

# Datos biométricos en el trabajo: cómo balancear la eficiencia empresarial con el respeto a la privacidad de los empleados según la Constitución

*Biometric Data in the Workplace: How to Balance Business efficiency with respect for employees' Privacy under the Constitution*

## Paula Nicole Vásconez Rojas

Estudiante del programa de Maestría en Derecho de los Negocios y de la Empresa de la Universidad Indoamérica  
pvasconez2@indoamerica.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0005-0756-986X>

## José Antonio Ruiz Bautista

Abogado. Magíster en derecho, mención Derecho Administrativo. Magíster en derecho procesal administrativo y litigación Docente investigador de la carrera de Derecho de la Universidad Indoamérica  
joseruiz@uti.edu.ec  
joseantoniorb94@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-7115-4387>

## Resumen

El uso de datos biométricos en las empresas ecuatorianas plantea un dilema jurídico y constitucional: mientras prometen mayor seguridad y eficacia en la gestión laboral, también representan un riesgo para la intimidad y la autodeterminación informativa de los trabajadores. La problemática radica en la tensión entre la eficiencia empresarial y la posible vulneración de derechos fundamentales, reconocidos en la Constitución de 2008 y en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. En este marco, el objetivo del presente trabajo es analizar los beneficios y riesgos que implica el uso de datos biométricos en el entorno laboral ecuatoriano, examinando su impacto en la intimidad y en la información personal de los



**Imaginario Social**  
Entidad editora  
REDICME (reg-red-18-0061)

e-ISSN: 2737-6362  
enero-junio 2025 Vol. 8-1-2025  
<http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>

Recepción: 17 de septiembre de 2025  
Aceptación: 10 de octubre de 2025

118-135

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC  
**BY-NC-SA 4.0**  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

trabajadores, con el fin de determinar en qué medida la búsqueda de eficacia empresarial puede compatibilizarse con los principios de dignidad, proporcionalidad y autodeterminación informativa consagrados en la Constitución y en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. La metodología empleada fue cualitativa y dogmático-jurídica, basada en el análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial. Se concluye que la eficacia empresarial debe estar subordinada al respeto de los derechos fundamentales, garantizando un equilibrio entre innovación tecnológica y dignidad humana.

**Palabras clave:** Autodeterminación informativa, datos biométricos, derecho a la intimidad, derechos fundamentales, eficacia empresarial

### **Abstract**

The use of biometric data in Ecuadorian companies poses a legal and constitutional dilemma: while promising greater security and efficiency in labor management, it also poses a risk to workers' privacy and informational self-determination. The problem lies in the tension between business efficiency and the possible violation of fundamental rights, recognized in the 2008 Constitution and the Organic Law on Personal Data Protection. In this context, the objective of this paper is to analyze the benefits and risks involved in the use of biometric data in the Ecuadorian workplace, examining its impact on workers' privacy and personal information, in order to determine to what extent, the pursuit of business efficiency can be reconciled with the principles of dignity, proportionality, and informational self-determination enshrined in the Constitution and the Organic Law on Personal Data Protection. The methodology used was qualitative and dogmatic-legal, based on doctrinal, normative, and jurisprudential analysis. It is concluded that business efficiency must be subordinate to respect for fundamental rights, ensuring a balance between technological innovation and human dignity.

**Keywords:** Biometric data, business efficiency, fundamental rights, informational self-determination, right to privacy.

### **Introducción**

Cabe mencionar que la digitalización ha dado pasos bastante avanzados a la forma en que entendemos el trabajo en este siglo. Así como las empresas, casi sin darse cuenta,

se han visto en la obligación también a adoptar tecnologías cada vez más sofisticadas para no quedarse atrás en la carrera de la competitividad. Dentro de este surtido de innovaciones, los sistemas biométricos han ganado un espacio especial. Reconocer a un trabajador con solo su huella, su rostro o incluso su voz parece sacado de una película de ciencia ficción, pero hoy es parte de la rutina en muchas organizaciones; y claro, la promesa de seguridad y rapidez que ofrecen resulta atractiva para quienes gestionan el mundo empresarial.

Ahora bien, este escenario no está exento de riesgos, amenazas y vulnerabilidad. La biometría no es lo mismo que una tarjeta de acceso que, si se pierde, se reemplaza. Aquí hablamos de datos únicos, permanentes, que forman parte de lo que somos. Una filtración o un mal uso de esa información puede tener consecuencias irreversibles. Por eso, aunque estos sistemas resulten prácticos, también generan un clima de vigilancia e inseguridad en donde se ven afectados los derechos de los trabajadores. En Ecuador, esta transición hacia lo biométrico se ve con claridad en sectores como la banca, la educación y la administración pública. Y frente a ello surge una pregunta inevitable: ¿realmente estas prácticas respetan los derechos constitucionales de quienes forman parte del mundo laboral?

El dilema está en la tensión de dos fuerzas que se miran de frente. De un lado, la eficiencia que buscan los negocios y que nadie niega que sea necesaria. Del otro, la privacidad y el derecho de los trabajadores a decidir qué hacer o cómo hacerlo con su propia información. Para las empresas, la biometría representa orden, agilidad y un menor margen de fraude. Pero para los empleados, existe el temor de que su información sensible termine utilizándose con fines distintos a los que han sido destinados desde un inicio. Como bien explica Gil González (2015) sobre los datos personales prevalecen sobre otros derechos que no están reconocidos constitucionalmente y que su protección es irrenunciable.

Actualmente, se analiza el uso de la biometría en los lugares de trabajo de manera global y no únicamente tomando solo a un país en particular. Lo que desencadena un alto índice de riesgo al tratarse de datos delicados y sensibles y que deben ser protegidos. Hay que tomar en cuenta que a nivel mundial tanto en el ámbito público como privado se han implementado regulaciones más estrictas para la utilización de información. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales que fue aprobada en 2021 reconoce a los datos personales como sensibles, porque puede afectar a la

intimidad de las personas si se le hace un mal uso, así como también vulneran sus derechos fundamentales (Rosas-Lanas y Pila-Cárdenas, 2023).

Cuando hablamos de introducir la biometría en la gestión empresarial no solo representa un cambio en la forma de organizar y supervisar a los trabajadores. Sino que también obliga a reestructurar los límites entre lo que corresponde a la autoridad de la empresa y aquello que pertenece a la esfera íntima del empleado. Pasar de sistemas tradicionales a herramientas que se sostienen en el cuerpo y la conducta de las personas significa, en la práctica, que la identidad personal se convierte en el centro mismo del control organizacional. Y aquí surge la pregunta clave: ¿qué tan justo es que la innovación tecnológica pueda convertir el lugar de trabajo en un espacio donde la eficiencia compita con la dignidad individual?

Partiendo de este punto que es de gran preocupación, se debe analizar lo que establece la constitución que busca garantizar los derechos humanos. Por lo que no hay que mirar únicamente las ventajas de la biometría, sino también poder garantizar que su aplicación no vulnere los derechos de los ciudadanos. Hay que tomar en consideración este tema, no solo para reconocer los riesgos, sino también para crear relaciones laborales capaces de equilibrar tanto los intereses de la empresa con el debido respeto a los derechos fundamentales.

La base de esta investigación se sustenta en varias razones. La primera que todavía no existe una claridad real en las normas que indique cómo equilibrar los intereses de las empresas con la protección de los derechos de los trabajadores cuando se trata de tecnologías biométricas. La segunda razón tiene que ver con la ausencia de procedimientos claros en muchas empresas ecuatorianas, lo cual abre la puerta a que se vulneren derechos tan esenciales como la privacidad o la facultad de cada persona de decidir qué ocurre con su propia información. Y, por último, la falta de precedentes judiciales sólidos en el país, lo que hace urgente impulsar un análisis académico que ayude a establecer pautas interpretativas para futuros conflictos.

Como bien señala López Zamora (2020) los derechos digitales no son nuevos y abarcan los derechos fundamentales preexistentes, simplemente que se trasladan a lo tecnológico. En base a esta información, cabe mencionar que el mantener los datos biométricos en el trabajo hacen que se vulneren ciertos derechos ya establecidos por el uso de la huella digital, el iris o el rostro en el registro de asistencia en el trabajo, por lo que no se puede garantizar la protección de dichos derechos, por lo que surge la

pregunta ¿De qué forma se puede permitir que las empresas ecuatorianas hagan el uso de datos biométricos sin poner en riesgo la privacidad y los derechos que establece la Constitución de la República?

Por lo mencionado, el objetivo principal de esta investigación es analizar los datos biométricos en el trabajo tomando en consideración el aspecto legal y social; así como también tiene como finalidad comprender desde el marco jurídico la utilización de datos biométricos frente a los derechos de los trabajadores y su privacidad que están contemplados en la Constitución de la Republica del Ecuador.

### **Metodología**

Esta investigación se estructuró basándonos en la metodología cualitativa, de índole descriptivo y analítico, fundamentado en la revisión de doctrina, normas y jurisprudencia que están estrechamente relacionadas con el uso de los datos biométricos en el ámbito laboral ecuatoriano. Cabe recalcar y mencionar que también se recurrió al análisis de fuentes primarias como la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del Ecuador (2021) y varias sentencias importantes implementadas por la Corte Constitucional. Se menciona también que en este marco se sumaron fuentes secundarias que vienen de la doctrina comparada y de estudios especializados en derechos fundamentales y protección de datos, lo que permitió expandir la perspectiva con opiniones alternas y externas al contexto nacional.

Todo se organizó bajo un enfoque de índole documental, que resulta bastante útil cuando se busca comprender conceptos y fenómenos jurídicos a partir de un análisis crítico de textos legales, doctrinarios y de decisiones judiciales. Por lo que la investigación realizada no solo busco recopilar información, sino también interpretarla, para sacar las conclusiones que nos lleven a un estudio más detallado. Como lo explican Hernández Sampierí et al. (2006) este tipo de investigaciones se realizan de forma coordinada para poder conseguir resultados favorables y acertados que estén encaminados con la realidad.

### **Resultados**

#### **Los datos biométricos y cómo funcionan en el trabajo**

Datos biométricos se han aplicado en nuestro entorno, ya no es solo huellas o contraseñas, es sobre características que nos distinguen como: la forma de ceja, el timbre de voz, entre otras. Son detalles invisibles, qué nos hacen singulares. En lo laboral, esta tecnología es muy importante; sirve para marcar el registro de asistencia de los trabajadores. Todo parece efectivo, pero con esas herramientas con un nivel alto de tecnología es algo difícil de controlar, que nos lleva a la pregunta ¿es justo, que lo eficiente justifique el peligro a la privacidad de los empleados?

Como bien señala Unda (2025) a pesar de utilizar los datos biométricos para el control de asistencia por parte de los trabajadores en las empresas. Sin embargo, de acuerdo a la legislación ecuatoriana no está legalmente amparada, por lo que las empresas que lo utilicen podrían enfrentar sanciones económicas e incluso demandas por parte de los empleados. De esta manera el utilizar la biometría es altamente riesgoso porque no son sustituibles e irreversibles. De esta manera surge el problema jurídico para poder encontrar un punto medio que las empresas puedan establecerlo brindando la seguridad de no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.

También, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD, 2023) menciona que el tratamiento de datos biométricos es de alto riesgo para garantizar la privacidad de las personas. Es por ello que las empresas deberían implementar medidas de seguridad para sus trabajadores, así como también demostrar que es fundamental realizarlo. En otras palabras, la biometría no puede utilizarse para entrar en la nueva era tecnológica, sino como una herramienta de uso justificada.

Para una empresa, el reconocimiento facial o los lectores de huellas digitales pueden parecer soluciones para agilizar procesos pensando que todo está bajo control. Sin embargo, esta medida provoca el riesgo de vigilancia excesiva hacia sus trabajadores, y surge la pregunta ¿qué ocurre cuando la delgada línea entre supervisar el trabajo y vigilar la vida personal empieza a borrarse?

Por eso mismo se vuelve tan importante que las organizaciones establezcan reglas claras y prácticas contempladas en un marco jurídico que garanticen los derechos del trabajador. No basta con instalar la última tecnología y asumir que todo está bien sin considerar la protección y seguridad de datos. Se necesitan protocolos definidos, evaluaciones, auditorías que se realicen con regularidad y, algo que a menudo se pasa por alto, la posibilidad de que los trabajadores elijan métodos alternativos para identificarse que involucre menor riesgo. De esa manera refuerza la confianza y evita

que la relación laboral se incline demasiado hacia un solo lado permitiendo asimetrías de poder que inciden en el derecho del trabajador.

Ahora bien, nadie puede negar que los datos biométricos son una herramienta muy potente y de expansión acelerada en su uso, ayudan a disminuir errores, hacen más fluidos los procesos y refuerzan la seguridad para identificar a una persona, pero no se puede cambiar la información biométrica. Pero aquí está el punto crítico: no hablamos de un simple código o de una tarjeta que, si se pierde, se reemplaza. Hablamos de información única, irremplazable, que nos define como individuos, nos autentifica ser esa persona, pero estos datos que se proporciona para la identificación sobre el respeto a la privacidad y tampoco el trabajador se asegura de cómo y para qué pueden ser utilizados. Esto convierte a la biometría en delicada, sensible, de consentimiento informado que requiere de medios de seguridad adecuados y necesarios evaluando y revisando los mecanismos que adopten.

### **Beneficios y perjuicios de usar datos biométricos en las empresas**

El utilizar los datos biométricos, se ha convertido en algo muy común en la aplicación de la tecnología y la digitalización del manejo laboral. Pero hay que recalcar que tiene un riesgo muy alto, debido a que son catalogados como sensibles, es decir están ligados con la persona. Lo que hace que su tratamiento pueda verse afectado en los derechos fundamentales. Además de que las empresas no realizan una socialización con sus empleados para mencionar los riesgos que implican los datos biométricos que no se les utiliza de manera adecuada. Lo que nos lleva a entender que las personas tienen que dar su consentimiento, el cual no se realiza en los establecimientos (Ramón Fernández, 2024).

En parámetros medibles de eficiencia y eficacia, estas medidas de carácter técnico, brinda beneficios como el ahorro de tiempo, disminuyendo costos administrativos, e incrementado la seguridad contra accesos indebidos. En Ecuador, varias organizaciones han optado por sistemas biométricos, dejando a un lado las tarjetas magnéticas y contraseñas, obteniendo verificaciones más rápidas y seguras, pero no se precisa costo beneficio en relación a los derechos del trabajador.

Por lo que, además de estas ventajas, existen riesgos que necesitan un análisis profundo desde la óptica de los derechos básicos y la confidencialidad. Su gestión implica también un alto riesgo para la privacidad, dado que, al contrario de otros mecanismos de autenticación, no son modificables frente a una filtración. Como lo

señala la AEPD (2023) al referirse que estos sistemas representan actividades de riesgo para la privacidad, lo cual necesita fortalecer las medidas de seguridad y sustentar su proporcionalidad. En cambio, en Ecuador este contenido está alineado con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), la cual cataloga la biometría como dato sensible y atribuye a las compañías cumplir requerimientos de protección mucho más rigurosos.

Los datos biométricos han logrado que en las empresas exista mayor control, por la identificación de los empleados, así como también las horas trabajadas debido al registro de entradas y salidas lo que conlleva a que exista menor riesgo de un fraude laboral. Sin embargo, se lo realiza a través de huellas dactilares, así como también el reconocimiento facial (García Palacio, 2025).

Por lo que, entre ventajas y desventajas del uso biométrico, depende de la aplicabilidad de los principios de finalidad, necesidad y proporcionalidad. Las empresas, sí, deberían solo recolectar datos mínimos, asegurar alternativas, siempre que sea posible y además, tomar medidas de seguridad, o sea, para reducir riesgos de acceso no permitido. De lo contrario, se corre el riesgo de consolidar entornos laborales, donde la vigilancia es desproporcionada, con pérdida de confianza entre las partes.

El reto en Ecuador, es aprovechar las bondades que presta la biometría para modernizar los procesos de las empresas, sin olvidar los límites de la Constitución que protegen la privacidad y dignidad de los empleados. Reconocer los beneficios, implica también no dejar en la sombra las desventajas; tiene que ser un punto de partida para implementar modelos de gestión que hagan armonía, equilibrio y relaciones asimétricas entre los intereses de la empresa y los derechos básicos del trabajador, y así garantizar un ambiente de trabajo justo, seguro y que respete la autonomía de cada uno.

### **El derecho a la intimidad y a la información personal**

El derecho a la privacidad se encuentra establecido dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008), artículo 66, numeral 20 manifiesta el derecho a la privacidad el cual gozamos todas las personas. Esta disposición es muy clara y tiene mucho que ver con los datos personales y sobre todo los biométricos, debido a la sensibilidad de los mismos, considerando que pueden afectar la privacidad de los trabajadores. Como lo explica Mercader Uguina (2020) el uso de la huella dactilar en el trabajo se considera excesivo, sin embargo, para aplicar dentro de las empresas se

debe tomar en cuenta la finalidad del mismo, así como también tomar en cuenta que no se pueda aplicar otro mecanismo eficaz para los trabajadores.

La teoría constitucional, aborda más allá del espacio del hogar, aborda la vida social en las diferentes áreas entre ellas el trabajo señalando el respeto a la privacidad dentro de lo laboral, donde las empresas pueden tomar sus medidas de seguridad, pero deben hacerlo sin romper los derechos.

La Corte Constitucional de Ecuador, por su parte no se hace responsable por la información que haya sido recopilada por sitios web o que lo hayan entregado a terceras personas.

Rudas Murga y Cahahuanca Cadillo (2025) indica que los datos personales que sean recopilados sin consentimiento y sin ser informados se están vulnerando derechos fundamentales, más aún cuando se utilizar para poder predecir el comportamiento de las personas.

Es decir, en el ámbito laboral los trabajadores tienen que tener la información precisa de cuáles son los fines para sus datos biométricos. Así como también deben elegir si dan su consentimiento o no. La ausencia de este mecanismo se denomina injerencia ilegítima y amenaza la privacidad de los trabajadores además de debilitar la confianza en el ambiente laboral.

Por otro lado, el derecho a la información personal va más lejos de defenderse de abusos, extendiéndose al acceso a sistemas transparentes también. En Ecuador, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) asegura que cualquier persona puede descubrir quien recauda sus datos, para que se usen, cuánto tiempo se guardan y, cuáles medidas de seguridad se aplican. Este derecho cambia la vieja idea de privacidad, y la transforma en un derecho que sigue evolucionando y considera la información personal como parte del patrimonio inmaterial individual.

Entonces, el trabajador no permanece pasivo bajo la mirada de la empresa, por lo contrario, es un sujeto activo de derechos, pudiendo exigir delimitaciones claras en el manejo de sus datos.

La Corte Constitucional ecuatoriana ha destacado en diversas sentencias, que el derecho a la privacidad va pegado de la mano con la dignidad humana; y cualquier límite debe obedecer a la proporcionalidad y la sensatez. Cuando la biometría se usa en el trabajo, esa norma constitucional demanda que las empresas muestren, con

rigurosidad, por qué es necesario manejar datos delicados y prueben que no hay otras alternativas para lograr lo buscado.

El desarrollo teórico de este derecho deja claro, la privacidad y la protección de la información personal son los pilares fundamentales que rigen la constitucional en Ecuador. Su aplicación asegura que el avance tecnológico no desemboque en controles exagerados, sino en un uso balanceado que respete la autonomía y dignidad del personal. Así, la protección de la privacidad sirve de contrapeso al poder empresarial y recuerda, que el ser humano sigue siendo el centro de todo el marco legal.

### **Peligros ocultos y afectación a la intimidad en el trabajo**

La aplicación de la biometría en el trabajo, conlleva riesgos que gravemente amenazan el derecho a la privacidad y la información personal de los empleados. El inconveniente primordial reside en la falta de equilibrio entre las ganancias de la empresa y el precio en términos de derechos esenciales, porque la biometría supone una vigilancia constante que podría transformar el ámbito laboral en un espacio de control desmedido. En Ecuador, nuestra Constitución, en su artículo 66, numeral 20, protege la vida privada, así que, cualquier intromisión en ella debe estar completamente justificada en una necesidad sustancial y proporcional. Un riesgo que la doctrina resalta es la potencialidad de un uso indebido de la información biométrica, capaz de ser utilizada con propósitos diferentes a los que se autorizaron inicialmente, Chuqui Chicaiza (2014) afirma que, "la biometría es aquella en la cual se puede identificar a una persona por sus características biofísicas o su comportamiento, es decir se conoce a una persona por su rostro, huella dactilar entre otras".

En el mundo laboral ecuatoriano, esto emerge claramente en el posible empleo de datos biométricos; no solo para chequear asistencia, sino también para vigilar movimientos, rutinas, y hasta la eficiencia, algo que potencialmente vulnera la privacidad del trabajador.

La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales de Ecuador (2021) define que esta información es sensible, demandando la aplicación de medidas de seguridad más estrictas. Aunque, muchas organizaciones no cuentan con los procedimientos adecuados o evaluaciones de impacto, incrementando el riesgo de accesos sin autorización, suplantaciones de identidad y menoscabo a la dignidad humana.

Podemos señalar una sentencia que permite analizar sobre lo tratado. La Sentencia No. 2064-14-EP/21, de la Corte Constitucional del Ecuador (2021) trató asuntos delicados

sobre el manejo de datos sensibles, la privacidad y el consentimiento. Específicamente, se determinó que los derechos que protegen datos personales e intimidad no pueden ser limitados si no se apegan a proporcionalidad, idoneidad y necesidad. Esto quiere decir que el simple afán comercial no es justificación para violar la privacidad del trabajador; la jurisprudencia ecuatoriana obliga a las empresas a detallar el uso de datos biométricos y demostrar que no hay opciones menos intrusivas, sin que los beneficios sean mayores a los riesgos de derechos fundamentales.

Es así, que en la Sentencia No. 2064-14-EP/21 (2021) se exploraron temas como el manejo de datos sensibles, la privacidad y el consentimiento; reconoce que los derechos relacionados con la protección de datos personales y la intimidad no pueden ser restringidos a menos que se cumplan los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad. Esto implica que la simple ganancia comercial no justifica la intromisión en la privacidad del trabajador. Por otro lado, dentro de la jurisprudencia ecuatoriana, las empresas deben detallar las acciones que realizan con los datos biométricos y demostrar que no existen opciones menos invasivas, garantizando que los beneficios superen los riesgos que puedan afectar los derechos fundamentales.

En varias ocasiones los trabajadores se ven obligados a tener que dar sus datos biométricos para poder tener un trabajo sin la opción de poder elegir si registrarse o no hacerlo. Dicho esto, es importante que se realicen normas que puedan velar por la privacidad de los trabajadores para que puedan tener un poco más de tranquilidad para entregar esa información que es de carácter sensible (Bohni Arias, 2025).

Desde la visión constitucional en Ecuador, el visto bueno del trabajador para sus datos biométricos tiene que ser notificado, concedido libremente y con detalle, eso es realmente claro. Cualquier aprobación encubierta, o forzada, viola las seguridades fundamentales. En breve, la biometría laboral, a pesar de sus ventajas, plantea riesgos capaces de tocar el derecho a la privacidad, además faltan protocolos de seguridad aplicados y verificados que cuenten con el consentimiento del trabajador y no vulneren sus derechos.

### **Eficacia empresarial**

Las empresas buscan adoptar sistemas biométricos en el trabajo. Buscando optimizar sus procesos internos, recurriendo a tecnologías que prometen velocidad, precisión, y claro, menos gastos y que puedan saber con exactitud el desempeño de sus trabajadores y así evitar fraudes laborales. Pero esto es muy preocupante para los

trabajadores porque ponen en riesgo su intimidad y el control es de forma excesiva (Álvarez Redondo, 2024).

Estas ventajas, no hay duda, explican su éxito en el mundo empresarial, ya que reemplazar tarjetas magnéticas o contraseñas con huellas dactilares o reconocimiento facial simplifica mucho la identificación de empleados. Además, automatizar el control reduce errores y libera a recursos humanos para tareas más importantes. Por otro lado, la eficiencia de una empresa no se examina solo, sino también, tomando en consideración el respeto a los derechos fundamentales.

Actualmente, el esquema exige que las compañías evalúen si los resultados previstos valen el riesgo implicado al manejar datos delicados. En este asunto, la búsqueda de la eficiencia no debe empujar a la vigilancia masiva o a un control exagerado que mina la fe en el trabajo. La eficacia no es un valor absoluto, pues el empleador tiene que respetar límites, como la privacidad y la dignidad del personal. La Constitución del Ecuador (2008), artículo 66, numerales 19 y 20, protegen los datos personales y la privacidad; derechos centrales a la dignidad humana. Recopilar datos delicados, eso hay que analizarlo a conciencia, considerando necesidad, adecuación, y proporcionalidad. De esta forma, el éxito empresarial se entiende como un balance, entre la rentabilidad y el respeto a los derechos de la constitución; la eficiencia no es una excusa para pisar garantías. Entonces, la eficiencia de las empresas con biometría no solo debe valorarse por la productividad o la reducción de costos. Debería medirse acorde con la constitución también. El gran desafío es demostrar que estas herramientas respaldan un sistema administrativo moderno, productivo y competitivo, a la vez que salvaguardan la privacidad y el derecho de los empleados a su información. Solamente con ese equilibrio se podrá aspirar a una verdadera eficiencia empresarial, consistente con el Estado de derecho en Ecuador.

## **Discusión**

### **Impacto del uso de datos biométricos en la eficiencia operativa de las empresas**

La utilización de los datos biométricos se está volviendo un sistema de control altamente peligroso y tienen un alto grado de seguridad, por lo que deben aplicar medidas para reducir el grado de peligrosidad que estas implican, así como también buscar si existe otro medio menos invasivo para los trabajadores (Mercader Uguina,

2020). Muchas organizaciones, de hecho, han visto que el gasto inicial en la infraestructura tecnológica, más su mantenimiento y la capacitación del personal, supera las ventajas rápidas, entonces uno se pone a pensar si la biometría es una solución económica de verdad, o nomás un símbolo de modernidad. Así las cosas, el debate deben ir más allá de la simple opinión de la eficiencia; hay que mirar resultados concretos como la disminución del ausentismo, la precisión en el registro y la rapidez en la verificación. Si estos indicadores no justifican los costos y los riesgos asumidos, la validez de la eficiencia empresarial dejan de existir.

### **Tensión entre seguridad empresarial y privacidad individual**

El tema central aborda la tensión entre la seguridad empresarial y la privacidad individual. Las empresas argumentan que la biometría mejora la protección de sus bienes y asegura un control más riguroso del horario laboral, aun así, esa postura a menudo favorece los intereses de las empresas, relegando los derechos fundamentales de los individuos. Dicho esto, es importante que las empresas apliquen estrategias para poder garantizar la confidencialidad a los datos de los trabajadores, de esta forma se evita que la información obtenida se pierda, se roben o hagan un mal uso de la misma. Hay que considerar que hoy en día existen los robos de datos por internet y cada vez son más comunes poniendo en riesgo la privacidad de los trabajadores (DocuSign, 2025).

El control, sino se frena por la Constitución y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), tiene el potencial de transformarse en una herramienta de vigilancia a gran escala. En este contexto, la jurisprudencia recalca que la simple conveniencia de la empresa no legitima la invasión de la privacidad de los empleados, ya que cualquier medida de control hay que evaluarla considerando su necesidad, idoneidad y proporcionalidad, vale. De este modo, la seguridad corporativa no debe conseguirse a expensas de la autonomía y dignidad de los empleados, elementos clave en un Estado de Derecho.

### **Percepciones y niveles de confianza de los empleados frente al uso de biometría**

Un factor que enreda el debate es, que los propios trabajadores piensan sobre el uso de la biometría. En algunos entornos, los empleados la ven una herramienta útil para asegurar la equidad en el control de asistencia y reducir los favoritismos, otros la entienden como un control constante que crea desconfianza en la empresa. Estas ideas,

tienen impacto directo en el entorno laboral y la cultura, porque la confianza es algo que no se fuerza con un decreto o tecnología. La utilidad de la biometría, depende mucho de la información clara, el consentimiento de todos, y la creación de espacios donde el personal sienta que están incluido en el proceso. Si no, lo que se muestra como avance en efectividad podría ser origen de disputas laborales y de oposición tranquila (Tovar Álvarez, 2025).

### **Riesgos asociados a la gestión de datos biométricos y medidas de mitigación**

Los riesgos del manejo de datos biométricos van más allá de simples filtraciones de datos, incluso implican el uso indebido de la información para fines distintos a los propuestos originalmente. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del Ecuador (2021, art. 4) lo reconoce con claridad, donde la biometría es dato sensible artículo cuatro, un asunto de muchísima atención, y que debe manejarse en entornos bien blindados. Sin embargo, varias empresas, por decirlo así, carecen de protocolos internos definidos, haciendo todo mucho más vulnerable a accesos no deseados. La ausencia de evaluaciones de impacto y auditorías periódicas agrava la situación. Por lo tanto, las organizaciones deben implementar políticas de manejo de datos exhaustivas que consideren cifrado, segmentación de propósitos, capacitación del personal y métodos eficientes para ejercer derechos de acceso, corrección o borrado. Así, sería posible mitigar riesgos, y mostrar que la innovación tecnológica cumple con la constitución (Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo, 2020). En definitiva, la discusión demuestra que la biometría laboral no es un fenómeno neutro: su eficacia real depende de un delicado equilibrio entre la eficiencia operativa y la protección de los derechos de los trabajadores. El problema identificado la tensión entre productividad y privacidad se refleja en los desafíos actuales del Ecuador, donde el objetivo de compatibilizar intereses empresariales con principios constitucionales sigue siendo una tarea pendiente. Más que cuestionar la tecnología en sí misma, lo relevante es establecer límites normativos y éticos que aseguren que la búsqueda de eficiencia empresarial no derive en un retroceso en materia de dignidad, intimidad y autodeterminación informativa.

---

## Conclusiones

El desarrollo científico y tecnológico en las empresas deben estar directamente relacionadas con la garantía de Derechos Constitucionales, pues el avance tecnológico en el ámbito empresarial, especialmente en materia de gestión de personal, debe ser comprendido no solo como una herramienta para optimizar procesos o aumentar la productividad, sino también como un componente que debe estar subordinado al marco constitucional vigente. En este contexto la implementación de nuevas tecnologías, como los sistemas de identificación biométrica, no puede desarrollarse al margen de los principios fundamentales de dignidad humana, autodeterminación informativa y protección de la intimidad personal y familia.

Los datos Biométricos si bien aportan a la eficiencia de una empresa, pero la falta de seguridad de los mismos puede ocasionar daños y violentar los derechos de los trabajadores, en este sentido la carga de protección y autorización para el uso y manejo de datos personales recae de manera directa en el empleador, siendo el principal responsable de cuidar toda la información del personal, y en el caso de incumplimiento con el ordenamiento jurídico ser responsables por el mal manejo o uso de información. Los datos biométricos en el trabajo, contiene información del trabajador sensible e irreversible por lo que requiere de estrategias de seguridad jurídicas y técnicas contempladas en la Constitución, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP, 2021) y otros que necesitan implementar las empresas como normativas que regulen los Sistemas Biométricos para la protección de datos personales, por ello la capacitación a empresarios o en general de empleadores se torna indispensable para una adecuada gestión y respeto irrestricto a los derechos de los trabajadores.

En la actualidad, existen varios mecanismos seguros que reduzcan notablemente los riesgos y amenazas de la biometría, por lo que es necesario su aplicabilidad en torno a la normativa legal vigente para proceder a implementar sistemas de datos biométricos conforme la norma, pues una realidad es que, a pesar de su sofisticación, los sistemas biométricos pueden ser objeto de vulneraciones, fraudes, suplantaciones o filtraciones de información. Frente a esta realidad, se hace urgente una evaluación constante de los sistemas. Además, las empresas deben realizar análisis de impacto en la protección de datos, conforme exige la LOPDP, así como establecer protocolos de respuesta ante posibles incidentes de seguridad.

En virtud de que en casos el uso de los datos biométricos con relación a la eficiencia de la empresa no es proporcional a la garantía de los derechos del trabajador, es necesario que las empresas utilicen otros mecanismos de control que no pongan en riesgo la información privada del trabajador y/o vulnere sus derechos fundamentales. Pues si bien la eficiencia es un objetivo legítimo, no puede imponerse sobre los derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad, a la autodeterminación informativa y al debido proceso. Las empresas deben explorar e implementar métodos alternativos de control que, sin dejar de ser eficaces, no impliquen una exposición desproporcionada de la información personal del trabajador.

### Referencias Bibliográficas

- Álvarez Redondo, M. (2024). *La inteligencia artificial y los derechos laborales*. [Tesis] Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/71407/TFG-E-1924%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohni Arias, P. (2025). *La privacidad en el ámbito laboral en Chile: la carencia de protección para los datos biométricos*. [Tesis] Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/203923/La-privacidad-en-el-ambito-laboral-en-Chile-la-carencia-de-proteccion-para-los-datos-biometricos.pdf;jsessionid=FO8CD2EAC8AE9410ABBA49CEDFB8C3EB?sequence=1>
- Chuqui Chicaiza, L. M. (2014). *Diseño e implementación de un sistema de control de asistencia de personal, mediante el uso de tecnología biométrica de huella dactilar*. [Tesis] Escuela Politécnica Nacional. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/7731/1/CD-5637.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *El derecho a la intimidad personal y familiar, art 66, num 20*. Asamblea Nacional. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- DocuSign. (10 de Octubre de 2025). Obtenido de ¿Qué importancia tiene la privacidad y seguridad en las empresas? <https://www.docuSign.com/es-mx/blog/desarrolladores/importancia-seguridad-privacidad>

- García Palacio, A. (2025). *Optimización del registro biométrico con control de nómina y horas extras*. [Tesis] Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/69419/agarciapala.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gil González, E. (2015). *Big data, privacidad y protección de datos*. Madrid: Agencia Española De Protección De Datos. <https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-10/big-data.pdf>
- Hernández Sampierí, R., Fernández-Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Vol. Cuarta edición ). McGraw-Hill . <https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>
- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. (2021). Asamblea Nacional del Ecuador. [https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/ley\\_organica\\_de\\_proteccion\\_de\\_datos\\_personales.pdf](https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/ley_organica_de_proteccion_de_datos_personales.pdf)
- López Zamora, P. (2020). Contextualización y desarrollo de los ¿nuevos? derechos digitales, incorporados en el título X de la LOPDGDD, dentro del panorama de los derechos fundamentales. Universidad Complutense de Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8311587>
- Mercader Uguina, J. R. (2020). Práctica jurídica y despachos, Datos biométricos en los centros de trabajo. *Legalteca*(11). <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/4b68f997-5533-4ce5-bb51-d33be97e2b74/content>
- Ramón Fernández, F. (2024). Datos de salud, datos especialmente protegidos, el caso de los datos biométricos y su comercialización [Ponencia]. *XXXII Congreso de la Asociación Juristas de la Salud*, 34. <https://www.ajs.es/es/index-revista-derecho-y-salud/volumen-34-extraordinario-2024/datos-salud-datos-especialmente>
- Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo. (2020). [https://www.adapt.it/i\\_nostri\\_siti/](https://www.adapt.it/i_nostri_siti/)
- Rosas-Lanas, G., y Pila-Cárdenas, G. (2023). La protección de datos personales en Ecuador Una revisión histórica-normativa de este derecho fundamental en el

- 
- país sudamericano. *VISUAL REVIEW. Revista Internacional De Cultura Visual*, 13(2), pp 9-16. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v10.4568>
- Rudas Murga, C. R., & Cajahuanca Cadillo, G. W. (2025). Ética en el uso de datos masivos (Big Data) en la administración empresarial. *Revista Impulso*, 5(11). <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/552/1128>
- Sentencia No. 2064-14-EP/21. (2021). *Corte Suprema de Justicia*. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcN BldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1MDM5NmI5Ny1hZmFiLTQ1OWEtYW RlMC1jNjdmNzM1NTMzYjAucGRmJ3o=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcN BldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1MDM5NmI5Ny1hZmFiLTQ1OWEtYW RlMC1jNjdmNzM1NTMzYjAucGRmJ3o=)
- Tovar Álvarez, M. (2025). *Equilibrio entre la facultad de control empresarial y la protección de datos de los trabajadores*. [Tesis de Grado] Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/76798>
- Unda, D. (24 de Marzo 2025). *¿Es adecuado utilizar Datos Biométricos para el Control de Asistencia Laboral?*. Meythaler&Zambrano Abogados. <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/uso-datos-biometricos-para-el-control-de-asistencia-laboral>