



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

LOS DATOS BIOMÉTRICOS COMO OBJETO DE PROTECCIÓN EN EL AMBITO LABORAL EN EL ECUADOR

**ANALYSIS OF SOCIAL ENGINEERING ATTACKS
IN ECUADOR**

Dayanna Micaela Gaibor Paredes
Universidad Indoamérica, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19021

Los Datos Biométricos como Objeto de Protección en el Ambito Laboral en el Ecuador

Dayanna Micaela Gaibor Paredes¹

dayanamicaela01@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-3539-0490>

Universidad Indoamérica

Ecuador

RESUMEN

El artículo analiza el uso de datos biométricos en el ámbito laboral ecuatoriano, un tema que genera un complejo dilema entre la eficiencia empresarial y los derechos fundamentales del trabajador; se destaca que los datos biométricos, al ser información sensible e irreversible, requieren una protección jurídica y ética estricta. La investigación subraya que la implementación indiscriminada de sistemas biométricos para el control de asistencia viola principios constitucionales como el derecho a la intimidad y la autodeterminación informativa, así como las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP). La Superintendencia de Protección de Datos Personales ha sido clara: el consentimiento del trabajador para el uso biométrico no puede considerarse libre debido a la asimetría de poder en la relación laboral. Además, se argumenta que estos sistemas son desproporcionados e innecesarios, ya que existen alternativas menos invasivas y de igual eficacia, como las tarjetas magnéticas o los registros manuales. También ha enfatizado la infracción de principios clave como la minimización, necesidad y proporcionalidad. El estudio concluye que la protección de datos biométricos en el trabajo debe ser interpretada de forma restrictiva, priorizando la dignidad y autonomía del trabajador. Finalmente, se propone una reforma normativa para crear un marco legal específico que regule estas tecnologías bajo estándares claros, y se aboga por un cambio cultural en las organizaciones que priorice los derechos humanos y la seguridad digital. La solución más coherente implica el uso de mecanismos alternativos y la consideración de un derecho al olvido para garantizar el respeto pleno a la dignidad laboral.

Palabras clave: datos biométricos, ámbito laboral, consentimiento, cambio cultural

¹ Autor principal

Correspondencia: dayanamicaela01@hotmail.com

Analysis of Social Engineering Attacks in Ecuador

ABSTRACT

The article analyzes the use of biometric data in the Ecuadorian workplace, a subject that presents a complex dilemma between business efficiency and the fundamental rights of workers. It emphasizes that biometric data, being sensitive and irreversible information, requires strict legal and ethical protection. The research highlights that the indiscriminate implementation of biometric systems for attendance control violates constitutional principles such as the right to privacy and informational self-determination, as well as the provisions of the Organic Law on Personal Data Protection (LOPDP). The Superintendency for Personal Data Protection has made it clear that employee consent for the use of biometric data cannot be considered freely given due to the power imbalance inherent in the employment relationship. Furthermore, it is argued that these systems are disproportionate and unnecessary, as there are less invasive and equally effective alternatives, such as magnetic cards or manual logs. The infringement of key principles such as data minimization, necessity, and proportionality is also emphasized. The study concludes that the protection of biometric data in the workplace must be interpreted restrictively, prioritizing the dignity and autonomy of the worker. Finally, it proposes a legal reform to create a specific framework to regulate these technologies under clear standards and advocates for a cultural shift within organizations that prioritizes human rights and digital security. The most coherent solution involves the use of alternative mechanisms and the consideration of a right to be forgotten, to fully ensure respect for labor dignity.

Keywords: biometric data, labor context, consent, cultural change

Artículo recibido 21 julio 2025

Aceptado para publicación: 25 agosto 2025



INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral ecuatoriano, la implementación de tecnologías que recolectan datos biométricos, como huellas dactilares, reconocimiento facial o escaneo del iris, se ha vuelto común en los procesos de control de asistencia y seguridad. Sin embargo, esta práctica genera preocupaciones jurídicas en torno a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a la privacidad y a la autodeterminación informativa.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce, en su artículo 66 numeral 19, el derecho a la protección de datos personales, estableciendo que toda persona tiene la facultad de conocer, actualizar y rectificar la información que se almacene sobre ella. Esta garantía fue reforzada con la promulgación de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales LOPDP en 2021, la cual regula expresamente el tratamiento de datos sensibles, incluidos los biométricos, de acuerdo con la cual el uso de datos biométricos sólo puede realizarse contando siempre con el consentimiento del titular o en los casos que la ley habilite, bajo los principios de legitimidad, proporcionalidad y finalidad (LOPDP, 2021).

Los empleadores tienen la potestad de controlar la relación laboral, pero este poder debe ejercerse siempre bajo el respeto de los derechos del trabajador. Por su parte la Constitución del Ecuador ha entendido que los datos biométricos tienen naturaleza sensible, por lo que deben tener asegurado un estándar mejorado de protección jurídica (Sentencia No. 253-20-JP/22., 2022).

De este modo, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el uso de las tecnologías biométricas no está exento de peligros de la vigilancia en exceso y, en este sentido, se pone de relieve que su uso ha de estar justificado y sujeto a exigencias como la necesidad y la proporcionalidad (Organización Internacional del Trabajo, 2021). De igual forma, los expertos en protección de datos han declarado que el consentimiento del trabajador no es, en estas situaciones, un consentimiento libre debido al tipo de relación laboral jerárquica (Red Iberoamericana de Protección de Datos, 2022). Por lo tanto, el tratamiento de los datos biométricos en el ámbito laboral ecuatoriano requiere de un equilibrio, a delicada coincidencia, entre las necesidades organizativas que tienen los empleadores y la protección de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores.



En la era digital, la recopilación y tratamiento de datos personales ha adquirido una relevancia sin precedentes, particularmente en el ámbito laboral, donde las tecnologías biométricas se han incorporado progresivamente como mecanismos de control de asistencia y acceso. En este contexto, los datos biométricos, son considerados por la LOPDP del Ecuador como datos personales sensibles, debido a que revelan aspectos profundamente íntimos e inmutables del individuo. Sin embargo, la utilización de estos datos para utilizarse en ámbitos laborales ha suscitado inquietudes jurídicas, así como preocupaciones éticas en relación con la proporcionalidad, la necesidad y la posibilidad de minimizar la información.

Por su parte, la Superintendencia de Protección de Datos Personales (SPDP) (2024) ha afirmado que se incurre en una infracción de los principios de necesidad y minimización si se utiliza la biometría para el control de asistencia laboral, ya que existen medios menos invasivos a esta finalidad, como tarjetas electrónicas o bien registros "manuales" que permiten lograr los objetivos de control de asistencia laboral,

La creciente capacidad de los sistemas digitales para procesar voluminosos datos de fuente pública o privada obliga a revisar los mecanismos normativos y técnicos dedicados a garantizar la confidencialidad, la integridad y el uso adecuado de los datos biométricos, en relaciones de subordinación como la laboral (Botero, 2016). A su vez, la existencia de una regulación poco clara en torno al tratamiento de los datos biométricos en la relación laboral ecuatoriana da lugar a una problemática compleja, donde los derechos de los trabajadores pueden pasar a un segundo plano frente a otros intereses de la empresa.

Ante esta situación, el objetivo principal del presente trabajo es estudiar hasta qué punto es protegida legalmente la existencia de datos biométricos en la relación laboral en el Ecuador de acuerdo con los principios fundamentales de la protección de los datos de carácter personal. Para ello, se tratará de determinar la norma aplicable, de estudiar la aplicación práctica a la que son sometidos en los usos laborales y de valorar si estas mismas normas protegen los derechos de los trabajadores. En la línea de lo afirmado por Muñoz (2022), la finalidad de la investigación es también la de proponer pautas normativas y operativas que permitan conseguir el equilibrio entre el uso tecnológico con la dignidad humana y el respeto de la privacidad.



METODOLOGÍA

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, por cuanto se interesa en la interpretación crítica de fenómenos jurídicos y sociales relacionados con el uso de datos biométricos en el ámbito laboral ecuatoriano.

Este enfoque resulta adecuado para el análisis de problemáticas complejas, en las que intervienen normas, derechos fundamentales y prácticas institucionales, permitiendo una comprensión contextualizada y profunda de los significados y tensiones subyacentes (Flick, 2014).

En cuanto al diseño metodológico, se aplicó la técnica de revisión documental sistemática, considerando tres tipos de fuentes:

- normativas, incluyendo la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP), el Código del Trabajo y pronunciamientos de la Superintendencia de Protección de Datos Personales;
- doctrinarias, a través de artículos académicos, informes técnicos y literatura especializada en derechos digitales y relaciones laborales; y
- administrativas y jurisprudenciales, con especial atención a resoluciones, informes técnicos y precedentes relevantes sobre protección de datos biométricos.

A su vez, se empleó la técnica de análisis de contenido para examinar e interpretar los documentos seleccionados. Según Maldonado et al. (2021), esta técnica es especialmente útil en investigaciones jurídicas con una dimensión aplicada, ya que permite identificar patrones discursivos, principios normativos y vacíos regulatorios presentes en las fuentes. Este análisis se organizó a partir de categorías emergentes tales como: consentimiento, proporcionalidad, legitimidad del tratamiento de datos, asimetría de poder en la relación laboral y mecanismos alternativos al control biométrico.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Marco normativo ecuatoriano de la protección de datos biométricos en el ámbito laboral

La Constitución del Ecuador (2008) reconoce el derecho fundamental a la protección de los datos personales; en el numeral 19 del artículo 66 se dispone expresamente que la recolección, archivo, procesamiento o difusión de información personal requiere la autorización del titular o mandato de la ley.



Asimismo, este mandato constitucional establece la base legal de toda regulación posterior. Además, el artículo 66.20 consagra el derecho a la intimidad personal y familiar, principio nuclear que sustenta la protección de los datos biométricos parte de la vida privada del trabajador dentro del ordenamiento jurídico. Según ha señalado la autoridad constitucional, la información personal sólo puede ser conocida o utilizada con el consentimiento válido del titular.

Por otro lado, la LOPDP define los datos biométricos como información relativa a características físicas, fisiológicas o de comportamiento que permiten la identificación de una persona. La ley incluye los datos biométricos en las categorías especiales o datos sensibles, cuyo tratamiento está prohibido en principio. El artículo 26 de la LOPDP enumera siete excepciones muy limitadas: por ejemplo, el consentimiento explícito del titular o la necesidad para “el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad social”(Asamblea Nacional Ecuador, 2021). No obstante, la propia SPDP (2024) ha interpretado que esas bases no avalan el fichaje biométrico en el trabajo. La autoridad concluyó que en la relación laboral el “consentimiento... no puede considerarse libre” debido a la subordinación del trabajador, y que ninguna otra base del artículo 26 legitima el control de asistencia por medios biométricos. En la práctica, por tanto, el uso de huellas digitales u otros sistemas biométricos para el registro laboral resulta inválido frente al esquema de la LOPDP.

Asimismo, el artículo 26 de la LOPDP también enumera las bases legalmente admitidas para tratar datos sensibles (Asamblea Nacional Ecuador, 2021). Entre estas bases legales se encuentran: el consentimiento explícito e informado del titular; la necesidad del tratamiento para el cumplimiento de obligaciones laborales o de seguridad social; la protección de intereses vitales del titular o de otra persona; el tratamiento de datos que han sido manifiestamente publicados por el titular; la ejecución de una orden judicial; y, con fines de archivo en interés público, investigación científica o histórica, así como para fines estadísticos. Adicionalmente, se admite el tratamiento de datos de salud, siempre que se ajuste a disposiciones legales específicas.

En efecto, recientes pronunciamientos de la SPDP (2024) confirman esta interpretación. En marzo de 2025 la SPDP absolvió consulta sobre el registro de asistencia con biometría, concluyendo que su implementación “no es válido conforme a la Ley” (El Comercio, 2025).



El dictamen señaló que estos sistemas resultan “desproporcionados e impertinentes” y que vulneran los principios de proporcionalidad y minimización del tratamiento. En síntesis, la autoridad recomendó prescindir de la biometría para fichar la entrada/salida laboral y optar por métodos alternativos menos invasivos (p.ej. tarjetas magnéticas o registros electrónicos) que garanticen la privacidad del trabajador. Por otra parte, el Código del Trabajo en vigor no contiene disposiciones específicas sobre el tratamiento de datos biométricos; sus normas protegen de manera general la dignidad e intimidad del trabajador. La regulación concreta de la biometría laboral depende, pues, de la LOPDP y de los principios constitucionales mencionados (Gutiérrez, 2024). De hecho, la jurisprudencia laboral (y doctrina especializada) reitera que todo sistema de vigilancia o control debe respetar la privacidad del empleado, lo cual refuerza la aplicación restrictiva de las normas de protección de datos en el empleo.

En el plano internacional, la normativa ecuatoriana refleja la influencia de estándares extranjeros, en especial el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea (UE). El RGPD (UE 2016/679) se consolidó en 2018 como guía esencial para la gestión de datos personales en muchos países; tras su adopción, diversas legislaciones latinoamericanas se actualizaron o aprobaron inspiradas en esos principios (Morales et al., 2024). En Ecuador, la LOPDP se promulgó en mayo de 2021 (Registro Oficial Suplemento 104) con un período transitorio de dos años para su entrada en vigor, emulando la tendencia regional.

Estudios comparativos indican que el RGPD ha sido un “referente importante” y a menudo considerado el “estándar de oro” de la protección de datos, influenciando aspectos como los principios de licitud y derechos del titular (Asamblea Nacional Ecuador, 2021). No obstante, el diseño de la ley ecuatoriana incorpora particularidades locales: por ejemplo, la mencionada excepción laboral del art.26.b no existe en el RGPD europeo. Además del RGPD, Ecuador toma en cuenta instrumentos internacionales como el Convenio 108+ del Consejo de Europa y las directrices de la OCDE, que orientan los parámetros de proporcionalidad y garantías en la protección de datos personales globalmente.

Naturaleza jurídica y sensibilidad de los datos biométricos

Los datos biométricos se definen como aquellos obtenidos a partir de características físicas, fisiológicas o conductuales de un individuo que permiten identificarlo de forma unívoca (Díaz, 2023).

En la práctica, un sistema biométrico genera una “plantilla” matemática (huella dactilar, rasgos faciales, iris, voz, etc.) que actúa como identificador único de la persona (Peláez, 2023). Además, según Díaz (2023) los datos biométricos son intransferibles: no pueden cederse de un individuo a otro.

Por otra parte, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)(2025) advierte que los sistemas biométricos pueden generar identificaciones erróneas, suplantación de personas o discriminación por edad, género, raza o discapacidad, así como incluso denegar acceso a servicios por simples errores en la captura del dato. En otras palabras, al ser datos sensibles y exclusivos de cada sujeto, cualquier brecha o uso indebido puede vulnerar libertades fundamentales.

A su vez, la sensibilidad de los datos biométricos es reconocida en el ámbito jurídico. La LOPDP (2024) ecuatoriana los incluye expresamente en la categoría de “datos personales sensibles”, exigiendo un nivel reforzado de protección. En efecto, la LOPDP define los datos biométricos como información personal relativa a características físicas, fisiológicas o conductuales que permitan confirmar la identificación única de una persona (Sarmiento, 2025). De forma paralela, el RGPD de la UE (art.4.14) los considera datos de categoría especial precisamente porque implican identificación unívoca (AEPD, 2025). Ambas normativas coinciden en que el uso indebido de datos biométricos puede ocasionar discriminación o vulnerar derechos fundamentales. Por ello, en Ecuador su tratamiento está prohibido por regla general, salvo muy pocas excepciones legales.

El tratamiento de datos biométricos activa además el requisito constitucional y legal de consentimiento libre e informado. La LOPDP califica la biometría como dato “especial” sensible, cuyo manejo exige consentimiento explícito. Sin embargo, en una relación de trabajo existe un marcado desequilibrio de poder. Por ello, las autoridades de protección de datos ecuatorianas han concluido que, aun obteniendo una firma, el consentimiento del trabajador no se considera libre (El Comercio, 2025). En un reciente pronunciamiento, la SPDP (2024) enfatiza que la subordinación estructural del empleado genera un “temor reverencial” frente al empleador: el trabajador podría sentirse obligado a autorizar el sistema biométrico por miedo a represalias laborales. En consecuencia, el consentimiento otorgado en el marco de una relación laboral no se considera libre, ni sirve como base jurídica válida para tratar datos sensibles.

Esta visión coincide con la doctrina comparada: en España, por ejemplo, se reconoce que por el desequilibrio de poder el consentimiento del empleado no puede usarse como legitimación (CIJur, 2020). En otras palabras, incluso entregando un consentimiento firmado, el trabajador no puede renunciar plenamente a sus derechos fundamentales (Aguirre et al., 2024). Además, la acción de despedir o sancionar a quien se niega anularía el carácter voluntario del consentimiento y podría constituir una vulneración de derechos consagrados.

Comparativamente, estos conflictos se han resuelto en diversos marcos jurídicos internacionales con criterios similares. En la Unión Europea el RGPD clasifica la biometría como categoría especial; en España la Agencia Española de Protección de Datos acaba de publicar una guía (noviembre 2023) que insta a prohibir expresamente los sistemas biométricos para fichaje o acceso laboral (CIJur, 2020).

En el ámbito internacional, la jurisprudencia social española se ha pronunciado en ese sentido: un juzgado de Alicante (2023) condenó a una empresa al entender que el reconocimiento facial vulneró “el derecho a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen” de un empleado, ordenando cesar la práctica e indemnizarlo (CIJur, 2020). En América Latina, Chile siguió el mismo camino al reformar su ley de datos y vetar el fichaje dactilar por la misma asimetría. En suma, aunque la tecnología biométrica ofrezca mejoras operativas, la doctrina y la ley exigen que su uso no sacrifique derechos fundamentales (Gutiérrez, 2024). Ante la duda, recomiendan explorar métodos alternativos (tarjetas, códigos o fichaje manual) que resulten proporcionales y respetuosos con la privacidad laboral (Primicias, 2025)

Jurídicamente, Ecuador, como la UE los considera una categoría especial de datos, cuyo uso indebido entraña riesgos graves (suplantación, discriminación, vigilancia excesiva, etc (Gutiérrez, 2024). Por ello la LOPDP les asigna una tutela reforzada, admitiendo su tratamiento sólo en casos excepcionales, con especial cautela en el entorno laboral.

Ante la inquietud generada, la SPDP emitió consultas y oficios aclaratorios. En marzo de 2025 respondió la Consulta 002-2025 (Oficio SPDP-IRD-2025-0031-O), en la que un empleador pregunta si es procedente usar biometría para registrar la asistencia laboral. La respuesta fue contundente: no se debe utilizar biometría para el control de asistencia, pues constituye un método desproporcionado e impertinente.

El pronunciamiento oficial del organismo explica que este uso vulnera varios principios de la LOPDP: al tratarse de datos sensibles, su procesamiento queda prohibido salvo excepciones, y ninguna excepción aplicaría en el caso (Morales et al., 2024). En palabras de la SPDP, dicho tratamiento incumple principios de proporcionalidad, minimización y pertinencia.

Consentimiento, proporcionalidad y autodeterminación informativa en el tratamiento de datos biométricos laborales

El consentimiento informado del titular es, en principio, una de las bases legitimadoras del tratamiento personal. La LOPDP exige que dicho consentimiento sea “libre, específico, informado e inequívoco” (Asamblea Nacional Ecuador, 2021). Sin embargo, la aplicación estricta de estos requisitos en el ámbito laboral es problemática. Se ha señalado reiteradamente que la asimetría típica empleador-trabajador impide que el consentimiento sea realmente voluntario (González, 2017). Por otro lado, mientras que el trabajador, interesado en conservar su empleo, podría sentirse coaccionado a aceptar incluso las condiciones más intrusivas. Por ello, aunque en teoría un empleado firma un formulario aceptando el uso de su huella para marcar asistencia, la SPDP advierte que dicho consentimiento podría carecer de libertad de otorgamiento.

En la literatura jurídica se reconoce esta tensión: el consentimiento en relaciones de dependencia está “contaminado” por el riesgo de represalias o pérdida de oportunidades laborales (Holland & Tham, 2022). De hecho, el propio pronunciamiento de la SPDP subraya que no considera válido el consentimiento en este contexto. En consecuencia, basar el fichaje biométrico únicamente en el permiso firmado por el trabajador carece de fuerza legal bajo la LOPDP.

Adicionalmente, es relevante también el impacto de la revocabilidad del consentimiento. La ley dispone que el titular puede retirar el consentimiento en cualquier momento sin justificarlo (Asamblea Nacional Ecuador, 2021). En la práctica laboral, si un empleado revoca el consentimiento biométrico, la empresa debería suspender el sistema de fichaje para ese trabajador, lo cual resulta impráctico. Por lo tanto, esta incertidumbre jurídica se refuerza la postura de la SPDP de no aceptar el consentimiento como base sólida en el empleo. Otro pilar jurídico es que el tratamiento de datos debe ser proporcional a su finalidad. En el caso del control de asistencia, los principios de minimización y pertinencia exigen que solo se recopilen los datos estrictamente necesarios para verificar la asistencia del trabajador (Poongodi,

2025). Por su parte, la SPDP (2024) ha enfatizado que, para esta finalidad, existen múltiples alternativas tecnológicas menos invasivas: uso de tarjetas magnéticas, fichado manual, sistemas digitales sin biometría, etc. Por tanto, el uso de datos biométricos se considera innecesario, pues no agrega utilidad esencial sobre otros métodos más benignos.

Las empresas arguyen que así se mejora el registro de asistencia, se refuerza la seguridad interna y se ahorra tiempo operativo. Sin embargo, estos beneficios técnicos entran en conflicto directo con derechos fundamentales del trabajador. En el plano normativo ecuatoriano, la Constitución garantiza expresamente la protección de los datos personales (art. 66 literal 19) y el derecho a la privacidad e intimidad en el trabajo (art. 66.7 CRE)(ACUERDO Nro. SNP-SNP-2022-0046-A, 2022). Además, prohíbe que “ninguna persona pueda disponer contractualmente sobre el derecho a la intimidad, ni ceder la información personal de un trabajador”(Aguirre et al., 2024). A su vez, esta combinación de intereses contrapuestos exige un análisis riguroso de proporcionalidad: un sistema biométrico solo debería permitirse si realmente es necesario para la finalidad perseguida, no vulnera otros derechos y existe una base legal clara (por ejemplo, el consentimiento libre). En la práctica, tal justificación suele ser objeto de debate crítico.

En contraposición, el trabajador goza de derechos de privacidad, dignidad e integridad personal en el ámbito laboral. La Constitución y el Código de Trabajo protegen la confidencialidad de su información personal y prohíben cualquier método que la viole sin causa justificada (Constitución de la República del Ecuador, 2008). El derecho a la dignidad y la intimidad implica que no se deben imponer controles desproporcionados o íntimos sobre el cuerpo o la vida personal del empleado (Aguilar et al., 2022). También está presente el principio de mínima intervención: solo se debe recolectar la información estrictamente necesaria para la finalidad legítima.

En el ámbito de datos, la jurisprudencia nacional entiende que la información personal sólo puede ser conocida por terceros si el titular lo autoriza (Asamblea Nacional Ecuador, 2021). Además, la Declaración Universal de Derechos Humanos prohíbe las injerencias arbitrarias en la vida privada (Art.12). En consecuencia, registrar datos biométricos (huellas, facciones) supone penetrar en la intimidad biológica del trabajador. La SPDP (2024) insiste en que estos datos “requieren un nivel más alto de protección” porque su uso indebido invade ámbitos sensibles.



En términos teóricos, Poongodi (2025) postula el “derecho a no ser perturbado” ante nuevas tecnologías intrusivas; la biometría en el trabajo reaviva esta misma preocupación actualizada.

La dignidad es principio fundamental (Art.11 CPE) y está vinculada a la autonomía y el respeto de la persona. Por su parte, la Corte Constitucional ha señalado que la privacidad es esencial para la protección de la dignidad humana (Gamboa & Anzieta, 2023). Asimismo, al obligar al empleado a entregar su información biométrica o ser “fichado” con ella equivale a una instrumentalización de su cuerpo, lo cual colisiona con esa dignidad inherente.

En cuanto al principio de autodeterminación informativa, surgido del derecho alemán y asentado en muchas legislaciones (incluyendo la ecuatoriana), otorga al individuo la facultad de decidir sobre su información personal (Poongodi, 2025). En palabras técnicas, es un “subprincipio” de la libertad de la voluntad y de la tutela de la personalidad, estrechamente ligado al derecho a la intimidad (Sarmiento, 2025). Bajo este criterio, el trabajador tiene derecho a controlar qué datos personales entrega y cómo se procesan, y el uso obligatorio de biométricos para fichar le sustrae esa capacidad de decisión: no se le ofrece una alternativa real (p.ej. fichar manualmente) que respete su autonomía.

Más allá de la intimidad corporal, existe la esfera más amplia de la privacidad informativa. La LOPDP (2024) garantiza que todo tratamiento de datos personales sea transparente y cumpla finalidades legítimas. Cuando un empleador recoge datos sensibles continuamente, se genera un perfil de información que el trabajador no ha controlado. Lo que puede vulnerar su derecho a que esos datos sean confidenciales y usados solo con fines autorizados. De hecho, la SPDP (2024) advierte que el tratamiento indebido de datos sensibles (como la biometría) puede derivar en sanciones e incluso acciones judiciales por parte del titular.

Además, la LOPDP califica los datos biométricos como sensibles, lo que “implica un nivel elevado de protección y restricciones en su uso” (Asamblea Nacional Ecuador, 2021). Por ello, en principio su procesamiento está prohibido salvo que concurren bases legítimas claras (por ejemplo, el consentimiento explícito).



El tratamiento de datos biométricos en el trabajo: vacíos normativos y tensiones con los derechos fundamentales en Ecuador

El despliegue de tecnologías biométricas en el entorno laboral ecuatoriano ha generado una creciente preocupación jurídica y ética, al colocar en tensión los intereses empresariales de control y eficiencia con los derechos fundamentales de los trabajadores. Desde una perspectiva crítica, se ha evidenciado que los datos biométricos constituyen una frontera legal y ética que no puede cruzarse sin garantías estrictas, especialmente en un contexto como el ecuatoriano, donde el desarrollo normativo en protección de datos aún es incipiente.

Como advierte Albornoz-Muñoz (2022), el tratamiento de datos biométricos como las huellas, rostros o iris es ya una práctica extendida en el mundo laboral, que otorga al empleador acceso a información extremadamente sensible del trabajador. Sin embargo, la autora subraya que en Ecuador apenas en 2021 se aprobó un marco legal específico –la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales–, lo que muestra la necesidad urgente de consolidar un régimen más claro sobre el uso de estos datos en el empleo. Esta incipiente normativa, como también lo señala Ochoa & Reyes (2024) aún carece de definiciones operativas robustas y de un sistema sancionador lo suficientemente específico para enfrentar riesgos como el uso indebido de la biometría laboral. En efecto, aunque se ha dado un paso importante al reconocer la sensibilidad de los datos biométricos, su regulación efectiva dentro del campo laboral aún es deficitaria, lo que genera vacíos jurídicos y amenazas concretas para los derechos de los trabajadores.

La evidencia expuesta por Sarmiento (2025) es contundente: la SPDP ha sido tajante al desautorizar el uso de biometría como método de control de asistencia. En sus últimas declaraciones, ha sostenido que con o sin consentimiento para realizar tratamientos de datos biométricos en el trabajo es inválido por la asimetría entre empleador y trabajador. Además, especifica que el uso de biometría no se puede justificar ni siquiera en razón de la seguridad de las personas si existen alternativas menos impeditivas del derecho, argumento que además fomenta el principio de proporcionalidad exigido por la LOPDP.

Del mismo modo, el estudio comparativo de los marcos normativos de Ecuador y Colombia pone de manifiesto la creciente inquietud acerca de la protección de los datos de carácter personal ante los riesgos que presentan los entornos digitales.



Tal y como indican Quishpe et al. (2023), el tratamiento de los datos personales debe ajustarse por principios como los de legalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso restringido, seguridad y confidencialidad, aspectos que erigen no solo un soporte ético y jurídico al tratamiento lícito, sino que asimismo reafirman la obligación de los responsables de los datos de actuar con responsabilidad en cuanto al tratamiento de datos de carácter sensible, como es el caso de los datos biométricos. Por lo que respecta a los derechos de los usuarios, la protección de la privacidad no debe reducirse únicamente a un aspecto normativo; también debe ser la muestra de una ética organizacional activa y eficaz, fundamentada en el respeto de los límites del tratamiento y del reconocimiento de la vida privada como un bien jurídico autónomo.

El caso del SATJE (Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano) resulta ser uno de los ejemplos en que los peligros que conlleva la automatización sin límites se ejemplifican Según Mora et al. (2022), el objetivo del sistema propio del SATJE, como puede ser el derecho al acceso a la información pública de una manera transparente y clara, ha generado tensiones con los derechos como el derecho a la intimidad, el honor o la protección de datos. El análisis que realizaron los autores del sistema propio del SATJE también advierte sobre el hecho de que los sistemas públicos cuando no están bien garantizados pueden llegar a ser lesivos y que, por lo tanto, incluso un esfuerzo por fomentar los derechos humanos puede acabar en prácticas lesivas. Este caso, pues, pone de manifiesto la necesidad de aplicar criterios de ponderación y control de proporcionalidad sobre cualquier sistema automatizado cuyas funcionalidades tengan conexión con el tratamiento de los datos personales, mucho más cuando los propios datos son datos sensibles como, por ejemplo, los datos biométricos, que suelen salir a colación en escenarios laborales.

Por su parte, Arcos-Argudo et al. (2023) manifiestan que la proliferación de tecnologías y la interactividad constante ha cambiado no únicamente el modo de trabajar, sino las amenazas que supone asumir la información de forma personal y el principal motivo por el que comparan textos de derecho colombiano y ecuatoriano radica en que la ineficacia normativa y técnica que puede haber frente a delitos relacionados con la tecnología ha repercutido en la protección de la intimidad. De la misma manera, sugieren trabajar en la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) como una forma para lograr una cobertura de seguridad de información global.



En los entornos de trabajo, este tipo de sistemas es especialmente relevante, puesto que supone el supuesto de que un gran número de datos personales han de ser gestionados por una estructura con tipos jerárquicos que pueden permitir situaciones de abuso en contextos en los que no existen mecanismos de control claros.

El derecho al olvido, entendido como la facultad de solicitar la supresión de información personal obsoleta o perjudicial difundida en entornos digitales, representa una herramienta clave para reforzar la protección de la intimidad en contextos laborales donde se manejan datos sensibles como los biométricos. Como señala Astudillo Ordóñez (2022), este derecho permitiría a las personas ejercer un mayor control sobre su identidad informativa, especialmente frente a tecnologías que registran datos irreversibles como huellas o rostros. En un país como Ecuador, donde aún no existe una ley específica que reconozca el derecho al olvido de manera expresa, su implementación sería una propuesta normativa valiosa para mitigar el impacto de tratamientos intrusivos en la vida privada de los trabajadores. Incorporar este derecho dentro del marco laboral no solo permitiría a los empleados revocar o suprimir registros biométricos cuando dejen de ser necesarios, sino que fortalecería el principio de autodeterminación informativa y ampliaría las garantías frente a abusos de poder en entornos jerárquicos.

En definitiva, estos aportes doctrinales y empíricos refuerzan la necesidad de transitar desde un enfoque reactivo hacia una cultura de protección de datos proactiva, donde la gestión de riesgos, la ética del tratamiento y la transparencia institucional sean pilares centrales. La protección de los datos biométricos no puede seguir tratándose como un aspecto marginal o técnico: constituye una pieza clave de la dignidad humana y de la autonomía de las personas en el entorno digital.

Diversas fuentes han advertido que, en el ámbito laboral, el consentimiento otorgado por el trabajador no puede considerarse plenamente libre ni voluntario, debido a la inherente relación de subordinación frente al empleador (Primicias, 2025). En este contexto, el trabajador puede sentirse presionado a aceptar el uso de su huella dactilar o imagen facial para el registro de asistencia, con el fin de no poner en riesgo su estabilidad laboral. Esta situación se ve agravada cuando tales mecanismos se imponen a través del reglamento interno de trabajo, el cual, si bien es de obligatorio cumplimiento, no puede vulnerar derechos fundamentales ni legitimar el uso desproporcionado de datos personales sensibles.



En consecuencia, la SPDP ha sostenido que dicho consentimiento “no puede considerarse plenamente válido”, lo que invalida su uso como base legítima para el tratamiento de datos biométricos sensibles. Ante este escenario, la SPDP ha recomendado el uso de mecanismos alternativos de control de asistencia, tales como tarjetas magnéticas, registros manuales o sistemas digitales simples que no involucren datos biométricos (Carpenter et al., 2018). La existencia de estos métodos menos intrusivos y con eficacia equivalente refuerza la conclusión de que el uso de tecnología biométrica en este contexto resulta innecesario y desproporcionado, vulnerando los principios de necesidad, minimización y proporcionalidad establecidos en la legislación ecuatoriana. Además, al tratarse de datos sensibles que afectan directamente la esfera corporal del trabajador, su recolección masiva compromete también el derecho al olvido digital, ya que estos registros no solo son difíciles de anonimizar, sino que su almacenamiento prolongado puede impedir el ejercicio efectivo del derecho a eliminar o desvincular información personal una vez que ha dejado de ser necesaria.

CONCLUSIONES

El avance de la tecnología biométrica plantea uno de los dilemas más complejos del mundo laboral contemporáneo: cómo equilibrar los intereses de eficiencia y control empresarial con los principios esenciales de la dignidad, privacidad y libertad del trabajador. En el caso ecuatoriano, la respuesta legal y ética ha sido clara: los datos biométricos deben entenderse como una frontera jurídica y ética en la gestión de recursos humanos. Lejos de ser un insumo operativo más, constituyen información sensible, personalísima e irreversible, cuya recolección o tratamiento no puede normalizarse sin graves consecuencias para los derechos fundamentales.

A lo largo de este trabajo se ha demostrado que el uso indiscriminado de sistemas biométricos para control de asistencia vulnera principios constitucionales (como el derecho a la intimidad y la autodeterminación informativa), disposiciones de la LOPDP, criterios técnicos de proporcionalidad y estándares internacionales de derechos humanos.

La jurisprudencia de la SPDP, en consonancia con la doctrina nacional e internacional, ha señalado que no existen actualmente en Ecuador bases legales suficientes que legitimen el fichaje biométrico obligatorio en el trabajo.

Además, ha advertido que la recolección masiva de datos biométricos infringe principios esenciales como la minimización, la necesidad y la proporcionalidad, ya que hay mecanismos alternativos menos invasivos que cumplen con igual eficacia el objetivo de control horario.

En este sentido, se reafirma que la protección de los datos biométricos en el campo laboral ecuatoriano debe interpretarse de forma restrictiva; por la excepcionalidad del tratamiento de los datos sensibles, siendo también subordinado al respeto por la autonomía y dignidad del trabajador. La implementación de tecnologías biométricas en situaciones de subordinación jerárquica introduce tensiones importantes entre la capacidad de control empresario y los derechos fundamentales del trabajador, especialmente dada la juventud de la normativa. En los ámbitos de dependencia laboral no es válido jurídicamente asumir que el consentimiento del trabajador es libre y que la capacidad de utilizar medios técnicos sofisticados permite una mayor penetración en la presente y futura corporalidad e información. Ante esta realidad, la SPDP y distintos estudios coinciden en que existen medidas menos intrusivas y más proporcionales, mágicamente abren entonces el discurso a la excepcionalidad del tratamiento, basándose en la legalidad, necesidad, proporcionalidad y la tutela reforzada de los derechos fundamentales.

En consecuencia, se evidenció que la protección de los datos biométricos en el ámbito laboral ecuatoriano requiere una interpretación restrictiva, conforme a la naturaleza sensible de estos datos y al principio de dignidad humana. El uso obligatorio de sistemas biométricos, como mecanismos de control horario, vulnera derechos fundamentales y carece de base legal suficiente. Por ello, se propone una reforma normativa que regule expresamente esta materia en el ámbito laboral, garantizando principios como legalidad, necesidad, proporcionalidad y transparencia. Asimismo, se recomienda promover una cultura organizacional centrada en los derechos humanos, incorporando mecanismos alternativos de control menos intrusivos y ajustados a los estándares de protección de datos personales. También, al uso de medios alternativos como el derecho al olvido que favorezca la proporcionalidad, la reversibilidad del tratamiento de datos y el respeto pleno a la dignidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ACUERDO Nro. SNP-SNP-2022-0046-A. (2022). Secretaría Nacional de Planificación. <https://www.planificacion.gob.ec/>
- AEPD. (2025). La AEPD recibió 19.000 reclamaciones en 2024, con la IA, los espacios de datos y los neurodatos entre sus retos prioritarios. <https://www.aepd.es/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/aepd-recibio-19000-reclamaciones-con-ia-espacios-de-datos-y-neurodatos-entre-retos-prioritarios>
- Aguilar, M. R., Paredes López, J. A., Gordillo Cevallos, D. P., & León Burgos, G. P. (2022). La protección de datos personales en Ecuador. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, ISSN-e 2308-0132, Vol. 10, No.1 Extra-1 (Número Especial), 2022, Págs. 369-382, 10(1), 369–382. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8641863&info=resumen&idioma=ENG>
- Aguirre, N. A. A., Ordoñez, J. J. S., & Pérez, O. M. (2024). El derecho a la intimidad en el entorno laboral, desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Lex*, 7(27), 1625–1639. <https://doi.org/10.33996/REVISTALEX.V7I27.266>
- Albornoz-Muñoz, D. E. (2022). La Protección de Datos Personales en la Relación Laboral: estudio comparado de España y Ecuador. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/13972>
- Arcos-Argudo, M., Matute-Pinos, K., & Fernández-Mora, M. (2023). Análisis comparativo de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del Ecuador con la legislación colombiana desde un enfoque de ciberseguridad y delitos informáticos.
- Asamblea Nacional Ecuador. (2021). Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (379637). <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/multimedios-legislativos/63464-ley-organica-de-proteccion-de-datos>
- Carpenter, D., McLeod, A., Hicks, C., & Maasberg, M. (2018). Privacy and biometrics: An empirical examination of employee concerns. *Information Systems Frontiers*, 20(1), 91–110. <https://doi.org/10.1007/S10796-016-9667-5>
- CIJur. (2020). ¿Es válida la utilización de reconocimiento facial para controlar la jornada laboral de los empleados? la vigilancia no consentida de los trabajadores. <https://cijur.mpba.gov.ar/>



Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador.

<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/constitucion-de-la-republica-del-ecuador>

Díaz, J. (2023). Datos biométricos para el control de presencia y accesos. I+S: Revista de La Sociedad Española de Informática y Salud, ISSN 1579-8070, No. 157, 2023, Pág. 62, 157, 62.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9290985&info=resumen&idioma=SPA>

El Comercio. (2025). ¿Es viable el uso de datos biométricos para el control de asistencia laboral en Ecuador? - El Comercio. [https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/viable-datos-](https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/viable-datos-biometricos-control-asistencia-laboral/)

[biometricos-control-asistencia-laboral/](https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/viable-datos-biometricos-control-asistencia-laboral/)

Gamboa, A., & Anzieta, E. (2023). Nuevos estándares de motivación planteados por la corte constitucional del Ecuador y la argumentación jurídica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), 2082–2100. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I4.7032

González, E. (2017). Derecho a la información y consentimiento del trabajador en materia de protección de datos. Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, ISSN 0213-0750, No 138, 2017 (Ejemplar Dedicado a: Impacto de Las Tecnologías de La Información y Las Comunicaciones Sobre Las Relaciones Laborales), Págs. 223-247, 138, 223–247.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552394&info=resumen&idioma=ENG>

Gutiérrez, D. M. (2024). Análisis comparativo de la ley orgánica de protección de datos personales del Ecuador con la legislación chilena desde un enfoque de ciberseguridad y delitos informáticos [Universidad Politécnica Salesiana]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/27616>

Holland, P., & Tham, T. L. (2022). Workplace biometrics: Protecting employee privacy one fingerprint at a time. Economic and Industrial Democracy, 43(2), 501–515.

<https://doi.org/10.1177/0143831X20917453>

Maldonado, F. L. M., Yáñez, K. A. Y., & Salgado, J. D. M. (2021). Una aproximación a la metodología de la investigación jurídica. Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica Del Derecho, 8(2), 81–96. <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2021.60341>

Mora, A. E., Sánchez Sarmiento, M. P., Cajamarca Torres, A. E., & Idrovo Torres, D. F. (2022). El sistema automático de trámite judicial en Ecuador: ¿vulnera derechos fundamentales? Revista



- Chilena de Derecho y Tecnología, 11(1), 203–228. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2022.61859>
- Morales, D., Morales Alarcón, F., & Intriago Usca, F. (2024). La protección de datos personales en Ecuador: evolución legislativa y comparación con modelos regionales en Sudamérica. *Perspectivas Sociales y Administrativas*, 2(2), 35–44. <https://doi.org/10.61347/PSA.V2I2.70>
- Ochoa, G. A., & Reyes, M. E. (2024). Hacia la regulación y control de la inteligencia artificial: La tutela al derecho de protección de datos. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/15438>
- Peláez, M. N. (2023). La biometría y la protección de datos. <https://dspace.unia.es/handle/10334/9928>
- Poongodi, R. K. (2025). Biometric for Data Protection. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 13(2), 159–163. <https://doi.org/10.22214/IJRASET.2025.66818>
- Primicias. (2025). Ecuador declara excesivo el uso de datos biométricos para registrar asistencia de empleados al trabajo. <https://www.primicias.ec/economia/ecuador-datos-biometricos-asistencia-empleados-trabajo-92211/>
- Quishpe, M., Cadena Moreano, J. A., Gavilanez Guanoluisa, A. R., & Centeno Atavallo, C. (2023). Protección de Datos Personales en Ecuador y Colombia: Principios, Ética y Desafíos Actuales. *Revista Científica de Informática ENCRIPAR - ISSN: 2737-6389.*, 6(11), 19–34. <https://doi.org/10.56124/ENCRIPAR.V6I11.0002>
- Sarmiento, S. P. (2025). Análisis jurídico del derecho a la confidencialidad y la obligación del trabajador en comunicar su condición de salud. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/19371>
- Superintendencia de Protección de Datos Personales. (2024). Consultas absueltas por la SPDP de conformidad con el numeral 9 del artículo 76 de la LOPDP, en concordancia con el Reglamento para la atención de consultas publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 683 del 14 de noviembre del 2024. <https://spdp.gob.ec/>

