



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Conflicto entre derechos laborales y protección de datos personales
en el uso de biométricos.**

AUTORES:

Guerra Campoverde, Carlos Gustavo

Tapia Medina, Stefany Yomary

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

Monar Viña, Eduardo Xavier Abg. Mgs.

Guayaquil, Ecuador

28 de Agosto del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por los alumnos **Guerra Campoverde, Carlos Gustavo; Tapia Medina, Stefany Yomary**, como requerimiento para la obtención del título de Abogado.

TUTOR

Monar Viña, Eduardo Xavier Abg., Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.

Guayaquil, 28 de agosto de 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Guerra Campoverde, Carlos Gustavo; Tapia Medina, Stefany
Yomary.**

DECLARAMOS QUE:

El trabajo de Titulación: **Conflicto Entre Derechos Laborales Y Protección De Datos Personales En El Uso De Biométrico**, previa obtención del título de **Abogado**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 20 días del mes de agosto del 2025

AUTORES

f. _____
Guerra Campoverde, Carlos Gustavo

f. _____

Tapia Medina, Stefany Yomary



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Guerra Campoverde, Carlos Gustavo; Tapia Medina, Stefany Yomary.**

Autorizamos a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Conflicto entre derechos laborales y protección de datos personales en el uso de biométricos**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del 2025

AUTORES

f. _____
Guerra Campoverde, Carlos Gustavo

f. _____
Tapia Medina, Stefany Yomary

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

tesis corregida 12

5%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes

0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)

5% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: tesis corregida 12.docx
ID del documento: 76ad3e2d488ab752e00971af86a8b9b4e1576802
Tamaño del documento original: 61,02 kB

Depositante: Eduardo Xavier Monar Viña
Fecha de depósito: 20/8/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 20/8/2025

Número de palabras: 7602
Número de caracteres: 49.993

Ubicación de las similitudes en el documento:



f.

Monar Viña, Eduardo Xavier Abg., Mgs.

DOCENTE, TUTOR.

f.

Guerra Campoverde, Carlos
Gustavo

AUTOR

f.

Tapia Medina, Stefany Yomary

AUTORA

AGRADECIMIENTO

Proverbios 31:8-9

*A Gustavo Guerra Martínez, con la dicha de haberlo tenido como padre, y
a Gloria Campoverde Chávez, mi madre por el sacrificio y esfuerzo.*

A mi hermana Mishelle y su familia.

¡A mis padres debo agradecimiento eterno!

En este periodo a mis perros; Pochi (+), Mimi (+), Fina(+), Nicky y Polly

*El conocimiento se debe enseñar con creatividad y lo que se aprendió en el aula
nunca se olvidara, es por eso que agradezco a mis 3 mejores docentes de la carrera:*

Dr. Eduardo Xavier Monar Viña

Dr. José Miguel García Auz

Dr. Xavier Paul Cuadros Añazco

A Stefany Tapia, compañera de tesis por acompañar en este largo y retador camino.

¡Por cierto!

No por ser la última en mencionarla es menos importante,

También a Silvia Mayte Aguilar Ochoa

Carlos Gustavo Guerra Campoverde

*A Dios, por ser la luz que ha guiado mis pasos y ha permitido que este nuevo logro
se concrete en mi vida, otorgándome la fortaleza y la sabiduría necesarias para
seguir adelante.*

*A mis padres Kleber Tapia y Mary Medina, por su amor incondicional, su apoyo
constante y por ser el pilar más firme en cada etapa de este camino. Su ejemplo de
esfuerzo y dedicación ha sido fundamental para alcanzar esta meta.*

*A mis demás familiares en especial a mi hermana Dayana, por confiar en mí desde
el primer día y por acompañarme siempre. A mis amigas, cuya presencia, ánimo y
compañía han sido esenciales en los momentos de dificultad y celebración. Gracias
por caminar a mi lado con generosidad y afecto.*

*A Carlos Guerra, compañero de tesis, por su compromiso, trabajo conjunto y
disposición durante todo el proceso investigativo. Su colaboración fue clara para el
desarrollo de este proyecto.*

*Al Dr. Eduardo Monar, tutor de tesis, por su guía académica, su paciencia y sus
valiosos aportes, los cuales enriquecieron profundamente este trabajo y me
permitieron crecer como estudiante y como profesional.*

Stefany Yomary Tapia Medina

DEDICATORIA

A mi madre Gloria Campoverde que desde muy joven la vi luchando con todas sus fuerzas y visiones claras, de aquello aprendí ideas fundamentales: la fuerza y la visión, entonces entendí que el ser es mucho más importante que el hacer, por permanecer siempre en los buenos y malos momentos, a pesar de mis faltas como hijo, gracias por el amor infinito, te dedico el versículo Proverbios 31:29.

A mi padre Gustavo Guerra que ha sabido formarme y respaldar en este proceso, al apoyo incondicional, aliento y consejos valiosos que fueron fundamentalmente importante para llevar a cabo este objetivo, te dedico el versículo Romano 5:4.

A mi hermana por ser pilar fundamental jeje.., broma. A Mishelle Guerra Campoverde, eres importante e incondicional, llena de bondad y mucho cariño.

A mi Abuela María Chávez cuencana de pura cepa, de mucha constancia y firmeza en todo, honrando mi promesa más personal que hice frente a ella y que también le dedico esta tesis de grado.
Carlos Gustavo Guerra Campoverde

A mi madre. Abg, Msc. María Medina por ser mi mayor ejemplo de fortaleza y dedicación, por sostenerme en cada paso de este camino con amor incondicional, y por enseñarme que con constancia y fe todo es posible. Gracias por ser mi guía. Mi sostén y mi inspiración. Te amo.

A mi padre, Abg, Msc. Kleber Tapia, por estar siempre presente, por su apoyo incondicional y por tener siempre la disposición de ayudarme y resolverlo todo, sin importar el momento. Gracias por tu entrega, tu paciencia y tu amor constancia.

A mi fiel compañero de cuatro patas, Bunny, por su amor incondicional y por acompañarme con ternura en cada paso.

A mi primo, Abg., Msc. Michael Medina, por acompañarme desde el primer día en esta etapa, por no dejarme sola en ningún momento y por brindarme su apoyo con generosidad, como un hermano más.

Y especialmente a mi hermano Davis, que sé que desde el cielo me acompaña con orgullo, guiando mis pasos con su amor eterno. Este logro también es tuyo, y siempre estarás en mi corazón hermanito.
Stefany Yomary Tapia Medina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

**Zavala Egas, Leopoldo Xavier Mgs.
DECANO DE LA CARRERA**

f. _____

**Reynoso Gaute, Maritza Ginette, Abg.
COORDINADORA DEL ÁREA**

f. _____

**(NOMBRES Y APELLIDOS)
OPONENTE**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: UTE A-2025

Fecha: 20/08/2025

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado, “**Conflicto Entre Derechos Laborales Y Protección De Datos Personales En El Uso De Biométricos**”, elaborado por los estudiantes **Guerra Campoverde, Carlos Gustavo; Tapia Medina, Stefany Yomary**, certifica que durante el proceso de acompañamiento han obtenido la calificación de **(10) DIEZ**, lo cual califican como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

Monar Viña, Eduardo Xavier Abg, Mgs.
DOCENTE, TUTOR.

ÍNDICE

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I:.....	3
1.1. Reseña histórica y evolución de la protección de datos personales en Ecuador.....	3
1.1.1. Definición y naturaleza jurídica de los datos personales	5
1.1.2. Finalidad y objeto de la protección de datos personales de los trabajadores 7	
1.1.3. Particularidades de la protección de datos personales en el sistema jurídico ecuatoriano.	9
1.1.4. Antinomias normativas y cómo solucionarlo.	10
2. CAPÍTULO II:.....	11
2.1. Identificación del conflicto entre el poder de control del empleador y los derechos fundamentales del trabajador	11
2.2. Límite al poder de fiscalización del empleador en relación con la privacidad del trabajador.	14
2.3. Principio de proporcionalidad y consentimiento del trabajador. 16	
2.4. CRITERIO JURISPRUDENCIAL RELEVANTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO.	19
CONCLUSIONES	22
RECOMENDACIONES.....	23

RESUMEN

La incorporación de tecnologías biométricas en el entorno laboral ha generado un debate jurídico en cuanto a la posible afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Estas herramientas, como reconocimiento facial, lectura de huellas dactilares, o escaneo de iris, se implementan con fines de control y acceso, e implican la recopilación de datos personales sensibles, cuya gestión debe ajustarse a principios constitucionales y legales. Se analiza el conflicto que se produce entre el derecho del empleador a controlar sus procesos internos y el derecho del trabajador a la privacidad, dignidad y protección. Como objetivo general pretende evidenciar cómo el uso de tecnologías biométricas, sin una adecuada base legal y sin el consentimiento informado del trabajador, puede constituir una forma de vulneración de derechos. Entre los objetivos específicos se destacan: análisis del marco normativo vigente en protección, el estudio del principio de proporcionalidad en el ámbito laboral y la evaluación de casos nacionales e internacionales que aborden este conflicto. Buscando aportar criterios que orienten al empleador en la adopción de políticas respetuosas de los derechos humanos, y promover una cultura de protección de datos. La metodología se basa en el análisis crítico de fuentes jurídicas, normativa ecuatoriana, doctrina especializada y órganos nacionales. Se identificaron vacíos normativos y conflictos jurídicos en el entorno laboral, elaborando propuestas orientadas a compatibilizar las facultades de control del empleador con la garantía de los derechos fundamentales del trabajador, y destacar la necesidad de un desarrollo normativo más preciso que regule esta práctica conforme a los principios constitucionales vigentes.

Palabras clave: biometría; derechos laborales; protección de datos personales; privacidad; control empresarial.

ABSTRACT

The implementation of biometric technologies in the workplace has sparked significant legal debate regarding the potential infringement of fundamental rights. Tools such as facial recognition, fingerprint scanning, or iris detection, while intended for attendance and access control, involve the processing of sensitive personal data that must comply with constitutional and legal standards. This thesis examines the legal conflict between an employer's right to monitor internal operations and the employee's right to privacy, dignity, and data protection, within the Ecuadorian legal framework. The main objective of this study is to demonstrate that the use of biometric tools, without an appropriate legal basis and without the employee's informed consent, may constitute a violation of fundamental rights. Specific objectives include: analyzing current data protection legislation, evaluating the principle of proportionality in employment contexts, and reviewing national and international cases addressing these issues. The aim is to provide guidance for employers to adopt responsible practices that respect human rights while fostering a culture of data protection in the corporate environment. The methodology was based on a legal analysis of national legislation, academic doctrine, and relevant jurisprudence. This research identified legal gaps and tensions related to the use of biometric systems in employment settings, leading to the development of proposals that seek to reconcile corporate control mechanisms with the protection of fundamental labor rights, and to promote clearer regulatory guidelines in this area.

Keywords: biometrics; labor rights; data protection; privacy; workplace surveillance

INTRODUCCIÓN

Este estudio parte de la premisa de la consideración de que los datos biométricos constituyen información especialmente sensible, además deben ser objeto de un tratamiento reforzado conforme a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. El objetivo de este estudio consiste en analizar, verificar y definir los límites del poder de control en los sectores públicos y privados respecto al uso de tecnologías biométricas, buscando que su aplicación sea legítimamente proporcional y compatible con la dignidad de los trabajadores.

En la actualidad, el uso de tecnologías biométricas en la esfera laboral como el reconocimiento facial, la manipulación de huella digital, el escaneo del iris se ha convertido en un mecanismo potencialmente habitual para registrar y controlar el ingreso, abarcaremos esta investigación para mejorar estas prácticas y fortalecer la seguridad en la organización interna a tal punto que el empleador pueda ejercer su poder de control sin afectar el derecho del trabajador a la intimidad y a la protección de sus datos personales.

La metodología adoptada que utilizaremos es de carácter cualitativo, sustentando en la revisión documental de la normativa, criterios jurisprudenciales y aportes doctrinarios que abarcan a nivel nacional como internacional. Este enfoque da la posibilidad de efectuar un análisis crítico del marco legal vigente, identificando eventuales vacíos regulatorios y formulando propuestas que permitan equilibrar.

En el Capítulo I se desarrollarán los fundamentos teóricos y normativos de la protección de datos personales en el sistema jurídico ecuatoriano, junto con la evolución, objetivos y conflictos legales. El Capítulo II aborda el conflicto entre el poder de control del empleador o patrono y los derechos del trabajador o empleado, además analizaremos el principio de proporcionalidad, el consentimiento en el uso de datos biométricos y la jurisprudencia. En conjunto, el trabajo busca aportar criterios que permitan implementar tecnologías biométricas en el ámbito laboral respetando plenamente los derechos fundamentales.

CAPÍTULO I:

GENERALIDADES SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL ENTORNO LABORAL.

1.1. Reseña histórica y evolución de la protección de datos personales en Ecuador

El antecedente histórico más remoto de la protección de datos personales a lo largo del tiempo lo podemos evidenciar con un vasto estudio que no significa que no haya existido y de alguna manera ha estado presente en la humanidad. Además, lo podemos evidenciar a tal punto que en algunas instituciones fueron creadas en la época de Roma en donde nace el derecho a la propiedad del yo, porque todo surge en sentido cuando en la esclavitud podían poseer el cuerpo del esclavo, pero no podían poseer su mente ni su pensamiento, entonces se dieron cuenta que hay un hombre interior y uno exterior. Por lo tanto, se considera que es la primera vez que al descubrirlo en sentido figurado se da la forma que lo llaman privacidad, para lo cual en el tiempo ese concepto sigue avanzando.

En la edad media San Agustín ya abordaba el tema, reconociendo al hombre como encarnación de valores, asimismo aparece otro precedente histórico que es Santo Tomas el cual reconocía el valor de la intimidad, catalogándola como un bien sagrado. Para la edad moderna se añade complejidad a las ideologías, característica propia de la evolución, dando paso a la razón, Jean-Jacques Rousseau en este contexto expuso de forma más concreta sobre la intimidad, y la relación entre la autonomía de cada persona en la intervención de su lado social reconociéndola siempre como parte de un entorno con interacción mutua.

La etimología del término biometría, proviene de dos palabras griegas; bio, que significa vida, y métrico, que significa medir, William Herschel es conocido por ser el pionero en usar las imágenes de los dedos y las manos como método para confirmar la identidad y para prevenir fraudes. El sistema biométrico fue creado en el año 1858, dentro del campo del reconocimiento facial, del iris y la estructura dactilar de la mano para registrar rasgos únicos del ser humano, permitiendo identificar a un individuo de otro. La comercialización de productos biométricos se desarrolló desde la década de 1960, impulsando el reconocimiento de huellas digitales.

Desde este momento el ser humano se da cuenta que información equivale a poder, lo cual puede desembocar en una demanda constante por más. La intimidad no

solo es ocultamiento, reserva, sino la capacidad de decidir en la esfera íntima. El resguardo por la privacidad ha sido una preocupación constante en el paso del tiempo, el desarrollo tecnológico y su accesibilidad incrementan exponencialmente la posibilidad de padecer vulneraciones.

La privacidad es algo que nos ha preocupado siempre, ahora en matices, en el pasado no había la informática, ahora sí, y el daño simplemente se incrementa exponencialmente, evidentemente hoy los datos son propiedad del titular, del ciudadano; sin embargo, estas mismas vulneraciones han sentado bases que permitieron construir herramientas para la protección de datos, las mismas que dieron paso a cambios y aportes legislativos, llegando hasta el ámbito laboral.

Las legislaciones del mundo contenían muchas carencias y limitaciones, no había un interés por proteger estos datos o no se había desarrollado esta necesidad. Hasta que en 1981 surgió un precedente significativo en el Convenio Europeo de la protección de datos personales, donde abarca las garantías para la persona concernida en relación a los tratamientos de sus datos.

Con aquellas reseñas históricas debemos de tener en cuenta que la evolución de la protección de datos personales en el ámbito laboral es clave para determinar los precedentes esenciales en la legislación sobre los datos de los trabajadores. Antes en las legislaciones del mundo para remontarnos en concreto había muchas limitaciones mientras se configuraba en 1981 el Convenio Europeo de la protección de datos personales, en el artículo 8:

“Conocer la existencia de un fichero automatizado de datos de carácter personal, sus finalidades principales, así como la identidad y la residencia habitual o el establecimiento principal de la autoridad controladora del fichero. Obtener, llegado el caso, la rectificación de dichos datos o el borrado de los mismos, cuando se hayan tratado con infracción de las disposiciones del derecho interno que hagan efectivos los principios básicos”. (Consejo de Europa, 1981).

Esto sentó las bases para que las personas exigieran el derecho a controlar sus datos personales, introduciendo el concepto del uso incorrecto o indebido de datos personales, el cual permanece vigente y se nutre cada día más.

Resulta importante indicar sobre el aporte germánico, siendo uno de los primeros acontecimientos que generó controversia masiva en la población, lo que permitió alcanzar reformas jurídicas. Para el año 1982 se aprobó un censo a nivel

nacional en Alemania, el cual obligaba a los ciudadanos a responder una larga lista de preguntas que en algunos casos las categorizaron como vulneradores de privacidad, varias personas llevaron el caso al Tribunal Constitucional Alemán. La decisión del tribunal en 1983 sentó las bases para un desarrollo en la protección de datos personales, suspendiendo el censo hasta que se tomen medidas más seguras.

Ha dictado, mediante sentencia, la siguiente resolución cautelar: se suspende, hasta tanto se dicte sentencia sobre los recursos de amparo constitucional, la realización del censo de población, profesiones, viviendas y lugares de trabajo, previsto para el 27 de abril de 1983. (Heredero, 1983)

La referencia ocurre en Alemania donde hubo una ley llamada Ley Censo, fue aprobada el 25 de marzo de 1982, y fue utilizada para su población en el año de 1983, con la finalidad de censar a su población. Las irregularidades se centraron en el alcance de recopilación de datos, vulneraban los derechos fundamentales de las personas.

Dentro de la génesis y evolución, finalmente, esbozaremos a la brevedad el antecedente normativo de la protección de datos personales en el país, el cual fue reflejado en la Constitución del Ecuador en el año de 1998 en su art. 94 que señala:

“Toda persona tendrá derecho a acceder a los documentos, bancos de datos e informes que sobre sí misma, o sobre sus bienes, consten en entidades públicas o privadas, así como a conocer el uso que se haga de ellos y su propósito. Podrá solicitar ante el funcionario respectivo, la actualización de los datos o su rectificación, eliminación o anulación, si fueren erróneos o afectaren ilegítimamente sus derechos. Si la falta de atención causare perjuicio, el afectado podrá demandar indemnización. La ley establecerá un procedimiento especial para acceder a los datos personales que consten en los archivos relacionados con la defensa nacional”. (Constitución Política de la República del Ecuador, 1998)

1.1.1. Definición y naturaleza jurídica de los datos personales

La protección de datos personales ha cobrado una especial relevancia en el entorno jurídico contemporáneo, en tanto se vincula de forma directa con el respeto a la intimidad, la dignidad humana y la autodeterminación informativa. Para comprender su alcance, es fundamental partir de una definición precisa: Los datos personales son toda aquella información que identifica a una persona natural, ya sea de manera directa

como nombres, número de identidad o imagen, o indirecta, como datos biométricos, ubicación geométrica o historial de navegación.

En la legislación ecuatoriana, la protección de datos personales fue elevado a rango constitucional con la promulgación de la Constitución de 2008, dado que en su artículo 66, numeral 19 nos señala:

“El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esta autonomía se refleja en el tratamiento especial que recibe dentro de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD), vigente desde 2021, en consecuencia, el consentimiento otorgado de manera libre, específica, informada e inequívoca se erige como un requisito esencial para la legitimidad del tratamiento de los datos, salvo en los casos excepcionales en que prevalezca el interés público o existan mandatos legales.

En el ámbito laboral, la situación se torna especialmente compleja debido a la relación de subordinación entre empleador y trabajador. La recopilación de datos, especialmente los de carácter biométrico introduce una serie de tensiones entre el poder de fiscalización del empleador, el derecho del trabajador a la privacidad y al uso adecuado de su información sensible. Por tanto, se vuelve indispensable analizar la definición y naturaleza jurídica de estos datos desde una óptica constitucional, legal y doctrinal.

En su obra *El interés legítimo en el tratamiento de datos personales*, la autora Elena Gil González ofrece una visión amplia y estructurada de este fundamento jurídico, destacando que el interés legítimo opera como un mecanismo de equilibrio entre los derechos fundamentales del titular los objetivos del responsable, a través de un ejercicio de ponderación. Dicho análisis requiere valorar, en cada situación concreta, si los fines perseguidos justifican limitar los derechos y libertades de la persona, con especial cautela cuando se trata de información sensible como los datos biométricos. Así mismo, se advierte que el interés legítimo cobra particular importancia en escenarios donde el consentimiento podría no ser plenamente libre, por

ejemplo, en las relaciones laborales o en tratamientos que se realizan con fines de seguridad, prevención de fraudes o mejora de servicios. (Gil, 2022).

Su adecuada aplicación requiere un abordaje jurídico estricto y claro, en el que la garantía de los derechos fundamentales permanezca como el eje principal del examen. En el contexto del ordenamiento ecuatoriano, la figura del interés legítimo aún se encuentra en proceso de consolidación normativa y jurisprudencial, sobre todo a partir de la reciente promulgación de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales LOPDP en el año 2021.

La normativa, en su artículo 7, dispone que todo tratamiento de datos personales debe fundamentarse en una base legal legítima, dentro de las cuales se contempla el interés legítimo del responsable del tratamiento, siempre que este no se imponga sobre los derechos y libertades fundamentales del titular (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, 2021). No obstante, la utilización práctica de este fundamento demanda una interpretación adecuada por parte de la jurisprudencia, la doctrina y la administración, a fin de prevenir abusos o aplicaciones arbitrarias que puedan comprometer derechos como la intimidad, la igualdad de trato y la dignidad de la persona.

En pocas palabras, este análisis de proporcionalidad debe considerar elementos como la finalidad específica del tratamiento, la existencia de medios menos invasivos, la transparencia del empleador y la existencia de políticas internas claras sobre privacidad y seguridad de la información. En definitiva, tanto la doctrina nacional como la doctrina extranjera han coincidido en señalar que el interés legítimo no puede utilizarse como una fórmula genérica o ambigua, por el contrario, su aplicación exige un ejercicio ponderado y justificado, respaldado por criterios objetivos y medibles, de manera que se garantice una protección efectiva de los derechos fundamentales y se eviten situaciones de abuso o vigilancia excesiva bajo el pretexto de intereses institucionales.

1.1.2. Finalidad y objeto de la protección de datos personales de los trabajadores

La protección de los datos personales en los trabajadores tiene como propósito proteger sus derechos fundamentales en la esfera laboral, en especial la privacidad e intimidad, mediante la regulación y limitación del uso de sus datos por parte del empleador o de terceros. (Delgado Jiménez, 2021). Se busca brindar al trabajador la

facultad de administrar sus datos personales, de manera que pueda decidir con qué finalidad y bajo que circunstancias.

Doctrinalmente, la literatura jurídica ha desarrollado el concepto de la autodeterminación informativa para establecer esta protección, los datos personales se conciben como una prolongación de la personalidad, de modo que controlar su uso es inherente al desarrollo del individuo. (Murillo De La Cueva & Piñar Mañas, 2009). El concepto busca resaltar el derecho que tienen todas las personas sobre sus propios datos, reconociendo a los mismos como una parte fundamental que construye la identidad.

El principio de autodeterminación informativa es la piedra angular del derecho a la protección de datos y resulta especialmente relevante en el ámbito laboral. Este principio supone la facultad del individuo de decidir por sí mismo sobre la divulgación y el uso de sus datos personales, legislaciones modernas incorporan expresamente este principio, por ejemplo, la Ley 8968 de Costa Rica establece que su objeto es “garantizar a cualquier persona, independientemente de su nacionalidad, residencia o domicilio, el respeto a su derecho de autodeterminación informativa en relación con su vida o actividad privada y demás derechos de la personalidad”. (Tribunal Supremo de Elecciones, 2011)

El manejo inadecuado de datos de los trabajadores puede acarrear múltiples riesgos tanto para los empleados como para el clima laboral. Uno de los conflictos más evidentes es la posible vulneración de la intimidad del trabajador. Por ejemplo, la instalación de sistemas de vigilancia excesivos o la recopilación de datos personales irrelevantes para el trabajo pueden invadir la esfera privada del empleado y generar un ambiente de constante supervisión (Agencia Española de Protección de Datos, 2021). En este entorno debe encontrarse un equilibrio donde se pueda realizar supervisión enfocada a la mejora o recepción de datos para optimizar el funcionamiento interno, mientras prevalece la dignidad de los colaboradores, el rompimiento de estos puntos tiende a erosionar el espacio de los datos.

Por otro lado, el manejo de datos personales sensibles de los trabajadores conlleva riesgos de discriminación y vulneración de derechos fundamentales, ciertas categorías de datos como la información sobre la ideología, creencias religiosas, orientación sexual, afiliación sindical, estado de salud o antecedentes penales están especialmente protegidas por la normativa, debido a que su uso indebido puede dar lugar a tratos discriminatorios (Oficina Internacional del Trabajo, 1997).

1.1.3. Particularidades de la protección de datos personales en el sistema jurídico ecuatoriano.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza el derecho a la protección de los datos de carácter personal, con el fin de asegurar el procesamiento de cualquier información en el entorno digital y que está dentro del campo legal. Como bien se ha establecido, es la manifestación virtual de la persona física, como: nombres, apellidos, fecha de nacimiento, dirección domiciliar, números de teléfonos, formación académica, informe financiero, informes médicos y correos electrónicos, para lo cual entra en una categoría de tratamientos de datos.

El objeto y finalidad es garantizar además de tutelar los datos personales del empleado dentro de la esfera laboral, El artículo 66 en su numeral 19 busca reconocer y garantizar este derecho a la seguridad de la información, señala lo siguiente:

“El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Así mismo los datos personales están dentro de las categorías de identidad sensibles, además se encuentra la información personal referida a la salud. Los datos biométricos se encuentran dentro de las categorías de datos personales como; iris, *face id* y huella dactilar. El reglamento ecuatoriano aclara quienes están obligados a llevar un registro de actividades de tratamiento de datos, es decir un proceso que documente cómo se usan, almacenan y protejan estos datos, en el Reglamento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, en el artículo 39 sobre la extensión de la obligación de registro, numeral 1, 2 y 3 nos señala:

“1. El tratamiento que realice pueda entrañar un riesgo para los derechos y libertades de los titulares, de acuerdo con el análisis de riesgos, amenazas y vulnerabilidades, de conformidad con lo dispuesto en la ley; 2. No se trate de un tratamiento ocasional; 3. Incluya categorías especiales de datos personales”. (Reglamento de la ley orgánica de protección de datos personales, 2023)

Por consiguiente, los datos biométricos son sinónimo de datos personales, para

lo cual requieren un mayor nivel de protección al realizar los tratamientos de información. En el Ecuador sobre el uso de biométricos en el caso de los empleadores deben cumplirse criterios específicos que establece la norma, sin afectar ni menoscabar los principios de proporcionalidad, ni de principio de legalidad.

1.1.4. Antinomias normativas y cómo solucionarlo.

En la teoría general del derecho, una antinomia normativa se define como una contradicción o incompatibilidad entre dos normas jurídicas aplicables a un mismo caso. Norberto Bobbio la describe como: “aquella situación en la que se encuentran dos normas, cuando una de ellas obliga y la otra prohíbe, o cuando una obliga y la otra permite, o cuando una prohíbe y la otra permite un mismo comportamiento”. (Norberto Bobbio, 1997, Teoría General del Derecho, Temis). Es decir, se trata de las normas que no pueden aplicarse de manera simultánea, para lo cual sus disposiciones se excluyen entre sí.

En la doctrina jurídica, se habla de las antinomias que se han clasificado atendiendo a su alcance o al nivel de contradicción existentes entre las normas. También se distingue entre antinomias reales (sin solución con criterios clásicos) y aparentes (solubles).

Para resolver antinomias, la teoría jurídica ofrece tres criterios clásicos: jerarquía (*lex superior derogat inferior*), cronología (*lex posterior derogat priori*), y especialidad (*lex specialis derogat generali*).

Estos criterios permiten al operador jurídico decidir cuál norma debe aplicarse cuando se produce un conflicto normativo. En la práctica comparada, por ejemplo, en España, se aplica la jerarquía normativa consagrada en la Constitución de 1978 (art. 9.3). En Ecuador, el artículo 425 de la Constitución de 2008 establece un sistema jerárquico que permite resolver antinomias normativas, dando prevalencia a las normas de mayor jerárquico que permite resolver antinomias normativas,

Un caso ecuatoriano relevante fue el conflicto entre el Código del Trabajo y el Mandato Constituyente No. 8. Mientras que una norma fijaba la sanción máxima de 200 dólares, y la otra permitía establecer multas equivalentes a veinte remuneraciones básicas.

2. CAPÍTULO II:

CÓMO PREVENIR LA VULNERACIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL USO DE DATOS BIOMETRICOS POR PARTE DEL EMPLEADOR

2.1. Identificación del conflicto entre el poder de control del empleador y los derechos fundamentales del trabajador

Como bien se ha establecido, la protección de datos personales es un derecho fundamental que se manifiesta y que está contemplada en la Constitución y en la Ley Orgánica de Protección de datos personales, que tiene como objeto tutelar los datos personales. El asunto radica por la naturaleza de la relación laboral en la determinación de usos de aparatos biométricos que son utilizados de manera manual o computarizados para la recolección de datos del individuo, dentro de la interfaz dan tratamiento a la información desde el momento que la persona con relación de dependencia tiene un perfil creado y registrado.

Al hablar de cómo prevenir la vulneración de derechos del trabajador en el uso de datos biométricos por parte del empleador, los avances tecnológicos, la falta de control, además la mala utilización en el ámbito laboral tanto en el sector público y privado. Como vemos, producto de la relación laboral observamos que existe una injerencia o administración de terceros que emplean servicios tecnológicos para gestionar la información recopilada, en este sentido el patrono o empleador dentro de la legislación ecuatoriana posee leyes que regulan la utilización y procesamiento de los datos personales.

Respecto a los datos del trabajador en medida de su cumplimiento para otorgar información; el artículo 558 del Código del Trabajo delimita la: “obligación de suministrar información. - Para los efectos de colocación, empleadores y trabajadores están obligados a facilitar los datos que les sean pedidos. Las oficinas de colocación tendrán la supervigilancia de las oficinas de colocación que tengan carácter privado” (Código Del Trabajo, 2005). Así mismo el artículo 66 numeral 20 de la Constitución de la Republica del Ecuador, dispone que se reconoce y garantizará “el derecho a la intimidad personal y familiar”. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

Dentro de las esferas de las entidades públicas y empresas privadas, la Ley Orgánica de Registro Datos Públicos y la Ley Orgánica Protección de datos Personales

deben estar plasmados con garantías del derecho a la integridad y datos personales, dado que en el Ecuador aún se encuentra en evolución desde la promulgación de la ley para proteger datos personales en el año 2021. No obstante, no son precisas y generan un problema en los derechos fundamentales de los trabajadores por la naturaleza propia de la esfera laboral, producto de aquello se debe garantizar los datos personales de principio a fin en la relación de dependencia.

Los datos personales del trabajador demandan una mayor protección para salvaguardar información personal relevante, asimismo debería quedar en potestad de la persona la decisión de brindar información para facilitar el almacenamiento. El empleador debe tener en cuenta que los datos personales del trabajador es una parte que relaciona a una construcción de perfiles, para lo cual se debe categorizar y así evitar una afectación de elementos adicionales por la información de la base de datos.

Respecto al objeto del Reglamento General de la Ley Orgánica de Protección de datos personales, la aplicabilidad para el tratamiento de datos personales en la dinámica laboral expone que necesita una modificación en la normativa porque existe una transgresión de derechos. Los derechos digitales implican una generación para las instituciones pública y las empresas privadas que tengan las facultades para el tratamiento de los datos, eventualmente toda tecnología es neutra, y puede ser usado de forma positiva o negativa en la consolidación de una interoperabilidad de desarrolladores de tecnología.

De igual forma, los datos personales que un empleador solicita para la ejecución de un contrato laboral, por ejemplo: la fecha de nacimiento, sexo, nacionalidad, experiencia laboral, nombres y apellidos son esenciales para cumplir con las obligaciones legales y de seguridad social. El empleador como responsable del procesamiento de datos y en este sentido sobre los perjuicios ocasionados por terceros en el apoderamiento y utilización de los datos personales, nos hace indispensable saber que en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) en su artículo 180 especifica este agravante y señala lo siguiente:

“Difusión de información de circulación restringida. - La persona que difunda información de circulación restringida será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Es información de circulación restringida, la información que está protegida expresamente con una cláusula de reserva previamente prevista en la ley. La información producida por la Fiscalía en el

marco de una investigación previa (...).”(Código orgánico integral penal, 2014)

Por consiguiente, debemos tener claro que dentro de la protección de datos personales existe también un mecanismo legal represivo por la única conducta que establece el COIP con el fin de proteger el bien jurídico durante y después de su relación de dependencia dado que se agudiza en la ausencia de vacíos normativos. El derecho a la protección de datos personales es de suma importancia, debe tener un carácter fundamental de este derecho, para así establecer una amplia y caracterizada consideración de gran relevancia.

El derecho a la privacidad es aquel que protege física y psicológicamente al individuo de intromisiones no deseadas por éste, provenientes de terceros. La privacidad constituye un ámbito de difícil delimitación, por lo que queda sujeta las disposiciones normativas existentes y al voto de confianza que los ciudadanos hagan a sus tribunales, quienes, al estudiar cada caso en concreto, habrán de decidir además de lo conducente por la ley, lo que proceda según las circunstancias particulares (Moreno Pérez & Olmeda García, 2021).

En un mundo donde cada vez se dificulta controlar la privacidad por el progreso tecnológico y la inserción del mismo a la cotidianidad, este derecho obtiene mayor atención e importancia a la protección que se pueda otorgar, porque va más allá de un proceso físico, recordando las implicaciones psicológicas con las que se vincula al ser parte de la dignidad de una persona.

De tal modo los datos personales es un derecho que debe ser respetado, para lo cual la imagen, la integridad *erga omnes* son bienes jurídicos que están dentro de la libertad de información, en consecuencia, no debe haber un uso indebido de los datos. En el caso del trabajador es necesario que el empleador pueda demostrar con una copia los datos personales que son objeto de tratamiento por el derecho de rectificación, y así puede el individuo pueda solicitar las correcciones pertinentes.

Por consiguiente, la política de privacidad es una necesidad en el Ecuador para que haya supervisión gubernamental a medida para armonizar las leyes de protección de datos personales con los derechos fundamentales del Trabajador.

2.2.Límite al poder de fiscalización del empleador en relación con la privacidad del trabajador.

Si bien la Superintendencia de Protección de Datos Personales es el principal ente encargado de supervisar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP), y con ello no es la única institución que puede intervenir en esta materia. Dependiendo del contexto y del tipo de vulneración de derechos, otras entidades del sector público como la Defensoría del pueblo, la Fiscalía General del Estado, la ARCOTEL o incluso la Superintendencia de Compañía también puede tener un rol fiscalizador o correctivo.

Por consiguiente, es factible que el Estado deba garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y actuar preventivamente en el ordenamiento jurídico, por ello debemos adoptar o emplear mecanismos alternativos como tarjetas magnéticas o registros *QR*, y así existiría una adecuada protección de los datos personales de los trabajadores, para dicho efecto sobre la información y datos de este carácter ya no existiría las particularidades de comprometer los datos de la iris, *face id* o huellas dactilares.

LOPDP en el Ecuador el artículo número 25 establece el parámetro de categorías de datos personales, para lo cual establece lo siguiente: “a) Datos sensibles; - b) Datos de niñas, niños y adolescentes; c) Datos de salud; y, d) Datos de personas con discapacidad y de sus sustitutos, relativos a la discapacidad” (La Ley Orgánica de Protección de Datos personales, 2021).

Al hablar de las necesidades de una aplicación normativa para el tratamiento de datos personales en el ámbito laboral, el artículo 26 del mismo cuerpo legal, menciona que no está permitido el tratamiento de datos personales sensibles, velando los principios, derechos y obligaciones, en el literal b señala “El tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del titular en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social”. (La Ley Orgánica de Protección de Datos personales, 2021)

Podemos verificar en la disposición normativa de la ley señalada, que es necesario un tratamiento especial en la esfera del derecho laboral, asimismo en la seguridad social de los datos personales de los trabajadores. Por lo tanto, es importante tomar en

consideración la utilización de mecanismos en los procesos de tratamientos sobre la información sensible del individuo.

Así mismo, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la protección de los datos personales se articula no solo desde una autoridad especializada, sino también desde una actuación coordinada de diferentes órganos con competencia según el caso concreto.

Definitivamente, el patrono o empleador debe colocar recursos en el uso de las medidas que sean consideradas en los sistemas de gestión para las protecciones de datos personales de los trabajadores, en gran manera para demostrar un tipo de certificación de prácticas de un buen funcionamiento, para lo cual que no haya una vulneración al derecho de los trabajadores por medio de datos biométricos, asimismo que se establezcan prácticas de buen funcionamiento.

La Organización Internacional de Normalización más conocida como ISO, por sus siglas en inglés, *International Organization for Standardization*, a pesar de ser una organización internacional independiente y no gubernamental que desarrolla estándares internacionales en 167 países, además de ser neutral, asimismo está enfocada para las necesidades del comercio e industrias que prevé una regulación para monitorear y respaldar para aquellas personas vinculadas de manera virtual con perfiles creados para la utilización de biométricos.

Con la finalidad de fortalecer la calidad y la seguridad en el Ecuador, por medio del suplemento del Registro Oficial N.º 26 del 22 de febrero de 2007, se expidió la Ley del Sistema Ecuatoriano de la Calidad. La disposición legal busca garantizar los bienes y servicios que se ofrecen en el país cumpliendo con estándares de calidad y se ajusten a parámetros internacionales, como los fijados por la Organización Internacional de Normalización. Para lo cual, el artículo 6 de la ley establece que las definiciones aplicables se toman de las normas técnicas, indicando lo siguiente:

“Art. 6.- Para los efectos de la presente Ley, se reconocen las definiciones que constan en las normas INEN ISO 17000, la Guía INEN ISO/IEC 2, el Vocabulario Internacional de Metrología VIM; y, las definiciones que constan en el Acuerdo de Barreras Técnicas al Comercio -OTC de la Organización Mundial de Comercio -OMC”. (Ley del Sistema Ecuatoriano de la Calidad, 2007)

Aquello garantiza el monitoreo para que se cumpla con las certificaciones de la Organización Internacional de Normalización como derechos de los ciudadanos

relacionados con la seguridad y respecto a la regulación de las certificaciones ISO, de lo expuesto, los requisitos para la norma internacional ISO27001 es la más reconocida para los sistemas de gestión de la seguridad de la información. El ente que certifica en Ecuador, un país que debe desarrollar una eficiencia para así poder minimizar el impacto de un ataque directo a la infraestructura donde se almacena los datos de los individuos vinculados a los sectores públicos y privados.

El conjunto de medidas legales y técnicas para la protección de los datos del trabajador frente a la utilización del uso de biométricos en sistema de vigilancia empresarial o sector institucional, como requisito esencial en el tratamiento de datos personales en el ámbito laboral debe; haber una licitud, una finalidad, la buena fe, la lealtad, el consentimiento, la calidad y proporcionalidad de la información por la responsabilidad de administrar datos de los empleados. La recopilación de datos y la utilización de aquello frente a una amenaza de divulgación, la sustentabilidad que ofrecen las empresas o instituciones en la aplicación de seguridad del aparato Estatal, dotando de un mayor desarrollo en la seguridad para poder anticipar o eliminar la posible vulneración de los datos.

2.3.Principio de proporcionalidad y consentimiento del trabajador.

Los datos biométricos del trabajador son considerados datos personales sensibles, estrechamente ligados a su esfera de privacidad, por lo que un tratamiento indebido de estos puede atentar contra sus derechos fundamentales. En consecuencia, para prevenir la vulneración de los derechos en el uso de biométricos por parte del empleador o patrono, se deben observar aspectos doctrinales claves como: el principio de proporcionalidad en el tratamiento de datos y el consentimiento libre del trabajador.

Para delimitar el tratamiento permitido y evitar vulneraciones que puedan derivar en la responsabilidad administrativa o incluso penal, el interés legítimo constituye una de las bases jurídicas para el tratamiento de datos personales, especialmente en donde el consentimiento del titular resulta insuficiente e inviable.

Principio de proporcionalidad en el uso de datos biométricos.

El principio de proporcionalidad exige que todo tratamiento de datos personales sea de adecuado, necesario y no excesivo en relación con sus fines legítimos. En términos prácticos, la recolección y uso de datos biométricos por el empleador debe limitarse a lo estrictamente necesario para cumplir con la finalidad propuesta, evitando intromisiones mayores a las requeridas.

Esto implica evaluar si existen medios menos invasivos que logren el mismo objetivo: por ejemplo, para controlar la asistencia o puntualidad, podrían utilizarse tarjetas magnéticas, registros manuales u otras alternativas antes que recopilar huellas dactilares o datos faciales del personal. De hecho, la autoridad ecuatoriana de protección de datos Superintendencia de Protección de Datos Personales ha calificado como excesiva e innecesaria la utilización de sistemas biométricos de control horario, por contravenir los principios fundamentales de protección de datos.

Según ese criterio constitucional, no es imprescindible emplear datos tan sensibles para un fin como el registro de asistencia existiendo opciones menos intrusivas, pero igualmente eficaces, de modo que recurrir a la biometría en ese contexto infringe el principio de proporcionalidad, así como los de pertinencia y minimización de datos. Como advierte la doctrina, debe mantenerse una vigilancia constante para que la utilización de la biometría no devenga desproporcionada, dada su íntima conexión con la privacidad del individuo y la finalidad perseguida.

De esta forma a los trabajadores se les otorga un control sobre el tratamiento de su información y así no se desvirtúa el rango de protección reforzada frente a injerencias no consentidas o desproporcionadas por parte de terceros. La protección de datos personales en su naturaleza jurídica ha sido objeto de análisis en la doctrina y jurisprudencia. No se trata únicamente de una derivación del derecho a la intimidad o a la vida privada, sino de un derecho autónomo, dotado de principios rectores propios como la licitud, finalidad, proporcionalidad, seguridad y responsabilidad proactiva.

En el ámbito laboral, el empleador únicamente debería tratar datos biométricos del trabajador cuando dicho tratamiento sea razonable y justificado en relación al propósito de los derechos, intereses y libertades de las personas trabajadoras, evitando cualquier exceso que conlleve a un alcance desmedido de la intimidad del empleado.

Consentimiento del trabajador para el tratamiento de biométricos

Por otro lado, el consentimiento del titular de los datos es un pilar fundamental de la protección de datos personales. La ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD), define el consentimiento como la exteriorización de un consentimiento libre, preciso, consciente y sin ambigüedades por la cual una persona autoriza el tratamiento de sus datos. Tratándose de datos sensibles como los biométricos, la normativa exige además que dicho consentimiento sea explícito expreso del trabajador, salvo que concurra otra base de licitud excepcional prevista en la ley.

En teoría, entonces, la empresa debería recabar la autorización expresa del empleado antes de procesar sus huellas digitales, rasgos faciales u otras métricas biométricas, garantizando que el trabajador comprenda claramente la finalidad y alcance de ese procesamiento; sin embargo, desde una perspectiva doctrinal y práctica, se cuestiona si el consentimiento del trabajador en el ámbito laboral puede considerarse verdaderamente libre.

La importancia que conlleva la trata de estos datos no sólo se debe a que conforman aspectos íntimos de una persona, por el contrario, se debe enfatizar que históricamente han sido base a conflictos interpersonales en base a las ideologías y subjetividades de cada persona, pudiéndose convertir en fuente de discriminación o exclusiones.

En el contexto europeo, el antiguo Grupo de Trabajo, hoy reconocido como Comité Europeo de Protección de Datos, a través de su artículo 29 llegó a la misma conclusión. En una relación laboral, rara vez se cumplen las condiciones de un consentimiento libre, por lo que como regla general no debe admitirse como base legal válida para el tratamiento de datos, salvo que en circunstancias excepcionales se demuestre que el trabajador pudo negarse sin ninguna consecuencia adversa.

En palabras de la doctrina, el pretendido consentimiento del empleado muchas veces se convierte en una simple formalidad o en un sello de aprobación satírico de todo lo que el empleador disponga, dado que en la práctica el trabajador no tiene una oportunidad real de oponerse a las decisiones empresariales sobre sus datos. En otras palabras, no existe autonomía genuina de la voluntad al momento de brindar consentimiento bajo subordinación.

Por lo anterior, la mera obtención de una firma o aceptación del trabajador para usar sus datos biométricos no garantiza por sí sola la legitimidad del tratamiento. Para asegurar la protección de los derechos del empleado, es indispensable que el consentimiento cuando se requiera sea recabado en condiciones que acrediten su libertad e información plena, o bien que el empleador cuente que otra justificación legal sólida y proporcional para el uso de biométricos.

Algunas recomendaciones sugieren, por ejemplo, proporcionar al trabajador información detallada por escrito sobre la finalidad del sistema biométrico y obtener su autorización expresa de manera específica, dejando constancia de que aquel consciente libremente y con conocimiento. Asimismo, futuros contratos laborales podrían incluir cláusulas de consentimiento informado para estos fines, y los

empleadores deberían comprometer contractualmente a los proveedores de sistemas biométricos a respetar las garantías de protección de datos establecidas en la ley.

Estas medidas buscan reforzar que cualquier tratamiento de datos biométricos cuente con un sustento legítimo y respetuoso de la voluntad del trabajador.

2.4.CRITERIO JURISPRUDENCIAL RELEVANTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO.

En el ordenamiento ecuatoriano; la protección de los datos personales y la intimidad del trabajador gozan de reconocimiento constitucional expreso. La Constitución de la Republica del Ecuador de 2008 consagra el derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre dicha información, y exige la autorización del titular o mandato legal para su recolección, procesamiento o difusión.

Este derecho se articula con la garantía jurisdiccional del habeas data, previsto en el art. 92 de la Constitución, que faculta a toda persona a acceder a los archivos públicos o privados que contengan datos sobre ella, conocer su uso, finalidad, origen, destino, y a exigir la actualización, rectificación, eliminación o anulación de datos inexactos o indebidos.

Asimismo, se tutela el derecho a la intimidad personal y familiar en el artículo 66 de la Constitución, el cual es inviolable y no puede ser renunciado contractual ni unilateralmente. En el ámbito laboral, la legislación desarrolla estos principios, el Código del Trabajo prohíbe al empleador indagar aspectos de la vida privada del trabajador que no guardan relación con la prestación laboral, el empleador no podrá realizar investigaciones sobre la vida sexual de los trabajadores (Código Del Trabajo, 2005), evidenciando la obligación patronal de respetar la esfera íntima del empleado.

A nivel legal, desde 2021 rige la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales LOPDP, que refuerza estas garantías. La LOPDP reconoce derechos *ergo* acceso, rectificación, cancelación, oposición, etc. de ejercicio gratuito, y dispone principios y bases de legitimación para el tratamiento de datos personales.

De particular relevancia, la ley clasifica los datos biométricos, huellas dactilares, reconocimiento facial, iris y voz, como datos personales sensibles debido a que su uso indebido puede vulnerar derechos fundamentales o derivar en discriminación. Por su naturaleza sensible, el tratamiento de datos biométricos está

prohibido como regla general, salvo en escenarios excepcionales taxativamente previstos en el art. 26 LOPDP.

Dichos supuestos habilitantes incluyen, entre otros, el consentimiento explícito del titular, el cumplimiento de obligaciones y derechos en el ámbito laboral, la protección de intereses vitales, que los datos provengan de fuentes públicas, orden judicial, fines de investigación pública. En todo caso, la ley exige que incluso los tratamientos permitidos cumplan con principios como legalidad, lealtad, transparencia, minimización y proporcionalidad, de modo que la información recabada sea pertinente, adecuada y no excesiva respecto de la finalidad perseguida. Estos parámetros normativos sirven de base para los criterios jurisprudenciales desarrolladas en la materia.

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y PRINCIPIOS APLICADOS

La Corte Constitucional del Ecuador (CCE) ha mencionado importantes pautas para salvaguardar la información personal en la esfera laboral, utilizando principios constitucionales como la intimidad, el consentimiento, la proporcionalidad y la autodeterminación informativa.

Este reconocimiento reafirma el principio de autodeterminación informativa, entendido como la facultad del individuo de controlar sus datos personales, además de decidir sobre su uso y divulgación en palabras del antiguo Tribunal Constitucional, el habeas data protege el derecho a decidir sobre la información propia, lo que implica conservar el control de datos que existan sobre una persona y proteger el derecho a la honra, buena reputación, la intimidad personal y familiar.

En materia de habeas data, la jurisprudencia ecuatoriana ha fortalecido esta garantía para la tutela efectiva de los datos personales. Un hito notable es la Sentencia No. 55-14-JP/21 de la Corte Constitucional, mediante la cual se eliminó la exigencia previa de demostrar un perjuicio concreto para interponer una acción de habeas data.

“La CCE estableció que cabe el hábeas data “cuando aquella información le causa algún tipo de perjuicio, a efectos de salvaguardar su derecho a la intimidad personal y familiar”. El daño tenía que demostrarse para que proceda la acción. El artículo 50 establece que cabe la acción cuando se produce una “afectación”, que permite un margen más amplio de valoración personal sobre el ejercicio de un derecho. El desacuerdo con la información personal

imprecisa en el registro policial es una afectación” (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Además, dicha sentencia considerada jurisprudencia vinculante, estableció que la rectificación de los datos erróneos u obsoletos es una forma idónea de reparación integral en este contexto. Este criterio que es vinculante facilita que los trabajadores y ciudadanos de manera general ejerzan el hábeas data de forma expedita para acceder a la información en poder de empleadores u otras entidades, además de obtener la corrección o eliminación de datos inexactos, sin trabas probatorios indebidas.

El tribunal estableció que rechazar sin justificación la validez del hábeas data afecta no solo el derecho a la salvaguarda de datos personales, sino también el derecho a un recurso judicial efectivo. Esta resolución asegura a los empleados un medio efectivo para prevenir con datos personales en el entorno laboral, sin imponer requisitos desmedidos.

Solución de la antinomia o del problema jurídico planteado

Cuando existe un conflicto entre normas, se debe aplicar el principio de jerarquía normativa. Por lo tanto, en materia de protección de datos, prevalecen las normas de rango constitucional sobre cualquier otra ley o regulación.

CONCLUSIONES

El estudio realizado evidenció que cuando se utilizan tecnologías biométricas en el trabajo, surge un conflicto entre el derecho del empleador a supervisar y el derecho de los empleados a la privacidad, especialmente en lo que respecta a sus datos personales. Sin embargo, se encontró que ambos intereses pueden coexistir si el manejo de la información se adhiere a principios clave como la legalidad, la proporcionalidad, un propósito definido y el consentimiento explícito de los trabajadores.

En el primer capítulo del estudio, se determina que la protección de los datos personales es un derecho fundamental garantizado por la Constitución y detallado en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Dado que los datos biométricos son considerados información muy delicada, su manejo requiere precauciones adicionales y debe realizarse bajo un marco legal claro, aplicando principios como la jerarquía, la especificidad y la temporalidad de las normas para evitar inconsistencias legales

En el segundo capítulo, se indica que el control empresarial necesita contar con fronteras claras para no atacar la privacidad ni el derecho a decidir sobre la información del empleado. Es fundamental contar con el principio de proporcionalidad y un consentimiento claro y libre para justificar el empleo de datos biométricos. La legislación nacional apoya esta perspectiva y avala el hábeas data como mecanismo de salvaguarda.

En resumen, la integración de la biometría en el entorno laboral es factible siempre y cuando se respeten los derechos esenciales y además se implementen políticas internas que aseguren claridad y seguridad jurídica para ambas partes.

RECOMENDACIONES

En el contexto jurídico ecuatoriano si bien no existe una figura explícita denominada: limitación del tratamiento. En la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP), el derecho a la suspensión del tratamiento de datos, consagrado en su artículo número 19, ofrece un mecanismo fundamental para el control del titular sobre su información personal. Este derecho; sin embargo, requiere una articulación más robusta en el ámbito laboral.

Se sugiere realizar una reforma y agregar un numeral más en la sección artículo 19 del Capítulo III de la Ley Orgánica de Protección de Datos personales, recomendando agregar sobre; derechos, plazos y condiciones de esta.

Propuesta de adición al Art 19:

5) Los datos personales deben ser tratados de acuerdo con la finalidad para la que fueron recolectados. Una vez que esta finalidad se haya cumplido, no deben ser conservados por más tiempo del estrictamente necesario, y bajo ninguna circunstancia pueden ser utilizados para fines distintos o incompatibles con los que motivaran su obtención.

REFERENCIAS

- Agencia Española de Protección de Datos. 2021. La protección de datos en las relaciones laborales. Madrid. <https://www.aepd.es/guias/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>
- Asamblea Nacional de Costa Rica. (5 de Septiembre de 2011). LEY DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES.
- Asamblea Nacional del Ecuador. 2021. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Quito.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución del Ecuador. Montecristi.
- Asamblea Constituyente. (1998). Constitución del Ecuador. Sangolquí.
- Congreso Nacional. (2007). Ley del Sistema Ecuatoriano de la Calidad.
- Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Quito.
- Consejo de Europa. (28 de Enero de 1981). *Convenio para La protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal*.
<https://rm.coe.int/16806c1abd>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 55-14-JD/20. Quito.
- Delgado Jimenez. (2021). El Derecho a la Intimidad y a la Protección de Datos Personales en el Ámbito Laboral. <https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/1317>
- Gil, E. (2022). *El interés legítimo en el tratamiento de datos personales*. Madrid: Wolters Kluwer. <https://elibro.net/es/ereader/pedagogica/218734?identificador=>
- Herebero, M. (1983). LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA FEDERAL ALEMANA RELATIVA A LA LEY DEL CENSO DE POBLACIÓN DE 1983.
<https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/4687/4741>
- International Organization for Standardization. (2022). GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
- Moreno Pérez, J., & Olmeda García, M. (2021). Derecho a la privacidad en la sociedad de la información. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8453176.pdf>
- Murillo De La Cueva, P., & Piñar Mañas, J. (2009). El derecho a la autodeterminación informativa. https://www.fcjuridicoeuropeo.org/wp-content/uploads/file/Libros_Publicados/Cuadernos_Fundacion/EL%20DERECHO%20A%20LA%20AUTODETERMINACION%20INFORMATIVA.pdf
- Norberto Bobbio (1997), Teoría General del Derecho, Temis.

Oficina Internacional del Trabajo. (1 de Enero de 1997). Protección de los datos personales de los trabajadores. Presidencia de la República. (2023). Reglamento de la ley orgánica de protección de datos personales. Quito



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Guerra Campoverde, Carlos Gustavo**, con C.C: # **0924829112** y **Tapia Medina, Stefany Yomary**, con C.C: # **0705042935**; autores del trabajo de titulación: **Conflicto Entre Derechos Laborales Y Protección De Datos Personales En El Uso De Biométricos**, previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **28 de agosto de 2025**

AUTORES

f. 

Guerra Campoverde, Carlos Gustavo

C.C: 0924829112

f. 

Tapia Medina, Stefany Yomary

C.C: 0705042935

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Conflicto entre derechos laborales y protección de datos personales en el uso de biométrico		
AUTORES	Guerra Campoverde, Carlos Gustavo; Tapia Medina, Stefany Yomary,		
TUTOR	Monar Viña, Eduardo Xavier Abg., Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogados		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	37
ÁREAS TEMÁTICAS:	Penal, Procesal, Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Limitación, Sanción, Delito, Receptación, Reforma, COIP		

RESUMEN (150-250) La incorporación de tecnologías biométricas en el entorno laboral ha generado un debate jurídico en cuanto a la posible afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Estas herramientas, como reconocimiento facial, lectura de huellas dactilares, o escaneo de iris, se implementan con fines de control y acceso, e implican la recopilación de datos personales sensibles, cuya gestión debe ajustarse a principios constitucionales y legales. Se analiza el conflicto que se produce entre el derecho del empleador a controlar sus procesos internos y el derecho del trabajador a la privacidad, dignidad y protección. Como objetivo general pretende evidenciar cómo el uso de tecnologías biométricas, sin una adecuada base legal y sin el consentimiento informado del trabajador, puede constituir una forma de vulneración de derechos. Entre los objetivos específicos se destacan: análisis del marco normativo vigente en protección, el estudio del principio de proporcionalidad en el ámbito laboral y la evaluación de casos nacionales e internacionales que aborden este conflicto. Buscando aportar criterios que orienten al empleador en la adopción de políticas respetuosas de los derechos humanos, y promover una cultura de protección de datos. La metodología se basa en el análisis crítico de fuentes jurídicas, normativa ecuatoriana, doctrina especializada y órganos nacionales. Se identificaron vacíos normativos y conflictos jurídicos en el entorno laboral, elaborando propuestas orientadas a compatibilizar las facultades de control del empleador con la garantía de los derechos fundamentales del trabajador, y destacar la necesidad de un desarrollo normativo más preciso que regule esta práctica conforme a los principios constitucionales vigentes.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: Luis Fernando Villalobos Torres +593- 993231848 Ailyn Nicole Echeverria Resabala +593- 978628786	E-mail: lfvillalobostorres@gmail.com nicoleecheverria636@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette Teléfono: +593-994602774 E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	