



El derecho a la intimidad en el entorno laboral, desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

The right to privacy in the workplace, challenges in the Ecuadorian legal system

O direito à privacidade no local de trabalho, desafios no sistema jurídico equatoriano

ARTÍCULO ORIGINAL

Nelson Andres Alvarado Aguirre
naalvaradoa@ube.edu.ec

Juan Javier Solórzano Ordoñez
jsolorzano@ube.edu.ec

Odette Martínez Pérez
omartinezpube.edu.ec

Universidad Bolivariana del Ecuador. Duran, Ecuador



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i27.266>

Artículo recibido el 9 de octubre 2024 / Arbitrado el 6 de noviembre 2024 / Publicado el 18 de diciembre 2024

RESUMEN

El derecho a la intimidad constituye un aspecto fundamental de la personalidad individual, protegido por la Constitución de la República del Ecuador. En el ámbito laboral, este derecho enfrenta desafíos constantes debido a la vigilancia empresarial, lo que genera tensiones entre el control laboral y el respeto a la privacidad de los trabajadores. El objetivo del estudio fue analizar el reconocimiento del derecho a la intimidad en el entorno laboral dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, identificando sus límites y desafíos. Se utilizó un enfoque documental, analizando normativas, doctrina y jurisprudencia nacionales e internacionales. Los hallazgos evidencian que, aunque existen disposiciones legales que protegen este derecho, su aplicación práctica presenta vacíos y contradicciones. Las conclusiones destacan la importancia de establecer límites claros a la vigilancia empresarial, fomentar el consentimiento informado y garantizar el cumplimiento normativo, promoviendo un equilibrio entre la productividad empresarial y la dignidad laboral.

Palabras clave: Derecho a la intimidad; Entorno laboral; Vigilancia empresarial; Ordenamiento jurídico; Privacidad

ABSTRACT

The right to privacy constitutes a fundamental aspect of individual personality, protected by the Constitution of the Republic of Ecuador. In the workplace, this right faces constant challenges due to corporate surveillance, which generates tensions between labor control and respect for workers' privacy. The objective of the study was to analyze the recognition of the right to privacy in the work environment within the Ecuadorian legal system, identifying its limits and challenges. A documentary approach was used, analyzing national and international regulations, doctrine and jurisprudence. The findings show that, although there are legal provisions that protect this right, their practical application presents gaps and contradictions. The conclusions highlight the importance of establishing clear limits to corporate surveillance, encouraging informed consent and ensuring regulatory compliance, promoting a balance between business productivity and labor dignity.

Key words: Right to privacy; Work environment; Corporate surveillance; Legal system; Privacy

RESUMO

O direito à privacidade é um aspecto fundamental da personalidade individual, protegido pela Constituição da República do Ecuador. No ambiente de trabalho, esse direito enfrenta desafios constantes devido à vigilância corporativa, que gera tensões entre o controle do trabalho e o respeito à privacidade dos trabalhadores. O objetivo do estudo foi analisar o reconhecimento do direito à privacidade no ambiente de trabalho no sistema jurídico equatoriano, identificando seus limites e desafios. Foi utilizada uma abordagem documental, analisando regulamentos, doutrina e jurisprudência nacionais e internacionais. Os resultados mostram que, embora existam disposições legais que protegem esse direito, sua aplicação prática apresenta lacunas e contradições. As conclusões destacam a importância de estabelecer limites claros para a vigilância corporativa, promover o consentimento informado e garantir a conformidade regulatória, promovendo um equilíbrio entre a produtividade dos negócios e a dignidade do trabalho.

Palavras-chave: Direito à privacidade; Ambiente de trabalho; Vigilância corporativa; Sistema jurídico; Privacidade

INTRODUCCIÓN

El derecho a la intimidad canaliza la protección de la personalidad individual, abarcando el ámbito afectivo, familiar, social y privado, y se concibe como una relación de reciprocidad entre el individuo y su entorno intelectual y circundante (Cardona, 1998). La intimidad se entiende como una manifestación de la libertad personal, indispensable para la individualidad, que consiste tanto en disfrutar espiritualmente de una esfera íntima psicológica como en proyectar pensamientos, vivencias, miedos, anhelos e ilusiones hacia los semejantes (Cardona, 1998). De acuerdo con el artículo 21 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) del 2008, la intimidad personal y familiar de las personas está protegida por el Estado, estableciendo un ámbito de inviolabilidad resguardado por el ordenamiento jurídico, más allá de los núcleos íntimos en las esferas personal, familiar y comunitaria.

En el ámbito laboral, el derecho a la intimidad experimenta alteraciones significativas, convirtiéndose en un punto de conflicto recurrente en la relación entre empleadores y trabajadores (Arribas, 2021). Los empleadores implementan diversos métodos de control sobre la actuación de sus empleados, lo que implica una constante intromisión en la vida privada de los trabajadores, tanto en aspectos personales como familiares. Esta situación limita la libertad creativa de los empleados en sus tareas, un elemento que podría enriquecer a las empresas. Aunque las normativas legales y doctrinales condenan estas prácticas, enfrentan límites de difícil superación. Según Delgado (2021), se considera que el trabajador, en el ejercicio de sus funciones laborales, no puede oponer una barrera infranqueable al control empresarial, aunque tampoco es justificable una monitorización constante de su esfera privada e íntima.

Este estudio analiza el ordenamiento jurídico ecuatoriano en el derecho a la intimidad en el ámbito laboral, considerando los antecedentes históricos en materia laboral y los derechos reconocidos en el marco del Estado Social de Derecho. Asimismo, explora los límites de este derecho, determinando si su reconocimiento implica un eficaz goce de otro derecho fundamental o si constituye propiamente un derecho íntimo ajeno al ámbito colectivo.

La intimidad, como valor fundamental, proporciona a la persona una protección especial debido a su carácter inherente a la dimensión misma de su personalidad. Esta autonomía personal permite al ser humano ejercer control sobre los acontecimientos que configuran su vida personal y social, particularmente sobre su información y estado. De este modo, cualquier limitación a esta capacidad

representa un atentado contra su humanidad, subrayando la necesidad de salvaguardar este derecho en todos los ámbitos, incluido el laboral.

METODOLOGÍA

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque documental, centrado en el análisis jurídico de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con el derecho a la intimidad en el ámbito laboral. Para ello, se seleccionaron documentos primarios y secundarios, como leyes, tratados internacionales, sentencias relevantes y literatura especializada en el área del derecho laboral y constitucional.

La recopilación de información se realizó mediante la revisión exhaustiva de bases de datos jurídicas nacionales e internacionales, así como bibliotecas digitales académicas. Las fuentes normativas incluyeron principalmente la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y otras disposiciones legales aplicables, mientras que las fuentes secundarias consistieron en artículos científicos, comentarios doctrinarios y estudios previos sobre el tema.

El análisis se estructuró en tres etapas:

Identificación y clasificación de las fuentes. Se identificaron y categorizaron los documentos relevantes en función de su pertinencia con el derecho a la intimidad en el ámbito laboral, diferenciando entre normas nacionales e internacionales, doctrina y jurisprudencia.

Examen crítico de las fuentes. Cada documento fue revisado de manera crítica para identificar los principales aportes, interpretaciones y vacíos normativos relacionados con el objeto de estudio. En esta etapa, se priorizó el análisis de la jurisprudencia como herramienta para entender cómo se ha aplicado el derecho a la intimidad en casos concretos.

Síntesis y elaboración de conclusiones. Los datos obtenidos se sistematizaron para elaborar un marco interpretativo que permitiera identificar los principales desafíos en la protección del derecho a la intimidad en el entorno laboral dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

HALLAZGOS Y DISCUSIÓN

Contextualización del Derecho a la Intimidad en el Ámbito Laboral

El derecho a la intimidad, en el ámbito laboral, se configura como un derecho fundamental que busca proteger la esfera más íntima del individuo dentro del contexto del trabajo. La legislación ecuatoriana reconoce que, si bien el trabajo es un espacio público por naturaleza, el respeto a la privacidad de los trabajadores es esencial. La doctrina constitucional ha señalado que los derechos fundamentales relacionados con la intimidad deben ser resguardados frente a cualquier injerencia indebida del empleador, especialmente en cuanto a la protección de la vida personal y familiar de los empleados (Aldana, 2016).

Marco Legal Ecuatoriano

En el contexto jurídico ecuatoriano, se observa una sólida base normativa que protege la intimidad de los trabajadores. El artículo 66.7 de la Constitución de 2008 garantiza el derecho a la privacidad, la confidencialidad y el secreto de la información personal, familiar y domiciliaria, dentro del marco laboral. Además, el artículo 157.9 refuerza este derecho al indicar que el empleador debe respetar la privacidad de los trabajadores, incluyendo la confidencialidad de mensajes personales y documentos en el lugar de trabajo, ya sea en formato físico o electrónico. Esto establece un precedente importante para la protección de la intimidad en el ámbito laboral (Asamblea Nacional, 2008).

Constitución política de la República del Ecuador de 2008

La Constitución de 2008 refuerza la protección de la intimidad en el ámbito laboral, destacando el derecho de los trabajadores a mantener la privacidad de su vida, comunicaciones y documentos personales. A través de su artículo 66.7, se garantiza que ninguna persona podrá disponer contractualmente sobre el derecho a la intimidad, ni ceder la información personal de un trabajador. En este sentido, se establecen límites a las prácticas de vigilancia y control dentro de las organizaciones, impulsando un respeto integral por la privacidad de los empleados en sus ámbitos personales y laborales (Asamblea Nacional, 2008).

Decreto ejecutivo 2393

El Decreto Ejecutivo 2393, promulgado en 1988, establece directrices claras sobre la prohibición de tomar fotografías de las dependencias internas de los inmuebles laborales, subrayando que los empleadores no pueden intervenir en los aspectos privados del lugar de trabajo sin la autorización correspondiente. Esta normativa resalta la obligación de proteger la intimidad de los trabajadores, asegurando que los registros, como las llamadas telefónicas, solo se conserven si tienen una finalidad legítima y que, una vez cumplido el propósito, se eliminen de inmediato para evitar vulnerar la privacidad de los empleados (Registro Oficial N. 550, 1988).

El Derecho a la Intimidad en el ambiente laboral

El ambiente laboral debe ser considerado un espacio privado para cada empleado, cuyo alcance y límites son determinados por el contrato laboral, salvo intervención legislativa o acciones de organismos representativos y pluralistas (Lanz, 2024). La jurisprudencia de varios sistemas jurídicos ha reconocido la necesidad de controlar a los empleados por razones de productividad y seguridad, aunque siempre respetando los derechos fundamentales (López et al., 2017). Es crucial mantener un equilibrio entre la delimitación de lo público y lo privado, evitando tanto la excesiva laxitud que disuelva la distinción como la rigidez que pueda afectar la intimidad (Delgado, 2021).

Definición y alcance del derecho a la intimidad en el trabajo

El derecho a la intimidad de los trabajadores también debe ser entendido en su dimensión extralaboral, como en los lugares de residencia, ocio o incluso cuando están de baja médica. La privacidad en estos espacios es esencial y razonable, pues su propósito temporal no está relacionado con las actividades laborales. La legislación española y las normativas internacionales, incluidas las directivas europeas, establecen principios claros sobre el derecho a desconectar, lo que incluye el derecho de los trabajadores a no responder a comunicaciones electrónicas durante su tiempo libre (Ugarte, 2011). Además, la desconexión digital se considera un derecho fundamental en el entorno laboral moderno (López Ortega et al., 2017).

Desconexión digital

La desconexión digital es reconocida como un derecho del trabajador a no ser obligado a responder correos electrónicos o estar disponible fuera de su horario laboral, durante descansos o períodos de vacaciones. Esto protege la intimidad del trabajador, promoviendo un balance adecuado entre la vida personal y laboral. La Opinión Consultora Jurídica y Pérez destacan la complejidad de controlar la disponibilidad del trabajador fuera del horario laboral y subrayan la necesidad de respetar su privacidad (López Ortega et al., 2017).

Limitaciones al derecho a la intimidad en el trabajo

Las prácticas relacionadas con la detención, cacheos e inspecciones de la vestimenta y efectos personales del trabajador tienen, en principio, el único objetivo de prevenir perjuicios a la empresa, ya sea causados directamente por los empleados o en relación con terceros, como clientes o el público en general. En este sentido, la legislación ecuatoriana establece disposiciones que deben ser tenidas en cuenta, como el artículo 448 del Código del Trabajo, el cual hace referencia a la seguridad del trabajador, señalando que el empleador es responsable de garantizar su protección. Además, el Código del Trabajo regula el tratamiento de los datos personales de los empleados, incluyendo la recopilación de antecedentes laborales y la información sobre su vida privada, lo cual debe ajustarse a la normativa para evitar sanciones legales relacionadas con la privacidad en la relación laboral (Comisión de Legislación y Codificación, 2020).

El empleador puede realizar inspecciones personales a los trabajadores dentro de los lugares de trabajo, siempre que se respeten el pudor, la buena fe y se justifiquen por necesidades laborales, sin que perjudiquen la moral o el respeto debido al trabajador. Además, estas inspecciones deben ser realizadas por personas del mismo sexo que el trabajador, garantizando así el respeto a su intimidad.

Control y vigilancia en el ámbito laboral

El principio de proporcionalidad establece que el control no debe ser generalizado, sino que debe alinearse con la finalidad de la norma que se incumple o el interés empresarial lesionado, así como con la intervención necesaria para ese fin (Escanciano, 2021). Esto implica que deben emplearse métodos

que causen el menor perjuicio posible para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales o misionales que se están vigilando. En este sentido, las medidas adoptadas deben ser menos dañinas o intrusivas que los beneficios que se persiguen con su implementación.

En cuanto al medio de control, es necesario proporcionar suficiente información y detalles sobre las prácticas de control a los trabajadores, especialmente cuando estas conllevan una intrusión significativa en su intimidad. Esto les permitirá oponerse de manera responsable a tales intromisiones y verificar la corrección de las acciones tomadas por el empleador, utilizando la información que el trabajador pueda proporcionar. De forma subsidiaria, esto también permite efectuar el control sobre los órganos empresariales encargados de implementar dichas medidas.

El principio de finalidad del control está vinculado con el criterio de que el control laboral debe ser ejercido únicamente con fines adecuados, dirigidos a la protección de los intereses empresariales o del orden laboral. En este sentido, el ejercicio del control, bajo la responsabilidad del empleador, refuerza la protección del trabajador y la tutela del patrimonio corporativo, en situaciones en las que se justifique, siempre dentro de los marcos normativos establecidos en pactos internos o convencionales (Aldana, 2016).

Protección jurídica del derecho a la intimidad en el trabajo

Si bien algunos cambios normativos pueden haber modificado expresiones claras sobre el cumplimiento de Convenios ratificados por Ecuador, se debe subrayar que los Tratados Internacionales, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), deben prevalecer sobre las normas internas, según lo dispuesto en la Constitución del país. La normatividad interna debe alinearse con estos estándares internacionales, garantizando que los derechos fundamentales de los trabajadores sean protegidos de manera efectiva.

En cuanto al derecho a la intimidad, el trabajador también tiene el derecho de guardar silencio ante determinadas preguntas, y el interrogatorio realizado en contextos laborales debe respetar sus derechos fundamentales y su dignidad (OIT, 2006).

Como se ha mencionado, los derechos constitucionales poseen el mismo rango y son de igual jerarquía. El Estado tiene la obligación de garantizar y promover el bienestar de sus ciudadanos, lo que implica la protección de sus derechos laborales y la regulación de las condiciones laborales para asegurar que no se vean afectados por injerencias ilegítimas (Comisión de Legislación y Codificación, 2020).

Acciones legales y recursos disponibles

El sistema judicial del Estado es el principal mecanismo de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Si una conducta vulnera derechos relacionados con la intimidad en el ámbito laboral, el trabajador tiene derecho a recurrir al poder judicial para buscar remedio y sancionar al infractor. La Constitución del Ecuador establece que los ciudadanos tienen derecho a presentar acciones legales, civiles, penales o recursos de amparo especializados para la protección de sus derechos fundamentales (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

En el ámbito laboral, el Estado se compromete a respetar y garantizar los derechos de los trabajadores, tal como se establece en los instrumentos internacionales de la OIT, y en particular, la garantía de la libre elección del trabajador para definir las condiciones de su contrato laboral. En caso de que se viole esta normativa, el sistema judicial debe intervenir para proteger al trabajador y restablecer la situación a su estado anterior, como un medio de resarcir el daño sufrido.

Casos relevantes y jurisprudencia

Un caso significativo involucra a la Dirección del Distrito Borja de Entel S.A. en la ciudad de El Coca, donde 12 trabajadores, incluyendo un supervisor, fueron contratados como Asistentes de ventas con tecnologías. En el contrato de trabajo suscrito, se estableció una cláusula de control respecto al desempeño de funciones laborales. Sin embargo, se cuestionó el control de la actividad privada de los trabajadores mediante sus cuentas personales de WhatsApp y llamadas telefónicas fuera del horario laboral. Esta práctica fue considerada desproporcionada y contraria a los parámetros establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, lo que constituyó una violación a los derechos de acceso a las tecnologías de comunicación, la privacidad y la reserva de datos. El tribunal dictaminó que las comunicaciones a través de redes sociales, como WhatsApp, deben ser recopiladas solo con el consentimiento expreso del trabajador para mantener el estado de legalidad.

En otro caso, el 23 de enero de 2019, la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Civil y Mercantil, emitió la sentencia No. SC22348-2018, donde se abordó un tema relacionado con el maltrato y el acoso laboral. En este litigio, una ex trabajadora de una entidad financiera privada presentó una denuncia ante la justicia laboral, de alimentos y de violencia de género, en la que alegaba que sus derechos fundamentales a la intimidad y privacidad fueron violentados tanto en su lugar de trabajo como en el espacio tecnológico proporcionado por la empresa. La sentencia precisó que en el ámbito laboral no se considera ilegal el uso de procedimientos tecnológicos en las actividades cotidianas de las empresas privadas, siempre que se respeten los límites de la privacidad de los trabajadores (Comisión de Legislación y Codificación, 2020).

Análisis de decisiones judiciales en materia de intimidad en el trabajo

Un caso relevante en la Corte Nacional de Justicia fue el litigio Lawrie Verno vs. Invest Industrial Trebol S.A., presentado por el Dr. Hugo Baca Barriga. En esta disputa, se determinó que el empleador tenía derecho a exigir que la trabajadora rindiera cuentas sobre el dinero enviado, así como la justificación de todos los gastos incurridos en relación con las funciones asignadas. El fallo subrayó que las sanciones disciplinarias deben ser proporcionales y persiguen fines que beneficien a todos dentro de la organización. La corte destacó que para que las sanciones sean eficaces, es esencial crear un ambiente dentro de la comunidad empresarial que acepte que las sanciones tienen un propósito justificado, sin que se traduzcan en actitudes autoritarias o injustificadas.

En cuanto a la legitimidad de las medidas tomadas, se argumentó que las operaciones de vigilancia implementadas para proteger los secretos industriales de la empresa eran apropiadas, siempre y cuando se respetaran las normas de privacidad de los empleados. Este análisis se alineó con la jurisprudencia europea, especialmente con lo resuelto en el caso Halford vs. United Kingdom, donde se reconoció que la protección de los secretos comerciales justifica ciertas medidas de vigilancia en el lugar de trabajo (Delgado, 2021).

Estos casos reflejan una clara preocupación por el equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la necesidad de las empresas de proteger sus intereses y garantizar el cumplimiento de sus normas laborales

Comparativa internacional

La temática se desarrolla en el contexto de las nuevas tecnologías, cuyas implicaciones y riesgos exigen la creación de nuevas categorías jurídicas que respondan a los cambios impulsados por la propia tecnología (Prados, 2016). Esto da lugar a dos problemas fundamentales: primero, la tensión entre los derechos fundamentales, que se desarrollará a lo largo de este análisis, y segundo, la necesidad de unificar estas prerrogativas, dada la falta de regulaciones específicas en relación con instituciones laborales, lo que genera una importante inseguridad jurídica. La solución a estos problemas pasa por la regulación específica de los contratos de trabajo en sectores como la vigilancia, el control de accesos, los servicios en bares, restaurantes, hospitales, colegios, espectáculos deportivos y culturales, entre otros. Esta regulación debe basarse en los derechos establecidos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (LET), que contempla el control laboral respetando la intimidad y la privacidad del trabajador, tal como se concreta en el artículo 20 del Real Decreto 1484/1987 (CÓDIGO DE TRABAJO, 1947).

En Guatemala, se ha realizado un análisis sobre cómo se aplicaría el control biométrico en el ámbito laboral, tomando como base el Código de Trabajo, el cual está contemplado en la Constitución de Guatemala (CÓDIGO DE TRABAJO, 1947). Este análisis incluye una síntesis de las directrices internacionales que describen las características, los requerimientos y los pasos a seguir para implementar un sistema de control de accesos. A continuación, se compara este marco con el marco jurídico ecuatoriano, evaluando las legislaciones europeas en relación con la implementación de sistemas similares.

Dentro de los principios de privacidad, se destaca el respeto a la intimidad, un concepto abordado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1011 de 2008. En esta sentencia, se fundamenta el derecho al acceso y al mantenimiento de la intimidad informática del acusado durante una investigación disciplinaria, en el principio general de respeto a la dignidad humana (artículo 1 de la Constitución Política) y a las garantías procesales del servidor público vinculadas al ejercicio de sus funciones. La Corte ha precisado que este principio deriva del respeto general hacia el ser humano, establecido en los artículos 1 y 2 de la Constitución, los cuales dictan que las autoridades públicas deben tratar con respeto la dignidad y convicciones de las personas. Por lo tanto, no se pueden deducir investigaciones impulsadas por el empleador que busquen sancionar conductas ilegales o que provengan de discriminaciones

arbitrarias o ilegítimas por parte del empleador (Código Laboral-Público, Gran Colombia Editores, 2011). En Ecuador, el artículo 161, numeral 3 del Código del Trabajo establece que "el empleador no podrá realizar investigaciones sobre la vida sexual de los trabajadores, y esta no podrá considerarse tema de libre discusión". Este principio resalta la protección de la intimidad personal de los empleados. Sin embargo, es importante señalar que, en comparación con la normativa colombiana, esta legislación ecuatoriana es más estricta. En Colombia, la ley permite que el empleador solicite exámenes de sangre, siempre y cuando cuente con el consentimiento del trabajador. Este contraste subraya las diferencias entre las regulaciones sobre la privacidad en el trabajo en los distintos países de la región.

Medidas para garantizar el derecho a la intimidad en el trabajo

El derecho a la intimidad en el ambiente laboral es un componente esencial del respeto a la dignidad de los trabajadores, reconocido tanto por la Constitución de la República del Ecuador como por diversas normativas internacionales. A continuación, se detallan las medidas clave que las empresas pueden implementar para garantizar la protección de este derecho en el ámbito laboral ecuatoriano:

Políticas de privacidad claras y transparentes

Las empresas deben desarrollar y comunicar políticas de privacidad claras y transparentes que definan el alcance y los límites del monitoreo y la recopilación de datos personales de los empleados. Estas políticas deben especificar el tipo de información que se recopila, los propósitos para los cuales se utilizan los datos, las medidas de seguridad implementadas para proteger dicha información, y los derechos de los empleados con respecto a su información personal.

Consentimiento informado

Antes de recopilar cualquier tipo de dato personal, las empresas deben obtener el consentimiento informado de los empleados. Los trabajadores deben ser plenamente informados sobre qué datos se recopilarán, cómo se utilizarán y con qué fines. El consentimiento debe ser voluntario, claro y documentado, asegurando que los empleados comprendan completamente las implicaciones de la recopilación y el uso de sus datos personales.

Limitación de la recolección y uso de datos

La recolección de datos personales debe ser limitada a lo estrictamente necesario para fines legítimos relacionados con la gestión laboral. Los datos recolectados deben ser utilizados únicamente para los propósitos establecidos, sin desviarse a fines distintos sin el consentimiento adicional de los empleados.

Protección de datos sensibles

Los datos sensibles, tales como información médica, antecedentes penales y otros aspectos íntimos de los empleados, deben ser tratados con un nivel adicional de protección. El acceso a estos datos debe ser restringido a personal autorizado y debe limitarse a situaciones en las que sea estrictamente necesario para cumplir con las funciones laborales.

Derecho de acceso y corrección

Los empleados deben tener el derecho de acceder a su información personal almacenada por la empresa y solicitar correcciones en caso de que los datos sean inexactos o incompletos. Las empresas deben establecer procedimientos claros para manejar estas solicitudes de manera eficiente y segura, garantizando que los empleados puedan ejercer sus derechos de acceso y corrección de manera oportuna.

Monitoreo y supervisión justificada

El monitoreo de empleados, como la vigilancia de correos electrónicos, llamadas telefónicas y navegación en internet, debe estar justificado por razones legítimas, como la seguridad y la productividad. El alcance y la naturaleza del monitoreo deben ser proporcionales a las necesidades de la empresa y no intrusivos, respetando en todo momento la privacidad de los empleados.

Seguridad de la información

Las empresas deben implementar medidas de seguridad adecuadas para proteger la información personal de los empleados contra accesos no autorizados, divulgación, alteración y destrucción. Esto incluye el uso de tecnologías de cifrado, controles de acceso estrictos y políticas de gestión de contraseñas robustas.

Formación y concienciación

Es crucial que tanto empleados como gestores sean formados y concienciados sobre la importancia del derecho a la intimidad y las medidas de protección de datos. Programas de capacitación regulares pueden ayudar a asegurar que todos comprendan sus derechos y responsabilidades en relación con la privacidad en el lugar de trabajo, y estén al tanto de las mejores prácticas en la gestión de la información personal.

Mecanismos de reclamación y resolución de conflictos

Las empresas deben establecer mecanismos claros y accesibles para que los empleados puedan presentar reclamaciones si consideran que su derecho a la intimidad ha sido violado. Estos mecanismos deben ser eficientes y permitir una resolución justa y equitativa de cualquier conflicto relacionado con la privacidad, garantizando que los empleados puedan defender sus derechos de manera efectiva.

Auditorías y evaluaciones periódicas

Realizar auditorías y evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de las políticas de privacidad y protección de datos es esencial para identificar posibles vulnerabilidades y asegurar que las prácticas de la empresa estén alineadas con las normativas vigentes y las mejores prácticas. Las auditorías regulares permiten a las empresas corregir cualquier desviación y mejorar continuamente sus procedimientos de protección de la intimidad en el lugar de trabajo.

CONCLUSIONES

El derecho a la intimidad, como concepto jurídico, ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo. Su origen, que puede rastrearse hasta finales del siglo pasado, surgió en respuesta a situaciones aparentemente menores, pero que permitieron establecer las bases técnico-jurídicas para la noción de privacidad.

En el contexto laboral, la definición de este derecho implica reconocer y proteger la esfera privada de los empleados, garantizando su privacidad personal, la confidencialidad de su información, la

inviolabilidad de sus comunicaciones y el uso responsable de su imagen. Asimismo, se concluye que los límites del control empresarial sobre los trabajadores deben estar claramente definidos, de manera que se respete la privacidad sin comprometer las necesidades legítimas de supervisión laboral.

El análisis también destaca que la protección efectiva del derecho a la intimidad en el entorno laboral exige un esfuerzo conjunto entre empleadores y trabajadores. Esto incluye fomentar la confianza mutua, asegurar el consentimiento informado en las políticas de supervisión y garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes en materia de privacidad y protección de datos.

Por lo tanto, el derecho a la intimidad en el entorno laboral no solo constituye una garantía fundamental para la dignidad del trabajador, sino que también establece las bases para una relación laboral equilibrada y respetuosa que promueva tanto el bienestar individual como el desarrollo empresarial.

CONFLICTOS DE INTERERES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

REFERENCIAS

- Aldana, A. R. (2016). Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales. Pamplona.
- Arribas Hernanz, M. C. (2021). Derecho a la intimidad del trabajador. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/48199>
- Asamblea Nacional, 2. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito. <https://jprf.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/1.-Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador-2.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Cardona Rubert, M. (1998). El derecho a la intimidad en la relación laboral. Información relativa al trabajador. *Ius et Praxis*, vol. 4, núm. 2, 1998. Universidad de Talca. Talca, Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/197/19740207.pdf>
- CÓDIGO DE TRABAJO, (1947). OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL. 1080. CÓDIGO DE TRABAJO. DECRETO NÚMERO 1441. EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. <https://mcd.gob.gt/wp-content/uploads/2013/07/codigo-de-trabajo.pdf>
- CODIFICACION, E. L. S., & DEL CODIGO, D. T. (2012). Código del Trabajo. Código Del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/07/C%20C3%93DIGO-DE-TRABAJO.pdf>
- Comisión de Legislación y Codificación, 2. (2020). Código del Trabajo Ecuatoriano. Quito: Registro Oficial Suplemento 167.
- Corte Constitucional en Sentencia C-1011 de 2008. <https://n9.cl/678tr>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Derechos fundamentales y la función del poder judicial en la protección de los derechos humanos. Consultado en: www.corteconstitucional.gob.ec.
- Delgado Jiménez, A. F. (2021). El Derecho a la Intimidad y a la Protección de Datos Personales en el Ámbito Laboral. *Revista Internacional Consinter De Direito*, 7(13), 357–385. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00013.17>
- Escanciano, S. R. (2021). Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: aspectos preventivos y reparadores. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (2), 19-55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7920176>
- Hidalgo Valverde, A. A., Mera Flores De Valgas, J. R., y Vinces Cedeño, G. A. (2024). La protección de datos y el derecho a la intimidad en Ecuador ante la difusión no consentida de contenido íntimo. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/3633>

- Lanz, J. G. (2024) Delitos contra la intimidad en el entorno laboral (CP ART. 197.1). Los delitos laborales, 621. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-344#page=610
- López Ortega, J. J., Donato Ramírez, M. A., Jiménez Pérez, A., Salón Piedra, J. D., Serrano Lucero, C. P., Valenzuela Ylizarbe, F., ... y González Vaz, C. (2017). El derecho a la intimidad: nuevos y viejos debates. Dykinson. <https://hdl.handle.net/10016/24016>
- Pérez, E. J. (2014). El respeto al Espacio Físico del trabajador el registro de personal y su adecuación a la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado. Quito.
- Prados de Reyes, F. J. (2016). Nuevas tecnologías y derecho a la intimidad en el ámbito laboral. Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia, (13). DOI: <https://doi.org/10.25115/ridj.v5i13.1832>
- OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, (2006). Informe V (1) La relación de trabajo Quinto punto del orden del día Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24768w/caso_3/relacion_trabajo.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Convención sobre los derechos fundamentales en el trabajo. OIT. Consultado en: www.ilo.org.
- Registro Oficial N. 550. (1988). Decreto Ejecutivo 2393: Prohibición de tomar fotografías en inmuebles laborales. <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial/item/20806-registro-oficial-no-550>
- Sentencias relevantes en materia Civil, Mercantil y Familia. Marzo 2024, Quito, Corte Nacional de Justicia, 2024. 678 págs; 21x29,7 cm CDD ab. 348 C827s Catalogación en la fuente: Biblioteca de la Corte Nacional de Justicia. https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/Sentencias-Civil.pdf
- Sentencia N. 137-01-CONS-CC de 24 de mayo de 2001, caso CELEC – EMGESA. <https://www.tribunalandino.org.ec/ips/Pr109ip02%20.txt>
- Ugarte Cataldo, J. L. (2011). Privacidad, trabajo y derechos fundamentales. Estudios constitucionales, 9(1), 13-36. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002011000100002&script=sci_arttext&tlng=pt