

**Universidad San Francisco de Quito**

Colegio de Jurisprudencia

La injuria laboral irrogada contra el empleador en una red social de comunicación como causal de visto bueno: caso Facebook.

**ERNESTO ALFREDO TERÁN CORNEJO**

José Irigoyen, Dr., Director de Tesina.

Tesina de grado presentada como requisito para la obtención del título de Abogado

Quito, noviembre de 2012

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**

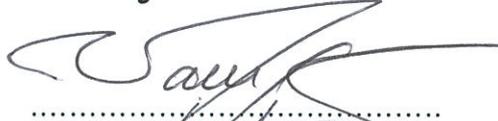
**Colegio de Jurisprudencia**

**HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS**

***“La injuria laboral irrogada al empleador en una red social de comunicación,  
como causal de visto bueno: Caso Facebook.”***

***Ernesto Terán Cornejo***

Dr. Jorge Vásquez  
Presidente del Tribunal e Informante



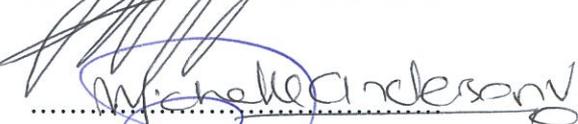
.....

Dr. José Irigoyen  
Director de Tesis



.....

Dra. Sophia Espinosa  
Delegado del Decano e Informante



.....

Dr. Luis Parraguez  
Decano del Colegio de Jurisprudencia



.....

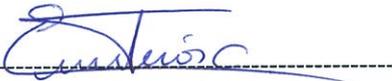
Quito, 21 de Diciembre de 2012

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art.144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:



Nombre: Ernesto Alfredo Terán Cornejo

C. I.: 1713721197

Fecha: 9 de enero del 2013

## Acta de Grado

En la Universidad San Francisco de Quito, Colegio de Jurisprudencia, tuvo lugar la Defensa Oral del Ensayo Jurídico intitulado "La injuria laboral irrogada al empleador en una red social de comunicación, como causal de visto bueno: Caso Facebook", presentado por el estudiante, señor Ernesto Alfredo Terán Cornejo previo a la obtención del título de Abogado.

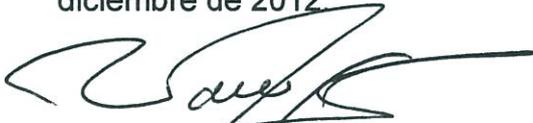
Para tal efecto, el Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito, conformó el Tribunal de Grado, con los siguientes profesores:

Señor Doctor Jorge Vásquez, Presidente del Tribunal e Informante del Ensayo Jurídico;  
Señor Doctor José Irigoyen, Director del Ensayo Jurídico;  
Señora Doctor a, Sophia Espinosa Coloma Delegada del Decano e Informante del Ensayo Jurídico.

El grado se instauró con la presencia física del Presidente e informante y el Director del ensayo jurídico; y, vía teleconferencia con la Delegada del Decano e informante del ensayo jurídico, quien autoriza a firmar en su nombre a la Coordinadora Académica del Colegio de Jurisprudencia de la USFQ, Michelle Marie Anderson.

El Tribunal, después de haber examinado al estudiante por espacio de una hora, le asignó a la Defensa Oral la calificación de 91.33/100, la que promediada con la obtenida en el trabajo escrito de 91.5/100, da la nota final de Grado de 91.41/100, equivalente a "A" la que se promediará con las notas obtenidas durante la carrera.

Para constancia firman el presente instrumento, en el Campus de Cumbayá de la Universidad San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, el día de hoy, 21 de diciembre de 2012

  
Dr. Jorge Vasquez  
Presidente del Tribunal

  
José Irigoyen  
Director del Ensayo Jurídico

x.   
Dra. Sophia Espinosa Coloma  
Delegada del Decano

  
Sr. Ernesto A. Terán Cornejo

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

EVALUACION DE DIRECTOR / TRABAJO ESCRITO TESINA

TESINA/TITULO **La injuria laboral irrogada en contra del empleador en una red social de comunicación como causal de visto bueno: caso Facebook.**

ALUMNO ERNESTO TERÁN

E VALUACIÓN:

- a) Importancia del problema presentado.

El tema planteado revista gran importancia, puesto que es un intento por adaptar conceptos jurídicos desactualizados, a temas de gran relevancia en la actualidad. A la vez que se precisa y clarifica la legislación, también se aporta una visión moderna de la misma que puede ser utilizada para su aplicación con respecto a temas que se encuentra plenamente en boga, y que no han tenido el análisis jurídico que debían merecer por parte del Derecho.

- b) Trascendencia de la hipótesis planteada por el investigador.

Sin duda la hipótesis planteada es trascendente, ya que supone en el Ecuador uno de los primeros intentos bien logrados, de resolver temas de importante relevancia mundial, a partir de la legislación, y óptica jurídica ecuatoriana.

- c) Suficiencia y pertinencia de los documentos y materiales empleados.

Los materiales empleados para el desarrollo de la tesina, son actuales y adecuadamente aplicado al caso, puesto que pertinente observar como nitidez los argumentos expuestos por el autor.

- d) Contenido argumentativo de la investigación (la justificación de la hipótesis planteada).

La hipótesis planteada, ha sido demostrada con absoluta suficiencia, no solo se han resuelto las preguntas iniciales, sino que de paso se han solventado otras dudas jurídicas con respecto a temas que no eran el centro de la tesina.

Adicionalmente también se han resueltos posibles derivaciones de la hipótesis planteada, brindando inclusive mayores y mejores respuestas que las pretendidas en un inicio.

FIRMA DIRECTOR:



UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

EVALUACION DE PRESIDENTE /INFORMANTE DE LA TESINA

TESINA TITULO: LA INJURIA LABORAL IRROGADA AL EMPLEADOR EN UNA RED SOCIAL DE COMUNICACIÓN COMO CUSAL DE VISTO BUENO: CASO FACEBOOK”

ALUMNO: ERNESTO TERAN CORNEJO

EVALUACION:

a).- Importancia del problema presentado:

La problemática que aborda el estudiante Ernesto Terán C. en su estudio, es de importancia jurídica para aplicación actual, cuanto mas que las nuevas redes sociales y la supuesta libertad de exponer en ellas cualquier criterio, puede generar conflictos de trabajo, individuales y colectivos. Los nuevos sistemas de comunicación han tenido un notorio crecimiento en las actuales épocas, y la acogida y credibilidad a los textos de dichos sistemas, puede causar injurias y daños a las personas afectadas, mas aún cuando uno de ellos es el empleador, el superior de quien las vierte indiscriminadamente y sin medir los efectos, perjuicios y lectores. Actitudes que pueden causar daños irreparables a la honra, a dignidad de los afectados. Por ello la ley posibilita el iniciar una acción legal en el campo laboral, para separar a un empleado bajo dependencia del afectado.

Por tanto este estudio es pertinente, novedoso, debidamente enfocado a la problemática actual y aborda un problema real y latente.

b).- Trascendencia de la hipótesis planteada por el investigador.

Este trabajo contiene una investigación real y profunda del problema, con criterios respetables, en parte no compatibles, de manera que la tesina evalúa con bastante acierto esta posible situación, y los posibles conflictos, con abundante bibliografía y estudio del problema, recurriendo incluso al derecho comparado.

Por tanto considerado que es de singular importancia en haber abordado este tema, y mas aún el hacer recomendaciones para la aplicación de la ley, en este tipo puntual de problemas laborales .

c).- Suficiencia y pertinencia de los documentos y materiales empleados:

El alumno demuestra que ha realizado una prolija investigación del tema. Hay un adecuado uso de datos. La bibliografía es abundante, por lo que ha hecho que la tesina cumpla las expectativas y requerimientos para que este trabajo sea aprobado.

d).- Contenido argumentativo de la investigación:

La hipótesis del alumno la ha justificado en forma adecuada, de manera que su objetivo lo veo cumplido con este trabajo.

e).- Evaluación:

95 / 100

De esta manera informo que mi evaluación sobre esta tesina es positiva.

Atentamente,



DR. JORGE VASQUEZ LOPEZ

Código 00092118

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

EVALUACION DE INFORMANTE/ TRABAJO ESCRITO TESINA

TESINA/TITULO: La injuria laboral irrogada al empleador en una red social de comunicación como causal de visto bueno: caso Facebook.

ALUMNO Ernesto Terán Cornejo

E VALUACIÓN:

- a) Importancia del problema presentado, con un máximo de quince puntos.

El problema jurídico presentado por el estudiante es importante y de trascendencia, ya que muestra los vacíos que existen en la normativa laboral para el tratamiento de casos que comprometen el uso de tecnologías de información y comunicación y redes sociales. Hoy en día, tenemos que considerar que las TIC's y sus aplicaciones ejercen un gran impacto sobre nuestra conducta y actividades, por lo que es fundamental que se desarrollen criterios legales que permitan una adecuada aplicación de la norma ante las nuevas tendencias.

15

- b) Trascendencia de la hipótesis planteada por el investigador, con un máximo de quince puntos.

La hipótesis planteada es trascendente, ya que plantea una posición interesante y viable para el tratamiento de las injurias proferidas al empleador en redes sociales. Considerando el uso masivo de redes sociales, es fundamental que se adopte una posición sobre el tratamiento que se debe dar a la información vertidas en estos medios, de forma que se generen parámetros para determinar hasta dónde llega el derecho a la libertad de expresión y cuando éste puede considerarse como una injuria que afecte la honra o reputación de una persona, en este caso, del empleador.

15

- c) Suficiencia y pertinencia de los documentos y materiales empleados, con un máximo de veinte puntos.

Considero que la tesina pudo haber profundizado en el análisis de derecho comparado, tanto de legislación como, principalmente, de jurisprudencia. Se pudo haber incluido importantes casos como el de Kimberly Swann, Virginia Atantic, Caso Ortiz Vs. Hispanics United Of Buffalo, Inc., entre otros.

P

16

d) Contenido argumentativo de la investigación (la justificación de la hipótesis planteada), con un máximo de cincuenta puntos.

La tesina es interesante y se desarrolla de forma coherente y organizada. Los conceptos claves se encuentran adecuadamente tratados. Sin embargo, considero que se pudo llevar el estudio a un mayor nivel de profundidad, de forma que la hipótesis sea sostenida de forma contundente.

42

TOTAL:

88

FIRMA INFORMANTE:



X / Sophia Espinosa Coloma, J.S.D

Autorizo al Dr. Farith Simon para que firme en mi nombre.

*A mis padres por el ejemplo, los valores y el amor,*

*A mis hermanos por siempre estar ahí.*

*En fin, a mi familia, por TODO.*

A José Irigoyen por su invaluable guía, apoyo y ayuda  
en la realización de esta Tesina.

## **RESUMEN**

Las redes sociales digitales se han vuelto parte fundamental de la sociedad moderna. Hemos trasladado muchos elementos de nuestra vida a estas redes sociales. Sin embargo, la falta de regulación específica de estas redes ha traído consigo una gran cantidad de problemas difíciles de resolver. El propósito de esta tesis es resolver un problema específico que puede darse mediante el uso de las redes sociales digitales. Una de las causales de visto bueno que pueden justificar el despido de un trabajador es que éste irroque una injuria grave contra su empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante. Empero, la ley no especifica lugares para el cometimiento de estas injurias. Tampoco queda claro en el texto legal qué es lo que se debe entender como injuria grave en el ámbito laboral. Con esta tesis buscamos explicar claramente qué creemos se debe entender como injuria en el ámbito laboral y, en relación con las redes sociales, dilucidar si la injuria laboral realizada en una red social de comunicación, entiéndase el Facebook, debe considerarse como causal de visto bueno en relación a lo establecido por el artículo 172 del Código del Trabajo del Ecuador.

## **ABSTRACT**

The social networks have become an essential part of modern society. We have moved many elements of our life to these social networks. However, the lack of specific regulation of these networks has brought a lot of difficult problems to solve. The purpose of this dissertation is to solve a specific problem that can occur through the use of online social networks. One of the grounds for approval which may justify the dismissal of an employee is a serious insult or offence against his employer, his spouse or partner in union, ascendants or descendants or his representative. However, the law does not specify locations for the commission of these injuries. Nor is it clear in the statute what should be understood as a serious insult or offence in the workplace. In this thesis we explain clearly what we believe to be understood as insult or offence in the workplace and, in relation to social networks, determine whether the work insult on a social network of communication, understand Facebook, should be considered as grounds for approval in relation to the provisions of Article 172 of the Labor Code of Ecuador.

## Índice de contenidos

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. INJURIA LABORAL EN ECUADOR.....	4
1.1    Visto Bueno: concepto, procedimiento y efectos jurídicos.....	4
1.2    Distinción entre injuria penal e injuria laboral.....	7
1.3    La injuria en el ámbito laboral.....	11
1.4    Lugar de cometimiento de la injuria.....	16
1.5    Intención, culpa o dolo en la injuria laboral.....	19
1.6    Libertad de expresión de los trabajadores vs. Injuria laboral.....	20
1.7    Valoración judicial de la injuria laboral.....	21
CAPITULO II DE LAS REDES SOCIALES Y LOS MENSAJES DE DATOS.....	26
2.1    De las redes sociales <i>on line</i> .....	26
2.2    Facebook y su uso.....	29
2.3    De los Mensajes de Datos.....	32
2.3.1    Definición de “mensaje de datos”.....	32
2.3.2    Principio de Equivalencia Funcional.....	33
2.3.3    Responsabilidad en los mensajes de datos.....	34
2.4.    Aplicabilidad de la LCE sobre las redes sociales.....	35
2.5    El <i>status</i> de Facebook como mensaje de datos.....	36

2.6 Protección, procedencia, identidad, emisión y recepción de mensajes de datos aplicados al <i>status</i> de Facebook.....	38
CAPÍTULO III LA INJURIA LABORAL IRROGADA AL EMPLEADOR COMO CAUSAL DE VISTO BUENO: CASO FACEBOOK.....	45
3.1 Ejemplo de injuria laboral.....	45
3.2 Caso hipotético 1.....	47
3.3 Caso hipotético 2.....	49
3.4 Caso hipotético 3.....	53
CONCLUSIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	61
NORMATIVA CITADA.....	63

# INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la Internet ha cambiado totalmente al mundo. Las comunicaciones, negocios, noticias y hasta la socialización de nuestros días se realizan en y gracias a la Internet. La sociedad moderna vive “conectada” a Internet y mucho de su mundo se desenvuelve en el ciberespacio. Parte importante del mundo de la sociedad moderna se centra en la socialización a través de redes sociales digitales o de Internet. Estas redes sociales han cambiado la forma de socializar de las personas pues permiten conocer más fácilmente a las personas, saber sus gustos, intereses profesiones, etc. Además, estas redes permiten a las personas mantener el contacto a pesar de encontrarse separados por grandes distancias. Las redes sociales se han vuelto tan importantes que han pasado a formar parte importante de la vida cotidiana de las personas. Los distintos tipos de redes sociales digitales permiten las comunicaciones y relaciones en diferentes ámbitos. Así, las personas pueden relacionarse profesionalmente con otros profesionales mediante cierto tipo de redes y socialmente usando otro tipo de páginas.

Dentro de la gran gama de redes sociales que existen en Internet, existe una que sin duda es la más importante e influyente sobre todo cuando nos referimos al tema de la socialización: Facebook. Actualmente, Facebook es la red social de Internet con mayor número de usuarios activos superando a inicios del mes de Octubre de 2012 el billón de personas. Esto quiere decir que un séptimo de la población mundial interactúa dentro de esta red. Este impresionante número de personas hace que se vuelva indispensable estudiar jurídicamente las redes sociales y especialmente al Facebook.

Las redes sociales, y en especial Facebook por ser la más importante, no han sido ajenas a graves problemas. Entre los inconvenientes más frecuentes que ha tenido Facebook podemos citar temas de privacidad, protección de datos personales, protección de

datos de terceros, entre muchos otros. Sin embargo, en la presente tesis nos centraremos en un tema muy específico pero que consideramos muy necesario pues ya se han presentado casos y creemos conveniente darles una explicación fundada en un profundo estudio y análisis. El tema a resolver es si la injuria laboral realizada por el trabajador en contra de su empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante, en una red social de comunicación, específicamente en Facebook, debe entenderse como causal de visto bueno según lo establecido por el artículo 172 del Código del Trabajo. Nuestro sentir explica que siempre que haya existido la injuria laboral, y al obtener la información de la injuria no se hayan violado los derechos del trabajador, la actuación deberá entenderse como causal de visto bueno.

La ciencia jurídica debe responder necesariamente a las realidades sociales. La novedad del tema de las redes sociales ha hecho que en nuestro país (como en muchos otros) no exista norma específica sobre el uso de las redes sociales digitales. Esta falta de regulación específica y la cada vez mayor importancia que tienen las redes sociales digitales en la vida diaria de las personas son las razones por las cuales decidimos analizar este tema tan específico. Deseamos dejar en claro que no pretendemos dar solución a todos, ni siquiera la mayoría de los problemas jurídicos que se puedan generar por el uso de estas redes sociales, sino solo éste tema que relaciona a las redes sociales con el Derecho del Trabajo.

Para responder a la interrogante planteada, hemos dividido nuestra exposición en tres capítulos: En el primero, buscamos llegar a definir lo que debe entenderse por injuria en el ámbito laboral, lo que llamamos dentro del texto la injuria laboral. Para esto, empezamos por explicar lo que es y cuál es el procedimiento del visto bueno. Enseguida, realizamos una distinción entre la injuria penal y la injuria laboral, usando para esto jurisprudencia y doctrina nacional y extranjera. Finalmente, llegamos a una definición sobre injuria laboral y sus diversos efectos.

En el segundo capítulo analizaremos lo que son las redes sociales de Internet. Además analizaremos a fondo la naturaleza jurídica de los mensajes escritos en el *status* de

Perfil de Facebook y anotaremos las razones jurídicas que explican por qué estos deben ser considerados mensajes de datos y por tanto deben estar regulados por la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos.

En el tercer capítulo asentaremos los conceptos estudiados en los dos primeros en la realidad mediante el planteamiento y resolución de casos hipotéticos que permitirán esclarecer los cuándo deberá el Inspector del Trabajo dar el visto bueno a una solicitud motivada en la injuria de un trabajador en contra de su empleador hecha en el *status* de Perfil de Facebook del trabajador, y cuando deberá negarlo.

# CAPITULO I

## LA INJURIA LABORAL EN EL ECUADOR

### 1.1 Visto Bueno: concepto, procedimiento y efectos jurídicos

El sistema laboral ecuatoriano no reconoce la sola voluntad unilateral del empleador para terminar la relación laboral, sin que tenga que pagar una indemnización por este hecho. Sin embargo, permite terminar la relación con el trabajador sin estar obligado al pago de indemnizaciones, si se configura los supuestos previstos en la legislación. El Art. 169 del Código del Trabajo contiene las causas de terminación de los contratos de trabajo, entre éstas, la que nos resulta relevante es la séptima causal la cual establece que el contrato individual de trabajo termina por voluntad del empleador en los casos del Art. 172. Por su parte, el encabezado de dicho artículo expone que “el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos”<sup>1</sup> y después enumera las causales de visto bueno por las cuales el empleador puede solicitarlo. El punto a resaltar ahora es la necesidad del visto bueno para que el cese de las actividades del empleado en la empresa sea justificado o tempestivo en contraposición con un posible despido intempestivo. Resulta, por eso, necesario explicar brevemente qué se entiende por visto bueno y cuál es el procedimiento para obtenerlo.

Julio César Trujillo y Carlos Vela Monsalve han definido al visto bueno como “la resolución del inspector del trabajo o de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art. 569 (ahora 621) por la que declara que

---

<sup>1</sup> Código del Trabajo de Ecuador. Artículo 172. Registro Oficial No. 167 de 16 de noviembre de 2005.

existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato.”<sup>2</sup> Ampliando el concepto, Vela Monsalve también ha dicho que

Bajo el aspecto sustantivo sigue siendo el Visto Bueno requisito esencial para el despido o el abandono justificado por las causas de los Arts. 107 y 108, [172 y 173] como lo dispone claramente el Art. 112 [183] en su primer inciso; de tal suerte que sin este requisito el despido o abandono, por más que los motivos fueran enteramente legales, si no han sido calificados previamente por el Inspector del Trabajo, no quedará justificado y, desde el punto de vista jurídico, tendrá la calidad de injustificado o intempestivo.<sup>3</sup>

En otras palabras, podemos definir al Visto Bueno como la resolución que hace el Inspector del Trabajo reconociendo que la causal o causales alegadas por las partes como justificación para el despido o el abandono, conforme al Art. 172 o 173 respectivamente, son legales y por tanto no cabe el pago de indemnización alguna a quien haya incurrido en tales causales, puesto que, el despido o abandono será justificado.

Una vez definido lo que es el visto bueno, podemos empezar por explicar el procedimiento para obtenerlo. El Art. 183 del Código del Trabajo establece la obligación de que sea el Inspector del Trabajo quien califique las causas aducidas para la terminación del contrato de trabajo diciendo en su primer inciso que

En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento." <sup>4</sup>

Obviamente, de esto se desprende que el primer paso es presentar la solicitud de visto bueno ante el Inspector del Trabajo. El código no contiene ninguna exigencia de forma, sin embargo, Julio César Trujillo explica que la solicitud debe contener por lo menos

La autoridad ante quien se recurre; los nombres y apellidos del empleador y del trabajador; los fundamentos, esto es, las faltas q se le imputan con descripción circunstanciada de los actos o hechos y los preceptos legales y/o reglamentarios aplicables al caso; la petición de que se califique la causa y se otorgue el visto bueno y el lugar en donde ha de notificarse a las partes. Sin embargo, como la solicitud del visto bueno se halla

---

<sup>2</sup> Julio César Trujillo. *Derecho del Trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2008, p. 352.

<sup>3</sup> Carlos Vela Monsalve. *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: La Unión Católica, 1955, p. 653.

<sup>4</sup> Código del Trabajo de Ecuador *Óp. cit.*, Artículo 183.

exenta de solemnidades, no es posible anotar vicios de forma, cuando se ha omitido algunos de los elementos antes determinados.<sup>5</sup>

Continuando el procedimiento de visto bueno, el Art. 621 del CT explica el proceso que debe seguir el Inspector del Trabajo una vez recibida la solicitud. El artículo prescribe

El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.<sup>6</sup>

Concluida la explicación del procedimiento para la obtención del visto bueno es conveniente estudiar sus efectos jurídicos. El segundo inciso del Art. 183 explica que “La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.”<sup>7</sup> Esto, abre la discusión sobre la calidad y valor que tiene la resolución del Inspector del Trabajo en este caso. Julio César Trujillo explica el valor jurídico de la resolución de visto bueno diciendo

La resolución por la que el Inspector del Trabajo, o quien actúa en su lugar, concede o niega el visto bueno es un acto administrativo no susceptible de impugnación ni por vía de los recursos administrativos ni por la vía contencioso-administrativa. Por lo tanto, ni el propio inspector del trabajo, ni los funcionarios superiores del Ministerio de Trabajo y Empleo, ni el Tribunal de lo Contencioso Administrativo tiene competencia para reformarla, revocarla o declararla ilegal.<sup>8</sup>

En cuanto a los efectos jurídicos del visto bueno, podemos citar un somero resumen hecho por Isabel Robalino Bolle en el cual explica

Los efectos, en los casos previstos en el art. 171 [172] y en el art. 172 [173], son los siguientes: si el empleador despidiere al trabajador, previo visto bueno del Inspector del Trabajo, no deberá indemnización alguna al trabajador, ya que se trata de una terminación legal del contrato. Solamente tendrá que pagarle lo adeudado por sueldos u otras obligaciones legales no cubiertas. En cambio, cuando el trabajador se separe del servicio en virtud de una de las causales previstas en el art. 172 [173], por disposición expresa de la ley,

---

<sup>5</sup> J. Trujillo. *Derecho del Trabajo. Óp. cit.*, p. 352.

<sup>6</sup> Código del Trabajo de Ecuador. *Óp. cit.*, Artículo 621.

<sup>7</sup> Código del Trabajo de Ecuador. *Óp. cit.*, Artículo 183.

<sup>8</sup> J. Trujillo. *Derecho del Trabajo. Óp. cit.*, p. 355.

se tendrá esta separación por despido intempestivo, para el efecto de las indemnizaciones (...) <sup>9</sup>

Una vez entendido el proceso que involucra el visto bueno, es tiempo de analizar una causal específica de visto bueno que ha traído un sinnúmero de dudas en cuanto a su aplicación debido a lo amplio e impreciso de su literalidad. La causal a la cual hacemos referencia es la cuarta del artículo 172 del Código del Trabajo la cual establece textualmente

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante. <sup>10</sup>

La necesidad de estudiar esta causal específica surge de la falta de claridad de esta norma, pues, no queda claro lo que debe entenderse por injuria grave. Además, como veremos más adelante, el articulado tampoco contiene precisión del lugar donde debe ser cometida la injuria, lo cual tendrá enorme importancia, sobre todo, cuando hagamos referencia a la posibilidad de injuriar al empleador en una red social digital.

## **1.2 Distinción entre injuria penal e injuria laboral.**

El concepto de injuria expuesto en el numeral 4 del Art. 172 del CT conlleva a algunas dudas con respecto a su verdadero sentido y alcance. Es así que cabe preguntarse qué debe entenderse por injuria en el ámbito laboral. Con respecto a este tema, existen dos corrientes contrarias. Por un lado, hay autores que defienden que el concepto de injuria en el ámbito laboral es exactamente el mismo que el expuesto en el Título VII del Código Penal. Por otro lado, hay quienes defienden que no hay razón por la cual en el ámbito laboral se deba aplicar la concepción del Código Penal.

Autores como Jorge Vásquez han defendido la primera teoría estableciendo que:

---

<sup>9</sup> Isabel Robalino. *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo, 1998, p. 246.

<sup>10</sup> Código del Trabajo de Ecuador. *Óp. cit.*, Artículo 172.

Para conocer adecuadamente el concepto de injuria grave, se debe recurrir al Código Penal, que en el Art. 490, determina que las injurias no calumniosas son graves y leves. Entre las injurias graves están: a) la imputación de un vicio o falta de moralidad; b) las imputaciones tenidas como afrentosas en el concepto público; c) las imputaciones que merezcan la calificación de graves atendiendo a la dignidad y circunstancias del ofendido y del ofensor; y; d) las bofetadas, puntapiés y otros ultrajes de obra.<sup>11</sup>

Es claro que, en este caso, el autor se refiere solamente a la injuria no calumniosa. La razón por la que el autor limita el concepto de injuria del Código del Trabajo solamente al de injuria no calumniosa es por la calificación que hace el numeral descrito de la injuria como injuria grave. Como cita el mismo autor, el Art. 490 del Código Penal divide solamente a la injuria no calumniosa como grave quedando así excluida, para el autor, la injuria calumniosa. Esta limitación nos resulta arbitraria, simple y sin duda contraria a la razón misma de las causales de visto bueno. Los efectos que podría tener una injuria calumniosa irrogada al empleador podrían ser iguales o incluso más graves que las de una injuria no calumniosa. Las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador pueden deteriorarse de tal manera que no puedan continuar tanto por una injuria calumniosa como por una no calumniosa grave. Por esta razón, no compartimos la limitación expuesta bajo esta teoría, sin decir que compartimos siquiera la corriente expresada.

Carlos Vela Monsalve participa también de la teoría de asimilar la injuria en el ámbito penal a la del ámbito laboral. Sin embargo, él defiende esta posición basándose en la jurisprudencia laboral. Así, ha dicho “nuestra Jurisprudencia ha recurrido, para determinar el alcance de esta expresión, a los conceptos contenidos en el Derecho Penal.”<sup>12</sup> Además, explica que por esto, “no es de extrañar que sea opinión generalizada en nuestro Derecho laboral que la norma del Art. 107 [172] N.4 habla de “injuria” en la acepción restringida que se contiene en el Título VII del Código Penal.”<sup>13</sup> Empero, a diferencia de otros autores, para Vela, por injuria grave, se debe entender tanto la injuria calumniosa como la no calumniosa grave. Justifica esta posición diciendo que “La injuria calumniosa

---

<sup>11</sup> Jorge Vásquez. *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editorial Jurídica Cevallos, 2004, p. 224.

<sup>12</sup> Carlos Vela. *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. *Óp. cit.*, p. 653.

<sup>13</sup> *Ibíd.*

por su esencia misma es siempre grave.”<sup>14</sup> De esta forma, logra que ambas clases de injurias estén enmarcadas dentro de lo prescrito por el Art. 172 numeral 4 del CT.

Sobre el mismo tema, Julio César Trujillo ha dicho que “No hay discusión acerca de que las injurias calumniosas y las no calumniosas graves son causa de terminación del contrato individual del trabajo en el texto y en el espíritu del Art. 172. 4 Código del Trabajo.”<sup>15</sup> Por otro lado, refiriéndose al sentido de la injuria del Código del Trabajo, ha expresado “El término injuria tiene en el Derecho del Trabajo un alcance mayor del que tiene en el Derecho Penal, si bien comprende la injuria penal, tanto la calumniosa como la no calumniosa grave.”<sup>16</sup> La posición de Trujillo puede entenderse, entonces, como contraria en cierta forma a la primera teoría que equipara a la injuria laboral con la injuria penal.

La doctrina argentina está llena de exponentes que defienden la segunda teoría. Por ejemplo, Singer ha defendido esta tesis diciendo

La actual expresión del Código no equivale a la injuria del Derecho penal, sino que en un sentido general se ha tomado como equivalente a *ataque o perjuicio* a la seguridad, honor o intereses, pero no cualquier ataque o perjuicio, sino que debe ser grave y en grado extremo(...).<sup>17</sup>

Por su parte, Stefanelli, citado en la Enciclopedia Jurídica Omeba, hace una comparación entre el concepto de injuria en el ámbito penal y en el laboral argentino, el cual, en el tema específico tiene estrecha relación con la legislación ecuatoriana. Así, la Enciclopedia Omeba explica que “el concepto laboral es mucho más amplio y comprensivo”<sup>18</sup> y citando a Stefanelli dice

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*

<sup>15</sup> J. Trujillo. *Derecho del Trabajo*. *Óp. cit.*, p. 330.

<sup>16</sup> *Ibíd.*

<sup>17</sup> Salomón Singuer. *Justicia social y justas causas de despido en el Código de Comercio Argentino*. Córdoba: Editorial Bibliográfica Argentina, 1951, p. 81.

<sup>18</sup> Manuel Osorio y Florit, Carlos Obal y Alfredo Bitbol (eds) “Despido”. *Enciclopedia Omeba*. Tomo VIII. Buenos Aires: 1986, pp. 642 - 643.

Esa amplitud es de tres aspectos: 1) Desde el punto de vista de los bienes jurídicamente protegidos. La pena solo cubre aquellos actos que afectan al honor; la laboral, estos y la seguridad o los intereses de la otra parte y su familia. 2) Desde el punto de vista de la intención del agente. En la penal, es preciso la intención dolosa del agente: en la laboral, basta que sea voluntaria e imputable. 3) Desde el punto de vista de la apreciación judicial. El juez penal debe apreciarla de acuerdo a lo estrictamente determinado en la norma; el laboral, prudencialmente, teniendo en cuenta las relaciones que median entre patronos y trabajadores.<sup>19</sup>

En suma, quienes defendemos la segunda teoría usamos simple lógica jurídica para explicar por qué el concepto de injuria en el ámbito laboral no debe ser el mismo que el concepto expresado en el Código Penal. Para empezar, el derecho laboral y el derecho penal son ramas totalmente distintas del derecho en las que en ningún caso se puede o debe aplicar la analogía entre estos. Más claramente aún, el Código Penal no es norma supletoria del Código del Trabajo ni viceversa. Por tal razón, consideramos que el asimilar los conceptos resulta arbitrario y desapegado a derecho. Empero, no podemos simplemente desmentir la que podría ser una solución válida al problema de conceptos sin dar una verdadera solución al problema y que esté apegada a la lógica jurídica y por tanto a derecho. Para tales efectos, debemos explicar que, al contrario del Código Penal, el Código Civil sí es norma supletoria del Código del Trabajo. Esto, en virtud de lo establecido por el Art. 6 del código en mención que dice que “En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.”<sup>20</sup>

Por tanto, para definir el término de injuria, que no ha sido definido por el Código del Trabajo, debemos buscar la interpretación judicial de las normas, por eso, nos referimos al numeral 2 del Art. 18 del Código Civil el cual establece que “Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal.”<sup>21</sup> Es obvio que el legislador no definió expresamente el término y por lo tanto debemos buscar el significado natural y obvio de la palabra, el cual se encuentra en las definiciones de La Real Academia de la Lengua.

---

<sup>19</sup> *Ibíd.*

<sup>20</sup> Código del Trabajo Ecuador. *Óp. cit.*, Artículo 6.

<sup>21</sup> Código Civil de Ecuador. Artículo 18. Registro Oficial No. 46 de 24 de junio de 2005.

La Real Academia de la Lengua Española define la injuria como:

1. f. Agravio, ultraje de obra o de palabra.
2. f. Hecho o dicho contra razón y justicia.
3. f. Daño o incomodidad que causa algo.
4. f. *Der.* Delito o falta consistente en la imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama o estimación.<sup>22</sup>

Como vemos, el último significado hace referencia al sentido de injuria en el derecho (aunque todos los significados pueden tener validez en el sentido jurídico). La definición dada por la Real Academia de la Lengua es bastante más amplia que la expresada en el Código Penal concordando con lo expresado por Julio César Trujillo. Sin embargo, la definición de la RAE necesita aún ser asentada en la realidad. Para esto, será necesario analizar la doctrina especializada y en especial la jurisprudencia para resolver finalmente qué se debe entender por injuria en el ámbito laboral.

### **1.3 La injuria en el ámbito laboral**

Podemos empezar a resolver el problema en cuestión consultando definiciones especializadas. Guillermo Cabanellas de Torres, en su *Diccionario de Derecho Laboral*, ha definido a la injuria laboral diciendo que es “todo acto o dicho contra razón y justicia, capaz de perturbar el orden y la armonía indispensables para el mejor desenvolvimiento de las relaciones entre el empresario y su dependiente o subordinado (...)”<sup>23</sup> Por su parte, el *Diccionario Jurídico de Ossorio y Cabanellas de las Cuevas* define a la injuria laboral como “aquellos actos realizados por el empleado o por el empleador que, por afectar la seguridad, el honor o los intereses de la otra parte o de su familia, dan lugar a la ruptura del contrato de trabajo.”<sup>24</sup>

Por su parte, Eduardo Álvarez, siguiendo a Justo López ha definido a la injuria laboral como “un incumplimiento grave de las obligaciones y deberes de conducta propios

---

<sup>22</sup> Real Academia de la Lengua Española. *Diccionario*. 22 ed. Madrid: Espasa, 2001.

<sup>23</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1998.

<sup>24</sup> Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Manuel Ossorio y Florit. *Diccionario de Derecho*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2010.

del vínculo laboral, que, por su trascendencia, no permite la prosecución de la relación misma.”<sup>25</sup> En el mismo sentido, Bonetto de Rizzi ha expresado que tanto la doctrina como la jurisprudencia argentina han acordado que debe entenderse que “la injuria laboral es un incumplimiento, falta, inobservancia de las obligaciones del contrato de trabajo, tanto sea por acción u omisión de una de las partes, que importa daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, honor, interés de la otra parte o su familia.”<sup>26</sup>

La jurisprudencia ecuatoriana, ha seguido la idea de que la concepción de injuria laboral es más amplia que la de injuria penal y sobre esto la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia ha dicho

Tanto la doctrina como la jurisprudencia de la Corte Suprema han considerado de manera uniforme que la expresión injurias graves utilizada por el artículo 172 (173) del Código del Trabajo, no ha de entenderse necesariamente referida al delito de injurias tipificado por el Código Penal, porque debe ser evaluada en el marco de la relación de trabajo y a partir de los especiales vínculos que como consecuencia de ésta se generan entre las partes; de manera que bien podrían ciertas conductas entrañar injuria suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, aunque no se configure delito alguno, porque no se trata de aplicar una pena, sino de examinar si una de las partes ha ofendido de tal modo a la otra que se ha quebrantado el clima de colaboración mínima entre ellas, al punto de resultar imposible la continuación de la relación laboral sin menoscabo de la dignidad personal del ofendido.<sup>27</sup>

En el mismo sentido pero ampliando aún más el espectro de la injuria laboral, la Segunda Sala de lo Laboral y Social ha dicho que

Respecto a las injurias graves proferidas por el trabajador al representante del patrono, estas se desprenden de la propia exposición que hace el actor en el libelo de demanda, convencida la Sala de que, dado el grado de cultura de los protagonistas de este pleito, las frases empleadas por Cachott constituyen injuria y grave, no en el ámbito penal sino en el del social y laboral cuando le dijo ‘considero que el Banco habrá calificado las funciones de los trabajadores con buena fe’ lo cual, implícitamente, significa dudar de que así lo haya hecho (...).<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Eduardo Álvarez. “Reflexiones sobre injuria laboral y delito en el derecho de trabajo argentino”. *Revista de Derecho Laboral I* (2000-1), p. 212.

<sup>26</sup> Nevy Bonetto de Rizzi. Injuria laboral. *Revista Catorce bis*. Enero/febrero, (2000), p. 14.

<sup>27</sup> Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de lo Laboral y Social. Expediente 51. Registro Oficial No. 132, de 18 de agosto de 1997.

<sup>28</sup> Corte Suprema de Justicia. Cuarta Sala. Gaceta Judicial 15, de 22 de abril de 1982.

Se demuestra así que, para los jueces, incluso el dudar de la buena fe del empleador al realizar algún trabajo puede ser considerado como injuria en el ámbito laboral. Este, es un ejemplo claro que ilustra que el bien que se busca defender mediante la inclusión de esta causal de visto bueno, es la buena convivencia y el respeto en la relación laboral, mas no necesariamente los bienes jurídicamente protegidos en el caso de la injuria penal. Concordando con esta idea, Néstor de Buen ha dicho que “En realidad, el bien jurídico protegido lo constituye la obligación de ‘observar buenas costumbres durante el servicio’.”<sup>29</sup>

La legislación extranjera, también ha contemplado la situación de la injuria en el ámbito laboral. Así, el Art 242 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina establece:

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.<sup>30</sup>

Por su parte, en España el Art 54. del Estatuto de los Trabajadores, prescribe

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
  - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Néstor de Buen L. *Derecho de Trabajo*. 13ed. México D.F: Editorial Porrúa, 1999, p. 92.

<sup>30</sup> Ley de Contrato de Trabajo (Argentina). Artículo 242. 22 de diciembre 2009.

<sup>31</sup> Estatuto de los Trabajadores (España). Artículo 54. 10 de marzo de 1980.

En México, la legislación no difiere de las estudiadas anteriormente, así, también incluye el tema de la injuria en el ámbito laboral. Lo hace en el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:  
II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;<sup>32</sup>

De igual manera, en Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo regula el problema de las injurias y malos tratos en el ambiente de trabajo diciendo en el Art. 62 que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.<sup>33</sup>

Como vemos, las legislaciones concuerdan en que las injurias o malos tratos dirigidos hacia el empleador son causas justas para dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, cabe resaltar que en todas las legislaciones mencionadas, la causa justa no se da por el hecho de que el trabajador haya cometido un delito (como se pensó en un principio) sino, porque esta actitud lesiona la relación y el ambiente de trabajo, convirtiéndose ésta en la razón por la cual se permite el despido tempestivo o en definitiva el cese del trabajo del empleado en la empresa. Carlos Molero Manglano, en referencia a la ley española, explica que

La inclusión de esta falta [ofensas verbales o físicas] responde a la necesidad de mantener un clima de respeto, imprescindible para mantener la convivencia, conservar la disciplina y el orden necesarios para un rendimiento efectivo. Por ello, lo que se sanciona es el hecho en sí, no los efectos que produce.<sup>34</sup>

En el mismo sentido, se ha pronunciado Ignacio Albiol Montesinos explicando que

---

<sup>32</sup> Ley Federal de Trabajo (México). Artículo 47. 1 de abril de 1970.

<sup>33</sup> Código Sustantivo de Trabajo (Colombia). Artículo 62. 5 de Agosto de 1950.

<sup>34</sup> Carlos Molero Manglano *et al.* *Manual de Derecho de Trabajo*. 4ta. ed. Madrid: Thomson Civitas, 2004, p. 454.

El fundamento de esta causa se encuentra en mantenimiento de convivencia que genera toda relación laboral. Fundamento ampliado, en ocasiones, a la necesidad de defender « *los principios de jerarquía y disciplina necesarios en la buena marcha de la producción en general y en particular de la empresa*». <sup>35</sup>

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo Español ha seguido esta misma corriente y así ha establecido que:

Toda relación laboral exige del trabajador, como tiene afirmado esta Sala con reiteración, una conducta respetuosa tanto hacia el empresario como a las demás personas que integran la empresa, guardándose recíprocamente las consideraciones debidas que se quebrantan en cuanto se les agravie o insulte, ya que en supuestos de discrepancias con el proceder con alguno de aquéllos, puede exteriorizarse el mismo, pero nunca de forma que constituyan graves ofensas al ser ésta una conducta que rompe la disciplina laboral que por lo mismo debe ser sancionada al implicar mal ejemplo y merma de la que dentro del seno de la empresa ha de existir al ser necesario el mutuo respeto que han de mantener entre sí las personas que conviven por razón laboral, convivencia que resulta dañada y alterada cuando se produce el evento contemplado en el apartado c) del artículo 54.2 del citado Estatuto de los Trabajadores. <sup>36</sup>

En definitiva, y haciendo un esfuerzo por tratar de darle una definición a este tema tan amplio como es la injuria en el ámbito laboral ecuatoriano, podemos decir que se deberá entender como injuria laboral cualquier acción, falta, insulto, maltrato u ofensa verbal o física, proferida por el trabajador en contra del empleador o viceversa, o en contra de sus respectivos cónyuges o convivientes en unión de hecho, ascendientes, descendientes o representantes, siempre que dichas acciones hayan ofendido a la otra parte en su honor, o que de cualquier forma hayan quebrantado la disciplina laboral, o el clima mínimo de respeto necesario en un ambiente de trabajo, causando que el continuar con la relación laboral resulte imposible.

Consideramos que a la definición dada se le debería incluir como elemento, realizar los mismos actos descritos, en contra de los compañeros de trabajo. Esto, en virtud de que el nuevo derecho del trabajo está orientado a mejorar todo el ambiente de trabajo en contraposición con la idea actual del derecho del trabajo la cual, más bien, se enfoca

---

<sup>35</sup> Ignacio Albiol *et al.* *Derecho del Trabajo Tomo II. Contrato Individual*. 6ta. ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004, pp. 597-598.

<sup>36</sup> Tribunal Supremo de España Sala de lo Social. Causa RJ 1987\50. Sentencia de 17 enero 1987.

solamente en las relaciones bilaterales y la lucha de clases. Sin embargo, la norma ecuatoriana solo contempla como causal de despido las injurias contra los patrones o empleados.

Conscientes de que la definición dada puede generar ciertas dudas, consideramos pertinente citar la excelente explicación de Néstor del Buen sobre el “hacer imposible” la continuación de la relación de trabajo. Así, ha dicho

Es claro que la expresión “hacer imposible” constituye un eufemismo. Con ello se intenta subrayar que el impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta “inconveniente” porque es obvio que por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ellos no imposibilitan la continuación de la relación laboral.<sup>37</sup>

Por lo tanto, cuando en la definición expresamos hacer imposible, no nos referimos a la literalidad de la expresión sino a que la relación de trabajo se vuelve inconveniente, incómoda o improductiva.

#### **1.4 Lugar de Cometimiento de la injuria**

Una vez explicado lo que consideramos que se debe entender por injuria en el ámbito laboral, es momento de analizar otro punto crucial, y éste es el lugar donde se comete la injuria y los diferentes efectos que puede tener ésta dependiendo del sitio de su cometimiento. El Art. 172 del CT no realiza distinción alguna del lugar en donde debe haberse cometido las faltas contempladas como causales de visto bueno. Resulta lógico pensar que algunas de las causales de dicho artículo deben ser cometidas en el lugar de trabajo, puesto que no se puede mostrar ineptitud manifiesta para el trabajo en otro lugar que no sea el del trabajo, por ejemplo. Empero, hay otras causales en la que cabe discutir si deben haber sido realizadas en el lugar de trabajo o fuera de éste. Por ejemplo, si el trabajador muestra falta de probidad o una conducta inmoral fuera del lugar del trabajo, es dudable que el Inspector de Trabajo le dé el visto bueno a una petición de despido basada en esta razón.

---

<sup>37</sup> Néstor de Buen. *Derecho del Trabajo. Óp. cit.*, p. 92.

La misma situación, puede vivirse en el caso del numeral 4 del mismo artículo. La duda surge con respecto a si la injuria debe realizarse necesariamente en el lugar de trabajo o puede ser realizada en cualquier otro lugar. Sobre el tema, Juan Ramírez Martínez ha dicho que “cabe sancionar incluso las ofensas producidas fuera del centro de trabajo o de la jornada laboral, siempre que tengan relación con el trabajo.”<sup>38</sup> Por otra parte, la legislación colombiana sí resuelve el tema del espacio y la temporalidad de la injuria cuando en el numeral 3 del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.<sup>39</sup>

La ley colombiana incluye el término fuera del servicio para hacer referencia a que el trabajador no se encuentra en horario de trabajo ni en el lugar de trabajo necesariamente. En este sentido, bajo la lógica de la legislación colombiana, siempre que se injurie al empleador, éste podrá optar por despedir al trabajador justificadamente sin importar el lugar donde lo haga o si la injuria tiene relación o no con el trabajo. La legislación mexicana también resuelve este tema, lo hace en el cuarto numeral del Art. 47 el cual expone “IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.”<sup>40</sup>

La falta de especificación sobre el lugar de cometimiento de la injuria a la cual hace referencia el Art. 172. 4 del CT obliga a analizar si ésta debe ser necesariamente proferida en el lugar de trabajo o en relación con el mismo. Como es de esperarse, dos son las tesis que se pueden plantear sobre este tema. La primera tesis explica que el despido solo tiene relación con el trabajo, pues es el cese o extinción de la relación laboral. En este sentido se defiende que las razones de un despido deberían ser únicamente relacionadas con el trabajo o ante un acontecimiento ocurrido en el lugar de trabajo, en este caso, la injuria. Concordando con este tema, Albiol Montesinos ha dicho resumiendo conceptos de

---

<sup>38</sup> Juan Ramírez Martínez *et al.* Curso de *Derecho del Trabajo*. 13era. ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004, p. 464.

<sup>39</sup> Código Sustantivo de Trabajo (Colombia). *Óp. cit.*, Artículo 62. 5.

<sup>40</sup> Ley Federal de Trabajo (México). *Óp. cit.*, Artículo 47.

jurisprudencia española que “Las ofensas se han de producir en el marco de la relación contractual que liga al empresario con el trabajador.”<sup>41</sup>

Consideramos que la tesis expuesta tiene mucha lógica y podría ser aplicada para las demás causales de visto bueno contempladas en el Código. Sin embargo, al referirnos a la causal cuarta del Art. 172 discrepamos con la tesis expuesta anteriormente y nos adherimos a la segunda tesis. Esta segunda tesis se basa en la definición y en los efectos que puede tener la injuria en el ámbito laboral. Como vimos anteriormente, el efecto que puede tener una injuria en el ámbito laboral es que puede deteriorar de tal forma la relación de trabajo que se vuelva imposible continuar con ésta. Teniendo esto en cuenta, no resulta descabellado pensar que una injuria realizada fuera del lugar de trabajo y que incluso no tenga ni la más mínima relación con el mismo, pueda afectar a la persona de tal forma que el continuar trabajando con quien la ofendió deteriore o afecte de alguna manera su dignidad. Esta es la razón por la cual la segunda tesis defiende que la injuria, para tenerse como causal de visto bueno, puede ser cometida en cualquier lugar y puede tener o no relación con el trabajo.

Para complementar aún más los fundamentos de la segunda tesis estudiada debemos entender que los empleadores, antes de ser tales, son personas. Las personas tienen sentimientos y susceptibilidades y estos pueden ser afectados de igual manera dentro o fuera del lugar de trabajo. Es por demás simplista la idea de pensar que la exacta misma ofensa tendrá resultados distintos en las personas ofendidas dependiendo de si éstas son realizadas en el lugar de trabajo o fuera de éste. Por las razones expuestas, consideramos que debe ser considerada como causal de visto bueno cualquier injuria laboral sin importar el lugar donde ésta haya sido proferida y sin importar si ésta ha tenido o no relación con el trabajo.

---

<sup>41</sup> Ignacio Albiol *et al.* *Derecho del Trabajo... Óp cit.*, p. 598.

## 1.5 Intención, culpa o dolo en la injuria laboral

Otra de las falencias que podemos encontrar en la literalidad del numeral 4 del Art. 172 del Código del Trabajo es que éste no contiene descripción de la culpabilidad necesaria para que la injuria sea causal de visto bueno. El artículo no menciona si la injuria debe ser cometida con dolo, o si simplemente la culpa bastará para que la injuria califique como causal de visto bueno. Este aparente vacío legal necesita ser resuelto. Sin embargo, la escasa doctrina ecuatoriana sobre este tema en específico dificulta encontrar una respuesta al tema. Por esta razón, es necesario utilizar la legislación comparada para tratar de encontrar una solución. Otras legislaciones, como la española, no tienen este problema pues las causales de despido justificado (despido disciplinario en España) son el incumplimiento grave y culposo, por parte del trabajador, del contrato de trabajo.<sup>42</sup> Albiol Montesinos ha sintetizado las exigencias jurisprudenciales de los incumplimientos graves y culposos, y los relevantes a nuestro tema de estudio son:

- a) Ambos requisitos son de exigencia acumulativa: «*Se requiere no sólo una conducta responsable del trabajador, sino que su infracción sea grave*» (...)
- b) La culpabilidad no ha de ser necesariamente dolosa, admitiéndose la simple falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las características personales de cada trabajador.<sup>43</sup>

En el mismo sentido se ha pronunciado Molero Manglano al decir que “El incumplimiento debe ser imputable al trabajador por cualquier título. No es preciso que incumpla el contrato dolosamente y no cabe exigir una especial malicia o intencionalidad. Basta con cualquier culpa, descuido o negligencia”<sup>44</sup>

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo tampoco incluye los niveles de responsabilidad necesarios para que la injuria sea considerada como causa justa de despido. Sin embargo, la propia ley excluye la necesidad de analizar los niveles de responsabilidad, pues lo que importa es que la gravedad de la misma no consienta la continuidad de la relación laboral. Eduardo Álvarez ha explicado esta idea diciendo:

---

<sup>42</sup> Ignacio Albiol *et al.* *Derecho del Trabajo... Óp. cit.*, p. 592.

<sup>43</sup> *Id.* p. 593.

<sup>44</sup> Carlos Molero Manglano *et al.* *Manual de Derecho de Trabajo. Óp. cit.*, p. 450.

Lo relevante en nuestro ordenamiento jurídico es que la ley califica el incumplimiento para que pueda ser base de una injuria. Debe ser “grave” y esta adjetivación, a su vez, está pautada: la gravedad debe ser tal que no consienta la continuación del contrato.<sup>45</sup>

Consideramos que para la órbita ecuatoriana, el tema de los niveles de responsabilidad en la injuria laboral no debe ser distinto a los otros países estudiados. En este sentido, nos inclinamos a pensar que no es necesario que la injuria se haga dolosamente sino que la simple culpa será suficiente para que la injuria pueda ser causal de visto bueno. La razón tras esta posición se deriva de los ya explicados efectos de la injuria laboral. Consideramos que si la persona que fue injuriada, ha sido ofendida en tal medida que resulte imposible la continuidad de la relación de trabajo, la intención de quien profirió la injuria será totalmente secundaria, pues, los efectos que se buscan castigar por medio del despido por visto bueno, se cumplieron plenamente.

## **1.6 Libertad de expresión de los trabajadores vs. Injuria laboral.**

Un tema cuyo tratamiento se vuelve fundamental al tratar la injuria laboral, sobre todo, si nos referimos a la proferida por el trabajador contra el empleador, será sin duda la libertad de expresión de los trabajadores. Este tema toma especial importancia cuando los trabajadores se enfrentan a la posibilidad de ser despedidos mediante visto bueno por haber realizado una injuria en contra de su empleador. La libertad de expresión es un derecho fundamental reconocido en la Constitución de la República, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en otros tantos instrumentos internacionales suscritos por el Ecuador. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos expresa en su Art. 19 que:

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y de recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Eduardo Álvarez. *Reflexiones sobre injuria laboral... Óp. cit.*

<sup>46</sup> Declaración Universal de dos Derechos Humanos (1948). Artículo 19.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos también incluye la defensa de este derecho. Sin embargo, la Convención va más allá y pone límites al ejercicio de este derecho. Así, su artículo 13 en el segundo numeral expone:

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente [libertad de expresión] no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás (...)<sup>47</sup>

Además, la misma convención incluye la protección a la honra y la dignidad diciendo en su artículo 11 que “Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.”<sup>48</sup>

Como vemos, el derecho a la libertad de expresión tiene el límite en la honra de las demás personas. Como es obvio, de igual manera se aplicará la libertad de expresión de los trabajadores con respecto de las opiniones que viertan sobre sus empleadores. Carlos Molero Manglano ha explicado con mucho acierto la relación entre la libertad de expresión de los trabajadores y la injuria laboral al decir

Por otra parte, la libertad de expresión, como derecho de todo trabajador a manifestar libremente sus propias ideas u opiniones en el ámbito de su relación contractual constituye un límite infranqueable, pues nadie puede ser despedido por ese motivo. Pero una cosa es la libertad de expresión y otra muy distinta la falta de respeto, de educación o el insulto. Muy diferente es que no se pueda despedir por diferencias ideológicas manifestadas, proteger la libertad de prensa, de cátedra, etc. , y otra bien distinta que pueda permitirse toda suerte de afrentas, vejaciones y descalificaciones.<sup>49</sup>

En otras palabras, los trabajadores podrán expresar sus opiniones libremente, sin embargo, tendrán responsabilidad ulterior en caso de que sus opiniones o comportamientos configuren una injuria laboral.

## **1.7 Valoración Judicial de la Injuria laboral.**

---

<sup>47</sup> Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1969) Artículo 13.

<sup>48</sup> *Id.*, Artículo 11.

<sup>49</sup> Carlos Molero Manglano *et al. Manual de Derecho de Trabajo. Óp cit.*, p. 455.

El sistema de despido por causa justa o tempestivo en el Ecuador es único en la región. De hecho, el Ecuador es el único país de la región en donde existe la figura del visto bueno. Si bien es cierto que, en definitiva, como hemos visto, las causas de despido justificado suelen ser similares, el trámite “preliminar” que se hace en el país frente al Inspector del Trabajo es propio solo de nuestra legislación. El Código del Trabajo en el Art. 183 establece la competencia del inspector del trabajo para calificar las causas de visto bueno diciendo:

En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.<sup>50</sup>

El segundo inciso del Artículo precedente le da al juez finalmente la capacidad de calificar las causas de visto bueno. En el caso en estudio podrá ser el juez quien finalmente califique a las conductas como injuriosas o no, incluso yéndose en contra de lo dicho por el inspector del trabajo previamente. Esta posibilidad asimila más la legislación ecuatoriana con la legislación de los demás países de la región y en especial con las comparadas en este trabajo. En las legislaciones estudiadas, es el juez (laboral) finalmente el responsable de calificar como injuriosas las distintas conductas o situaciones que puedan presentarse entre empleadores y empleados. La razón que obliga a que sean solo los jueces quienes deban calificar estas conductas es la total subjetividad y amplitud de los conceptos que definen a la injuria laboral. Conceptos como maltratos, ofensa del honor, clima mínimo de respeto o hacer imposible la continuación del trabajo, necesitan inevitablemente una interpretación judicial. La amplitud y subjetividad de estos conceptos hacen además que sea necesario estudiar el contexto de las actuaciones de todas las posibles injurias, cosa que también será responsabilidad del juez.

---

<sup>50</sup> Código del Trabajo (Ecuador) *Óp. cit.* Artículo 183.

Néstor de Buen ha resaltado esta problemática diciendo que “Los problemas que originan estas causales de despido se ponen de manifiesto, particularmente, en el orden procesal y especialmente respecto de la calificación de injuriosa que pueda corresponder a una determinada conducta.”<sup>51</sup> La jurisprudencia y la doctrina internacional han explicado también la necesidad de que sean los jueces quienes califiquen de injuriosas las actuaciones y las razones en las que se basan. De esta forma, Eduardo Álvarez ha escrito que “En nuestro régimen legal [Argentino] se ha optado por remitir el análisis de la configuración de este supuesto, constitutivo de la justa causa de despido, a la libre y prudente apreciación judicial”<sup>52</sup>. El mismo autor para continuar su idea cita a Amadeo Allocati quien dice

Siempre será el Juez quien deba calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro.<sup>53</sup>

En el mismo sentido se ha expresado Valentín Rubio explicando

Para que un despido sea justo y no dé derecho a indemnización debe estar precedido por una injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación y la valoración de estas circunstancias debe ser hecha por los jueces prudencialmente, teniendo en consideración las circunstancias personales en cada caso.<sup>54</sup>

La cita anterior, trae a colación un concepto extremadamente importante para la calificación de injuriosa de una conducta. Esta idea es la necesidad de valorar individualmente cada actuación y en relación con las circunstancias personales de los intervinientes. Molero Manglano ha logrado explicar con simplicidad la necesidad de que el juez considere estos conceptos a la hora de decidir lo injurioso de una conducta y ha dicho

Y, como en todo despido, debe hacerse una valoración específica y concreta de cada situación en su contexto individual o social. No es lo mismo un comentario más o menos hiriente a un compañero en una convivencia laboral diaria de ocho horas que el insulto

---

<sup>51</sup> Néstor de Buen. *Derecho del Trabajo. Óp. cit.*, p. 92.

<sup>52</sup> Eduardo Álvarez. *Reflexiones sobre injuria... Óp. cit.*, p. 212.

<sup>53</sup> *Ibíd.*

<sup>54</sup> Valentín Rubio. *Reflexiones sobre injuria laboral y delito en el derecho de trabajo argentino*. *Revista de Derecho Laboral* III (2000-1), p. 150.

directo, premeditado y consciente a un superior y delante de clientes [...] Hay que calibrar la conducta o expresión en el contexto, la confianza entre los afectados, el nivel cultural, la familiaridad de trato, los antecedentes entre ellos, etc. En suma, habrá que prestar, si cabe, mayor atención al factor humano y educacional del trabajador.<sup>55</sup>

En la legislación española no es distinto y será el Juez quien finalmente califique la actuación como injuriosa o no. A diferencia del Ecuador, en España, el empleador tiene que darle aviso mediante la carta de despido al trabajador de que su intención es la de despedirle, explicando las causas del despido. Si el trabajador está de acuerdo con lo establecido en la carta de despido y no tiene reclamo se consolida la extinción del contrato de trabajo y termina la relación laboral. “La segunda opción, y la más frecuente, es que el trabajador, disconforme con la decisión extintiva, la impugne ante el órgano jurisdiccional competente (...)”<sup>56</sup> Es en este caso en el que entra el Juez y hace la calificación respectiva de la conducta en cuestión. De acuerdo a lo establecido por el Art. 55.3 del Estatuto de los trabajadores “el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación”<sup>57</sup> “Es decir que el Juez ratifica que se han cumplido las garantías formales, que se han acreditado los hechos imputados y que los mismos revisten la gravedad y culpabilidad suficientes”<sup>58</sup> Contextualizando en el caso, entenderemos que el Juez ha calificado la actuación como injuriosa y suficientemente grave como para no consentir la continuación de la relación laboral.

Como explicamos anteriormente, de acuerdo a la legislación ecuatoriana podrá ser también el Juez quien califique finalmente las conductas como injuriosas y decidirá si el despido será o no justificado. En virtud de lo establecido por el art. 568 del Código de Trabajo “Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.”<sup>59</sup> El problema sobre la legalidad o tempestividad de un despido presentado frente a un juez es sin duda un

---

<sup>55</sup> Carlos Molero Manglano *et al.* *Manual de Derecho de Trabajo. Óp. cit.*, p. 454.

<sup>56</sup> *Id.*, p. 465.

<sup>57</sup> Estatuto de los Trabajadores (España) *Óp. cit.*, Artículo 55.3.

<sup>58</sup> Carlos Molero Manglano *et al.* *Manual de Derecho de Trabajo. Óp. cit.*, p. 466.

<sup>59</sup> Código del Trabajo (Ecuador). *Óp. cit.* Artículo 568.

conflicto individual que proviene de la relación de trabajo entre las partes. Por esta razón, y a pesar de la falta de norma expresa, es que los jueces están llamados a calificar las actuaciones como injurias graves. Así, será el Juez quien mediante sentencia reconozca y califique las causas de despido alegado calificando a éste como tempestivo o intempestivo dependiendo de la valoración que haya hecho del caso.

## CAPÍTULO II

### DE LAS REDES SOCIALES DIGITALES Y LOS MENSAJES DE DATOS

#### 2.1 De las redes sociales *on line*.

Que la Internet ha revolucionado el mundo en el que vivimos es indudable. El acceso a la información, el comercio, la economía y la sociedad en general ahora dependen en gran medida de la Internet. Esta gran injerencia no ha sido ajena a las relaciones sociales. Así, ahora muchas de nuestras relaciones sociales se dan en y gracias a las redes sociales digitales. Estas redes permiten a las personas estar mucho más en contacto con sus amigos, parientes, etc. Además, mediante el uso de las redes sociales ahora se puede conocer a muchas más personas y saber sus gustos, profesiones, intereses, etc. Esta revolución mundial tampoco ha sido extraña al Derecho. Como es normal, el Derecho tiene que responder a los cambios sociales y así lo ha hecho. En nuestro país, por ejemplo, la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos, regula negocios y actos jurídicos realizados a través de la Internet. Empero, antes de estudiar la regulación jurídica que podrían tener las redes sociales digitales, será indispensable, saber qué son estas redes.

Stanley Wasserman y Katherine Faust explican que “*A social network consists of a finite set or sets of actors and the relation or relations defined on them*”<sup>60</sup> Cabe explicar que en la definición, actores se refiere al grupo de personas miembros de la red, y que las relaciones pueden ser de cualquier tipo como de amistad o de trabajo, por ejemplo. Una

---

<sup>60</sup> Stanley Wasserman y Katherine Faust. *Social network Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 1994, p. 20.

Una red social consiste en un finito grupo o grupos de actores y la relación o relaciones que lo define. Traducción del autor.

vez explicado lo que es una red social en general, es momento de explicar lo que son las redes sociales *on line* o de Internet. Paula Ortiz López ha definido de manera amplia las redes sociales *on line* como:

Aquellos servicios de la sociedad de la información que ofrecen a los usuarios una plataforma de comunicación a través de Internet para que estos generen un perfil con sus datos personales, facilitando la creación de redes en base a criterios comunes y permitiendo la conexión con otros usuarios y su interacción.<sup>61</sup>

Por su parte, María Belén Cardona ha dicho que “Las redes sociales son plataformas de comunicación en línea que permiten a los individuos crear redes de usuarios.”<sup>62</sup> En un sentido más jurídico, los Principios para Redes Sociales de Internet Más Seguras para la Unión Europea (*Safer Social Networking Principles for the EU*) explican que las redes sociales de Internet comparten las siguientes características:

A platform that promotes online social interaction between two or more persons for the purposes of friendship, meeting other persons, or information exchange;

Functionality that lets users create personal profile pages that contain information of their own choosing, such as the name or nickname of the user, photographs placed on the personal page by the user, other personal information about the user, and links to other personal pages on the service of friends or associates of the user that may be accessed by other users or visitors to the service;

Mechanisms to communicate with other users, such as a message board, electronic mail, or instant messenger; and

Tools that allow users to search for other users according to the profile information they choose to make available to other users.<sup>63</sup>

Sobre los principios citados Natalia Martos Díaz ha dicho que “De esta definición, se extrae que los SRS<sup>64</sup> son nuevos entornos de comunicación y de relación *on line* que, por

---

<sup>61</sup> Paula Ortiz López. “Redes Sociales: Funcionamiento y tratamiento de información personal.” *Protección de datos en redes sociales digitales: en particular de niños y adolescentes*. México: ifai, p. 24.

<sup>62</sup> María Belén Cardona. “Redes Sociales en el contrato de trabajo.” *Derecho y Redes Sociales*. México: ifai, p. 166.

<sup>63</sup> *Safer Social Networking Principles for the EU*. Febrero de 2009.

<sup>64</sup> Servicios de Redes Sociales

sus especiales funcionalidades han tenido un enorme éxito.”<sup>65</sup> Finalmente, dentro del estudio de la Universidad de Boston titulado *Why people use Facebook?* Los autores definen a las redes sociales digitales como “Internet-based services that give individuals three major capabilities: The ability to construct a public or semi-private profile, identify a list of other users with whom a connection is shared, and view and track connections made by individuals and others.”<sup>66</sup>

Tratando de simplificar y restarle tecnicismo a las definiciones dadas, podemos decir que las redes sociales *on line* son espacios de Internet que permiten a las personas o usuarios crear perfiles propios para interactuar con otras personas (dentro del mismo espacio o plataforma). Dentro de la Internet podemos encontrar una gran cantidad de redes sociales con diferentes características y propósitos. Dada la gran cantidad de redes sociales existentes en Internet, clasificarlas a todas resulta difícil. Es por eso que nos acogemos a la clasificación más aceptada por la doctrina, la cual divide a las redes sociales en tres grupos: redes de comunicación, profesionales y especializadas.<sup>67</sup> En las primeras, “los usuarios pueden darse de alta en el servicio libremente o mediante invitación encontrar conocidos e invitarles a formar parte de su comunidad.”<sup>68</sup> Las redes especializadas en cambio, “se centran en un eje temático con la finalidad de unir a colectivos con los mismos intereses.”<sup>69</sup> Por último, las redes profesionales son aquellas que “permiten a los individuos de todo el mundo buscar nuevas oportunidades de empleo, hacer *networking* con compañeros de trabajo, con gente con la que han intercambiado una tarjeta (...).”<sup>70</sup> En lo que se refiere a la historia de las redes sociales de Internet, “Las primeras redes sociales hicieron su aparición a finales de los años 90, fueron consolidándose entre 1997 y 2001 y se consagraron a partir del año 2002.”<sup>71</sup> Para Natalia Martos Díaz, “el éxito de los SRS se debe a varios factores:

---

<sup>65</sup> Natalia Martos Díaz. “Políticas de Privacidad, Redes Sociales y Protección de Datos. El problema de la Verificación de Edad. *Derecho y Redes Sociales*. México: ifai, p. 146.

<sup>66</sup> Ashwini Nadkarni y Stefan G. Hofmann. “Why People use Facebook?” *Personal and Individual Differences*. Volumen 52. Febrero de 2012, pp. 149-154

<sup>67</sup> Cfr. Paula Ortiz López. *Redes Sociales... Óp. cit.* p. 25.

<sup>68</sup> *Ibíd.*

<sup>69</sup> *Ibíd.*

<sup>70</sup> *Id.*, p. 26

<sup>71</sup> Mónica Vilasau Solana. “Privacidad, redes sociales y el factor humano” *Derecho y redes sociales*. México: ifai, p. 56.

su carácter gratuito así como la inmediatez y sencillez de sus servicios que permiten la interacción entre usuarios mediante la comunicación de fotografías, comentarios y mensajes privados.”<sup>72</sup>

Dentro de esta amplísima gama de redes sociales hay unas que se han destacado más que otras y han cambiado al mundo de distinta manera. *Twitter*, por ejemplo, revolucionó la forma de obtener y hacer noticias en el mundo. La inmediatez del *twitter* permite a las personas enterarse lo que pasa en cualquier parte del mundo, incluso, mientras se está produciendo la noticia. En 140 caracteres las personas pueden informar lo que pasa a su alrededor usando su computadora o incluso su teléfono celular o móvil. Además de revolucionar la información, *Twitter* se ha convertido en un gran medio para la libertad de expresión, pues tiene mayor llegada a las personas que lo que podría tener un *blog*, por ejemplo.<sup>73</sup>

## **2.2 Facebook y su uso.**

Aún mayor, ha sido el impacto causado por Facebook en el mundo. Esta red social de comunicación cambió por completo la forma de socializar de las personas. Para entender el verdadero impacto e importancia de Facebook en el mundo, es necesario estudiar algunas cifras. En el mes de octubre de 2012, Facebook, a través de su CEO Mark Zuckerberg anunció que los usuarios de Facebook superaron el billón de personas.<sup>74</sup> Esta cifra tiene aún más relevancia si lo comparamos con los usuarios de Internet en el mundo. Según el informe de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, para el año 2011, el 20% de la población mundial tiene acceso a Internet.<sup>75</sup> Esto quiere decir que más del 71% de las personas con acceso a Internet tienen un perfil de Facebook. Así de importante es esta red social. En cuanto al origen de esta red,

---

<sup>72</sup> Natalia Martos Díaz. “Políticas de Privacidad... *Óp. cit.* p. 147

<sup>73</sup> Cfr. Joel Comm. *Twitter Power: How to dominate your market one tweet at the time.* Hoboken N.J: Wiley, 2009, p. 22- 23.

<sup>74</sup> Mark Zuckerberg. Perfil de Facebook. Octubre 4 de 2012.

<sup>75</sup> International Telecommunication Union. *The World in 2011: ICT Facts and Figures.* 25 de Octubre de 2011.

Facebook inició su actividad en 2004, originariamente como una red social para los estudiantes de Harvard. (...) Poco a poco Facebook empezó a abrirse a otras Universidades, y a principios de Septiembre de 2005, Facebook se expandió para incluir profesionales dentro de redes corporativas hasta que finalmente a partir de 2006, se abrió a todo el mundo.<sup>76</sup>

Facebook es una red social que entra dentro del grupo de las redes de comunicación.<sup>77</sup> Sin duda, el objeto principal de Facebook es la socialización. La posibilidad de mantenerse en contacto con amigos, familiares, etc. y la posibilidad de conocer nuevas personas fueron lo que impulsaron el crecimiento de esta red.<sup>78</sup> Además, la simplicidad y frescura de la página hacen que las personas pasen horas dentro esta página. Esto abrió la puerta a publicidad en la página y a la creación de grupos con base a intereses comunes.<sup>79</sup> Volviendo al tema de la simplicidad, podemos decir que casi cualquier persona, con conexión a Internet y con un entendimiento muy elemental de computación puede crear su propio perfil en Facebook. De igual manera, la interacción dentro del sitio es muy sencilla. Invitar amigos, subir fotos o comentar los estados de ánimo de las personas resulta bastante simple.

El estudio de la Universidad de Boston llamado *Why People use Facebook?* explica el por qué del gran éxito de Facebook. Según los realizadores, esta red ayuda a satisfacer dos necesidades humanas básicas “*the need to belong and the need for self-preservation.*”<sup>80</sup> La primera, se puede describir como una motivación interna de los seres humanos para relacionarse con otras personas y buscar ser aceptados socialmente.<sup>81</sup> Reforzando la idea de que Facebook puede solventar esta necesidad, Roy Baumeister y Brad Bushman han dicho “*Some people manage to satisfy the need to belong spending time in Internet chat rooms, where they have intimate conversations with other people.*”<sup>82</sup> La segunda necesidad puede ser traducida como el instinto de conservación o auto conservación. Esta necesidad responde a un instinto básico de adaptación que busca la conservación y

---

<sup>76</sup> Mónica Vilasau Solana. “Privacidad, redes sociales... *Óp. cit.*, p. 56.

<sup>77</sup> Paula Ortiz López. “Redes Sociales... *cfr. Óp. cit.* p. 25.

<sup>78</sup> *Cfr.* Steven Holzner. *Facebook marketing*. Indianapolis: Que Publishing, 2009, p. 7.

<sup>79</sup> Natalia Martos Díaz. “Políticas de Privacidad... *Óp. cit.* p. 146.

<sup>80</sup> Ashwini Nadkarni y Stefan G. Hofmann. “Why People use Facebook?” *Óp. cit.*, pp.149-150.

<sup>81</sup> Roy Baumeister y Brad J. Bushman. *Social Psychology and Human Nature*. Wadsworth, Cengage Learning: Belmont, 2011, p. 325.

<sup>82</sup> *Ibíd.*

perpetuación de los genes de un individuo.<sup>83</sup> Todas las razones expuestas explican por qué es que esta red social se volvió tan importante y popular en las distintas sociedades del mundo.

A pesar de su gran éxito, esta página no ha sido ajena a problemas. Existen algunos peligros para los usuarios de esta red social. Temas de privacidad, suplantación de identidad, entrega de datos personales, entre otros, son los mayores problemas a los que se enfrentan los usuarios de esta página. Sin embargo, el tema que más interesa dentro del análisis que estamos realizando tiene que ver con la posibilidad de ofender, insultar, injuriar o afectar el honor o buen nombre de terceros. El análisis de esta problemática la realizaremos más adelante. Antes de estudiar los diversos efectos que puedan tener las ofensas, injurias, etc. que puedan darse haciendo uso de Facebook, será importante entender cómo y dónde pueden realizarse éstas. Todos los usuarios con una cuenta de Facebook tienen un perfil. Este perfil se compone de un “muro” (“The Wall”). Este muro está compuesto a su vez de varios elementos, una foto de portada, una foto de perfil, álbumes de fotos, los amigos de la persona, las actividades recientes entre otros muchos elementos. También, dentro de este muro, hay un elemento muy especial en el cual se pueden dar las ofensas o injurias a las que hicimos referencia anteriormente. Facebook, viendo a dónde se dirigía la tecnología, incluyó en los muros de las personas un espacio para el *microblogging*<sup>84</sup>. Por esta razón, ahora existe cada uno de los muros de los usuarios un espacio para escribir lo que la persona está pensando, haciendo, queriendo etc. Es simplemente un mecanismo para actualizar el estado de las personas en tiempo real. La inclusión de este elemento hizo a Facebook aún más grande, y en gran medida es la razón por la cual las personas pasan tanto tiempo en la página de Facebook. Contraproducentemente, la inclusión de este espacio trajo también algunos problemas. Antes de analizar los problemas específicos que pueda tener el mal uso de este espacio del muro personal de Facebook, será importante analizar el régimen jurídico aplicable a los mensajes que se publican en este espacio del muro.

---

<sup>83</sup> Cfr. Eduard Tory Higgins y Arie Kuglanski. *Motivational Science: social and personality perspectives*. Psychology Press. Philadelphia: 2000. p. 81.

<sup>84</sup> Cfr. Joel Comm. *Twitter Power...* *Óp. cit.*, p. 14.

## 2.3 De los Mensajes de Datos.

### 2.3.1. Definición de “mensajes de datos”

A fin de explicar lo que debemos entender por mensaje de datos será necesario empezar por explicar lo que es un mensaje. La Real Academia de la Lengua ha definido a mensaje como un “conjunto de señales, signos o símbolos que son objeto de una comunicación.”<sup>85</sup> Por otra parte, el Diccionario Hispanoamericano de Derecho lo define como “Comunicación que puede ser de variado carácter, y que es enviada de un sujeto, agente o entidad, dirigida a otro o a una colectividad, a fin de informarle o darle a conocer algo.”<sup>86</sup> Como vemos, el concepto de mensaje es muy amplio y no precisa sujetos, modos o medios de hacerlo, se limita simplemente a la existencia de comunicación. Los mensajes de datos afortunadamente son regulados por la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos (en adelante LCE), esto en virtud de lo establecido en su primer artículo el cual establece que:

Esta ley regula los mensajes de datos, la firma electrónica, los servicios de certificación, la contratación electrónica y telemática, la prestación de servicios electrónicos, a través de redes de información, incluido el comercio electrónico y la protección a los usuarios de estos sistemas.<sup>87</sup>

La Ley Modelo de la CNUDMI sobre Comercio Electrónico, proyecto incorporado en nuestra legislación en la LCE con algunas modificaciones, define lo que es un mensaje de datos en el primer literal del Art. 2 y propone

- a) Por “mensaje de datos” se entenderá la información generada, enviada, recibida o archivada o comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el intercambio electrónico de datos (EDI), el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax;

Nuestra legislación recoge en principio esta definición y la amplía diciendo en la novena disposición general que

---

<sup>85</sup> Real Academia de la Lengua... *Óp. cit.*

<sup>86</sup> *Diccionario Hispanoamericano de Derecho*. Grupo Latino de Editores. (ed). Colombia: Grupo Latino de Editores, 2008.

<sup>87</sup> Ley de Comercio Electrónico, Firmas y mensajes de Datos. Artículo 1 (Ecuador). Reg. Oficial 557 de 17 de abril de 2002.

Mensaje de datos: Es toda información creada, generada, procesada, enviada, recibida, comunicada o archivada por medios electrónicos, que puede ser intercambiada por cualquier medio. Serán considerados como mensajes de datos, sin que esta enumeración limite su definición, los siguientes documentos electrónicos, registros electrónicos, correo electrónico, servicios web, telegrama, télex, fax e intercambio electrónico de datos.<sup>88</sup>

Sobre la definición del “mensaje de datos” del proyecto de Ley de las Naciones Unidas, Luis Cova Arria ha explicado que

La característica única de este capítulo es la creación del término “mensaje de datos” usado para diferenciar el cruce de comunicación con las otras formas de aviso, información o mensajes tradicionales. El grupo de trabajo se esforzó con el término apropiado a lo largo de los años para el desarrollo de la ley modelo. En realidad, virtualmente cualquier nombre hubiera podido ser usado desde que no hay un precedente para tal concepto. La más fácil solución, podría haber sido simplemente denominar el concepto “mensaje” o “aviso”, pero estos términos son algo genéricos y tienden a causar confusión por su uso común. Por ello, el término “mensaje de datos” aún cuando único, no tiene otro significado especial que darle sustancia a un concepto.<sup>89</sup>

### **2.3.2. Principio de Equivalencia Funcional.**

Incorporando otro elemento muy importante de la ley modelo, la LCE le da a los mensajes de datos, la misma validez jurídica que cualquier otro documento escrito, siempre que estos cumplan con ciertas condiciones. Esto, basado en el concepto de equivalencia funcional.<sup>90</sup> Este concepto es desarrollado en la introducción del Proyecto de Ley al que hacemos referencia. La equivalencia funcional busca eliminar las trabas que tendría el comercio electrónico al asimilar o darle la misma validez jurídica a los mensajes de datos que a los escritos físicos o en papel. Así, la Ley Modelo explica que

La Convención se basa en el reconocimiento de que los requisitos legales que prescriben la utilización de documentación tradicional en papel constituyen un grave obstáculo para el desarrollo de los medios modernos de comunicación. Una comunicación electrónica no puede considerarse, de por sí, equivalente a un documento de papel, porque es de naturaleza distinta y no cumple necesariamente todas las funciones concebibles de un documento sobre papel.

---

<sup>88</sup> *Id.*, Disposición General Novena.

<sup>89</sup> Luis Cova Arria. “La Ley Modelo de la CNUDMI Sobre Comercio Electrónico”. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela*. No. 104. Caracas, 1997.

<sup>90</sup> *Vid.* Introducción de la Ley Modelo de la CNUDMI sobre Comercio Electrónico. Literal E

El enfoque de la equivalencia funcional se basa en un análisis de los objetivos y funciones del requisito tradicional de que los documentos se consignen en papel con miras a determinar cómo podrían cumplirse estos objetivos y funciones con técnicas de comercio electrónico. La Convención no trata de definir un equivalente informático de cualquier tipo de documento de papel, sino que determina cuáles son las funciones básicas de los requisitos de forma de los documentos sobre papel, a fin de establecer los criterios que deberán cumplir las comunicaciones electrónicas para gozar del mismo nivel de reconocimiento jurídico que los documentos correspondientes sobre papel que desempeñen la misma función.<sup>91</sup>

El reconocimiento e incorporación del concepto de equivalencia funcional lo hace nuestra legislación en el Art. 2 de la LCE el establece “Los mensajes de datos tendrán igual valor jurídico que los documentos escritos. Su eficacia, valoración y efectos se someterá al cumplimiento de lo establecido en esta ley y su reglamento.”<sup>92</sup> Queda claro entonces que de acuerdo con la ley, los mensajes de datos tendrán la misma calidad y validez jurídica que los escritos en papel. Este reconocimiento abre la puerta a dudas sobre la responsabilidad de los mensajes de datos.

### **2.3.3. Responsabilidad en los mensajes de datos.**

El criterio de equivalencia funcional hace entender que al ser equivalentes los mensajes de datos con los escritos en papel, la responsabilidad sobre estos debe ser igual también. La LCE no resuelve el tema de la responsabilidad de los mensajes de datos. Sí lo hace su reglamento. El Art. 8 del Reglamento a la Ley de Comercio Electrónico establece en su primer inciso

La prestación de servicios electrónicos de cualquier tipo por parte de terceros, relacionados con envío y recepción de comunicaciones electrónicas, alojamiento de bases de datos, registro electrónico de datos, alojamiento de sitios en medios electrónicos o servicios similares o relacionados, no implica responsabilidad sobre el contenido de los mensajes de datos por parte de quien presta estos servicios, siendo la responsabilidad exclusivamente del propietario de la información.<sup>93</sup>

De este artículo, se desprende que quien guarda o mantiene los mensajes de datos no es responsable del contenido de los mismos. Sin embargo, cabe la duda de saber quién

---

<sup>91</sup> Ley Modelo de CNUDMI Sobre Comercio Electrónico. (Preámbulo)

<sup>92</sup> Ley de Comercio Electrónico. Artículo 2.

<sup>93</sup> Reglamento a la Ley de Comercio Electrónico. Artículo 8. Registro Oficial 735 de 31 de Diciembre de 2002.

es el propietario de la información. La lógica indica que el propietario de la información debe ser quien la generó. Sin embargo, puede esto no ser enteramente cierto en cuestión de las redes sociales. “La información que se almacena en Internet no pertenece únicamente a quien la produjo, sino a quien la almacena, generalmente se consciente en estos términos dentro de un contrato.”<sup>94</sup> Más adelante veremos que en el caso de Facebook no es así.

## 2.4 Aplicabilidad de la LCE sobre las redes sociales.

Anteriormente, resaltamos que dentro del muro de cada uno de los perfiles de Facebook existe un recuadro en donde las personas pueden comentar lo que están pensando, haciendo, queriendo, etc. en definitiva, cambian constantemente su estado. A este recuadro de *microblogging* se lo conoce como “*status*” de las personas en Facebook. Resaltamos también que este espacio puede ser el causante de un sinnúmero de problemas para los usuarios, sobre todo cuando estos hacen un mal uso del mismo e insultan u ofenden a personas dentro de la red o fuera de las mismas. Como es lógico, por la novedad y la especificidad del tema, la ley no regula especialmente a las redes sociales de Internet. Sin embargo, la falta de ley específica no hace que las redes sociales y su uso estén fuera de la ley. Consideramos que la LCE y su reglamento son aplicables a las redes sociales. Esto en virtud de los considerandos de la misma Ley. Al contrario del Proyecto de Ley CNUDMI, que limita la aplicación de ésta al comercio electrónico, la LCE propone que la ley se aplique a los sistemas de información y redes electrónicas, incluida la Internet. Considerando

Que es indispensable que el Estado Ecuatoriano cuente con herramientas jurídicas que le permitan el uso de los servicios electrónicos, incluido el comercio electrónico y acceder con mayor facilidad a la cada vez más compleja red de los negocios internacionales;<sup>95</sup>

Pensamos que dentro de servicios electrónicos e Internet, deben entrar sin duda alguna las redes sociales de Internet, pues éstas son servicios electrónicos de Internet. Por

---

<sup>94</sup> Gabriela Martínez Fegan. *Contratos de acceso a redes sociales digitales*. Tesis de grado. Universidad San Francisco de Quito. Quito, 2012.

<sup>95</sup> Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos. Considerandos. (Ecuador). *Óp. cit.*

esta razón, consideramos válida la aplicación de los conceptos de la LCE a las redes sociales de Internet y en este caso a Facebook.

## **2.5 El “*status*” de Facebook como mensaje de datos.**

Nos inclinamos a pensar que lo que se escribe en el *status* de la página de Facebook debe ser considerado un mensaje de datos. Esto, con base en que estos escritos quedan enmarcados dentro de la definición que da la LCE de los mensajes de datos. Hacemos esta reflexión, en primer lugar, porque consideramos que lo que se escriba en el *status* serán mensajes, pues en definitiva son una comunicación con emisor y receptor o receptores. En segundo lugar, porque si recordamos, la LCE, sobre los mensajes de datos, dice que son

Toda información creada, generada, procesada, enviada, recibida, comunicada o archivada por medios electrónicos, que puede ser intercambiada por cualquier medio. Serán considerados como mensajes de datos, sin que esta enumeración limite su definición, los siguientes documentos electrónicos, registros electrónicos, correo electrónico, servicios web, telegrama, télex fax e intercambio electrónico de datos.<sup>96</sup>

Los *status* son información creada, generada y comunicada por un medio electrónico que es Internet a través de una de sus páginas, Facebook. Por tanto, razonamos que estos deben ser considerados mensajes de datos a pesar de no estar listados en el articulado. Consintiendo que los mensajes de *status* de Facebook son mensajes de datos, es preciso, para estudiar la responsabilidad de los mismos, dilucidar quién será el propietario de la información. Si bien es cierto que todas las redes sociales de Internet, como condición de ingreso preguntan si la persona leyó y está de acuerdo con los términos y condiciones de uso de la página, lo cierto es que muy pocas personas lo hacen. Esta falta de lectura y acuerdo con los términos y condiciones de uso crean malos entendidos en las personas y falta de información. Uno de estos casos se da cuando se refieren a la propiedad de la información subida a Facebook por parte de sus usuarios. La generalidad de las personas piensa que las fotos, nombres, comentarios, etc. son propiedad de Facebook. Sin embargo, esto no es cierto.

---

<sup>96</sup> Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos. Disposición General Novena.

Dentro de la Política de Uso de Facebook, la página explica que los comentarios escritos en el *status* son considerados como información que decides hacer pública.<sup>97</sup> La página explica que “Decidir hacer pública tu información significa exactamente eso: que todos podrán verla, incluidas las personas que no pertenecen a Facebook.”<sup>98</sup> Si bien es cierto que se puede también limitar las personas que van a ver ese comentario, Facebook les da este tratamiento. Empero, el asunto más importante que se trata en la Política de Uso de Facebook es sobre la propiedad de la información. La Política indica que “Aunque nos permites utilizar la información que recibimos acerca de ti, tú eres en todo momento su propietario.”<sup>99</sup> La inclusión de esta política tiene una tremenda influencia para el tema de la responsabilidad.

Como vimos en páginas anteriores, el Reglamento de la Ley de Comercio Electrónico impone la responsabilidad de los mensajes de datos al propietario de la información. La cláusula hecha por Facebook en su Política de Uso los liberaría de cualquier responsabilidad sobre el contenido de los mensajes de datos, dejando toda esta responsabilidad al usuario que haya escrito la información en su *status*. Además, la política de Facebook se ajusta al Reglamento de la Ley de Comercio Electrónico en el sentido de que aclara que quien es propietario de la información es el usuario que la genera.

En este sentido, quien deberá responder por los contenidos de los mensajes de datos escritos en el *status* del Perfil de Facebook será quien haya generado esta información. Se alza en este momento un tema de especial importancia, y por esta razón nos referimos a quien haya generado la información y no necesariamente al usuario dueño del perfil, porque en algunas ocasiones pueden ser personas distintas. Ya antes resaltamos que entre los mayores problemas que han ocurrido en Facebook están la suplantación de identidad y el uso de un tercero del perfil de otro. Sin ser este el caso central de nuestro análisis, es necesario hacer esta salvedad y explicar que no necesariamente será el dueño del perfil el responsable de lo que se escriba en su *status*, podrá ser otra persona siempre y cuando

---

<sup>97</sup>Política de Uso de Facebook. <http://www.facebook.com/about/privacy/your-info> (acceso: 03/09/ 2012).

<sup>98</sup> *Ibíd.*

<sup>99</sup> *Ibíd.*

quien alegue haber sido víctima de suplantación de identidad o de uso de su perfil por un tercero, deberá probar que no fue él quien generó la información.

## **2.6 Protección, procedencia, identidad, emisión y recepción de mensajes de datos aplicados al *status* de Facebook.**

Hemos demostrado que los mensajes escritos en el *status* de Facebook deben ser considerados mensajes de datos. Por esta razón, es válido analizar la regulación legal sobre protección, procedencia, emisión y recepción de los mensajes de datos puesto que, dependiendo del nivel de privacidad que la persona haya decidido darle a su *status* de Facebook, las consecuencias jurídicas serán muy distintas, sobre todo en lo referente a la protección de los mensajes de datos. En lo referente a la procedencia e identidad de los mensajes de datos, la LCE es bastante clara y establece en el Art. 10

Salvo prueba en contrario se entenderá que un mensaje de datos proviene de quien lo envía y, autoriza a quien lo recibe, para actuar conforme al contenido del mismo, cuando de su verificación exista concordancia entre la identificación del emisor y su firma electrónica, excepto en los siguiente casos:

a) Si se hubiere dado aviso que el mensaje de datos no proviene de quien consta como emisor; en este caso, el aviso se lo hará antes de que la persona que lo recibe actúe conforme a dicho mensaje.

En caso contrario, quien conste como emisor deberá justificar plenamente que el mensaje de datos no se inició por orden suya o que el mismo fue alterado; y,

b) Si el destinatario no hubiere efectuado diligentemente las verificaciones correspondientes o hizo caso omiso de su resultado.<sup>100</sup>

Aplicando en el articulado a los *status* de Facebook debemos entender que salvo prueba en contrario, se presumirá que el dueño del Perfil de Facebook será quien originó o envió el *status*. Esta conclusión la hacemos con base a que a pesar de que el Perfil de Facebook no es equivalente a la firma electrónica, la necesidad de un nombre de usuario y una contraseña para entrar al Perfil personal de Facebook es la misma a la de la firma electrónica, por tanto, consideramos que al ser necesaria la misma seguridad y diligencia

---

<sup>100</sup> Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos. *Óp. cit.* Artículo 10.

que para las firmas electrónicas, es lógico que se puedan hacer las mismas presunciones y excepciones.

Por otro lado, en lo que se refiere a la emisión y recepción de los mensajes de datos, la LCE explica en su artículo 11 que:

Salvo pacto en contrario, se presumirá que el tiempo y lugar de emisión y recepción del mensaje de datos, son los siguientes:

a) Momento de emisión del mensaje de datos.- Cuando el mensaje de datos ingrese en un sistema de información o red electrónica que no esté bajo control del emisor o de la persona que envió el mensaje en nombre de éste o del dispositivo electrónico autorizado para el efecto;

b) Momento de recepción del mensaje de datos.- Cuando el mensaje de datos ingrese al sistema de información o red electrónica señalado por el destinatario. Si el destinatario designa otro sistema de información o red electrónica, el momento de recepción se presumirá aquel en que se produzca la recuperación del mensaje de datos. De no haberse señalado un lugar preciso de recepción, se entenderá que ésta ocurre cuando el mensaje de datos ingresa a un sistema de información o red electrónica del destinatario, independientemente de haberse recuperado o no el mensaje de datos; y (...).<sup>101</sup>

c) Lugares de envío y recepción.- Los acordados por las partes, sus domicilios legales o los que consten en el certificado de firma electrónica, del emisor y del destinatario. Si no se los pudiese establecer por estos medios, se tendrán por tales, el lugar de trabajo, o donde desarrollen el giro principal de sus actividades o la actividad relacionada con el mensaje de datos.

En cuanto al momento de emisión de los mensajes de *status* de Facebook, podemos decir que estos se entenderán emitidos una vez que se presione el botón de “publicar” pues en ese momento, el mensaje entra a la red electrónica de Facebook y el emisor ya no está en control de esa información porque a pesar de poder borrar después el mensaje, no podrá hacer nada para que éste no sea publicado en su *status*. El tema de la recepción es un poco más complejo en lo referente al *status* de Facebook. Esto, debido a que el mensaje escrito en el *status* de Facebook no tiene un destinatario único, determinado o que esté esperando dicho mensaje. Por esta razón, es difícil entender cuándo se habrá dado la recepción del mensaje. Tratando de buscar una solución, podemos decir que el momento de recepción del mensaje de datos será el momento en que esta información aparezca en las actualizaciones o noticias de Facebook de las personas que puedan ver el comentario

---

<sup>101</sup> *Ibíd.* Artículo 11.

realizado en el *status* del emisor. Esto, en base a lo explicado por el articulado al decir que se entenderá recibido el mensaje una vez que éste haya entrado a la red electrónica del destinatario. Finalmente, el artículo se refiere también a los lugares de envío y recepción de los mensajes de datos. Este tema puede tener mucha importancia, sobre todo, al momento de decir dónde demandar. En el caso de los mensajes de estado de Facebook, al no haber ni acuerdo de las partes ni firma electrónica de por medio, se deberá entender como lugares de emisión y recepción de los mensajes de datos el lugar de trabajo de las personas involucradas en la emisión y recepción de estos mensajes de datos.

El tema de la protección de los mensajes de datos es sin dudas el más complicado cuando lo asentamos en la realidad de los mensajes de estado de Facebook. La dificultad radica en que la protección y las consecuencias del uso de los mensajes de *status* dependerán en gran medida del nivel de privacidad que quien generó haya decidido darles. Este punto necesita una mayor explicación. Cada vez que una persona decide escribir o actualizar su estado o *status* de Facebook, la persona tiene la opción de regular la privacidad de ese mensaje de datos. La privacidad se regula decidiendo si el *status* será público, si podrá ser visto por los amigos de la persona o por quien la persona decida personalizando la privacidad del comentario. La persona tiene la capacidad de decidir sobre la privacidad cada vez que vaya a publicar algo en su *status*, puesto que, al momento de publicar la información, el botón de “publicar” tiene tres opciones “público”, “amigos” o “personalizado”. Para Facebook, hacer pública la información significa entre otras cosas que esta información

- puede asociarse contigo (es decir, tu nombre, fotos del perfil, fotos de portada, biografía, de usuario, nombre de usuario, etc.), incluso fuera de Facebook;
- puede mostrarse cuando alguien hace una búsqueda en Facebook o en un motor de búsqueda público;
- estará accesible para los sitios web, aplicaciones y juegos integrados en Facebook que utilizáis tú y tus amigos, y
- será accesible para cualquiera que utilice nuestras API, como la API de la gráfica social (Graph API).<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Política de Uso de Facebook. <http://www.facebook.com/about/privacy/your-info> *Óp. cit.*, (acceso: 03/09/ 2012).

La decisión que tome la persona sobre el nivel de privacidad de su *status* tendrá muchísima relevancia con respecto a la protección y responsabilidad de los mensajes de datos.

El Art. 9 de la LCE regula la protección de los mensajes de datos y es en relación con este artículo en donde la privacidad que se haya decidido dar a los mensajes de estado de Facebook tendrá la mayor relevancia. El artículo en mención prescribe

Para la elaboración, transferencia o utilización de bases de datos, obtenidas directa o indirectamente del uso o transmisión de mensajes de datos, se requerirá el consentimiento expreso del titular de éstos, quien podrá seleccionar la información a compartirse con terceros.

La recopilación y uso de datos personales responderá a los derechos de privacidad, intimidad y confidencialidad garantizados por la Constitución Política de la República y esta ley, los cuales podrán ser utilizados o transferidos únicamente con autorización del titular u orden de autoridad competente.

No será preciso el consentimiento para recopilar datos personales de fuentes accesibles al público, cuando se recojan para el ejercicio de las funciones propias de la administración pública, en el ámbito de su competencia, y cuando se refieran a personas vinculadas por una relación de negocios, laboral, administrativa o contractual y sean necesarios para el mantenimiento de las relaciones o para el cumplimiento del contrato.

El consentimiento a que se refiere este artículo podrá ser revocado a criterio del titular de los datos; la revocatoria no tendrá en ningún caso efecto retroactivo.<sup>103</sup>

Será de mucha importancia, antes de analizar el artículo precedente, explicar que el Facebook es una base de datos. El Diccionario de Multimedia de Collin define una base de datos como una “Colección de archivos de datos, almacenada en forma estructural, a la que uno o más usuarios pueden tener acceso desde distintos sitios.”<sup>104</sup> Por su parte, el Diccionario de términos informáticos e Internet las define como una “Colección de datos almacenados en un medio de almacenamiento de un ordenador (...)”<sup>105</sup> Finalmente, en una acepción más amplia, el Diccionario de Computación de Freedman define las bases de datos como “Cualquier conjunto de datos almacenado en forma electrónica.”<sup>106</sup> El

---

<sup>103</sup> Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos. *Óp. cit.*, Artículo 9.

<sup>104</sup> Alonso Silva (Traductor). *Diccionario de Multimedia*. Bogotá: McGraw-Hill, 1996.

<sup>105</sup> Douglas Downing, Michael Covington y Melody Maulding. *Diccionario de términos informáticos e Internet*. Madrid: Amaya, 1998.

<sup>106</sup> Gloria Rosales (Traductora) *Diccionario de Computación*. Bogotá: McGraw-Hill, 1994.

Facebook contiene una enorme cantidad de archivos y datos almacenados de forma estructural y en forma electrónica. Esta característica hace que el Facebook pueda ser considerado o una base de datos o por lo menos se entienda que la información contenida en Facebook pertenece a una base de datos.

Claramente, del artículo se desprende que para hacer uso o recopilación de mensajes de datos será necesario el permiso del titular de estos, sin importar la manera en que el tercero haya tenido acceso a estos. Esto siempre y cuando los mensajes de datos no sean asequibles al público, o sea, públicos. Es aquí donde se torna importante el nivel de privacidad de los mensajes de estado de Facebook a los que hacíamos referencia anteriormente. Si la persona, al publicar su *status* decidió hacer la información de éste pública, no podrá reclamar a ninguna persona por haber recopilado ese mensaje de datos sin su consentimiento pues éste no será necesario, siempre que la persona que lo haga tenga alguno de los vínculos expuestos en la ley con el emisor del mensaje.

En cambio, cuando la persona haya personalizado la lista de personas que podrán ver el *status* ya sea personalizándola propiamente o permitiendo solamente a sus amigos ver el comentario, los supuestos y sus resultados serán muy distintos. En primer lugar, al no ser pública la información, nos encontramos en los supuestos de los dos primeros incisos del artículo en estudio. De esta forma, cualquier persona que desee transferir, usar o recopilar la información contenida en bases de datos, deberá contar con la autorización del titular de la información contenida en éstas. En el caso que estamos estudiando, si un tercero decide transferir, usar o recopilar la información de un *status* de Facebook, deberá en primer lugar tener permiso expreso de la persona que publicó el *status*. Surge ahora la interrogante de qué pasará si un tercero utiliza la información de una base de datos como Facebook sin contar con la autorización expresa del titular de la información, en este caso, del titular del mensaje de datos. La ley no expresa sanción alguna contra la situación planteada. Sin embargo, no es necesario que lo haga. El hacer uso de la información de una base de datos sin el consentimiento debido es un acto ilícito civilmente pues es contrario a una norma pero no tiene carácter penal. Esta conducta se reputa como delito o cuasidelito en el ámbito civil según sea hecho con o sin intención de causar daño. Esto da

derecho al titular de la información contenida en la base de datos a exigir una reparación directa de los daños causados por parte del tercero. Todo lo dicho tiene su base legal en el código Civil. Así, en primer lugar, el Art. 1453 establece

Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos y cuasidelitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia.<sup>107</sup>

El delito y cuasidelito civil por su parte están contemplados en el Art. 2184 que prescribe

Las obligaciones que se contraen sin convención, nacen, o de la ley, o del hecho voluntario de una de las partes. Las que nacen de la ley se expresan en ella. Si el hecho del que nacen es lícito, constituye un cuasicontrato. Si el hecho es ilícito y cometido con intención de dañar, constituye un delito. Si el hecho es culpable, pero cometido sin intención de dañar, constituye un cuasidelito.<sup>108</sup>

Finalmente la obligación de resarcir los daños ocasionados por el delito o cuasidelito la establece el Art. 2214 que expresa que “El que ha cometido un delito o cuasidelito que ha inferido daño a otro, está obligado a la indemnización; sin perjuicio de la pena que le impongan las leyes por el delito cuasidelito.”<sup>109</sup> Como conclusión, podemos decir que si un tercero transfiere la información contenida en una base de datos, sin el permiso del titular de esa información, y causa un daño, el tercero deberá indemnizar al titular de la información por los daños causados.

Recapitulando, vale resaltar que hemos demostrado que los mensajes de estado o *status* de Perfil de Facebook son mensajes de datos y que como tales, deben ser regulados por la LCE. Además, dejamos claro que será responsable de los contenidos de los mensajes de datos quien sea dueño de esta información. En el caso de los *status* Facebook, será quien originó el estado, presumiblemente, el dueño del Perfil de Facebook. Finalmente, vale señalar, una vez más, que la privacidad dada a los mensajes de estado será fundamental para el tema de la protección de estos mensajes de datos, existiendo la posibilidad de exigir

---

<sup>107</sup> Código Civil de Ecuador. Artículo 1453. *Óp. cit.*

<sup>108</sup> *Ibíd.* Artículo 2184.

<sup>109</sup> *Ibíd.* Artículo 2214.

la indemnización por daños a quien haya hecho uso de la información contenida en una base de datos sin la autorización expresa del titular de la información, siempre y cuando ésta no haya sido pública.

Asentando el tema más a la realidad, y entendiendo que según lo expuesto será responsable de los mensajes de datos escritos en el *status* Facebook quien los haya generado, nos hacemos la siguiente pregunta. ¿Podrá un empleador despedir justificadamente a un trabajador si este último lo ha injuriado haciendo uso de su *status* de Perfil de Facebook?

## CAPÍTULO III.

### LA INJURIA LABORAL IRROGADA AL EMPLEADOR COMO CAUSAL DE VISTO BUENO

Anteriormente, concluimos qué es lo que debe entenderse por injuria grave en el ámbito laboral. De igual forma, expusimos que los mensajes de estado o *status* de Perfil de Facebook deben ser considerados mensajes de datos y como tales, estarán sujetos a lo establecido en la LCE. Aplicando dicha ley a los *status* de Facebook dedujimos que será responsable por el contenido de los mensajes de estado quien los haya generado. Además, revisamos la importancia de la privacidad que se haya dado a los mensajes de estado, exponiendo la diferencia de resultados que tendrían estos mensajes según hayan sido públicos, solo para amigos o personalizados. Con estos conceptos aclarados, es ahora momento de ver cómo consideramos se deben aplicar dichos conceptos a casos que podrían fácilmente darse en la realidad. Para esto, revisaremos tres casos hipotéticos, explicaremos los elementos de cada caso y resolveremos en cada caso, en relación con lo analizado en este trabajo, si el Inspector del Trabajo o el Juez según sea el caso, debiera o no aceptar como válida la causal de despido alegada y por lo tanto otorgar o no el visto bueno o justificar o no el despido de un trabajador que haya injuriado a su jefe en su *status* de Perfil de Facebook.

#### **3.1 Ejemplo de injuria laboral.**

En los tres casos que plantearemos más adelante, la injuria proferida por el trabajador será la misma. Por esta razón, hemos decidido empezar por explicar por qué consideramos que el siguiente pronunciamiento deberá ser considerado como injuria en el ámbito laboral. En el *status* de Facebook del trabajador, en los tres casos dirá “mi jefe es

un negrero, explotador y ladrón”. Empecemos entonces, la Real Academia de la Lengua Española define a negrero como “Persona que trata con crueldad a sus subordinados o los explota.”<sup>110</sup> La misma Academia define explotar y una de esas definiciones es “Utilizar en provecho propio, por lo general de un modo abusivo, las cualidades o sentimientos de una persona, de un suceso o de una circunstancia cualquiera.”<sup>111</sup> Igualmente, se define ladrón como “quien hurta o roba”<sup>112</sup> Por su parte, el Art. 550 del Código Penal define al robo diciendo

El que, mediante violencias o amenazas contra las personas o fuerza en las cosas, sustrajere fraudulentamente una cosa ajena, con ánimo de apropiarse, es culpable de robo, sea que la violencia tenga lugar antes del acto para facilitararlo, en el momento de cometerlo, o después de cometido para procurar su impunidad.<sup>113</sup>

Recapitulemos, el trabajador dijo básicamente que su empleador es una persona que trata a sus trabajadores con crueldad, que los utiliza en su propio provecho de forma abusiva y que además sustrae con violencia o mediante amenazas cosas ajenas. Por si no quedara suficientemente claro, revisemos en base a los elementos de la injuria laboral que definimos anteriormente por qué este pronunciamiento resulta a nuestro parecer injurioso en el ámbito laboral. En el primer capítulo resolvimos que se deberá entender como injuria laboral cualquier acción, falta, insulto, maltrato u ofensa verbal o física, proferida por el trabajador en contra del empleador o viceversa, o en contra de sus respectivos cónyuges o convivientes en unión de hecho, ascendientes, descendientes o representantes, siempre que dichas acciones hayan ofendido a la otra parte en su honor, o que de cualquier forma hayan quebrantado la disciplina laboral, o el clima mínimo de respeto necesario en un ambiente de trabajo, causando que el continuar con la relación laboral resulte imposible.

En el caso, claramente estamos ante una ofensa perpetrada por parte del trabajador contra su empleador, cumpliendo con la primera parte de la definición. Para analizar si las ofensas además puedan afectar al empleador en su honor, será necesario definir lo que debe entenderse por honor. La RAE en una de sus definiciones explica que honor es la “Cualidad

---

<sup>110</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. *Óp. cit.*

<sup>111</sup> *Ibíd.*

<sup>112</sup> *Ibíd.*

<sup>113</sup> Código Penal de Ecuador. Artículo 550. Registro Oficial No. 147 de 22 de enero de 1971.

moral que lleva al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo.”<sup>114</sup> El simple sentido común ayuda a resolver que si una persona trata con crueldad a sus subordinados y los explota en su propio beneficio, esta persona no está en cumplimiento de sus deberes morales con el prójimo ni consigo mismo. De esta forma, con sus palabras, el trabajador ha ofendido al empleador también en su honor. Con esto en mente, es indudable pensar que una ofensa de ese tipo romperá la disciplina laboral y el clima mínimo de respeto entre empleador y trabajador.

El último elemento de la injuria laboral es tal vez el más difícil de analizar. Como expusimos anteriormente, al decir que la relación de trabajo resulte imposible no hacemos referencia a la literalidad de las palabras sino que nos referimos a que continuar con la relación de trabajo sería inconveniente, incómodo o improductivo. Nos inclinamos a pensar que la mayoría de empleadores consideraría inconveniente e improductivo continuar la relación laboral con un trabajador que aparte de haberlo ofendido, no se encuentre a gusto con el trabajo, idea que se desprende de la ofensa misma. Por todas las razones expuestas, pensamos que el pronunciamiento hecho por el trabajador en su *status* de Facebook debe ser considerado como injuria en el ámbito laboral. Sin embargo, al haber sido proferida en el Facebook, el hecho de ser o no injuria no es el único punto a analizar para resolver si las autoridades deben o no justificar el despido. Como veremos más adelante, esto dependerá de los supuestos de cada caso.

### **3.2 Caso hipotético 1**

El señor Pérez trabaja para la empresa ABC. Su jefe, el señor Ortiz es gerente de la empresa. El señor Pérez trabaja en relación de dependencia para ABC. El señor Pérez tiene una cuenta activa de Facebook. El día de hoy, el señor Pérez publicó en su *status* de Facebook lo siguiente “mi jefe es un negrero, explotador y ladrón.” Al momento de publicar su *status*, el señor Pérez decidió hacer público su comentario. El señor Ortiz y el señor Pérez no son amigos en Facebook. El mensaje de estado quedó publicado durante

---

<sup>114</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. *Óp. cit.*

algunas horas y pasó luego al recuadro de “actividades recientes” cuando cambió su *status* nuevamente. El Sr. Ortiz, mientras realizaba una averiguación usando un buscador de Internet, se encontró con el comentario del *status* y el Perfil de Facebook del Sr. Pérez. Sintiéndose injuriado por su empleado, el Sr. Ortiz enseguida inició el trámite de visto bueno en contra del Sr. Pérez amparado en lo establecido en el Art. 172 numeral 4 del Código del Trabajo y siguiendo lo prescrito por el Art. 183 del mismo código. El tema a resolver en el caso será si el Inspector del Trabajo deberá aceptar como válida la causal invocada y por lo tanto dar el visto bueno al despido o no.

En el caso planteado, nos inclinamos a pensar que el Inspector del Trabajo sí debe darle el visto bueno y posibilitar el despido justificado. Ahora, explicaremos el por qué de nuestra inclinación. Primeramente, como dejamos claro anteriormente, el comentario publicado configura una injuria en el ámbito laboral. Ahora bien, el análisis de este caso debe centrarse en el tema de la privacidad dada al mensaje de estado de Facebook del trabajador. Del caso se desprende claramente que el mensaje de datos fue público. Es decir que, como explica la Política de uso de Datos de Facebook, la información de ese *status* puede asociarse con la persona dueña del perfil y además puede mostrarse como resultado en un buscador de Internet. El empleador en este caso no violó de forma alguna los derechos a la privacidad o a la intimidad reconocidos por la Constitución del Ecuador dado que la información subida a Internet en este caso fue pública y cualquier persona pudo tener acceso a esta. Simplificando, la injuria llegó a ojos y oídos de la persona injuriada, en este caso al empleador, sin violación de derechos, de forma legítima. Es de nuestro entender que en el momento en que la injuria fue vista por el empleador, se cumplió con la causal de visto bueno establecida en el Art. 172 numeral 4 del Código del Trabajo, y por haberse cumplido con esta causal es que a nuestro parecer el Inspector del Trabajo deberá otorgar el visto bueno al empleador.

Ahora bien, una alegación que podría hacerse en contra de esta petición de visto bueno presentada por el empleador podría ser que la injuria no se dio en el lugar de trabajo. Quisiéramos adelantarnos y desvirtuar esta alegación. En los capítulos anteriores, expusimos que es cierto que el artículo en mención no hace referencia al lugar en donde

debe cometerse la injuria. Por esta razón, consideramos que podría ser válida la alegación hecha por la defensa. Sin embargo, como también explicamos previamente, para resolver el tema del lugar de cometimiento de la injuria laboral, hay que revisar nuevamente las consecuencias que deben tener las actuaciones para ser consideradas injurias en el ámbito laboral. Esto, nos lleva a recordar que lo que se protege finalmente es el buen clima laboral y el ambiente mínimo de respeto entre quienes intervienen en la relación de trabajo, además del honor de las personas. Teniendo esto en cuenta, debemos recalcar que los bienes protegidos pueden ser afectados sin importar dónde se irroge la injuria. Volviendo al ejemplo, diremos que no tendría el más mínimo sentido pensar que las reacciones del Sr. Ortiz podrían ser distintas o tener un resultado diferente si las injurias hubieran sido en el lugar del trabajo, o mediante el uso de una red social como efectivamente fue. El respeto será afectado de cualquiera de las dos formas y por tanto el lógico pensar que el ambiente de trabajo será afectado también. De esta forma, hemos logrado desvirtuar las alegaciones que podrían ser hechas por la defensa.

### **3.3 Caso Hipotético 2**

El señor Pérez trabaja para la empresa ABC. Su jefe, el señor Ortiz es gerente de la empresa. El señor Pérez trabaja en relación de dependencia para ABC. El señor Pérez tiene una cuenta activa de Facebook. El día de hoy, el señor Pérez publicó en su *status* de Facebook lo siguiente “mi jefe es un negrero, explotador y ladrón.” Al momento de publicar su *status*, el señor Pérez haciendo uso de las posibilidades de privacidad del estado que da Facebook, decidió que su mensaje solo pueda ser visto por quienes son amigos en Facebook del Sr. Pérez. El señor Ortiz y el señor Pérez no son amigos en Facebook. El mensaje de estado quedó publicado durante algunas horas y pasó luego al recuadro de “actividades recientes” cuando cambió su *status* nuevamente. El señor Ortiz, buscando saber qué piensan sus empleados de él, decide “hackear” la cuenta de Facebook del Sr. Pérez. Una vez abierto el Perfil de Facebook de Pérez, el Sr. Ortiz ve el *status* injurioso en su contra. Sintiendo injuriado por su empleado, el Sr. Ortiz enseguida inició el trámite de

visto bueno en contra del Sr. Pérez amparándose en lo establecido en el Art. 172 numeral 4 del Código del Trabajo y siguiendo lo prescrito por el Art. 183 del mismo código. El tema a resolver en el caso será si el Inspector del Trabajo deberá aceptar como válida la causal invocada y por lo tanto dar el visto bueno al despido o no.

En este caso, en cambio, nos orientamos a pensar que el Inspector del Trabajo no debe dar el visto bueno a la solicitud del empleador, ahora explicamos por qué. Como vemos, el segundo caso tiene gran parecido con el primero, sin embargo, como veremos, ciertos elementos del caso harán que el resultado y el análisis sean totalmente distintos. Veamos, al igual que en el primer caso, el comentario puesto en el mensaje de estado del Sr. Pérez es efectivamente injurioso como lo demostramos anteriormente. Sin embargo, como establecimos ya antes, este no será el único elemento a estudiar en los casos para darles una solución. La privacidad dada al mensaje de estado será una vez más fundamental para la resolución del caso. Con la decisión de compartir el mensaje solamente con sus amigos, el Sr. Pérez dotó al mensaje de cierta privacidad. Con esto nos referimos a que el mensaje de estado y su información no podrán ser vistos por personas ajenas a los amigos de Facebook de Pérez. De igual forma, la privacidad dada al mensaje hace que la información de éste no sea considerada por Facebook como “información que deseas hacer pública” esto quiere decir que la información del *status* no podrá ser vista por personas que no sean amigos, y mucho menos por personas fuera de Facebook. La privacidad dada al mensaje de estado de Pérez hace que entre al juego su derecho a la intimidad o privacidad. El derecho al que hacemos referencia es un derecho constitucional.

El otro punto de suma importancia a analizar en el caso es la forma en la que el empleador obtiene o se entera de la existencia de la injuria. Para realizar el análisis de este elemento, en primer lugar revisaremos los derechos y normas violados por el empleador, para posteriormente referirnos a sus consecuencias y luego analizarlos en relación con la privacidad del mensaje de datos que hemos señalado líneas atrás. Establecimos ya que el primer derecho afectado es el derecho a la intimidad, este derecho está establecido en la Constitución y en varios tratados internacionales. Así, el Art. 66 numeral 20 prescribe “Se

reconoce y garantizará a las personas el derecho a la intimidad personal y familiar.”<sup>115</sup> Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 12 que “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”<sup>116</sup>

Otro derecho violado en este caso es el derecho a la inviolabilidad y secreto de la correspondencia. El Art. 66 de la Constitución en su numeral 21 reconoce este derecho diciendo que se reconocerá y garantizará a las personas

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.<sup>117</sup>

Finalmente, la última norma que consideramos pertinente revisar proviene del Código Penal. Así el primer artículo innumerado siguiente al Art. 202. Expresa

El que empleando cualquier medio electrónico, informático o afín, violentare claves o sistemas de seguridad, para acceder u obtener información protegida, contenida en sistemas de información; para vulnerar el secreto, confidencialidad y reserva, o simplemente vulnerar la seguridad, será reprimido con prisión de seis meses a un año y multa de quinientos a mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.<sup>118</sup>

Como vemos, el Sr. Ortiz, al obtener la información ha violado todas estas normas y derechos. Claramente, ha habido una injerencia arbitraria en la vida privada del señor Pérez puesto que, en resumidas cuentas, se está tratando de despedirlo por un comentario hecho a sus amigos en “privado”. Más claro es aún cómo se ha violentado el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia. Es claro que los mensajes de estado no son correos electrónicos como tal, por lo que no podría entenderse como correspondencia en el sentido estricto de la palabra, sin embargo, la ley explica que el mismo derecho de inviolabilidad y secreto de la correspondencia se aplicará a otros tipos y formas de comunicación. Los

---

<sup>115</sup> Constitución de la República del Ecuador. Artículo 66.

<sup>116</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 12.

<sup>117</sup> Constitución de la República. Artículo 66.

<sup>118</sup> Código Penal de Ecuador. Artículo innumerado 202.

mensajes de estado son sin duda un tipo de comunicación con emisor, mensaje y receptores. El señor Ortiz, al haber entrado en el Perfil de Facebook de Pérez y al haber visto la comunicación, violó sin duda el derecho sobre la correspondencia del Sr. Pérez. Cabe resaltar también que la actuación de Ortiz podría escapar las ramas laborales y de nuevas tecnologías del derecho para volverse un tema penal puesto que este tipo de actuación es considerada como delito y penada con prisión.

Hemos visto ya cuáles y cómo serían violentados los derechos del señor Pérez con la actuación de su jefe al haber “hackeado” su cuenta de Facebook. Empero, el caso necesita de mayor análisis. Esto debido a que además, el empleador pretende despedir a su empleado por haberlo injuriado. Ya ha quedado claro que el empleador obtuvo acceso a la información o mensaje injurioso de forma ilegítima. Un conocido aforismo jurídico explica que nadie puede beneficiarse de su propio dolo. Numerosas sentencias han corroborado la validez jurídica de este aforismo. Creemos que en este caso, si el Inspector del Trabajo da el visto bueno, el empleador se estaría beneficiando de su propio dolo o culpa. Expliquemos, entendemos que puede causar cierta reticencia el decir que un empleador se beneficia o saca provecho de un despido, sin embargo, sabemos que hay casos en que esto puede ser cierto. En los casos de despido justificado creemos que sí se puede alegar un beneficio o provecho para el empleador. Y es lógico, se permite el despido con causas justificadas mediante visto bueno precisamente por eso, porque el trabajador, de alguna manera está perjudicando al empleador, ya sea al no presentarse a trabajar, al hacerlo en estado de ebriedad o al insultar al jefe. Con esto dicho, queda claro que el despedir al trabajador que lo injurió reportaría un beneficio para el empleador.

Es momento ahora de explicar el dolo del que creemos se está beneficiando el empleador en este caso. El código civil en su Art. 29 explica que “El dolo consiste en la intención positiva de irrogar injuria a la persona o propiedad de otro.”<sup>119</sup> Por su parte, el Diccionario Hispanoamericano de Derecho define al dolo como la “Cualidad de un acto, que tiene relevancia para el mundo jurídico, y que ha sido realizado con la intención o propósito de lesionar a otro con conocimiento y conciencia de las actividades que para ello

---

<sup>119</sup> Código Civil de Ecuador. Artículo 29.

se desarrollan.”<sup>120</sup> En el caso, el dolo se encuentra con la violación del derecho de privacidad o intimidad con la entrada no autorizada al Perfil de Facebook del Sr. Pérez por parte del Sr. Ortiz. El violar un derecho a sabiendas de que se lo está haciendo es, sin duda, una muestra de una actuación dolosa. El lograr despedir al trabajador que lo injurió sin duda reportará un provecho o beneficio para el señor Ortiz, quien de esta forma se beneficiaría de su propio dolo.

Recapitulando, creemos que en el ejemplo presentado, el Inspector del Trabajo o el Juez del Trabajo en su defecto, no deberían aceptar como válida la causal de despido y por tanto no deben justificarlo. Esto, debido a que la forma en la que el empleador se enteró de la injuria hecha en su contra fue violatoria de los derechos del trabajador. Además, consideramos que el despido del trabajador en este caso representaría un beneficio para el empleador, quien, en caso de lograr su cometido, se estaría beneficiando de su propio dolo, situación que es contraria a derecho.

### **3.4 Caso hipotético 3.**

El señor Pérez trabaja para la empresa ABC. Su jefe, el señor Ortiz es gerente de la empresa. El señor Pérez trabaja en relación de dependencia para ABC. El señor Pérez tiene una cuenta activa de Facebook. El día de hoy, el señor Pérez publicó en su *status* de Facebook lo siguiente “mi jefe es un negrero, explotador y ladrón.” Al momento de publicar su *status*, el señor Pérez haciendo uso de las posibilidades de privacidad del estado que da Facebook, decidió que su mensaje solo pueda ser visto por quienes son amigos en Facebook del Sr. Pérez. El señor Ortiz y el señor Pérez no son amigos en Facebook. El mensaje de estado quedó publicado durante algunas horas y pasó luego al recuadro de “actividades recientes” cuando cambió su *status* nuevamente. El Sr. Arias es también empleado de la empresa ABC, su jefe es el Sr. Ortiz y el Sr. Pérez es su compañero de trabajo. El Sr. Pérez y el Sr. Arias son amigos en Facebook. El Sr. Arias, al ver el mensaje de estado de Pérez pensó que debía mostrárselo a su jefe y efectivamente lo hizo. El jefe

---

<sup>120</sup> Diccionario Hispanoamericano de Derecho.

vio el mensaje de estado en la computadora del Sr. Arias dentro del Perfil de Facebook del Sr. Arias y con permiso del mismo. Sintiendo injuriado por su empleado, el Sr. Ortiz enseguida inició el trámite de visto bueno en contra del Sr. Pérez amparándose en lo establecido en el Art. 172 numeral 4 del Código del Trabajo y siguiendo lo prescrito por el Art. 183 del mismo código. El tema a resolver en el caso será si el Inspector del Trabajo deberá aceptar como válida la causal invocada y por lo tanto dar el visto bueno al despido o no.

Este caso sin duda es el más complejo a resolver por la cantidad de elementos que entran en juego. De todas formas, es nuestro sentir que en este caso, el Inspector del Trabajo debería dar el visto bueno a la petición presentada por el empleador. Enseguida explicamos el porqué. Quedó claro ya que el contenido del *status* es injurioso para el ámbito laboral. Al igual que en los casos anteriores, el asunto de la privacidad dada al mensaje de estado de Facebook jugará un papel muy importante en la resolución del caso, sin embargo, su importancia será mayor en otro aspecto del caso, el cual explicaremos más adelante. El señor Pérez, le dio características privadas al mensaje de datos al establecer que el mensaje de *status* podría solo ser visto por sus amigos en el Facebook. De esta persona, ninguna persona ajena al Facebook o incluso a sus amigos de Facebook debería poder ver el comentario. Esto trae a colación el primer problema a resolver dentro del caso. No estaba en los planes de Pérez que su jefe vea el comentario, por eso mismo es que dotó de privacidad al mensaje de datos. Sin embargo, su jefe se enteró de la injuria, la vio con sus propios ojos y se sintió ofendido por ésta. En otras palabras, se cumplieron los efectos de la injuria laboral. Así, aunque el empleador en teoría no habría tenido que enterarse del mensaje, éste lo hizo. Sin embargo, lo hizo sin haber violado ningún derecho del trabajador. El empleador no entró al Perfil de Facebook de Pérez ilegítimamente ni cometió algún acto ilícito para dar con la información a la que hacemos referencia. Estas son las razones básicas en las que basamos nuestra decisión. El comentario es efectivamente injurioso en contra del empleador y cumpliría con el requisito de injuria grave establecido en el CT. Además, la ofensa llegó al empleador sin que éste haya cometido ilícito alguno. También explicamos ya en capítulos anteriores que no es relevante

dónde se haya cometido la injuria. Finalmente, se cumplieron con todos los elementos que a nuestro juicio justificarían el otorgamiento del visto bueno solicitado. En definitiva, en este caso se dieron todos los requisitos necesarios para que se configure la injuria en el ámbito laboral, y por esto la solicitud del empleador debe ser aceptada.

Pensamos que con el análisis realizado hemos respondido satisfactoriamente a la pregunta planteada. Entendemos empero que parece faltarle algo al análisis del caso en su totalidad. Si bien la pregunta central ha sido respondida, sabemos que aún quedan elementos por analizar en el caso. Lo haremos a continuación. Si recordamos, el artículo 9 de la LCE establece que para transmitir o usar información de una base de datos es necesario el consentimiento expreso del titular de la información. Explicamos previamente que el Facebook es en definitiva una base de datos. Por esta razón el artículo en mención le es aplicable a la información que se encuentra en Facebook. Aplicando la teoría al caso, podemos decir que el Sr. Arias usó y transfirió información del Facebook, una base de datos. Teniendo esto en cuenta, Arias debió solicitar la autorización expresa de Pérez para mostrar la información de su cuenta. Como no lo hizo, el señor Arias ha incumplido la norma del Art. 9 de la LCE y le ha causado un daño a Pérez. Esto en nuestra opinión genera la responsabilidad civil del Sr. Arias por haber cometido un delito o cuasidelito, dándole al Sr. Pérez el derecho a recibir una indemnización para resarcir el daño hecho en su contra. La actuación de Arias puede constituir delito o cuasidelito pues causó un daño al Sr. Pérez. La diferencia entre si fue cuasidelito o delito no genera diferencia en cuanto al resultado final, la obligación de indemnizar. Para el caso, diremos que Arias no tuvo intención de causar daño a Pérez por lo que su actuación debiera ser considerada un cuasidelito, remarcamos que no habría diferencia si lo hubiera hecho con intención de dañar. Para hacer más claro el análisis, explicaremos los elementos del caso y sus repercusiones. Hasta antes de que Arias mostrara a su jefe la injuria hecha por Pérez, Arias no había cometido ilícito alguno pues era amigo de Facebook de Pérez y por lo tanto, él era uno de los destinatarios del mensaje. Sin embargo, cuando Arias mostró a su jefe el contenido del *status* de Facebook de Pérez, Arias incumplió con lo establecido en la LCE al haber transferido la información de una base de datos sin el permiso del titular de esa

información. La actuación de Arias causó un daño a Pérez, pues, éste se está viendo enfrentado a la posibilidad de ser despedido. Arias no tuvo la intención de causar daño, empero lo causó. La falta de intención hace que la actuación deba ser considerada un cuasidelito según lo establecido por el Código Civil. Esta situación genera la obligación de Arias de indemnizar a Pérez por los daños causados –muy posiblemente el despido- y como contrapartida de la obligación se genera el derecho de Pérez a exigir esa indemnización.

En resumen, dentro del caso planteado, consideramos que el Inspector del Trabajo debería dar el visto bueno a la solicitud presentada por el empleador. La razón, se basa en que existió efectivamente una injuria en contra del empleador. Además, pensamos que la actuación de Pérez afectó el honor de su jefe y quebrantó el mínimo respeto que debe existir en el ambiente de trabajo. Ahora, en vista de que el Sr. Ortiz no violó ningún derecho del empleado puesto que le mostraron la información, su conocimiento de la injuria fue legítimo. Por lo expuesto, concluimos que el Inspector del Trabajo debe dar el visto bueno. Ahora bien, hay que tener en cuenta que hay un tercer actor en el caso. Arias cometió un cuasidelito pues causó daño a Pérez al transmitir la información sin permiso de Pérez. Por esto, Pérez tendrá derecho a exigir ser indemnizado por los daños que le ocasionó Arias.

Concluimos entonces, mediante el análisis de casos hipotéticos que el Inspector del Trabajo, o el Juez del trabajo deberán justificar el despido ya sea mediante el otorgamiento del visto bueno, o por sentencia, respectivamente, cuando el trabajador injurie a su empleador en su *status* de Perfil de Facebook, siempre y cuando no se haya violado algún derecho del trabajador al obtener la información de la injuria.

## CONCLUSIONES

Con el estudio realizado a lo largo de esta Tesina, nos propusimos resolver si se debería aceptar como causal válida de visto bueno la injuria laboral irrogada por parte del trabajador, en contra de su empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante, hecha en el *status* de Perfil de Facebook del trabajador. Una vez realizado el estudio, hemos llegado a las siguientes conclusiones.

En el primer capítulo definimos qué es lo que debe entenderse por injuria en el ámbito laboral, concepto al que nos referimos a lo largo del estudio como injuria laboral. Para hacerlo, en primer lugar concluimos que la injuria laboral y la injuria penal no son lo mismo y que por lo tanto, no cabe limitar el concepto de injuria laboral al de injuria penal, pues, como hemos visto, la injuria laboral abarca un espectro más amplio. Una vez realizada esta distinción, logramos, mediante el estudio de legislación y jurisprudencia nacional y extranjera definir lo que se debe entender por injuria laboral en el ámbito ecuatoriano y concluimos que se deberá entender como injuria laboral cualquier acción, falta, insulto, maltrato u ofensa verbal o física, proferida por el trabajador en contra del empleador o viceversa, o en contra de sus respectivos cónyuges o convivientes en unión de hecho, ascendientes, descendientes o representantes, siempre que dichas acciones hayan ofendido a la otra parte en su honor, o que de cualquier forma hayan quebrantado la disciplina laboral, o el clima mínimo de respeto necesario en un ambiente de trabajo, causando que el continuar con la relación laboral resulte imposible.

Hecha esta importante definición, seguimos resolviendo las distintas dudas que podrían surgir en cuanto a la aplicación de este concepto. Así, resolvimos que no importará el lugar o medio de cometimiento de la injuria puesto que lo importante de ésta será los efectos que cause, y esos efectos podrán ser causados dentro o fuera del lugar del trabajo o dentro del horario de trabajo o no. Dentro del mismo capítulo logramos explicar que no será

necesario el dolo o la intención de causar daño con la injuria sino que basta la culpa del trabajador para que se configure la injuria.

Teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores, hicimos una clarificación sobre la relación entre el derecho de libertad de expresión de los trabajadores y la injuria laboral. Concluimos que, castigando la injuria laboral no existe detrimento al derecho de libertad de expresión de los trabajadores, pues, el mismo derecho tiene su límite en el honor de las otras personas. Como vimos, al realizar una injuria laboral, se ofende y afecta al empleador en su honor y de esta forma se excede el límite puesto por el mismo derecho. Finalmente, dentro del primer capítulo, dejamos claro que serán el Inspector del Trabajo o el Juez de Trabajo, en última instancia, quienes deberán valorar si el comportamiento descrito constituirá o no una injuria en el ámbito laboral.

En el segundo capítulo, en cambio, nos dedicamos al estudio de las redes sociales digitales en general y en específico al Facebook. Además, buscamos explicar lo que es un mensaje de datos para finalmente asociar estos conceptos y resolver si los mensajes de estado del Facebook deben ser considerados base de datos. Resuelto ese tema, explicamos la aplicabilidad de la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de datos a los mensajes de Facebook para así poder analizar la responsabilidad de quien origina los mensajes de *status* de Facebook. Este análisis nos condujo a interesantes conclusiones.

En primer lugar, concluimos que las redes sociales *on line* son espacios de Internet que permiten a las personas o usuarios crear perfiles propios para interactuar con otras personas (dentro del mismo espacio o plataforma). Enseguida, explicamos lo que es un mensaje de datos, siguiendo la definición de nuestra legislación, anotamos que mensaje de datos es toda información creada, generada, procesada, enviada, recibida, comunicada o archivada por medios electrónicos, que puede ser intercambiada por cualquier medio. Serán considerados como mensajes de datos, sin que esta enumeración limite su definición, los siguientes documentos electrónicos, registros electrónicos, correo electrónico, servicios web, telegrama, télex, fax e intercambio electrónico de datos. Con esta definición pudimos resolver los asuntos de responsabilidad en los mensajes de datos.

Para hacerlo, primero debimos encontrar una norma aplicable a las redes sociales digitales. Lo hicimos demostrando que las redes sociales digitales son servicios electrónicos de Internet y como tales entran dentro del ámbito de regulación de la LCE pues esta ley establece que este tipo de servicios forman parte de su ámbito de protección y regulación. Luego, concluimos que los mensajes de estados de Facebook son efectivamente mensajes de datos. Esto, en razón de que los *status* son información creada, generada y comunicada por un medio electrónico que es Internet a través de una de sus páginas, Facebook, coincidiendo estas características con las características que da la LCE sobre los mensajes de datos.

Con base en esto, concluimos que serán responsables de la información contenida en los mensajes de datos, quienes los originaron. En el caso de los mensajes de estado, los responsables por el contenido de los mismos serán quienes los hayan generado. Finalmente, concluimos que la privacidad dada a los mensajes de estado, al momento de publicarlos tiene un papel fundamental en la resolución de la pregunta que planteamos al inicio de la tesis.

En el tercer capítulo, buscamos asentar los conceptos y conclusiones a las que llegamos en lo que podría ser la realidad. Para eso, planteamos tres casos hipotéticos en los que el trabajador injurió a su jefe en su *status* de Facebook. Los casos fueron bastante similares, empero, sus particularidades permitieron que expliquemos claramente en qué ocasiones se debería dar el visto bueno a la solicitud presentada por el empleador, y en qué casos no. Así, del primer caso pudimos concluir que si el trabajador, al momento de publicar un comentario injurioso contra su jefe en su estado de Facebook, decidió hacer ese comentario público, debería darse el visto bueno y justificar el despido del trabajador. Llegamos a esta conclusión analizando que el comentario de estado causó todos los efectos de la injuria laboral. Además, como el mensaje de estado fue público y se pudo llegar a él mediante un buscador de Internet, los derechos de privacidad o intimidad del trabajador no fueron violentados en ningún momento. Esto hace que a nuestro juicio, se cumpla con lo establecido en el Art. 172 numeral 4 del CT y que por ser así, se deba dar el visto bueno patronal.

En el segundo caso descubrimos que de igual forma, existió un comentario injurioso en el mensaje de estado del trabajador. Sin embargo, al haber dotado el trabajador de cierta privacidad al mensaje de *status* de su página de Perfil de Facebook, permitiendo que solo sus amigos vean el mensaje, entró en juego el derecho a la privacidad o intimidad del trabajador además de otros derechos constitucionales. La actuación del jefe fue dolosa. Además, concluimos que en el caso, el despedir al trabajador sería beneficioso para el empleador. Teniendo todo esto en cuenta, concluimos que no se debería otorgar el visto bueno a la solicitud patronal cuando se hayan violado los derechos de los trabajadores, pues, esto significaría que el empleador se beneficie del propio dolo o culpa, situación contraria a derecho.

Del tercer caso, desprendimos que lo más importante en el caso de las injurias laborales es el efecto que éstas causan. Lo vimos, puesto que concluimos que el trabajador podía ser despedido a pesar de haberle dado privacidad a su mensaje de estado. Resolvimos que como el empleador no violó derecho alguno del trabajador y sin embargo fue y se sintió injuriado por el mensaje de estado del trabajador cumpliendo así con los requisitos de la injuria laboral, el visto bueno sí debería ser otorgado. Empero, resolvimos también que el tercero en el caso, el trabajador que mostró el mensaje de estado de Facebook al que hicimos referencia, a su jefe tendrá la obligación de indemnizar los daños causados a su compañero. Esto, en virtud de que su actuación fue ilícita al haber transferido información de una base de datos sin autorización del titular de la información, actuación contraria a la ley. Resolvimos en el caso que su actuación constituyó un cuasidelito y por eso tiene la obligación de indemnizar. El trabajador que enfrente el despido a su vez tendrá el derecho de exigir se cumpla con la obligación citada.

Concluimos entonces, mediante el análisis de casos hipotéticos que el Inspector del Trabajo, o el Juez del trabajo deberán justificar el despido ya sea mediante el otorgamiento del visto bueno, o por sentencia, respectivamente, cuando el trabajador injurie a su empleador en su *status* de Perfil de Facebook, siempre y cuando no se haya violado algún derecho del trabajador al obtener la información de la injuria.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALBIOL, Ignacio *et al.* *Derecho del Trabajo Tomo II. Contrato Individual*. 6ta. ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.
- ÁLVAREZ, Eduardo. “Reflexiones sobre injuria laboral y delito en el derecho de trabajo argentino”. *Revista de Derecho Laboral I* (2000-1).
- BAUMEISTER Roy y BUSHMAN, Brad. *Social Psychology and Human Nature*. Wadsworth, Cengage Learning: Belmont, 2011.
- BONETTO DE RIZZI, Nevy. “Injuria laboral”. *Revista Catorce bis*. Enero/febrero, (2000).
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo y Manuel OSSORIO Y FLORIT. *Diccionario de Derecho*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2010.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1998.
- CARDONA, María Belén. “Redes Sociales en el contrato de trabajo.” *Derecho y Redes Sociales*. México: ifai, 2010.
- COBA ARRIA, Luis. “La Ley Modelo de la CNUDMI Sobre Comercio Electrónico”. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela*. No. 104. Caracas, 1997.
- COMM, Joel. *Twitter Power: How to dominate your market one tweet at the time*. Hoboken N.J: Wiley, 2009.
- DE BUEN, Néstor. *Derecho de Trabajo*. 13ed. México D.F: Editorial Porrúa, 1999.
- Diccionario Hispanoamericano de Derecho*. Grupo Latino de Editores. (ed). Colombia: Grupo Latino de Editores, 2008.
- DOWNING, Douglas, Michael COVINGTON y Melody MAULDING. *Diccionario de términos informáticos e Internet*. Madrid: Amaya, 1998.
- HOLZNER, Steven. *Facebook marketing*. Indianapolis: Que publishing, 2009.
- International Telecommunication Union. *The World in 2011: ICT Facts and Figures*. 25 de Octubre de 2011.
- MARTÍNEZ FEGAN, Gabriela. *Contratos de acceso a redes sociales digitales*. Tesis de grado. Universidad San Francisco de Quito. Quito, 2012.
- MARTOS DÍAZ, Natalia. “Políticas de Privacidad, Redes Sociales y Protección de Datos. El problema de la Verificación de Edad. *Derecho y Redes Sociales*. México: ifai, 2010.

- MOLERO MANGLANO, Carlos *et al.* *Manual de Derecho de Trabajo*. 4ta. ed. Madrid: Thomson Civitas, 2004.
- NADKARNI, Ashwini y Stefan HOFMANN. “Why People use Facebook?” *Personal and Individual Differences*. Volumen 52. Febrero de 2012.
- ORTIZ López, Paula. “Redes Sociales: Funcionamiento y tratamiento de información personal.” *Protección de datos en redes sociales digitales: en particular de niños y adolescentes*. México: ifai, 2010.
- OSORIO Y FLORIT, Manuel, Carlos OBAL y Alfredo BITBOL (eds) “Despido”. *Enciclopedia Omeba*. Tomo VIII . Buenos Aires: 1986, pp. 642 y 643.
- RAMÍREZ Martínez, Juan *et al.* *Curso de Derecho del Trabajo*. 13era. ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.
- Real Academia de la Lengua Española. *Diccionario*. 22 ed. Madrid: Espasa, 2001.
- ROBALINO, Isabel. *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo, 1998.
- ROSALES, Gloria (Traductora) *Diccionario de Computación*. Bogotá: McGraw-Hill, 1994.
- RUBIO, Valentín. Reflexiones sobre injuria laboral y delito en el derecho de trabajo argentino”. *Revista de Derecho Laboral* III (2000-1).
- SILVA, Alonso (Traductor). *Diccionario de Multimedia*. Bogotá: McGraw-Hill, 1996.
- SINGUER, Salomón. *Justicia social y justas causas de despido en el Código de Comercio Argentino*. Córdoba: Editorial Bibliográfica Argentina, 1951.
- TORY HIGGINS, Eduard y KUGLANSKI, Arie. *Motivational Science: social and personality perspectives*. Psychology Press. Philadelphia: 2000.
- TRUJILLO, Julio César. *Derecho del Trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2008.
- VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editorial Jurídica Cevallos, 2004.
- VELA MONSALVE, Carlos. *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: La Unión Católica, 1955.
- VILASAU SOLANA, Mónica. “Privacidad, redes sociales y el factor humano” *Derecho y redes sociales*. México: ifai, 2010.
- WASSERMAN, Stanley y Faust, Katherine. *Social network Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
- ZUCKERBERG, Mark. Perfil de Facebook. Octubre 4 de 2012.

## **Normativa citada**

Código Civil de Ecuador. Registro Oficial No. 46 de 24 de junio de 2005.

Código del Trabajo de Ecuador. Registro Oficial No. 167 de 16 de noviembre de 2005.

Código Sustantivo de Trabajo (Colombia). 5 de Agosto de 1950.

Estatuto de los Trabajadores (España). 10 de marzo de 1980.

Ley de Comercio Electrónico, Firmas y mensajes de Datos. (Ecuador). Reg. Oficial 557 de 17 de abril de 2002.

Ley de Contrato de Trabajo (Argentina). 22 de diciembre 2009.

Ley Federal de Trabajo (México). 1 de abril de 1970.

Ley Modelo de CNUDMI Sobre Comercio Electrónico.

Reglamento a la Ley de Comercio Electrónico. Registro Oficial 735 de 31 de Diciembre de 2002.

*Safer Social Networking Principles for the EU.* Febrero de 2009.

## **Instrumentos Internacionales**

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1969).

Declaración Universal de dos Derechos Humanos (1948).

## **Jurisprudencia**

Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de lo Laboral y Social. Expediente 51. Registro Oficial No. 132, de 18 de agosto de 1997.

Corte Suprema de Justicia. Cuarta Sala. Gaceta Judicial 15, de 22 de abril de 1982.

Tribunal Supremo de España Sala de lo Social. Causa RJ 1987\50. Sentencia de 17 enero 1987.}}}