho a la inviolabilidad de la correspondencia, al ser reconocido por la Constitución, supone entonces un límite a la actividad probatoria.

La intervención ilícita en la correspondencia de una persona conllevaría a que la prueba sea excluida del proceso, por mucho que pueda ser determinante para el mismo, de igual manera como se indicó en el derecho a la intimidad. La Constitución y el respeto a los derechos se encuentra por encima de la búsqueda de la verdad dentro del proceso judicial. Sin embargo, este derecho no es absoluto, y tiene excepciones reconocidas por el propio texto constitucional. Es decir, como indica Díaz (2006) se reconoció:

la posibilidad de ciertas “injerencias legítimas” en el mismo el derecho, configurando así la interceptación de las comunicaciones como una eventualidad posible en ciertos supuestos. Con todo, es importante reiterar que la interceptación aparece como la excepción frente al derecho fundamental, que es la “regla”, y como tal excepción está sometida a límites y requisitos que en todo caso deben cumplirse, y debe ser interpretada y aplicada de forma restrictiva. (p. 7).

La norma constitucional ecuatoriana establece tres requisitos para que la injerencia de este derecho sea legítima y, por ende, la prueba no sea excluida dentro del proceso judicial. Estos son los siguientes: previsibilidad en la ley, previa intervención judicial, y la obligación

de guardar el secreto de los asuntos ajenos al hecho que motive su examen. Es decir, la intervención en las comunicaciones de una persona será lícitas sí y solo sí se encuentra prevista esa posibilidad de hacerlo en la ley, si se realizó mediante orden judicial, y siempre que se guarde secreto de asuntos ajenos no relacionados al hecho que motivó la intervención. Los requisitos son copulativos, ello implica que deben cumplirse los tres en simultaneo, a fin de que la intervención se encuentre justificada.

En virtud de lo revisado en este primer capítulo, resultaba necesario abordar al derecho procesal y los principios que rigen el aspecto probatorio. Uno de los principios más relevantes es el de la licitud, ello implica que la prueba debe ser obtenida sin que se viole las normas constitucionales. Por ende, si una prueba ha sido obtenida vulnerando un derecho constitucional, esa prueba debe ser excluida del proceso y no será tomada en consideración por los jueces. Esta disposición no solo se encuentra en normativa legal, sino también a nivel constitucional.

Uno de los derechos que limita a la prueba es el de la intimidad. Este protege una esfera privada e íntima de la persona de la cual ningún otro no autorizado o previamente consentido por el titular del derecho puede ingresar. Por su parte, también se encuentra el de la inviolabilidad de la correspondencia. Ambos derechos ligados, pues protegen esferas personales del individuo. Si una prueba es obtenida vulnerando el derecho a la intimidad de una de las partes, o violando la correspondencia de ella, entonces esta prueba es ilícita, y será excluida del proceso.

Pero como se ha revisado, estos derechos no son absolutos y están sujetos a excepciones. Casos en los cuales, pese a que exista una intromisión o vulneración de dichos derechos, la prueba aún será considerada lícita, pues la intervención del derecho fue legítima. Estas excepciones son reconocidas en cada uno de los derechos, y se basan en la

previsibilidad de la ley, y en la orden judicial previa. Ello quiere decir que, para obtener una prueba que vulnere el derecho a la intimidad o la correspondencia de una persona, dicha posibilidad debe estar prevista por la ley, y, además, debe estar respaldada por una orden judicial competente. Solo en función de lo anterior se podrá tener a la prueba como lícita y valorada en el proceso.

Ahora bien, corresponde no solo analizar la normativa ecuatoriana y sus pronunciamientos, sino también revisar cómo los países fuera del Ecuador han resuelto las circunstancias analizadas en el presente trabajo investigativo. De esta manera, se examinarán sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Corte Suprema Española y la Corte Suprema Peruana.

#### **10. Legislación extranjera a través de sus precedentes judiciales**

El objeto de estudio de este trabajo de investigación ha sido revisado y tratado varias veces en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante “Tribunal Europeo” o “TEDH”), pues básicamente se centra en una posible vulneración al derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de la correspondencia del trabajador, respecto del ingreso a sus correos electrónicos corporativos y la descarga de los mismos para ser presentados en un juicio como sustento del despido que ha efectuado su empleador, ya que, a través de ellos ha encontrado que se han incumplido varios preceptos normativos de la relación patrono-trabajador.

En este sentido, se revisará una sentencia relativamente antigua del Tribunal Europeo, emitida en el año 2007, que marcó un hito respecto a la revisión de correos electrónicos del trabajador por parte de su empleador, y otra sentencia emitida diez años después de esa, esto es, en el año 2017, que analiza fundamentalmente el derecho al secreto en las comunicaciones. El análisis revisará principalmente los antecedentes de cada suceso, a fin de

comprender el análisis posterior que realiza el Tribunal Europeo, lo que permitirá abstraer conceptos definidos y aplicables en la legislación ecuatoriana.

### **10.1. Caso Copland c. Reino Unido - TEDH (2007)**

Este caso fue sentenciado el tres de abril del 2007. La demanda fue interpuesta el 23 de mayo de 2000 por Lynette Copland (en adelante “**Copland**”) contra el Reino Unido de la Gran-Bretaña e Irlanda del Norte. La base fundamental de su demanda es la vigilancia de sus llamadas telefónicas, correo electrónico y uso de su internet por parte de su empleador. A continuación, se revisará los antecedentes del caso.

Según describe la Sentencia, Copland fue contratada por el Carmarthenshire College (en adelante el “**Colegio**” o “**Centro Educativo**”), un establecimiento de educación superior creado por la ley, administrado por el Estado. Luego de cuatro años de haber laborado para el Colegio, Copland empezó a fungir como asistente personal del Presidente del Centro Educativo. A finales de 1995, fue requerida para trabajar estrechamente con el nuevo Vicepresidente del Colegio.

Describe la Sentencia que, a mitades del año 1998, Copland se encontraba de vacaciones y fue a otro campus del mismo Colegio en compañía de uno sus directores. Después de esta visita, Copland supo que el Vicepresidente del Colegio interrogó a ciertas personas por el motivo de la visita de ella al campus del Centro Educativo. La Sentencia señala que el Vicepresidente del Colegio habría conocido que ella tenía una relación sentimental con el director en compañía de quien fue vista. Desde ese momento, empezó la vigilancia.

Por decisión del Vicepresidente del Colegio, las llamadas telefónicas, el correo electrónico y las conexiones a Internet de Copland, en su lugar de trabajo, fueron puestas bajo vigilancia. Esta medida tendía a determinar si la interesada hacía un uso excesivo de los

recursos del Colegio en interés de sus fines personales, es decir, una facultad que también se reconoce, de alguna manera u otra, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Para efectos del presente trabajo, únicamente se revisará el antecedente de la revisión de correos electrónicos, sin ahondar en las llamadas telefónicas ni la conexión a Internet, pero que, de igual manera, resultan de bastante interés.

Copland se enteró de que estaba siendo objeto de investigación. Al respecto, consultó por escrito al Presidente del Colegio si estaba en curso una investigación general o si eran únicamente sus correos electrónicos los que se estaban examinando. Este le respondió que, aunque todos los mensajes electrónicos se registraban, únicamente los de Copland estaban siendo controlados, de acuerdo con el requerimiento del Vicepresidente del Colegio.

La Sentencia describe que el Gobierno británico arguyó que el control del correo electrónico consistía en un análisis de las direcciones electrónicas, así como de los días y las horas de envío de los correos. Copland estimó que su correo fue vigilado al menos durante seis meses. Es importante resaltar que, en la época de la revisión, no existía normativa en el Colegio que regule la vigilancia de los correos electrónicos de sus trabajadores.

Copland entonces alegó que se estaba vulnerando el derecho reconocido en el artículo ocho del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales señala que:

“1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la

prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.” (1950, s/p).

El Gobierno británico se defendió arguyendo que la vigilancia habría consistido únicamente en analizar información producida automáticamente con el fin de determinar si los recursos del Colegio habían sido utilizados con fines personales, lo que, en sí mismo, a su manera de ver, no sería constitutivo de una injerencia en el derecho al respeto de la vida privada y de la correspondencia de Copland. Es decir, aún en el supuesto que aquella vigilancia hubiese constituido una injerencia en los derechos de Copland, tal injerencia habría estado justificada. Para Copland, el Centro Educativo habría podido emplear medios razonables y menos inoportunos, como, por ejemplo, redactar y difundir normas relativas a la vigilancia del uso de los empleados del teléfono, de Internet y del correo electrónico. El TEDH, luego de la revisión de las alegaciones de cada parte, inició su análisis, primero, basado en el alcance de la noción de vida privada, y luego si existe una injerencia en los derechos del artículo ocho del citado Convenio.

Respecto del primer análisis, el Tribunal Europeo estableció que los correos electrónicos (así como las llamadas) de los trabajadores están *a priori* comprendidas en los conceptos “vida privada” y “correspondencia” en el sentido del artículo 8.1 del Convenio citado. Así, destacó que, en el caso de análisis, Copland no había sido advertida de que sus correos electrónicos corrían el riesgo ser vigilados, por ende, podía razonablemente creer en el carácter privado de sus correos electrónicos corporativos.

Respecto del segundo análisis, el TEDH estimó que la colecta y conservación de los datos personales de Copland contenidos, entre otros, en sus correos electrónicos, sin que ella tuviera conocimiento de dicha medida, constituyeron una injerencia en el ejercicio del derecho de Copland al respeto a su vida privada y a su correspondencia. Pese a lo anterior, el

Tribunal Europeo hizo un análisis de si la medida de vigilancia se encontraba “prevista en la Ley”.

El Tribunal Europeo señaló que la expresión “prevista en la Ley” (es decir, en análisis de la permisión del artículo 8.2 del citado Convenio), implica que el derecho interno debe ofrecer una cierta protección contra los ataques arbitrarios del poder público contra los derechos garantizados por el párrafo 1 del artículo ocho del citado Convenio. Más aún cuando son adoptadas medidas de vigilancia como las del caso Copland, teniendo en cuenta la ausencia de control público y el riesgo de abuso de poder. Explicó que, para satisfacer la exigencia de previsibilidad, la ley debe usar términos suficientemente claros para indicar a todos, de manera suficiente, en qué circunstancias y en qué condiciones se habilita al poder público a tomar las correspondientes medidas de injerencia a dichos derechos. Asimismo, el TEDH no excluyó que la vigilancia del uso que hace un empleado del teléfono, del correo electrónico o de Internet en su lugar de trabajo pueda considerarse “necesario, en una sociedad democrática”, en algunos casos, cuando un fin legítimo sea perseguido; sin embargo, en el caso de Copland, dicho fin no se encontraba legitimado.

Es así como el Tribunal Europeo sentenció el Caso Copland c. Reino Unido, declarando la violación del artículo ocho del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, esto es, de los derechos al respeto a la vida privada de una persona, y de su correspondencia.

En el caso Copland es posible abstraer varios elementos relevantes del objeto de estudio de este trabajo investigativo. La legislación comunitaria europea reconoce mismos derechos que la Constitución del Ecuador, como lo son el respeto a la vida privada y familiar (*mutatis mutandi*, el derecho a la intimidad) y a la correspondencia. Lo interesante es que también dispone que estos derechos tienen límites, y que una injerencia a ellos se encuentra

justificada si la misma está prevista en la Ley, y si además es justificada con los preceptos que allí se recogen.

Quizás en la Constitución ecuatoriana se establece un requisito más rígido, que es la orden judicial. Por tanto, en Ecuador no basta que la ley le reconozca – en este caso – a los empleadores una facultad de revisar y/o vigilar, y que esa vigilancia esté aceptada por el trabajador, y además bien justificada, sino que, además, exige que sea un juez quien, de forma previa, valore y confirme el cumplimiento de esos requisitos para que sea procedente la intromisión. Esto resulta, sin lugar a duda, un bloqueo sólido en los empleadores en la actualidad. A continuación, y por ser de alto interés, se revisará un segundo caso en la Unión Europea.

## **10.2. Caso Barbulescu contra Rumania - TEDH (2017)**

Este caso fue sentenciado el cinco de septiembre del 2017, por la Gran Sala del Tribunal Europeo. La demanda fue interpuesta el 15 de diciembre de 2008 por el Sr. Bogdan Mihai Bărbulescu (en adelante “Barbulescu”) contra Rumania, por la afectación del derecho al respeto de su vida privada y correspondencia, al igual que en el caso Copland. A continuación, se revisará los antecedentes del caso.

Según describe la Sentencia, Barbulescu laboró en el año 2007 para una empresa privada como ingeniero de ventas. A petición de su empresa, creó una cuenta Yahoo Messenger con el fin de recibir y responder a preguntas de los clientes. Barbulescu ya disponía de otra cuenta Yahoo Messenger personal, por lo que esta fue creada estrictamente para motivos de su trabajo. El reglamento interno de la empresa prohibía la utilización por parte de los empleados de los recursos de la empresa con fines personales; sin embargo, no contemplaba la posibilidad de que la empresa vigile las comunicaciones de sus empleados.

En julio de 2007 la empresa difundió una carta a todos sus trabajadores, haciendo mención de que, por determinados eventos, la empresa se veía en la obligación de verificar y vigilar el trabajo de los empleados y de tomar las medidas oportunas contra los trabajadores en falta. Además, especificaba que una trabajadora había sido despedida por el uso de internet, teléfono y copiadora con fines personales.

El trece de julio de 2007, Barbulescu fue convocado por el director de la empresa. La convocatoria le informaba de que se habían supervisado sus conversaciones en Yahoo Messenger y que ciertos elementos indicaban que había utilizado internet con fines personales, contrariamente al reglamento interno. Barbulescu contestó esta carta y señaló que él solo había utilizado Yahoo Messenger con fines profesionales. Al finalizar ese mismo día, Barbulescu fue convocado por una segunda ocasión. La convocatoria señalaba que este debía explicar las correspondencias intercambiadas en ciertos días en los que utilizó el internet de la empresa con fines privados. Junto a la convocatoria, se encontraba un informe de 45 páginas con la transcripción de las comunicaciones que Barbulescu había mantenido con su hermano y su novia durante el periodo que sus conversaciones estuvieron sometidas a vigilancia; dichas comunicaciones trataban de temas privados y algunas de ellas eran de carácter íntimo.

En este mismo día, Barbulescu contestó por segunda vez a la empresa, informando que consideraba que esta había cometido un delito, esto es, la violación al secreto de la correspondencia. La empresa rescindió el contrato laboral de Barbulescu.

Barbulescu, sobre la base del Caso Copland c. Reino Unido, argumentó que las conversaciones telefónicas o por correo electrónico que un empleado realiza desde su puesto de trabajo están cubiertas por el concepto de “vida privada” y “correspondencia”, y que por tanto gozan de la protección del artículo ocho del citado Convenio. El Gobierno de Rumania, de acuerdo con la Sentencia, sostuvo que Barbulescu no podía alegar que creía que las

comunicaciones que intercambiaba en una cuenta de mensajería instantánea creadas para fines profesionales tenían carácter “privado”. Se fundamentó sosteniendo que las comunicaciones enviadas por un empleado con medios técnicos puestos a su disposición por su empleador deben considerarse de carácter profesional, a menos que el trabajador declare expresamente su carácter privado.

El TEDH inició su análisis recordando que la noción de “vida privada” es un concepto amplio que no se presta a una definición exhaustiva. Señaló que las restricciones establecidas en la vida laboral pueden incluirse en el artículo ocho del citado Convenio cuando repercuten en la forma en que el individuo forja su identidad social a través del desarrollo de relaciones con otros. Hizo énfasis en que es en el marco de la vida laboral donde la mayoría de la gente tiene muchas, si no la mayoría, de las oportunidades para fortalecer sus lazos con el mundo exterior.

Por otro lado, en análisis del derecho al respeto a la correspondencia, el Tribunal Europeo resaltó que la protección es aplicable a cualquier tipo de correspondencia. De igual forma, concluyó que las comunicaciones por correo electrónico enviados desde el lugar de trabajo abarcaban los conceptos de “vida íntima” y “correspondencia”. Sin embargo, el TEDH afirmó que, para determinar si los conceptos de “vida íntima” y “correspondencia” son aplicables, es necesario determinar si un individuo podía razonablemente suponer que su privacidad estaba protegida y era respetada. En este contexto, el Tribunal Europeo declaró que la expectativa razonable de protección y respeto de la vida privada era un criterio importante, pero no necesariamente decisivo. Con base en estos principios, el Tribunal Europeo decidió el caso de *Barbulescu*.

El TEDH estableció que no estaba tan claro que se le haya informado a *Barbulescu* de que sus comunicaciones estaban siendo supervisadas antes de que se pusiera en marcha la

actividad de vigilancia. Es decir, él sabía que no podía utilizar los instrumentos de la empresa para fines personales, pero no conocía que su empresa podía iniciarle una actividad de vigilancia a sus comunicaciones. Por ende, para el Tribunal Europeo, no estaba claro que las normas restrictivas de la empresa empleadora no dejaran a Barbulescu con la expectativa razonable de privacidad. Habida cuenta de lo anterior, el Tribunal concluyó que las comunicaciones que Barbulescu realizó desde su lugar de trabajo estaban comprendidas en los conceptos de “vida privada” y “correspondencia”, y, por ende, el artículo ocho del citado Convenio era aplicable en dicho asunto.

El Tribunal Europeo consideró que las autoridades nacionales debían tener en cuenta seis factores fundamentales:

- i) **¿El empleado ha sido informado de la posibilidad de que el empleador tome medidas para supervisar su correspondencia y otras comunicaciones, así como la aplicación de tales medidas?** Si bien en la práctica esta información puede ser comunicada efectivamente al personal de diversas maneras, según las especificidades fácticas de cada caso, el Tribunal consideró que, para que las medidas puedan ser consideradas conforme a los requisitos del artículo ocho del citado Convenio, la advertencia debe ser, en principio, clara en cuanto a la naturaleza de la supervisión y antes del establecimiento de esta.
- ii) **¿Cuál fue el alcance de la supervisión realizada del empleador y el grado de intrusión en la vida privada del empleado?** A este respecto, el Tribunal Europeo señala que debe hacerse una distinción entre el control del flujo de comunicaciones y el de su contenido. También se debería tener en cuenta si la supervisión de las comunicaciones se ha realizado sobre la totalidad o sólo una parte de ellas y si ha sido o no limitado en el tiempo y el número de personas que han tenido acceso a sus resultados. Lo mismo se aplica a los límites espaciales de la vigilancia.

- iii) **¿El empleador ha presentado argumentos legítimos para justificar la vigilancia de las comunicaciones y el acceso a su contenido?** Dado que la vigilancia del contenido de las comunicaciones es por su naturaleza un método mucho más invasivo, requiere justificaciones más fundamentadas, señala el TEDH.
- iv) **¿Habría sido posible establecer un sistema de vigilancia basado en medios y medidas menos intrusivos que el acceso directo al contenido de comunicaciones del empleado?** El Tribunal Europeo señala que, en este respecto, es necesario evaluar, en función de las circunstancias particulares de cada caso, si el objetivo perseguido por el empresario puede alcanzarse sin que éste tenga pleno y directo acceso al contenido de las comunicaciones del empleado.
- v) **¿Cuáles fueron las consecuencias de la supervisión para el empleado afectado? ¿De qué modo utilizó el empresario los resultados de la medida de vigilancia, concretamente si los resultados se utilizaron para alcanzar el objetivo declarado de la medida?**
- vi) **¿Al empleado se le ofrecieron garantías adecuadas, particularmente cuando las medidas de supervisión del empleador tenían carácter intrusivo?** En particular, explica el TEDH, estas garantías debían impedir que el empleador tuviera acceso al contenido de las comunicaciones en cuestión sin que el empleado hubiera sido previamente notificado de tal eventualidad. En este contexto, debe recordarse que, para poder prosperar, las relaciones laborales deben basarse en la confianza entre las personas.

Como primer punto, el TEDH señaló que, para ser considerada como previa, la advertencia del empleador debe darse antes de que comience la actividad de supervisión, y con mayor motivo, cuando la supervisión implica también el acceso al contenido de las comunicaciones de los empleados. Las normas internacionales y europeas van en esta

dirección y exigen que la información se comunique al interesado antes de que sea objeto control.

En cuanto al alcance de la supervisión realizada y el grado de intrusión en la vida privada del demandante, el Tribunal Europeo observó que esta cuestión no fue examinada por el Tribunal del Condado o el Tribunal de Apelación, mientras que parece, según expresa el TEDH, que el empleador registró en tiempo real todas las comunicaciones hechas por el demandante durante el período de vigilancia, que tuvo acceso a ellas y que imprimió el contenido. Tampoco parece, explicó el Tribunal Europeo, que los órganos jurisdiccionales nacionales hayan comprobado suficientemente la existencia de razones legítimas que justificaran el establecimiento de un control de las comunicaciones del demandante. El Tribunal no pudo sino constatar que el Tribunal de Apelación no determinó qué era concretamente, en el presente asunto, el objetivo que pudo justificar una supervisión tan estricta. No se observó que el Tribunal del Condado ni el Tribunal de Apelación examinaran suficientemente si el objetivo perseguido por el empleador podía haberse logrado mediante métodos menos intrusivos que el acceso al contenido mismo de las comunicaciones de Barbulescu. Finalmente, ninguno de los dos examinó la gravedad de las consecuencias de la medida de control y del procedimiento disciplinario que se siguió, ni comprobaron si, cuando compareció Barbulescu para que explicara el uso que había hecho de los recursos de la empresa, el empresario había tenido ya acceso al contenido de las comunicaciones en cuestión.

Por todo lo anterior, el TEDH consideró que las autoridades nacionales no protegieron adecuadamente el derecho de Barbulescu al respeto de su vida privada y su correspondencia y que, por lo tanto, no valoraron el justo equilibrio entre los intereses en juego. En consecuencia, se había producido una violación del artículo ocho del citado Convenio.

Además, ordenó el pago de otras indemnizaciones que no son materia de análisis de esta investigación.

En este caso, es posible denotar que el Tribunal contempló nuevos elementos para la afectación de los derechos a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia, así como también se refirió a lo que la Corte Constitucional reconoce como la expectativa de privacidad. Además, determinó otros criterios para esta consideración y las limitaciones en las facultades del empleador de controlar y supervisar a sus trabajadores.

### **10.3. Caso D. Imanol c. CORUÑESA DE ETIQUETAS S.L. (2007)**

Este caso fue sentenciado el 26 de septiembre del 2007 por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo español (en adelante la “Sentencia del 26 de septiembre”). La demanda fue interpuesta por la D. Imanol (en adelante “Actor”) contra su ex empleador la empresa CORUÑESA DE ETIQUETAS S.L. (en adelante “Ex Empleador” o la “Empresa”). La base fundamental de su demanda fue la impugnación de su despido injustificado debido a que la Empresa, para esta decisión, había vulnerado el derecho a la intimidad del Actor.

Según describe la Sentencia, en el año 2004 un técnico fue contratado por la Empresa para verificar los daños de la computadora del Actor. Esta verificación fue realizada sin que se encuentre presente el Actor, ni representantes sindicales. En la verificación, el técnico pudo constatar la existencia de virus informáticos debido al acceso de páginas web no seguras. En presencia del Ex Empleador, el técnico determinó la existencia de una carpeta de archivos temporales de antiguos accesos a páginas pornográficas (imágenes y videos), que procedió a almacenar en un dispositivo USB y a su impresión en papel. Días más tarde se decide dar por terminado el contrato del Actor. Esta decisión fue impugnada por la Actora y, mediante sentencia del año 2005, el Juzgado de lo Social número tres de La Coruña declaró la improcedencia de su despido. La Ex Empleadora interpuso recurso de casación con base en la

contradicción que existía entre esa sentencia y la emitida anteriormente por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 2001 y otras normas del Estatuto de los Trabajadores.

La Sentencia de Casación explicó que la sentencia de inferior nivel excluyó la aplicación de las garantías del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores (que refiere a la posibilidad de hacer registros por el empleador al trabajador en sus taquillas y efectos particulares, solo cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa y de los demás trabajadores de esa empresa. Ese registro debía cumplir con las siguientes condiciones: ser dentro del centro de trabajo, en horas de trabajo, respetando al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y estando presente un representante legal de los trabajadores, o de otro trabajador) porque esos juzgadores consideraron que el computador no era un efecto personal del trabajador, sino una “herramienta de trabajo” propiedad de la empresa.

Por lo anterior, la Sentencia de Casación explicó que el tema a resolver no giraba en torno a valorar la conducta del trabajador para determinar si se aplica o no una sanción, sino que analizó un problema previo sobre el alcance y la forma del control empresarial sobre el uso por el trabajador de la computadora que le ha dado la empresa como instrumento para el trabajo, pudiendo afectar a la intimidad del trabajador. Es decir, la Sentencia de Casación delimitó el problema jurídico a resolver fijando que, si el registro que se haga al trabajador, su taquilla y efectos personales se extiende al control empresarial sobre el uso que le da el trabajador a los computadores dados por la empresa, esto es, si existe compatibilidad entre dicho control empresarial y el derecho a la intimidad del trabajador y su derecho al secreto de las comunicaciones. Al respecto, la Sentencia señaló lo siguiente:

En el caso del uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa pueden producirse conflictos que afectan a la intimidad de los trabajadores, tanto en el correo electrónico, en el que la implicación se extiende también, como ya se ha dicho, al secreto de las comunicaciones, como en la denominada "navegación" por Internet y en el acceso a determinados archivos personales del ordenador. Estos conflictos surgen porque existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la empresa. Esa utilización personalizada se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del ordenador -como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa- y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa. Pero, al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que se trata de medios que son propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlos en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario, que, como precisa el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, implica que éste "podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales", aunque ese control debe respetar "la consideración debida" a la "dignidad" del trabajador (Sala de lo Social del Tribunal Supremo español, 2007, s/p).

Según describe la Sentencia de Casación, el empleador, al realizar las revisiones de los equipos y herramientas de trabajo que ha entregado al trabajador, ejecutó una función de policía privada o de policía empresarial, como defensa de su patrimonio frente al uso que los trabajadores puedan darle a éste. El límite se encuentra en la esfera íntima del trabajador, que, aunque empleando herramientas de trabajo que pertenecen al empleador (y, por ese hecho,

estaría sujeto a facultades de control de la utilización), existe una protección al trabajador respecto a la intimidad y al secreto de las comunicaciones que en dichos instrumentos guarda.

Luego de un análisis efectuado por el Tribunal Español, concluyó que el control del uso del computador entregado por el empleador a su trabajador no se rige bajo las condiciones dadas por el articulado español que regula la revisión de los *efectos personales* del trabajador, sino se regula bajo la regla general de las condiciones que debe aplicar el empleador al efectuar cualquier tipo de revisión, en su calidad de policía empresarial. Y en este sentido, las condiciones fijadas por la Sentencia de Casación fueron dos: primero, que esa medida de vigilancia y control respete la dignidad del trabajador, esto es, su intimidad y secreto de comunicaciones, y segundo, determinar el alcance de la protección de la intimidad y que, en esa medida, sea compatible con el control lícito al que se ha referido. Respecto del primer condicionamiento, el Tribunal Español explicó lo siguiente:

En este punto es necesario recordar lo que ya se dijo sobre la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio. Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a

comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad" en los términos que establecen las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de junio de 1997 (caso Halford) y 3 de abril de 2007 (caso Copland) para valorar la existencia de una lesión del artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos. (Sala de lo Social del Tribunal Supremo español, 2007, s/p).

De esta manera, el Tribunal Español consideró que la sentencia recurrida fue emitida en legal y debida forma, la cual respetó los derechos de la intimidad y la inviolabilidad de la correspondencia de D. Imanol. Estos elementos son de relevada importancia en la comparación de la normativa ecuatoriana, pues si bien existen determinadas normas que facultan al empleador a iniciar procesos de revisión para verificar que los trabajadores estén cumpliendo con las normativas del Código del Trabajo y de su propio Reglamento Interno, lo que enseña este precedente español es que hay límites, y si estos límites son razonables que existan debido a una determinada relación que venía llevándose entre las partes, entonces cualquier actuación que lo supere se entenderá como una infracción a los derechos que cobijan a los trabajadores.

#### **10.4. Análisis de precedentes judiciales en Perú**

Si bien es importante haber revisado los pronunciamientos en esta materia por parte de organismos europeos – debido a que ellos, en estas situaciones se encuentran con mayores

avances-, es fundamental analizar a un país cercano al ecuatoriano para determinar cuál ha sido su pronunciamiento respecto a la posible vulneración de derechos constitucionales por parte del empleador al revisar y utilizar como material probatorio los correos electrónicos corporativos del trabajador.

En este caso, el asunto es resuelto por el Tribunal Supremo peruano (en adelante el “Tribunal peruano”), en el caso identificado con el número 14614-2016-LIMA, y que consta publicado en el Registro Oficial de Perú denominado “El Peruano” el 30 de mayo de 2017. El caso se trata de una acción interpuesta por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Nestlé Perú S.A. (en adelante el “Sindicato”) en contra de la compañía Nestlé Perú S.A. (en adelante “Nestlé”), en la que se impugna un reglamento interno de trabajo que Nestlé pretendía regir en su relación laboral con sus trabajadores. Nestlé se vio en la necesidad de presentar recurso de casación sobre esta acción, y la misma fue resuelta por el Tribunal peruano.

Al respecto, Nestlé alegó que la sentencia recurrida interpretó erróneamente los numerales 6) y 10) del artículo 2° de la Constitución peruana, afirmando que la realización de controles y vigilancia en el uso adecuado de las herramientas tecnológicas entregadas a los trabajadores no afecta el derecho a la intimidad de estos. Estos artículos reconocen lo siguiente:

Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: (...) 6. A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar. 10. Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados. Las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos sólo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley. Se guarda

secreto de los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen. Los documentos privados obtenidos con violación de este precepto no tienen efecto legal. Los libros, comprobantes y documentos contables y administrativos están sujetos a inspección o fiscalización de la autoridad competente, de conformidad con la ley. Las acciones que al respecto se tomen no pueden incluir su sustracción o incautación, salvo por orden judicial (Constitución de Perú, 1993).

Ahora bien, los trabajadores de Nestlé no estaban de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 45 y 46 del Reglamento Interno de trabajo de Nestlé. Por ello, a través de su sindicato, impugnaron dicho cuerpo normativo alegando que vulneraba los derechos en mención. La normativa impugnada expresamente señalaba lo siguiente:

Artículo 44°.- Son herramientas de trabajo de propiedad de Nestlé, entre otros, las computadoras – incluidas las cuentas de correo electrónico (e-mails)- la página web, los programas e información que haya en las mismas. El personal de la empresa no debe mantener almacenado en los servidores de Nestlé archivos que no tienen relación con las necesidades del negocio, esto es: almacenamiento de música, videos, cadenas, juegos y diversos archivos ajenos a las actividades propias de la compañía.

Artículo 45°.- En el caso que el colaborador tenga un correo electrónico asignado por la empresa, este es el responsable de su uso, estando reservado exclusivamente para actividades propias de su labor en Nestlé, por tanto, la empresa está facultada para revisar el contenido de los mismos. Los mensajes deberán ser redactados como si fuera un documento que pudiera llegar a ser parte de los archivos de la Compañía y que podría ser utilizado como evidencia por las autoridades judiciales (Reglamento Interno de Nestlé).

Luego de revisada las alegaciones de unos y de otros, el Tribunal peruano empieza la resolución del recurso reconociendo que, actualmente, existen distintas formas de comunicarse, especialmente en el ámbito laboral, y que, en esas comunicaciones, la tecnología juega un rol fundamental, pues ha permitido crear distintas vías a través de las cuales las personas puedan ponerse en contacto. Afirma que, en esa medida, estos elementos constituyen verdaderos instrumentos de trabajo que no pueden ser usados por los trabajadores para fines personales, de lo contrario, se podría considerar como un incumplimiento contractual y estar sujeto a sanciones. Sin embargo, y acoplado a lo dicho por los tribunales europeos, señaló que las facultades de control de la empresa no están fuera de límites.

Luego de esto, el Tribunal peruano afirmó que una intromisión a los correos electrónicos de los trabajadores constituye una violación a los derechos de secreto de las comunicaciones, el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador. El Tribunal luego procedió a analizar tres sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional de Perú, que son específicas en la materia de investigación del presente trabajo, y que se describen a continuación:

21) (...) es claro que si se trataba de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución. La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que evidentemente no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal

reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías predeterminadas por la ley (Tribunal Supremo peruano, 2017, p. 93184).

(...) si bien la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo. En tal sentido, si bien el empleador goza de las facultades de organizar, fiscalizar y sancionar, de ser el caso, si el trabajador incumple sus obligaciones; esto no quiere decir que se vean limitados los derechos constitucionales de los trabajadores, como lo establece el artículo 23, tercer párrafo, de la Constitución; y tampoco significa que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse (STC 1058-2004-PA/TC). En tal sentido, en el presente caso, si se trataba de determinar que el trabajador utilizó el correo electrónico en forma desproporcionada en horas de trabajo para fines distintos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución, otorgándole las garantías del caso (Tribunal Supremo peruano, 2017, p. 93184).

Tomando en cuenta esos precedentes emitidos por el Tribunal Constitucional, el Tribunal peruano no tenía mayor explicación qué realizar. Es así como declaró un exceso que Nestlé, en su reglamento interno de trabajo, establezca que es propietaria de los correos electrónicos y, con base en esa lógica, pueda revisar su contenido. Afirmar lo contrario implicaría una colisión con las normas constitucionales en referencia (derecho a la intimidad e

inviolabilidad de la correspondencia), por lo anterior, negó el recurso de casación de Nestlé, quedando en firme dicha decisión.

Estos precedentes son vitales para el análisis del caso en cuestión, pues han determinado, bajo una normativa bastante similar a la ecuatoriana, que el empleador, por más que fuere propietario de los correos electrónicos, no puede vulnerar la esfera íntima del trabajador y las comunicaciones que pueda tener a través de esos medios. Si desea hacerlo, según lo dispone la Constitución de Perú y la de Ecuador, deberá requerir una autorización judicial previa, de lo contrario, su prueba sería ilícita por vulnerar derechos constitucionales.

Los **referentes empíricos del campo de estudio** se determinan en analizar la posibilidad de utilizar los correos electrónicos de los trabajadores por parte de los empleadores en procesos administrativos y/o judiciales, y que esta prueba cumpla con el principio de licitud probatoria.

**La posición crítica entre el objeto** que se ubica en la licitud de prueba de los correos electrónicos del trabajador aportados por el empleador; **el campo de estudio** que se centra en la utilización de los correos electrónicos institucionales del trabajador por parte del empleador, como elemento probatorio en los procesos administrativos y judiciales de naturaleza laboral.

Se presentan además **referencias bibliográficas y el estado del arte** que permite determinar un contexto en el cual se analiza la licitud probatoria, y de cómo este principio se puede aplicar en la presentación de correos electrónicos por parte de un empleador en procesos administrativos y judiciales en materia laboral. Para ello se analiza determinadas sentencias y pronunciamientos de doctrinarios que analizan esta situación y categorizan cada uno de los derechos revisados.

## Capítulo II: Marco metodológico

Luego de revisado el marco doctrinal, es decir, presentado los presupuestos doctrinales generales que sustentan el objeto de estudio, y fundamentada la teoría sustantiva del campo de investigación, corresponde adentrarse en el marco metodológico y resultados de este trabajo investigativo.

En este capítulo se determinará el **enfoque cualitativo** de la investigación, obteniendo el conocimiento de lo jurídico a través de los métodos descritos a continuación. En este análisis se revisarán varias sentencias de distintos organismos fuera del Ecuador, así como la revisión de la legislación comparada, lo que facilitará el entendimiento de la protección del derecho a la intimidad y la inviolabilidad de la correspondencia en el correo electrónico de los trabajadores, y el **alcance explicativo** en las limitaciones del material probatorio por parte de los empleadores al momento de presentar como prueba dichos correos.

Los métodos que se emplean permiten establecer el **tipo de la investigación** jurídica llevada a cabo, permitiendo señalar al método teórico y al método empírico. Por ello, se presentan los métodos teóricos: histórico-lógico, sistematización jurídica doctrinal y jurídica comparada y los métodos empíricos de análisis de contenido normativo, análisis de precedentes judiciales, lo que permite determinar en forma ordenada y coherente las unidades de análisis jurídicas, a fin de presentar los resultados de la investigación.

### **Método teórico**

De acuerdo con Ortiz (2012), los métodos teóricos se emplean “a partir del estudio del estado del arte sobre el problema científico, hasta la interpretación de los datos y hechos constatados y las correspondientes conclusiones y recomendaciones” (p. 16).

### **Método histórico - lógico**

Se analizan varios de los aspectos relacionados a los correos electrónicos presentados por los empleadores en procesos contra sus trabajadores. Torres-Miranda (2020) ha comentado que la utilización de este método implica que “su aplicación conduce a conocer la lógica de su desarrollo, es decir, los elementos de esencia que incidieron en los cambios operados en cada etapa correspondiente al objeto de estudio. Esto pudiera constituir una contribución a la teoría” (s/p).

### **Método hipotético-deductivo**

Al respecto de este método, ha explicado Gianella (1995), que es “un procedimiento que intenta dar respuesta a los distintos problemas que se plantea la ciencia a través de la postulación de hipótesis que se toman como verdaderas, no habiendo ninguna certeza acerca de ellas” (p. 39).

### **Entrevista**

La entrevista es una técnica empleada para la recolección de datos cualitativos. Canales (2006) la definió como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” (p. 163). Ahora bien, según explicó Díaz-Bravo, la entrevista se divide en tres tipos:

Entrevistas estructuradas o enfocadas: las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis.

Entrevistas semiestructuradas: presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.

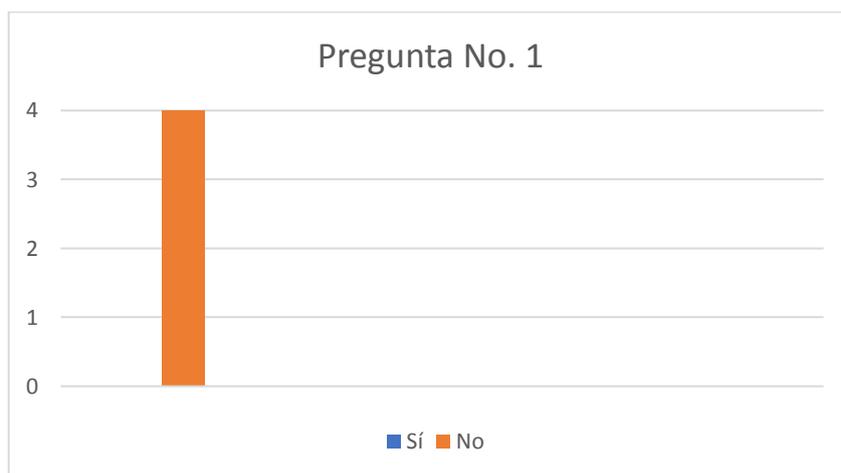
Entrevistas no estructuradas: son más informales, más flexibles y se planean de manera tal, que pueden adaptarse a los sujetos y a las condiciones. Los sujetos tienen la libertad de ir más allá de las preguntas y pueden desviarse del plan original. su desventaja es que puede presentar lagunas de la información necesaria en la investigación. (p. 163).

Para los fines del presente trabajo, se realizará una entrevista estructurada, a fin de obtener las ventajas de su sistematización, obteniendo datos más objetivos y confiables. Esta entrevista está dirigida a profesionales del derecho, quienes han tenido asesoramientos previos a empleadores y hayan tenido participación en procesos administrativos y judiciales.

De la información recabada, se ha podido constatar que ninguno de los entrevistados ha recomendado a sus clientes que incluyan dentro de sus reglamentos internos de trabajo, alguna disposición relativa a la potestad que tenga el empleador de revisión de los correos electrónicos de sus trabajadores, así como la autorización por parte de ellos de poder revisar dichas comunicaciones electrónicas. Por otro lado, se constató que la gran parte de abogados ha tenido procesos judiciales o administrativos en los que ha utilizado como prueba, un correo electrónico corporativo de un trabajador de su cliente. Finalmente, éstos afirmaron que, en ninguno de esos casos, la contraparte ni la autoridad pública objetó la prueba. A continuación, las preguntas y respuestas:

**Pregunta No. 1:** ¿Ha usted asesorado a alguna empresa, a fin de que en sus reglamentos internos de trabajo agreguen artículos respecto a la potestad del empleador de revisión de los correos electrónicos de sus trabajadores? O ¿ha sugerido a sus clientes que recojan alguna autorización por parte de los trabajadores de poder revisar dichas comunicaciones electrónicas?

**Respuesta Pregunta No. 1:** No.



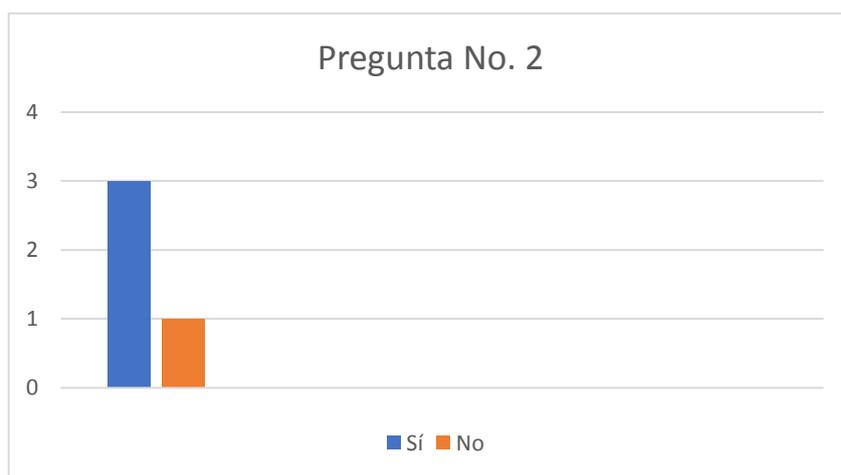
**Análisis de las respuestas Pregunta No. 1:** Se ha podido verificar que no es una práctica común dentro de los profesionales del derecho el recomendar la implementación de potestades del empleador para revisar correos electrónicos de sus trabajadores, ni la autorización de trabajadores para que lo puedan hacer.

**Pregunta No. 2:** ¿Ha usted presentado, dentro de procesos administrativos y/o judiciales, correos electrónicos corporativos de un trabajador de su cliente como elemento probatorio?

Se registraron las siguientes respuestas:

**Respuesta Pregunta No. 2:** Sí.

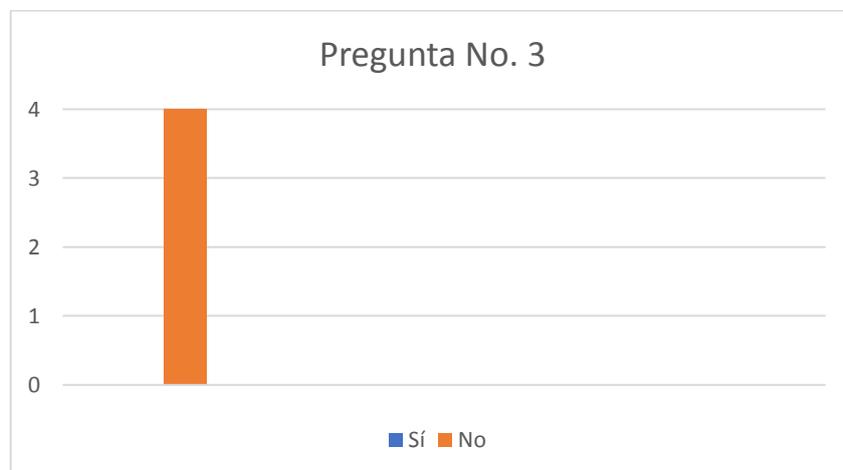
**Respuesta Pregunta No. 2:** No.



**Análisis de las respuestas Pregunta No. 2:** Se ha podido verificar que la mayoría de los profesionales entrevistados afirmaron haber utilizado correos electrónicos de los trabajadores en procesos seguidos por el empleador como proceso probatorio.

**Pregunta No. 3:** Luego de haber presentado los correos electrónicos como elemento probatorio, ¿la contraparte o la autoridad pública le objetó dicha prueba?

**Respuesta Pregunta No. 3:** No.



**Análisis de las respuestas Pregunta No. 3:** Se ha podido verificar que la totalidad de los profesionales no fueron objetados al utilizar los correos electrónicos de los trabajadores como elemento probatorio, lo cual deviene en que los profesionales no tienen necesariamente presente las implicaciones y requisitos necesarios para acceder y utilizar dicha prueba.

### Consulta bibliográfica

Es necesario indicar que, en este tipo de investigaciones, todos parten desde elementos previamente revisados y estudiados, así como por conceptos ya establecidos. En consecuencia, de acuerdo con Arguedas-Arguedas (2009), la “búsqueda bibliográfica consiste en la localización de las referencias bibliográficas, sobre algún tema concreto, extraídas de diferentes fuentes de información” (s/p).

Como medio de comprobación del análisis de las variables aplicadas en la investigación, es posible constatar la **validez de los instrumentos** utilizados en la entrevista estructurada que contienen las preguntas esquematizadas conducentes a determinar el

problema jurídico, respecto a la licitud de la prueba de correos electrónicos del trabajador aportados por el empleador.

Asimismo, se ha verificado la **confiabilidad de los instrumentos** bibliográficos utilizados en la demostración de la licitud de la prueba de los correos electrónicos del trabajador aportados por el empleador en procesos administrativos y judiciales.

Como elemento del marco metodológico se incluye una **gestión de datos y medidas, como una relación y análisis de contenido** centrados en cuanto a la licitud de la prueba de los correos electrónicos del trabajador aportados por el empleador en procesos administrativos y judiciales, y del análisis de los pronunciamientos judiciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de España y de Perú, que fijan los elementos a considerar para la presentación de este tipo de pruebas.

**Las condiciones éticas** que aseguran la confiabilidad de los datos se validan en la aplicación de la entrevista estructurada y especialmente en la consulta bibliográfica en el momento que se verifican las fuentes de origen del fenómeno jurídico investigado de forma objetiva.

Por medio de la aplicación de la metodología se **logra alcanzar el objetivo general del estudio** dirigido hacia analizar la licitud de la prueba de correos electrónicos institucionales del trabajador, aportados por el empleador en los procesos administrativos y judiciales, y proponer las vías adecuadas a fin de considerarlo como una prueba lícita.

### Capítulo III: Resultados

En este capítulo se logra demostrar y se presenta la relación y coherencia con los objetivos específicos propuestos para este trabajo investigativo, los cuales se detallan a continuación.

Se ha iniciado con definir en qué consiste la licitud de la prueba, porque, como se revisó en el primer capítulo, la prueba debe cumplir con distintos principios en materia procesal. De acuerdo con la Constitución del Ecuador, será una prueba lícita aquella que, para su obtención o actuación, no se haya violado ninguna disposición de la norma suprema o de la Ley. La consecuencia de incumplir con esta norma o principio básico es que la prueba carecerá de eficacia probatoria, por ende, la parte que la haya anunciado o practicado se verá afectada en su posibilidad de utilizar esa prueba para acreditar los hechos del proceso que le jueguen a su favor.

De esta manera, resulta imperante que los distintos tratadistas y doctrinarios se expresen sobre el alcance y contenido propio de este principio, dando luces a sus lectores y estudiantes, permitiéndoles conocer a detalle la ejecución de esta particularidad de la prueba. Y así, varios autores explicados en el primer capítulo abordan al principio de licitud probatoria, y en consonancia acuerdan que la prueba no debe afectar derechos constitucionales ni incumplir ninguna disposición legal, a fin de que en el proceso en el que se incluyen o practican, se hayan garantizado todos los derechos de las partes, e incluso de terceros.

Ahora bien, con relación al segundo objetivo específico, esto es, analizar los referentes empíricos contemplados respecto a la utilización de correos electrónicos del trabajador como medio probatorio, se ha podido constatar que, en la actualidad, es común que los abogados utilicen esta prueba para acreditar las alegaciones en los procedimientos como vistos buenos o

en procedimientos judiciales. Así también, ha sido importante verificar que otros profesionales han abordado esta problemática desde otros aspectos, respecto de que la presentación de correos electrónicos como elemento probatorio en procesos judiciales puede que “afecte la inviolabilidad de la correspondencia ya que, dependiendo del contenido, puede exponer asuntos ajenos al hecho que motive su examen, como propios del asunto que se litiga” (Jara, 2013, p. 34).

De igual forma, se han hecho ponderaciones sobre el derecho de los empleadores a revisar el buen uso de los equipos y herramientas que otorga para el trabajo, frente al derecho a la intimidad de los trabajadores, que, para el cálculo efectuado por Hurtado (2016), dio como consecuencia, en su caso puntual, “que el derecho de la intimidad del trabajador prevalece sobre el derecho a la propiedad privada del empleador, por lo tanto, la prueba obtenida en tales circunstancias, sería ilegal, consecuencia derivada de la manera en la que se obtuvo la prueba de cargo” (p. 37). Con esto, se ha podido evidenciar que, en la práctica, existen importantes análisis hechos sobre distintos aspectos de la utilización de correos electrónicos del trabajador como elemento probatorio del empleador, lo que nos permite precisamente analizar esta institución en relación con el principio de la licitud probatoria.

Respecto del tercer objetivo específico, este constituye la comparación de la legislación ecuatoriana con respecto a pronunciamientos judiciales en materia penal dentro de los países de Perú y España, sobre la utilización de los correos electrónicos institucionales en procesos administrativos y judiciales. Al respecto, es necesario hacer un análisis minucioso de cada pronunciamiento judicial, pues cada uno contiene distintos aspectos de elevada relevancia para el presente trabajo investigativo. Primero se describió dos sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Caso Copland c. Reino Unido, y Caso Barbulescu c. Rumania), una sentencia del Tribunal Supremo Español (Caso D. Imanol c. CORUÑESA DE ETIQUETAS S.L.), y una sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Perú (Caso

Sindicato Único Nacional de Trabajadores Nestlé Perú S.A. c. Nestlé Perú S.A.), y al finalizar cada una se realizará un análisis respecto de nuestra legislación.

Finalmente, en lo que respecta al cuarto objetivo específico, consiste en establecer el contenido normativo de la Constitución de la República del Ecuador en relación con el derecho a la intimidad e inviolabilidad de la correspondencia y el principio de licitud probatoria. Así, se tiene que el artículo 66 numeral 20 establece lo siguiente: “Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 20. El derecho a la intimidad personal y familiar” (Constitución del Ecuador, 2008), por su parte, el artículo 66 numeral 21 dispone lo siguiente “Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 21. 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 previstos 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 o forma de comunicación” (Constitución del Ecuador, 2008). De tal suerte que es notorio que la Constitución ecuatoriana reconoce los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad de la correspondencia, pero es a la Ley a quien le corresponde regular cada uno de estos derechos según el área que corresponda, o, de ser el caso, a la Corte Constitucional del Ecuador.

Los resultados se obtuvieron con instrumentos de análisis acordes a la metodología planteada con el método teórico aplicando el método histórico-lógico y el método hipotético-deductivo. El método empírico a través de la entrevista estructurada y la consulta bibliográfica.

Los resultados permiten comprobar las hipótesis o la premisa del estudio con relación a la pregunta: El sistema normativo ecuatoriano actual no facilita que los empleadores cumplan con los requerimientos para utilizar los correos electrónicos de sus trabajadores

dentro de procesos administrativos o judiciales para que la prueba sea lícita. Lo que ha permitido considerar la realización de determinados cambios en la legislación a fin de tener la certeza y accesibilidad del empleador de acreditar sus alegaciones con los correos electrónicos como pruebas.

## Capítulo IV: Discusión

En este cuarto capítulo se procederá a la discusión de los resultados de la investigación. Se contrastará cada uno de los referentes empíricos con los resultados de la investigación. Al respecto, es necesario señalar que los precedentes judiciales de los sistemas europeos, españoles y peruanos han permitido delimitar y entender el alcance de la problemática a resolver. Se ha podido constatar que, en la actualidad, no se ha brindado mayor énfasis a la utilización de correos electrónicos corporativos de los trabajadores por parte de los empleadores en procesos administrativos y judiciales en materia laboral, por lo que su desconocimiento podría implicar, por el lado del trabajador, una afectación a sus derechos constitucionales, y, por el lado del empleador, que su prueba -probablemente su prueba madre- sea declarada con ilícita por vulnerar el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de la correspondencia.

De esta manera, el asunto de investigación se centra en los dos derechos: a la intimidad y a la inviolabilidad de la correspondencia. En este Capítulo se realizará principal énfasis en el segundo, pues, de la forma en cómo está reconocido en la Constitución, es el que genera mayores inconvenientes para que se determine un adecuado cumplimiento y no intromisión de dicho derecho.

Al respecto, ya los tribunales europeos y españoles reconocieron que, en determinada medida, si los empleadores pretenden ejercer sus potestades de control, vigilancia y sanción en contra de sus trabajadores por la verificación del cumplimiento de que los instrumentos y herramientas de trabajo -como el correo electrónico- únicamente está siendo utilizado para fines personales, éstos deberán cumplir con informarle de este particular a sus trabajadores. Así, los empleadores deberán satisfacer un cúmulo de requerimientos para que, en sus trabajadores, no se genere aquello que la Corte Constitucional colombiana reconoce como “la

expectativa de privacidad”. De esta manera, si el empleador notifica por todos los medios a sus trabajadores de que podrá ejecutar sus potestades de control y vigilancia, y además de que se encuentra prohibido el uso personal de las herramientas de trabajo, se disparará tal expectativa, y, en tal medida, no se considerará que la revisión a los correos electrónicos constituya una intromisión a su intimidad. De hecho, varias recomendaciones relativas a esta situación han sido acertadamente hechas por la Dra. Mónica Jara Villacís, en su trabajo de titulación denominado “El Control del uso del correo electrónico laboral y los derechos de los trabajadores”, del año 2010.

Ahora bien, el otro derecho a superar para que la utilización de correos electrónicos corporativos del trabajador por parte del empleador sea una prueba lícita, esto es, que no afecte derechos constitucionales, es el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia. Y es que la discusión recogida en el presente trabajo investigativo es completamente válida, debido a la colisión de derechos, uno del empleador en su derecho de propiedad sobre el correo electrónico que le ha entregado a su trabajador para que ejecute sus labores, y otro el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia. Respecto a esta ponderación, y en un análisis interesante efectuado por Hurtado (2016), afirmó que “el derecho a la intimidad [para este caso, el de la inviolabilidad de la correspondencia], prevalece sobre el derecho a la propiedad privada del empleador” (p. 37). Entonces, ya han existido análisis que determinan qué derecho es más relevante que otro.

En miras de buscar soluciones frente a estas limitaciones, otros autores, como Jara (2010), han formulado que, para estos casos particulares en que el empleador (dueño del correo electrónico), le entrega dicha dirección electrónica al trabajador para que ejecute sus funciones, “el derecho de la inviolabilidad de la correspondencia protege al empleador como tal y no al trabajador que es simplemente una persona autorizada para enviar, recibir, abrir, revisar y disponer de la información” (p. 36). Al respecto, se considera necesario distinguir

respetuosamente en ese criterio, pues ya otras jurisdicciones como la de España o la propia peruana han confirmado que los correos corporativos de los trabajadores, también se encuentran protegidos por el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia.

Afirmado lo anterior, corresponde entonces enfrentarse a las limitaciones -requisitos- que establece la Constitución para vulnerar el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia de los trabajadores en sus correos electrónicos corporativos. En análisis del artículo 66 numeral 21 de la Constitución, se establecen tres requisitos necesarios para su intromisión: **i)** que la intromisión esté prevista en la ley; **ii)** que exista intervención judicial; y, **iii)** la obligación de guardar secreto de los asuntos ajenos al hecho que motivó su examen.

Respecto del primer requisito, se ha afirmado en la legislación comparada que el empleador mantiene su potestad de verificación, control y sanción a sus trabajadores por incumplimiento a la normativa laboral. Es importante reiterar que la Corte Constitucional (2022), ha establecido que este requisito debe estar constituido por una norma “expresa, taxativa, precisa y clara (...), tanto en sentido formal como material” (p. 18). En esta misma línea lo afirma el Dr. Hurtado (2016), al señalar que “la única ocasión en que el empleador puede realizar revisiones a los recursos tecnológicos puestos a disposición de sus trabajadores para el desarrollo de sus actividades, es cuando existiera norma expresa que permitiera realizara tales revisiones”. De la revisión de la normativa laboral ecuatoriana, no existe una ley que cumpla con todos estos criterios, a fin de que un empleador pueda alegarla para cumplir con este requerimiento. Ciertamente es que el Código del Trabajo, en su artículo 46 (f) prohíbe a los trabajadores usar los útiles y herramientas del trabajo para fines distintos a los entregados, pero de ninguna manera esa norma podría entenderse como una facultad de los empleadores de poder vulnerar el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia dentro de un correo electrónico corporativo. Para el efecto, se deberá revisar la definición de cada uno de los elementos dados por la Corte Constitucional:

1. Expresa: De acuerdo con la Real Academia Española (2022), expreso significa “claro, patente, especificado”.
2. Taxativa: Según lo define la Real Academia Española (2022), taxativa significa “que limita, circunscribe y reduce un caso a determinadas circunstancias”, y que “no admite discusión”.
3. Precisa: La Real Academia Española (2022) define que lo preciso es “conocido con certeza o sin vaguedad”.
4. Clara: Finalmente, la Real Academia Española (2022) dispone que la definición de claro es “inteligible, fácil de comprender”.

Entonces, es indiscutible que la disposición del artículo 46 (f) del Código del Trabajo no es expresa, taxativa, precisa ni clara en la posibilidad de que, con la finalidad de verificar el cumplimiento de esa prohibición, se pueda infligir el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia. Por lo expuesto, en el siguiente capítulo se formula una propuesta a fin de que la Asamblea Nacional del Ecuador pueda emitir una norma o reforma al Código del Trabajo, de tal suerte que faculte esta intervención.

Volviendo a los requisitos para la afectación del derecho a la inviolabilidad de la correspondencia, respecto a su tercer requisito, naturalmente, solo se hará pública la información por la cual se dé inicio a la intromisión del derecho; al final del día, es el que le importa al empleador para probar sus afirmaciones. Ahora bien, el segundo requisito, al igual que el primero, amerita una mayor discusión.

Uno de los problemas principales del cumplimiento del segundo requisito, esto es, de la intervención judicial, es que, al menos en material civil -por su denominación general en contraposición a la penal-, no existe un detalle específico en algún cuerpo normativo que detalle qué actividades o qué requisitos se deben cumplir para esta finalidad. Así lo ha

afirmado Jara (2013), al señalar, respecto a este derecho, que “dentro del ámbito civil o más bien dicho no penal de la legislación no se ha desarrollado legislativamente este derecho” (p. 30). Esta afirmación tiene su sustento pues, si se revisa el Código Orgánico General de Procesos (en adelante “COGEP”), norma que regula actividad procesal en todas las materias excepto la constitucional, electoral y penal, no se detalla en qué casos el empleador puede solicitar la denominada “intervención judicial” para que la intromisión a la inviolabilidad de la correspondencia sea válida, ni qué procedimiento debe seguir.

Se podría afirmar que esta intervención judicial se encasilla en la figura reconocida como las diligencias preparatorias dentro del COGEP, regulado del artículo 120 al 123 de dicho cuerpo normativo, sin embargo, estas diligencias preparatorias solo operan para el cumplimiento de dos finalidades: **i)** determinar o completar la legitimación activa o pasiva de las partes en un futuro proceso; o, **ii)** anticipar la práctica de prueba urgente que pudiera perderse. Si la diligencia que se necesita es una intervención judicial para que autorice el acceso al correo electrónico del trabajador y que dicho correo pueda formar parte de un proceso judicial, no se encuentra en ninguna de las dos finalidades. Quizás, y realizando una interpretación extensiva se podría aseverar que, con ello, se permite completar una legitimación pasiva en un futuro proceso, pero, sin lugar a duda, no es una prueba “urgente” que luego pueda perderse.

Indiferentemente de que pudiéramos encasillar esta intervención judicial en alguna de las finalidades de las diligencias preparatorias, el procedimiento que está previsto para dicho caso necesariamente exige la intervención de la contraparte (en este caso del trabajador), quien podrá oponerse a la misma, conociendo previamente de esta circunstancia. Esto, en la relación patrono-trabajador, implicaría que entre las partes exista una incomodidad notoria durante el desarrollo del procedimiento de las diligencias preparatorias. Además, las diligencias preparatorias sirven para futuros procesos judiciales, más no administrativos. Es

importante recordar que, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 183 del Código del Trabajo, es el inspector del Ministerio del Trabajo el único competente para dar trámite a un visto bueno y, de ser el caso, resolver la terminación de la relación laboral. Por ende, existe una limitación en el empleador que pretende iniciar un visto bueno en contra de su trabajador, porque a la diligencia preparatoria no le continuará un proceso judicial, sino uno administrativo.

Asimismo, otra complicación de las diligencias preparatorias (como solución al acceso para lograr la intervención judicial que autorice la intromisión en la correspondencia del trabajador) es que constituye un procedimiento con sus tiempos y fases. Si un empleador pretendiere utilizar esta prueba -que, para estos casos suele ser la prueba madre que demuestra objetivamente la infracción- deberá agotar este procedimiento para tener acceso a dicho elemento probatorio; solo en esta medida su prueba sería lícita. Pero en ese interín, al empleador se le agota el tiempo que tiene de prescripción de la acción de visto bueno que, según lo dispuso el Acuerdo Ministerial MDT-2021-219 (el Acuerdo Ministerial que regula el procedimiento de visto bueno) en su disposición general cuarta, el plazo es de un mes. Por lo tanto, en un mes, el empleador, para demostrar el cometimiento de una infracción de su trabajador que consta en su correo corporativo, debe preparar el visto bueno, solicitar la diligencia preparatoria, que el juez la califique, que se cite a la contraparte, que se oponga el trabajador, y que el juez resuelva si concede o no la diligencia requerida. Lo más probable es que, para ese momento, el empleador se haya quedado sin pan ni pedazo por haberse prescrito la acción de visto bueno.

Por lo antes expuesto, es necesario establecer un procedimiento o realizar modificaciones o alcances al derecho de la inviolabilidad de la correspondencia, a fin de que el empleador, en miras de cumplir con la Constitución y de asegurar también el derecho de sus trabajadores, tenga la posibilidad de contar con los medios de defensa adecuados, así

como las pruebas que logran sustentar sus afirmaciones. Pero este “acceso judicial” no puede estar supeditado a un procedimiento extenso que limite las posibilidades del empleador a seguir un procedimiento administrativo tendiente a dar por terminada la relación laboral como consecuencia de una falta cometida por el trabajador. Ya una vez en el juicio -por impugnación de la resolución de visto bueno, por ejemplo-, el empleador podrá, si así lo dispone, solicitar un acceso judicial a la prueba. Lastimosamente en la etapa primeriza, que se tramita obligatoriamente ante el inspector de trabajo, el empleador se queda atado de manos: o cumple con el procedimiento y se juega la prescripción de su acción, o su prueba es ilícita.

La novedad que se presenta en esta investigación es que, además del cumplimiento de los requerimientos propios para la intromisión de la inviolabilidad a la correspondencia, se ha analizado un aspecto procesal relevante que afectaría a los empleadores que pretenden cumplir con las disposiciones constitucionales a fin de tener una prueba lícita, pero, en el desarrollo a conseguir su objetivo, puede que les sea muy tarde.

## Capítulo V: Propuesta

Toda vez que, de la forma en cómo se encuentra reconocido el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia en el Ecuador, se impone la necesidad de que, primero, exista una ley que lo permita (cumpliendo con los requerimientos de la Corte Constitucional del Ecuador), y segundo, se necesita requerir una intervención judicial previa para que los empleadores puedan acceder al correo electrónico corporativo del trabajador y aportar dicho elemento como una prueba lícita, se proponen algunas alternativas a fin de solucionar la problemática que tienen los empleadores frente a procesos administrativos que pudieran seguir en contra del trabajador por el incumplimiento a normativas laborales que motiven una solicitud para dar por terminada la relación laboral.

Respecto a la normativa, se propone que la Asamblea Nacional emita una ley que agregue una facultad al empleador similar a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores de España, que, entre otras cosas:

- i)** Reconozca que el empleador podrá realizar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones, prohibiciones y deberes de los trabajadores, siempre que, en el ejercicio de estas facultades, se respete los derechos de cada trabajador.
- ii)** Que una de las medidas de vigilancia y control será la de revisión de los correos electrónicos corporativos de los trabajadores, mismo que expresamente será permitido siempre que, para el efecto, el empleador tenga una autorización judicial, según lo dispuesto por el artículo 66 numeral 21 de la Constitución del Ecuador.
- iii)** Que el detalle y alcance de las medidas de vigilancia que pueda ejercer el empleador sea además regulado por un Acuerdo Ministerial que emita el Ministerio de Trabajo del Ecuador. Para la emisión de ese acuerdo, deberán contar con la participación de

especialistas en materia de tecnologías de la información, veedores internacionales de la protección de los derechos, especialistas en materia laboral, representantes gremiales, y demás personas que puedan coadyuvar a la generación de una regulación que no represente una afectación a los derechos constitucionales de los trabajadores, pero que tampoco deje indefenso al empleador.

Respecto de la intervención judicial, se propone a la Asamblea Nacional que se agregue en el Código del Trabajo una facultad al inspector de trabajo para que ostente la competencia de que, ante la solicitud de intervención judicial para acceder a correos electrónicos corporativos del empleador, él, como autoridad que resuelve la controversia, requiera directamente al juez esta autorización. Con esta propuesta, el empleador no corre el riesgo de prescripción de su acción administrativa en contra del trabajador, pues, para ese momento, ya el trabajador habrá sido citado y comparecido en el procedimiento de visto bueno, pudiendo, además, defenderse sobre la solicitud de intervención judicial a sus correos electrónicos. Es decir, una especie de “acceso judicial” a la prueba, pero canalizado a través de la autoridad administrativa.

La solución propuesta constituye un aporte original, significativo y relevante en materia procedimental laboral, ya que brindará certeza jurídica a ambas partes del proceso (empleador y trabajador), garantizando el derecho a obtener las pruebas necesarias para probar las alegaciones, así como garantizando la inviolabilidad de la correspondencia.

## Capítulo VI: Conclusiones

Las conclusiones del presente trabajo se erigen analizando los resultados, la discusión y centrado en los objetivos específicos del mismo, pudiendo afirmar lo siguiente:

- i)** El principio de licitud probatoria constituye un límite en la forma en cómo las partes pueden acceder y practicar su prueba. Esta deberá cumplir con la Constitución y con las leyes. Cualquier obtención que contrarie lo anterior, carecerá de validez alguna.
  
- ii)** Tomando en cuenta lo anterior, dos derechos relevantes en esta materia son el derecho a la intimidad y el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia. Ambos pertenecen a la categorización de los derechos de las libertades reconocidos constitucionalmente, y, bajo esta premisa, toda persona que quisiera obtener o utilizar una prueba deberá hacerlo sin menoscabar estos derechos. Sin perjuicio de lo anterior, estos derechos no son ilimitados, y, por ende, en la medida en que dicha parte justifique el cumplimiento de los requerimientos necesarios para su afectación, la prueba será lícita.
  
- iii)** Tanto en Europa, como en España y Perú, se ha tratado el aspecto de los correos electrónicos corporativos de un trabajador, revisados por el empleador para la verificación y control del cumplimiento de las obligaciones laborales. En todas estas jurisdicciones se ha reconocido, indiscutiblemente, que los correos electrónicos del trabajador forman parte de aquella intimidad y correspondencia que está constitucionalmente protegida.
  
- iv)** Si los empleadores no ponen en sobre aviso de esta circunstancia y no eliminan una expectativa de privacidad en los trabajadores, cualquier intromisión se considerará

como una afectación al derecho a la privacidad. Ahora bien, respecto de la inviolabilidad a la correspondencia, la Constitución reconoce tres requisitos para permitir su afectación. Dos de ellos, hoy, en el contexto laboral, ameritaron una revisión especial.

- v) Por un lado, la Constitución prevé que la intromisión debe estar prevista en la Ley, pero, según se ha podido verificar, en la normativa laboral no existe una norma que así lo permita, peor aún con las exigencias determinadas por la actual Corte Constitucional. Por otro lado, se requiere de una intervención judicial, pero la misma no ha sido considerada en análisis del contexto laboral del empleador para poder iniciar procedimientos administrativos en contra de sus trabajadores, pues, o elige la protección de los derechos del trabajador, pero prescribiendo su acción de iniciar el visto bueno, o se arriesga a una ilicitud probatoria.
  
- vi) Por lo anterior, y en contestación a la pregunta de investigación, el sistema normativo actual no facilita que los empleadores cumplan con los requerimientos necesarios para obtener y utilizar los correos electrónicos de sus trabajadores dentro de los procedimientos administrativos y/o judiciales, a fin de que se considere como una prueba lícita.

### Recomendaciones

- i) Se recomienda que los futuros maestrantes de las Maestrías de Derecho Procesal y Derecho Constitucional puedan continuar con el análisis y la investigación de lo expuesto en este trabajo, pues, sin lugar a duda, representa un aspecto de alta relevancia en las relaciones diarias del patrono-trabajador, y que, al día de hoy, no se encuentran zanjadas todas las dudas generadas sobre el tema.
- ii) A los empleadores, se recomienda que, por su propio lugar, inicien con la emisión de políticas y demás regulaciones aplicables a fin de determinar los usos que los trabajadores le pueden dar a las herramientas de trabajo, y que estos constituyen bienes de propiedad de la empresa.
- iii) A los representantes de las distintas Cámaras de Comercio e Industrias de las ciudades de Ecuador, que realicen iniciativas a fin de que la Asamblea Nacional regule las facultades de control y vigilancia que puede tener el empleador con sus trabajadores, pues solo en esta medida se podrá asegurar el cumplimiento del primer requisito para infringir en la inviolabilidad a la correspondencia. De igual manera, y que en esa misma iniciativa se proponga que el inspector de trabajo tenga competencias para gestionar una solicitud de acceso probatorio hecho por una de las partes, pero que requieran un pronunciamiento judicial.
- iv) Al Ministerio de Trabajo, que es el ente rector de la relación trabajador-empleador, que analice lo expuesto en este trabajo investigativo y otros, pues, hasta el presente momento, no se ha emitido ninguna regulación en esta materia, y ellos son los

llamados a requerir que estas relaciones laborales se forjen y ejecuten de la mejor manera, en cumplimiento de las leyes y de la Constitución.

- v) A los demás investigadores, a que se pueda formar un grupo que analice las falencias actuales que existen en la regulación del patrono-trabajador, y que no se van acoplado a los avances de la sociedad en materia de tecnología.

## Bibliografía

- Arguedas-Arguedas, O. (2009). *La búsqueda bibliográfica*. Obtenido de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-60022009000300006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022009000300006&lng=en&tlng=es)
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Barbosa, J. (1997). Restricciones a la prueba en la Constitución Brasileña. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 129.
- Carnelutti, F. (1973). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Ejea.
- Castro, C. (2001). *Derecho Procesal Penal*. Buenos Aires: Editorial Rubinzal.
- Celis, M. (2006). La Protección de la intimidad como derecho fundamental de los mexicanos. *Instituto de Investigaciones Jurídicas serie Doctrina Jurídica*, 73.
- Cerón, C. (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM Ediciones.
- Cienfuegos, D. (2003). El derecho a la intimidad y los actos procesales de imposible reparación. La tesis, 1a./J17/2003 sobre admisión y desahogo de la prueba pericial en genética". *Revista Lex*, 47.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008).
- Cuenca, H. (1974). *Derecho Procesal Civil*. Caracas: Edificiones De La Biblioteca.
- Díaz, J. (2006). El derecho fundamental al secreto de las comunicaciones. *Revista de la Facultad de Derecho PUC*, 162-163.

- Díaz, J. (2006). El derecho fundamental al secreto de las comunicaciones: una visión desde la jurisprudencia europea y su influencia en el Tribunal Constitucional español. *Derechos Humanos México*, año 1, n° 2, 126.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Dictamen, 6-22-EE (Corte Constitucional del Ecuador 21 de agosto de 2022).
- Echandía, D. (1972). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Buenos Aires: Victor P. De Zavalía.
- Fonseca, R. (2016). Prueba ilícita: Regla de exclusión y casos de admisibilidad. *Biblioteca Jurídica Virtual de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, 28.
- Galvez, R. (1992). Intervención de Teléfonos en la Legislación Chilena. *Revista Chilena de Derecho*, 481.
- García, J. (2013). *Los derechos fundamentales*. Arequipa: Editorial Adrus.
- Gianella, A. (1995). *Introducción a la Epistemología y a la Metodología de la Ciencia*. Obtenido de <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/El-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>
- Hurtado, L. (15 de marzo de 2016). *Protección de los derechos fundamentales, especialmente a la intimidad frente al control de uso de los mensajes de datos en el ámbito laboral*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5578/1/T-UCSG-POS-MDP-39.pdf>
- Ibañez, A. (julio de 2019). *La prueba violatoria al derecho de la intimidad personal y su eventual exclusión en el derecho procesal penal colombiano*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18707/1.%20Alejandro%20I>

ba%C3%B1ez%20Macias%20-%201140830812%20-%20Maestria%20en%20Penal.pdf?sequence=1

Jara, M. (febrero de 2010). *El control del uso del correo electrónico laboral y los derechos de los trabajadores*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2638/1/tm4313.pdf>

Jara, M. (2013). *El derecho a la intimidad y a la presentación de correos electrónicos como prueba*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/2576/1/09764.pdf>

Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (2018). artículo 10, literal b).

López, A. (14 de 11 de 2022). *Acerca de los Métodos Teóricos y Empíricos de investigación: significación para la investigación educativa*. Obtenido de [file:///E:/respaldo%202022/Downloads/2133-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4307-3-10-20211209%20\(1\).pdf](file:///E:/respaldo%202022/Downloads/2133-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4307-3-10-20211209%20(1).pdf)

Lorca, A. (agosto de 2003). *El derecho procesal como sistema de garantías*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332003000200004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332003000200004)

MacCANN, H., Carrol, G., Duguid, B., Gehred, K., Kirillova, L., Kramer, A., . . . Mangan, L. (2019). *El libro del Feminismo*. Gran Bretaña: Dorling Kindersley Limited.

Maqueda, L. (2006). *LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Entre el concepto jurídico y la realidad social*. España: Universidad de Granada. Obtenido de <http://criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-02.pdf>

Martínez de Pisón, J. (2016). El derecho a la intimidad: de la configuración inicial a los últimos desarrollos en la jurisprudencia constitucional. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 412.

Melero, S. (1963). *La prueba procesal*. Madrid: Revista de Derecho Privado.

- Ortiz, A. (2014). El derecho a la intimidad en la era de la tecnología de las comunicaciones: una reflexión desde el derecho constitucional. *Cuestiones Constitucionales*, 239.
- Ortiz, E. (2012). *Los Niveles Teóricos y Metodológicos en la Investigación Educativa*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2012000100002>
- Palacio, L. (1968). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Abellido - Perrot.
- Parra, J. (1997). Pruebas ilícitas. *Revista Ius et Veritas No. 14*, 39.
- Pellegrini, G. (2000). Pruebas ilícitas. *Revista peruana de doctrina y jurisprudencia pnal No. 1*, 286.
- Resolución, No. 0694-07-RA (Tribunal Constitucional 14 de mayo de 2008).
- Rivera, R. (2011). *La Prueba: Un análisis Racinal y práctico*. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788497688994.pdf>
- Rojas, M. (2011). *Eficacia de la prueba obtenida mediante irrupción en la intimidad*. Obtenido de doi:10.4000/books.uec.146
- Sentencia, 1058-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional de Perú 18 de agosto de 2004).
- Sentencia, 62617/00 (Tribunal Europeo de Derechos Humanos 3 de abril de 2007).
- Sentencia, 966/2006 (Tribunal Supremo español 26 de septiembre de 2007).
- Sentencia, C-881/14 (Corte Constitucional de Colombia 19 de noviembre de 2014).
- Sentencia, 61496/08 (Tribunal Europeo de Derechos Humanos 5 de septiembre de 2017).
- Sentencia, 14614-2016 LIMA (Tribunal Supremo de Justicia 10 de marzo de 2017).
- Sentencia, T-547/17 (Corte Constitucional de Colombia 28 de agosto de 2017).
- Sentencia, 2064-14-EP/21 (Corte Constitucional del Ecuador 27 de enero de 2021).

Sentencia, 77-16-IN (Corte Constitucional del Ecuador 27 de enero de 2022).

Sentencia de Casación, Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII. No. 3 (Corte Suprema de Justicia 08 de agosto de 2007).

Sentencia de Casación, Gaceta Judicial. Año CXI. Serie XVIII. No. 9 (Corte Suprema de Justicia 13 de junio de 2008).

Soza, M. (2018). La Piramide de Kelsen o Jerarquía Normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Universidad Mayor de San Andrés*, 129.

Talavera, P. (2009). *La Prueba en el Nuevo Proceso Penal*. Lima: Academia de la Magistratura.

Torres, J. (2016). *La incidencia jurídica de la prueba obtenida con violación al derecho de intimidad en el proceso penal colombiano*. Obtenido de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4863/1/incidencia\\_juridica\\_prueba\\_torres\\_2016.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4863/1/incidencia_juridica_prueba_torres_2016.pdf)

Torres-Miranda, T. (2020). *En defensa del método histórico-lógico desde la Lógica como ciencia*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142020000200016&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200016&lng=es&tlng=es).

Vayas, G. (03 de agosto de 2009). *Medios probatorios admitidos en la legislación adjetiva penal del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/689/1/T771-MDE-Vayas-Medios%20probatorios%20admiitidos%20en%20la%20legislaci%C3%B3n.pdf>

Yambay, J. (2018). *La solicitud de acceso judicial a la prueba*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5171>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Daniel Enrique Reinoso López, con cédula de ciudadanía 0925746158, autor del trabajo de titulación: *Licitud de la prueba de correos electrónicos corporativos de los trabajadores presentada por los empleadores*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, 08 de mayo del 2023**

f. \_\_\_\_\_

**Abg. Daniel Enrique Reinoso López**

**CC: 0925746158**

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN</b>			
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	<b>LICITUD DE LA PRUEBA DE CORREOS ELECTRÓNICOS CORPORATIVOS DE LOS TRABAJADORES PRESENTADA POR LOS EMPLEADORES</b>		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	<b>REINOSO LÓPEZ DANIEL ENRIQUE</b>		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	<b>DARQUEA DE LA PARED JOHNNY DAGOBERTO</b>		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</b>		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	<b>SISTEMA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</b>		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	<b>MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL</b>		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	<b>MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL</b>		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>08 DE MAYO DEL 2023</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	<b>85</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	<b>LICITUD PROBATORIA</b>		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Derecho a la intimidad, derecho a la inviolabilidad de la correspondencia, correo electrónico, empleador, trabajador, prueba lícita.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>			
<p><i>Antecedentes</i> se analizó el derecho procesal como institución y la prueba como parte fundamental de la misma, pasando por los principios que rigen la materia probatoria, para encaminar el estudio del principio de la licitud probatoria, siendo un aspecto determinante en la obtención y utilización de las pruebas. El <i>objetivo</i> es analizar la licitud de la prueba de correos electrónicos institucionales del trabajador, aportados por el empleador en los procesos administrativos y judiciales, y proponer las vías adecuadas a fin de considerarlo como una prueba lícita. Para el efecto, se verificó el estudio del derecho comparado respecto a jurisprudencia de la comunidad europea, española y peruana referente al ámbito materia del presente trabajo investigativo. Las <i>metodologías</i> se basan en el enfoque cualitativo adquiriendo el conocimiento de lo jurídico a través del método teórico y el empírico. Los <i>resultados</i> analizan los requisitos para que, en el contexto laboral actual, los correos electrónicos del trabajador aportados por el empleador puedan ser lícitos. La <i>discusión</i> se desarrollará con base en fuentes normativas y bibliográficas en las cuales se incluirá al derecho comparado, esto permitirá analizar y tratar la licitud de la prueba respecto a los correos electrónicos del trabajador utilizados por el empleador en procedimientos administrativos y judiciales.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTORES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0984812028	<b>E-mail:</b> reinosodaniel8@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Andrés Obando Ochoa		
	<b>Teléfono:</b> +593-992854967		
	<b>E-mail:</b> ing.obandoo@hotmail.com		

<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>	
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	