



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**PODER DE DIRECCION EMPRESARIAL Y VIGILANCIA DEL
TRABAJADOR**

AUTORA:

APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPUBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

AB. CUADROS AÑAZCO XAVIER PAUL

Guayaquil, Ecuador

29 de agosto del 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN**, como requerimiento para la obtención del Título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**.

TUTOR

f. _____
AB. CUADRO AÑAZCO, XAVIER PAUL

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
DRA. LYNCH DE NATH, MARIA ISABEL

Guayaquil, a los veintinueve días del mes de agosto del año 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **PODER DE DIRECCION EMPRESARIAL Y VIGILANCIA DEL TRABAJADOR** previo a la obtención del Título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2016

LA AUTORA

f. _____
APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DEDERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **PODER DE DIRECCION EMPRESARIAL Y VIGILANCIA DEL TRABAJADOR**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2016

LA AUTORA:

f. _____
APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Karla Apolinario.docx (D21499861)
Submitted: 2016-08-25 16:52:00
Submitted By: maritzareynosodewright@gmail.com
Significance: 2 %

Sources included in the report:

Trabajo Titulacion Andzia Mora.doc (D21499579)
<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/intimidad>
<http://reglasdeortografia.com/j300a.html>
<https://xaviercuadros.com/2015/10/30/diferencias-entre-el-derecho-a-la-intimidad-y-el-derecho-a-la-proteccion-de-datos-personales/>

Instances where selected sources appear:

AGRADECIMIENTO

Doy infinitamente gracias a Dios, por haberme brindado el valor y la fuerza para terminar esta importante etapa de mi vida.

Agradezco también el apoyo brindado de mis padres Carlos Apolinario Quintana y Elvia Pérez Lorentty, ya que son el pilar fundamental de mi vida, siempre me han demostrado su amor y que con sus consejos me han ayudado a enfrentar todos los retos y obstáculos que se han presentado a lo largo de mi vida.

A mi hermana que siempre está presente en todas mis actividades, ha velado por mí y está orgullosa de mí.

Al abogado Magister Xavier Cuadros por toda la colaboración brindada durante el proceso y elaboración de este trabajo titulación.

Karla Belén Apolinario Pérez

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar a este momento significativo y valioso para mí.

A mis padres por haberme formado con buenos valores y hábitos, lo cual me ha ayudado a tomar buenas decisiones a lo largo de mi vida, y así poder convertirme en una profesional.

Karla Belén Apolinario Pérez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. CUADROS AÑAZCO XAVIER PAUL
TUTOR

f. _____

DRA. LYNCH DE NATH, MARIA ISABEL
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

DRA. REYNOSO GAUTE DE WRIGHT, MARITZA
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A-2016
Fecha: 26 de Agosto de 2016

ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "*PODER DE DIRECCION EMPRESARIAL Y VIGILANCIA DEL TRABAJADOR*", elaborado por la estudiante *APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de *10 DIEZ*, lo cual lo califica como *APTO PARA LA SUSTENTACIÓN*.

CUADROS AÑAZCO XAVIER PAUL

ÍNDICE GENERAL

1.	INTRODUCCION.....	13
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
3.	JUSTIFICACION.....	16
4.	OBJETIVOS.....	16
4.1	OBJETIVOS GENERALES.....	16
4.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	17
5.	DERECHO A LA INTIMIDAD.....	17
5.1	CONSIDERACIONES DOCTRINALES.....	19
6.	DERECHO DE PROTECCION DE DATOS PERSONALES.....	20
7.	DIFERENCIA ENTRE DERECHO A LA INTIMIDAD Y DERECHOS DE PROTECCION DE DATOS PERSONALES.....	21
8.	VIDEOVIGILANCIA: EMPLEADOR Y DERECHOS DEL TRABAJADOR.....	22
9.	DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR.....	24
10.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	27
10.1	CONCLUSIONES.....	27
10.2	RECOMENDACIONES.....	28
11.	BIBLIOGRAFIA.....	29
12.	GLOSARIO.....	30

RESUMEN.

Este trabajo de titulación está basado en la experiencia de la relación laboral entre el empleador y trabajador. Enfocado en el manejo de los datos personales e información privada de los trabajadores, la vigilancia ejercida sobre ellos, la divulgación de manera arbitraria y el uso inapropiado de los datos, encaminado al amparo de los derechos que la constitución otorga a los ciudadanos y los límites de derechos y obligaciones establecidos en el código de trabajo.

En el Ecuador no existe una ley que proteja los datos personales del individuo, por lo que en el país no cuenta con una cultura apropiada en relación al uso y protección de los datos. Este tema de estudio es moderno dentro de la esfera del derecho a medida de que la informática y la tecnología que forman parte del entorno social en que vivimos va creciendo, esto conlleva a que en esta nación en vías de desarrollo, estos derechos se encuentren desamparados y no reglamentados bajo un ordenamiento jurídico a través de una ley orgánica.

Por lo que se evidencio la necesidad del estudio y análisis de esta problemática al considerar el caso particular de la falta de legislación ecuatoriana con respecto a una ley de derechos de protección de datos.

Palabras Claves: Derecho de intimidad, datos personales, COIP, privacidad, protección, vigilancia.

ABSTRACT.

This project is based on the experience of the employment relationship between the employer and employee. Focused on the management of the personal data and private information of employees, surveillance exerted on them, arbitrary divulgation and inappropriate use of data, aimed at the protection of the rights that the constitution gives to the citizens and, the rights limits and obligations established the labor code.

In Ecuador there is no any law which protects the personal data of the citizens, so that the country does not have an appropriate culture regarding to the use and protection of the data. This topic is modern within the law sphere as computing and technologies which are part of the social environment in which we live are still growing, it leads that in this nation which is the process of development, these rights are homeless and they are not regulated under a law through an organic law.

So I realize the need for the study and the analysis of this issue, considering the particular case of the lack of Ecuadorian law regarding to the law of data protection rights which was evident.

Keywords: Right to privacy, personal information, COIP, privacy, protection, vigilance.

1.- INTRODUCCION

El tiempo y la tecnología son directamente proporcionales, mientras van pasando los días, en todas partes del mundo se están desarrollando y probando nuevas tecnologías, las cuales se implementaran en su mayoría para facilitar los procesos y controles en los grandes sectores empresariales e industriales, ya sea para automatizar procesos y prescindir de los servicios del hombre, o para un mejor control de resultados. La sociedad a lo largo del tiempo ha sido influida por estos avances tecnológicos, partiendo del criterio de cada persona que utiliza la nueva tecnología, esta puede tener aspectos positivos y/o negativos. Los equipos y sistemas tecnológicos están a disposición del humano, sin embargo es potestad de él, su uso y aprovechamiento.

Existen varios equipos y sistemas que para su uso, requieren el ingreso de información personal a una base datos por medio de formulario que contienen preguntas como mecanismo de recolección de información. Esta información proporcionada es totalmente vulnerable y está a disposición de los administradores del programa o sitio web al cual estamos otorgando la información. Ciertas paginas o programas generan mensajes de confidencialidad y de protección de información de los datos ingresados, sin embargo la letanía contenida en estos mensajes llamados acuerdos y términos del uso, es obviada por el usuario y no es leída en su totalidad, siendo esto un error considerable, que permite al administrador usar la información para hacer publicidad o a su conveniencia.

Las compañías se encuentran en constante búsqueda de óptimos resultados, acompañados de procesos que reduzcan la utilización de recursos, ahorro financiero, alta rotación de inventarios si es una compañía comercial, y calidad en el servicio si es una compañía que brinda servicios a distintos sectores comerciales. Esto implica que el gobierno corporativo esté en constante evaluación de los procesos para, la contratación de empleados, velar por su bienestar y crecimiento profesional, manejando una cultura

organizacional de compromiso y lealtad hacia la compañía. Dependiendo de la magnitud de la compañía y de la información confidencial que manejen, el gobierno corporativo opta por implementar mecanismos de control en los departamentos o sectores más vulnerables de la compañía, ya sean estas oficinas administrativas, operativas o comerciales.

Uno de los procesos claves es el de contratación de personal, y esto incluye la recolección de datos personales e información que únicamente pueden ser obtenidas por medio del postulante y potencial nuevo trabajador.

Las compañías poseen un archivo histórico con datos del trabajador, el derecho de intimidad es innato en el ser humano, cada individuo tiene el poder de decisión de cuando y donde usar su información personal para beneficio propio o colectivo, esto abarca sus ideas, tendencias, pensamientos, sexualidad, creencias y todo tipo de actos que son considerados por la sociedad como prohibidos y que las personas desean mantenerlo en secreto y únicamente compartirlo con quienes creen necesario dentro de su ámbito íntimo que suelen ser familiares y amistades.

Dentro de una compañía, es importante definir hasta qué punto tiene el empleador el poder y el alcance para acceder a los datos personales del trabajador. En la normativa local que regula los derechos y obligaciones del empleador y de los trabajadores, no existe un artículo que especifique el tratamiento que se le debe dar al manejo de los datos personales de los trabajadores. En una empresa que cuenta con una estructura organizacional estándar, es competencia del departamento de Recursos Humanos y Nómina la recolección, almacenamiento y utilización de los datos personales obtenidos previo a la contratación y durante el periodo que el trabajador desempeñe sus funciones dentro de la compañía.

Existen procesos que ocasionalmente requieren de información de los trabajadores involucrados, y estos demandan la solicitud a la compañía de todos los

datos históricos de los mismos, con la finalidad de realizar investigaciones de cualquier ámbito que sirva como evidencia para el inicio, desarrollo o culminación del proceso. El alcance de los requerimientos realizados a la compañía, por lo general no es de conocimiento de las organizaciones y mucho menos de los trabajadores, los cuales brindan la información requerida sin conocer con exactitud el propósito y los fines de este ejercicio. Dentro de los derechos de los trabajadores debería existir una limitación a la predisposición de la información que ellos son brindado a la compañía con la finalidad de ser contratados.

Es por ello que se realizará una definición de conceptos que el usuario debe conocer para su posterior aplicación dentro del alcance y limitación del manejo de la información personal, desarrollados dentro de la definición de objetivos generales y específicos. Tanto el empleador como el trabajador deben tener pleno conocimiento del poder de dirección empresarial y la vigilancia al personal ejercido por el gobierno corporativo de la compañía.

La creación de una ley que vele por el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales del personal de una compañía, es el resultado idóneo final de la propuesta del presente trabajo de titulación.

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es de conocimiento público que en algunas empresas de nuestro país existe abuso de poder por parte de los empleadores con respecto a la recopilación masiva e innecesaria de información de los datos personales de sus trabajadores, ya que estos engloban la esfera íntima del individuo, y además que los datos personales son tratados cotidianamente por el sector público y privado, en algunas ocasiones el trabajador autoriza o tiene conocimiento, pero en otras no.

El empleador debe conocer el alcance de sus funciones con respecto a la información de sus trabajadores, ya que éste no puede ni debería hacer revelaciones o difusiones de los datos sin el consentimiento del trabajador.

Por lo que se detecta la problemática de que no existe en nuestro país una ley que regule la protección y uso de datos personales y cada vez entre las relaciones de las personas como por ejemplo la de empleador y trabajador nos encontramos con explotaciones y atropellos en los cuales se invade su intimidad.

3.- JUSTIFICACION

A fin de proteger los datos personales, los cuales se han visto vulnerables con el desarrollo de la tecnología, se ha realizado este estudio de investigación de las normativas, conceptos y doctrinas aplicadas en el Ecuador y en otras legislaciones, con la finalidad de hallar un amparo a los datos que son proporcionados a los empleadores de manera voluntaria y alguna veces de forma involuntaria en diversos sistemas y programas que se utilizan a diario.

4.- OBJETIVOS

4.1.- Objetivo general

Proponer la creación de una Ley de protección de datos personales a través del análisis el poder de dirección empresarial y vigilancia del trabajador con la finalidad de amparar y limitar el acceso y registro de información por parte del Empleador.

4.2.- Objetivos específicos

- Desarrollar los conceptos, normativas y diferencias referentes al derecho de intimidad.
- Mostrar la importancia de la información a través del derecho a la protección de datos personales.
- Establecer diferencias entre el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales
- Dar a conocer los límites del empleador y derechos del trabajador por medio de video vigilancia
- Fomentar una mejor practica sobre lo datos personales del trabajador.

5.- DERECHO A LA INTIMIDAD

En la Declaración Universal de Derechos humanos de las Naciones Unidas, se establece que nadie será objeto de interferencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra ni a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales interferencias o ataques. (ONU, 1948).

El derecho a la intimidad en la Constitución de la República del Ecuador, figura como uno de los derechos de libertad, junto con otros derechos que tienen una estrecha relación con aquel que protege la esfera íntima, parte del tema central de esta investigación.

Los derechos de libertad nos permiten gozar de los valores elementales y libertades básicas, para constituirnos como personas que no dependemos del poder público para ejercerlos; y para ello, el Estado debe limitar, pero también tutelar sus

actuaciones con el fin de que estas facultades, se protejan y se promuevan. Es entonces que, el ejercicio del derecho a la intimidad representa un efectivo desarrollo de la libertad, de la personalidad y consecuentemente, un desenvolvimiento pleno y armónico con la sociedad. (Gualotuña, 2014).

Se definen intimidad etimológicamente, desde su procedencia del latín *intimus*, que significa: lo que está más adentro, más al fondo, lo más interior, es la zona espiritual íntima y reservada que puede tener una persona.

El Código Orgánico Integral Penal en el artículo cinco, numeral diez dispone como principio procesal la intimidad, así mismo se establece en el artículo ciento setenta y ocho que la persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (COIP, 2014).

El Estado a través de este artículo ampara y prevé cualquier tipo de abuso al contenido personal de la víctima, castiga cualquier vulneración a la esfera íntima del ser humano por cualquier medio, salvo que sea autorizado por el titular o al menos que este permitido por una norma legal.

Debemos recordar que la Constitución del Ecuador como lo mencioné en líneas anteriores consagra la protección al derecho de la intimidad. (Constitucion, 2008)

5.1.- Consideraciones doctrinarias.

La intimidad representa el respeto a la personalidad humana, del aislamiento del hombre, de lo íntimo de cada uno, de la vida privada, de la persona física, innata, inherente y necesaria para desarrollar su vida sin entorpecimientos, perturbaciones y publicidades indeseadas, (Gualotuña, 2014).

La intimidad y a la privacidad es, la esfera personal que está exenta del conocimiento generalizado de "tercero" y la privacidad es “la posibilidad irrestricta de realizar acciones privadas (que no dañen a otros) que se cumplan a la vista de los demás y que sean conocidas por éstos (Campos, 1998).

En el año de 1890, los jóvenes abogados estadounidenses Samuel Warren y Louis Brandeis publicaron en la Revista de Derecho de la Universidad de Harvard, un artículo titulado “The Right of Privacy” (El Derecho a la Privacidad), el cual constituyó uno de los ensayos más influyentes en la historia de la legislación estadounidense, pues por primera vez, la intimidad se la consideró como un bien jurídico de las personas, que debe ser protegido. (Saldaña, 2012).

Podemos acotar que el derecho a la intimidad de los datos personales, los cuales pertenecen a la vida privada de una persona, es la facultad que la ley le reconoce a un ciudadano, con el objetivo de que, su vida íntima y a su vez los datos personales, sean respetados y que sus actos e información no sean objeto de observación, a efectos de que nadie pueda entrometerse en la existencia ajena y privada, usando los datos ya sea publicando retratos, divulgando secretos, difundiendo correspondencia, mortificando a otra persona en sus costumbres y perturbando en varios sentidos la privacidad.

6.- DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

El dato personal es toda aquella información que identifica o permite identificar a una determinada persona natural; es decir aquellos datos suficientemente particulares e individualizados que le pertenecen a un individuo, como por ejemplo: el nombre, la dirección, la de nacimiento, la nacionalidad, sexo, estado civil, situación económica, situación financiera, profesión, religión, costumbres y familia.

Es menester especificar que el derecho a la protección de datos personales por su naturaleza comprende solo a personas naturales y no aplica para las personas jurídicas, aunque en algunos casos específicos estas últimas podrán ejercer la acción de *Hábeas Data*.

El *Hábeas Data* es una acción que tiene por finalidad garantizar el derecho a la honra, intimidad y buena reputación, todos estos involucran o recaen en datos personales, información, acceso a documentos de los ciudadanos y a su vez estos, tienen el derecho de conocer que uso y manejo que se le está dando a dicha información.

Esta garantía se encuentra consagrada en el artículo 92 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual lo podemos concordar con el derecho a la libertad establecido en el artículo 66 numeral 19), que tienen una estrecha relación con la protección de datos personales.

Uno de los derechos que quizá tenga más relación con los derechos antes enunciados y en especial con el de la inviolabilidad de la correspondencia física o virtual, es el derecho a la protección de datos de carácter personal, el cual hace referencia a aquella facultad que tiene su titular para poner a disposición cierta información a terceras personas autorizadas, saber quién las posee y el uso que va a tener, o negarse a tal posesión.

La consagración del derecho a la protección de datos de carácter personal en nuestra Constitución, es relativamente una incorporación jurídica moderna, acorde a un mundo globalizado y digitalizado (Constitucion, 2008).

7.- DIFERENCIAS ENTRE EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

“Pues bien, al derecho a la intimidad podemos definirlo como la protección jurídica de la esfera personal del ser humano, que no admite bajo ninguna circunstancia el conocimiento ajeno no autorizado, y si existiera dicho conocimiento, queda prohibido su uso o difusión. En cambio, el derecho a la protección de datos personales es la encargada de tutelar toda información que nos identifique o nos pueda identificar, que sea objeto de tratamiento por parte de personas naturales o jurídicas, que cuenten o no con nuestro consentimiento para dicho tratamiento.”, (Cuadros, 2015)

Partiendo desde esta perspectiva ambos conceptos son distintos, pero estos tienen la misma finalidad, la cual consiste en la protección de la vida privada de las personas.

Es decir, el derecho a la intimidad salvaguarda la confidencialidad y la esfera íntima de la persona, mientras que el derecho a la protección de datos ampara todo tipo de información que identifica al individuo.

8.- VIDEO VIGILANCIA: EL EMPLEADOR Y DERECHOS DEL TRABAJADOR

Cuando existe una relación laboral, es necesario que existan y se definan límites y el alcance de responsabilidades y obligaciones entre empleador y trabajador.

El empleador por lo general puede utilizar determinados tipos de vigilancia dentro del área de trabajo, siempre y cuando se respete la privacidad del trabajador.

Como es de conocimiento público algunas empresas lo hacen con un propósito de control comercial, con el fin de evitar o mitigar el riesgo de robos u otros delitos que podrían afectar sus operaciones; sin embargo, esta actividad no siempre es controlada o de limitada por alguna disposición interna o externa.

Se considera video vigilancia toda aquella actividad que suponga la aplicación de una cámara de grabación fija o móvil con el fin de vigilar un espacio o personas.

Ahora bien, el empleador respaldado por un reglamento interno, tiene derecho a la instalación de videocámaras de vigilancia en los lugares de trabajo con el fin de cumplir requisitos seguridad industrial o laboral, siempre que no se vulnere la dignidad de los trabajadores. Éstos tienen derechos indudables en su calidad de persona, los cuales son inherentes y deben ser respetados.

La instalación de cámaras video vigilancia dentro del área de trabajo es permitida hasta cierto grado, si se lo enfoca desde el punto de vista de seguridad ocupacional, ya sea dentro de una oficina, pasillos, bodegas, entradas y salidas de las instalaciones, más sin embargo existen ciertos lugares en los que se considera inapropiado y estaría en contra de la intimidad de los trabajadores la colocación del dispositivo, como por ejemplo en los baños.

Este acto de “vigilancia” puede afectar la intimidad y dignidad de los trabajadores en su totalidad. Si bien es cierto, existe el riesgo que ocurran actos

indecorosos, de violencia o hasta delinquir; no obstante, existen otros medios de investigación para obtener información que sirva como evidencia, como las indagaciones, revisión de grabaciones de pasillos, toma física de evidencia, etc., y así evitar la invasión a la privacidad de los trabajadores que realizan sus funciones de manera cotidiana y que no están involucrados en ningún tipo de acto antes mencionado.

En ciertas compañías no basta únicamente con colocar cámaras de video vigilancia, adicionalmente proceden con la instalación de dispositivos de audio, los cuales se encuentran adheridos a las cámaras pero no son visibles para el personal, es decir el empleador está procediendo a realizar una invasión a la privacidad de sus trabajadores y terceros visitantes en la compañía.

El hecho que no se dé a conocer que se está procediendo a grabar y filmar todo acto dentro de un espacio determinado, puede ser objeto de denuncias por abuso e invasión a la privacidad. Este acto está sujeto a varias especulaciones e hipótesis, por lo que lo más recomendable es que exista una ley que regule y establezca el alcance a la vigilancia ejercida en una compañía hacia sus trabajadores.

El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”, (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

La Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”, (Codigo de Trabajo, 2005)

En el contrato de trabajo se deben establecer parámetros equilibrados y proporcionales entre ambas partes, en los cuales se contemplen los derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación

jurídica laboral, como ciudadanos que simultáneamente, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en derechos laborales innatos, por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer.

Naturalmente, la celebración de un contrato de trabajo no implica de ningún modo la privación para el trabajador de los derechos que se le atribuyen en la Constitución y los ampara como ciudadanos. Por lo tanto los derechos del ciudadano-trabajador son en definitiva, derechos, reconocidos y ejercidos como trabajador ciudadano.

Para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador, es necesario un equilibrio entre el ejercicio del poder de dirección del empresario y el ámbito de las libertades constitucionales fundamentales en nuestro ordenamiento.

9.- DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR.

La Organización Internacional del trabajo tiene como objetivo la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, esto es, la promoción de los derechos sociales y laborales del empleo, y así respaldar la protección social y el dialogo social a escala internacional. Es una estructura tripartita única en el sistema de las Naciones Unidas, quienes la conforman son los representantes de los gobiernos de las naciones, de los trabajadores y empleadores.

Por medio de la Oficina Internacional de Trabajo de Ginebra se estableció un convenio sobre la protección de datos personales de los trabajadores, aunque en realidad a criterio personal, son indicaciones prácticas que tienen como finalidad la protección de la vida privada de los trabajadores, (Organización Internacional del Trabajo , 1997).

Lo ideal sería que los empleadores y los trabajadores colaboren con la protección de datos personales y en la realización de políticas empresariales que respeten la vida privada de los trabajadores.

En una compañía que cuente con una estructura organizacional completa, el departamento de Recursos Humanos es el encargado de administrar la información del personal, y a su vez tiene acceso a los datos personales, por tal motivo dicho departamento debería tener como finalidad respaldar la seguridad, el buen funcionamiento y uso de la información de los trabajadores, y no debería ser usada para controlar el comportamiento de los trabajadores bajo presión o intimidación, al contrario deberían realizarse de manera imparcial y limitarse únicamente a temas específicos vinculado con las funciones del trabajador.

Un caso muy común en el que se ve afectada la integridad de los datos personales de los trabajadores, se da cuando el empleador solicita información muy profunda, detallada o exagerada de la vida personal del individuo que no tienen relación alguna con su historial profesional y académico, dentro de un proceso de selección de nuevo personal, para su evaluación previa a la contratación del mismo.

Otro ejemplo muy trascendente al momento de tomar la decisión de contratar o no a un potencial trabajador, pese a que este ya fue evaluado mediante exámenes técnicos, médicos, e intelectuales, existen compañías que realizan un examen adicional llamado “prueba del polígrafo”.

Esta prueba se basa en una entrevista previa realizada por lo general por un psicólogo, que tiene por objeto recaudar información adicional a la mostrada en la hoja de vida del postulante; posteriormente se colocan sensores, que detectan reacciones inusuales en varias partes del cuerpo y estos monitorean el comportamiento del entrevistado.

Esta prueba no es permitida en varios países ya que viola la integridad y atenta contra la vida privada del individuo, debido a que durante la prueba el entrevistador

toma nota de los datos personales brindados por el postulante, los cuales son otorgados a él bajo la influencia de sentimientos como el nerviosismo, ansiedad, generados por la intimidación ejercida durante la prueba, todo esto sin desenfocarse del fin, el cual es contratar a un trabajador.

Al inicio de la prueba el postulante firma una hoja autorizando al entrevistador a realizar la prueba, por lo que el postulante accederá y brindará la información solicitada al entrevistador, la cual llegará a manos del empleador.

En caso que el individuo no acepte firmar la autorización y se niegue a ser entrevistado, inmediatamente queda fuera del proceso de selección. Esto cierra las puertas y margina al individuo, se le niega la oportunidad de acceder a una entrevista laboral.

La información brindada en esta prueba debe ser únicamente de carácter profesional y confidencial, debe quedar en manos de la compañía que realiza el servicio o entrevistador, y no debería ser divulgada ni entregada a manos del empleador, ya que el objetivo para el cual la compañía contrató al entrevistador es para que brinde una veracidad de la información que el postulante presenta en su hoja de vida y les dé una certeza que no ha cometido delitos, no tenga adicciones a sustancias estupefacientes, ni se ha vinculado a alguna red delictiva. En síntesis el resultado de la prueba es garantizar la calidad del personal que se va a contratar, mas no recopilar información exagerada para otros fines.

El Código de Trabajo ecuatoriano establece como obligaciones del empleador llevar un registro de trabajadores en el cual conste datos como nombre, edad procedencia, estado civil, dirección domiciliaria correo electrónico etc., con el fin de llevar un registro de información de los trabajadores, sin embargo deja abierta la disposición de obtener datos innecesarios para la función de los mismos y no establece una limitación al uso de esa información, (Codigo del Trabajo , 2005)

Aquellas personas encargadas del tratamiento de datos personales necesitan recibir capacitaciones en las cuales expliquen el proceso de acopio de datos personales, esto con la finalidad de evitar que la selección de trabajadores se conduzca a discriminar en materia de empleo u ocupación; aunque en realidad quien debería proporcionar los datos debería ser el trabajador a criterio personal del mismo y solo si él decide podría facilitar información extra, no se debería entregar información en exceso bajo ninguna circunstancia, peor aún sin las garantías necesarias que los proteja.

10.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1.- CONCLUSIONES

La elaboración de este trabajo se enfocó en el ámbito del derecho laboral y el derecho a la protección de datos personales, que tienen en una base datos las compañías, recalcando que los trabajadores son ciudadanos amparados por garantías constitucionales y que no se puede rebasar el límite que existe en su esfera íntima, no permitiéndose el abuso y uso de datos personales a través de medios como la video vigilancia.

Para poder obtener una visualización si así lo puede mencionar o tener una perspectiva amplia de estos derechos, se realizó el análisis del derecho a la intimidad y derechos a los datos personales. En el Ecuador, que recién está implementando estos temas actuales y que es un país en desarrollo, se tiende a confundir dichas definiciones, y es de suma importancia tener claro los conceptos.

Se explicaron ejemplos en los cuales se vulneran el derecho a la protección de datos, por parte de los empresarios a través del departamento de recursos humanos que es el encargado de seleccionar aquellos individuos que se postulan para un trabajo, y así se pudo explicar que muchas veces dicho departamento no está totalmente capacitado y

asesorado con respecto al manejo de la base de datos de los trabajadores y como evitar invadir en la vida íntima de la persona.

Sabemos que la Constitución ampara los datos de carácter personal, pero no existe una ley que los proteja directamente, es decir que regule este aspecto de vida social, como se ha explicado el avance de medios tecnológicos e informáticos ha influido en la facilidad, acceso y promulgación sin control de datos de cualquier persona que haya brindado información a cualquier medio por cualquier situación.

10.2.- RECOMENDACIONES.

Se debe crear una Ley que regule la protección de datos personales de los ciudadanos en el Ecuador, en la cual dedique un capítulo especial para el sector laboral, con ello se logrará establecer un límite en la relación empleador-trabajador.

Se deberían exigir a las compañías que inicien un proceso de elaboración una guía interna, o ampliar su reglamento interno en caso que lo posean, en el cual se encuentre detallada información relacionada con el uso y manejo de datos personales del trabajador por parte del empleador, con sus respectivos límites y alcances, con la finalidad que se evite el abuso e invasión a la privacidad de los mismos, dentro del ámbito laboral.

Así mismo se debe brindar capacitaciones, por medio del Consejo de la Judicatura, con especialistas en esta materia, con la finalidad de que los beneficiarios, en este caso los ciudadanos en general ya sean empleadores y trabajadores, conozcan la importancia de la privacidad de los datos personales.

11.- BIBLIOGRAFÍA

Campos, G. B. (1998). *Derecho a la intimidad*.

Codigo de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). *Articulo No.2*. Ecuador.

Codigo del Trabajo . (16 de Diciembre de 2005). *Articulo No. 42*. Ecuador.

COIP. (10 de Febrero de 2014). Código Orgánico Integral Penal. *Articulo No. 178*.
Quito, Ecuador.

Constitucion de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Articulo No. 33*.
Ecuador.

Constitucion, R. d. (20 de Octubre de 2008). Contitucion de la Republica del Ecuador.
Articulo No. 66. Ecuador.

Cuadros, X. (30 de Octubre de 2015). *Blog Jurídico Digital* . Obtenido de
<https://xaviercuadros.com/2015/10/30/diferencias-entre-el-derecho-a-la-intimidad-y-el-derecho-a-la-proteccion-de-datos-personales/>

Gualotuña, A. G. (Diciembre de 2014). Vulneración del derecho a la intimida. Quito,
Ecuador.

ONU, N. U. (10 de Diciembre de 1948). Declaración universal de Derechos humanos.
Articulo No. 12.

Organización Internacional del Trabajo . (1997). *Proteccion de los datos personales de los trabajadores*. Ginebra, Suiza.

Saldaña, M. N. (2012). The right to privacy. *Revista del Derecho Politico*, 195-240.

12.- GLOSARIO

Datos.- Información sobre algo concreto que permite su conocimiento exacto o sirve para deducir las consecuencias derivadas de un hecho. Del latín *datum* (“lo que se da”), un dato es un documento, una información o un testimonio que permite llegar al conocimiento de algo o deducir las consecuencias legítimas de un hecho.

Protección.- Acción y efecto de proteger

Protección de datos.- Sistema legal que garantiza la confidencialidad de los datos personales en poder de las Administraciones públicas u otras organizaciones

Intimidad.- Proveniente etimológicamente del latín “intimitas” el sustantivo abstracto intimidad hace alusión a lo que es privativo de cada uno, y permanece dentro de sí sin exposición pública

Vigilancia.- Cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno

Privacidad.- Ámbito de la vida privada que se tiene derecho a proteger de cualquier intromisión

Empleador.- patrono (|| persona que emplea trabajadores)



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN**, con C.C: # 0928812064 autor/a del trabajo de titulación: **PODER DE DIRECCION EMPRESARIAL Y VIGILANCIA DEL TRABAJADOR** previo a la obtención del título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR** 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, **29 de agosto de 2016**

f. _____

Nombre: **APOLINARIO PEREZ KARLA BELEN**

C.C: **0928812064**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	PODER DE DIRECCION EMPRESARIAL Y VIGILANCIA DEL TRABAJADOR		
AUTOR(ES)	KARLA BELEN APOLINARIO PEREZ		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	XAVIER PAUL CUADROS AÑAZCO		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA		
CARRERA:	DERECHO		
TITULO OBTENIDO:	ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de Agosto de 2016	No. DE PÁGINAS:	(30)
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho empresarial, Derecho Constitucional.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Intimidad, datos, trabajador, privacidad, derechos, protección		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>Este trabajo de titulación está basado en la experiencia de la relación laboral entre el empleador y trabajador. Enfocado en el manejo de los datos personales e información privada de los trabajadores, la vigilancia ejercida sobre ellos, la divulgación de manera arbitraria y el uso inapropiado de los datos, encaminado al amparo de los derechos que la constitución otorga a los ciudadanos y los límites de derechos y obligaciones establecidos en el código de trabajo. En el Ecuador no existe una ley que proteja los datos personales del individuo, por lo que en el país no cuenta con una cultura apropiada en relación al uso y protección de los datos. Este tema de estudio es moderno dentro de la esfera del derecho a medida de que la informática y la tecnología que forman parte del entorno social en que vivimos va creciendo, esto conlleva a que en esta nación en vías de desarrollo, estos derechos se encuentren desamparados y no reglamentados bajo un ordenamiento jurídico a través de una ley orgánica. Por lo que se evidencio la necesidad del estudio y análisis de esta problemática al considerar el caso particular de la falta de legislación ecuatoriana con respecto a una ley de derechos de protección de datos.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:+593939619841	E-mail: karlitaapolinario@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Gaute Maritza		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			