UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO

FACULTAD DE DERECHO, POLÍTICA Y DESARROLLO

TITULO: IMPACTO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN RELACIÓN LABORAL Y PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR EN ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

SCARLETT ALEXANDRA BUENAÑO ÁLVAREZ

NOMBRE DEL TUTOR:

Msc. BRICCIDA MAGALI ROBLES PIEDRAHITA

SAMBORONDÓN, MAYO, 2026

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor de **Scarlett Alexandra Buenaño Álvarez,** estudiante de la Facultad Derecho, Política de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo.

CERTIFICO

Que, una vez analizado el trabajo de titulación titulado **"Impacto de nuevas tecnologías en relación laboral y privacidad del trabajador en Ecuador"** presentado como requisito previo a obtener el grado de Abogado, el mismo cumple con los requisitos y méritos académicos, razón por la cual lo **APRUEBO** en su totalidad.

DRA. BRICCIDA MAGALI ROBLES PIEDRAHITA

TUTORA

Impacto de nuevas tecnologías en relación laboral y privacidad del trabajador en Ecuador

INFORMACIÓN DEL AUTOR

Scarlett A. Buenaño Álvarez

Universidad de Especialidades Espíritu Santo-Ecuador (UEES)

scarlett.buenano@uees.edu.ec

Facultad de Derecho Edificio P, Universidad Espíritu Santo, km. 2.5 Vía Puntilla Samborondón.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas aquellas personas que han sido luz en esta etapa de mi vida, quienes con su apoyo y presencia me impulsaron a seguir adelante incluso en los momentos donde quise rendirme.

A mi familia, por ser mi sostén, mi fuerza y mi inspiración constante. Por brindarme ese amor incondicional, por creer en mí cuando los miedos aparecían y por recordarme siempre que los sueños se construyen con dedicación, compromiso y fe.

Este triunfo no es solo mío, sino también de todos ustedes que formaron parte de este camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco enormemente a quienes estuvieron a mi lado durante este proceso de estudios, de logros y crecimiento personal y profesional. Por ser refugio durante las adversidades. Gracias por cada palabra de aliento, por cada momento de apoyo y por empujarme a ser la mejor versión de mí misma.

A mis padres, porque sin ellos no hubiera podido convertirme en la profesional que soy hoy. Su educación y su motivación fueron pilares importantes para el desarrollo de mi carrera y mi seguridad personal.

Finalmente, A mi institución y a mis profesores, quienes con su sabiduría y esfuerzo contribuyeron a mi formación profesional. Le agradezco especialmente, a mi tutora de tesis que me acompañó y orientó en este presente trabajo.

ÍNDICE

Resumen 6
Abstract 7
1. Introducción 8
1.1 Objetivo General 9
1.2 Objetivos Específicos 9
2. Marco teórico 10
2.1 Antecedentes de la investigación 10
2.2 Derecho a la intimidad y privacidad en el ámbito laboral 11
2.3 Las nuevas tecnologías y los límites del empleador 12
2.4 Vigilancia digital, monitoreo del rendimiento y tratamiento de datos 13
2.5 Principios jurídicos aplicables al control tecnológico 14
3. Análisis jurídico 15
3.1 Normativa aplicable 15
3.2 Jurisprudencia y el análisis de sentencias 16
3.2.1 Caso: Sentencia contra Santa Priscila 16
3.2.2 Caso: Sentencia No. 89-19-JD/21 17
3.3 Doctrina 19
4. Propuesta de Reforma del artículo 42 del Código del Trabajo 20
4.1 Propuesta de reforma 20
5. Conclusiones 22
6. Recomendaciones 23
7. Referencias 24

Impacto de nuevas tecnologías en relación laboral y privacidad del trabajador en Ecuador

Resumen

El desarrollo de las nuevas tecnologías ha cambiado de manera significativa la relación laboral, especialmente en lo que respecta a los métodos de supervisión, control y gestión del trabajo. En este marco, el derecho a la privacidad constituye un elemento esencial de la individualidad, respaldado por la Constitución de la República del Ecuador. En el entorno laboral, este derecho enfrenta constantes desafíos debido a la vigilancia empresarial, lo que genera tensiones entre el ejercicio del poder de control del empleador y el respeto a la privacidad de los trabajadores. En el país, la implementación de herramientas como la supervisión digital, el seguimiento del rendimiento y el tratamiento de datos personales presenta importantes dificultades para la protección de este derecho. En este sentido, el objetivo de la presente investigación es analizar el impacto de estas tecnologías en la relación laboral y su incidencia en el ejercicio del derecho a la privacidad, a través del estudio de casos. Asimismo, se propone la reforma del art. 42 del Código del Trabajo, incorporando un numeral que regule el control tecnológico del empleador. Para ello, se adopta una metodología cualitativa de tipo descriptivo-analítico, orientada a determinar si estos mecanismos vulneran la privacidad del trabajador.

Palabras clave: derecho laboral, derecho a la privacidad, control tecnológico laboral, vigilancia digital, protección de datos personales.

Impacto de nuevas tecnologías en relación laboral y privacidad del trabajador en Ecuador

Abstract

The development of new technologies has significantly changed the employment relationship, especially with regard to methods of supervision, control, and work management. Within this framework, the right to privacy constitutes an essential element of individuality, enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador. In the workplace, this right faces constant challenges due to employer surveillance, generating tensions between the employer's exercise of control and respect for workers' privacy. In Ecuador, the implementation of tools such as digital supervision, performance monitoring, and the processing of personal data presents significant difficulties for the protection of this right. Therefore, the objective of this research is to analyze the impact of these technologies on the employment relationship and their effect on the exercise of the right to privacy, through case studies. Furthermore, it proposes the reform of Art. 42 of the Labor Code, incorporating a clause that regulates the employer's technological control. To this end, a qualitative, descriptive-analytical methodology is adopted, aimed at determining whether these mechanisms violate workers' privacy.

Keywords: labor law, right to privacy, technological workplace monitoring, digital surveillance, personal data protection.

Impacto de nuevas tecnologías en relación laboral y privacidad del trabajador en Ecuador

1. Introducción

El progreso de las nuevas tecnologías ha generado grandes cambios en el ámbito laboral. La forma de organización y de supervisión en el trabajo se han visto influenciadas por la revolución digital, producto de la expansión de tecnologías como la inteligencia artificial y los sistemas de monitoreo[1]. En este escenario, el Derecho del Trabajo está enfrentando retos al momento de adaptarse a esta nueva forma de evaluación, ya que el empleador ha ganado mayor poder sobre el trabajador (Torres 2025).

El derecho a la privacidad es un derecho humano esencial que protege la vida personal, familiar y social del individuo. En el ámbito del trabajo se trata de un elemento que garantiza la protección de la vida privada y el deber de respetar la dignidad humana. Está considerado en la CRE dentro de sus art. 33 y 66 que establecen el derecho al trabajo y la vida digna respectivamente. A pesar de estar implementado en esta norma, este derecho se encuentra vulnerado en la práctica, ya que actualmente las empresas están usando sistemas de vigilancia empresarial como cámaras inteligentes, software de rastreo de productividad y sensores biométricos[2], los cuales pueden llegar a violar la vida privada del trabajador (Armas 2024).

Si bien la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales reconoce principios como el consentimiento y la finalidad, su aplicación resulta limitada en el trabajo y no contempla garantías como el derecho a la explicación, el cual está reconocido en documentos internacionales como el Reglamento General de Protección de Datos Europeo. Además, se presenta un problema ético ya que el trabajador no es reconocido como un ser humano sino como un objeto de cálculo, lo que acaba por afectar su dignidad[3] (Pineda 2025).

---

[1] Juan Andrés Romero Torres, "La inteligencia artificial y su impacto en el derecho laboral ecuatoriano: desafíos regulatorios y éticos," Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar 9, no. 5 (2025).

[2] Jhomary Abigail Ibarra Armas, "Adaptación del marco legal laboral ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial," *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* (Ambato, 2024).

[3] Michelee Jamilex Iñiguez Pineda, "Protección de datos personales frente al desarrollo de inteligencia artificial en Ecuador: análisis y propuestas legislativas," *Artículo de Investigación Científica y Tecnológica* 9, no. 2 (2025).

En este contexto, se presenta una problemática jurídica que puede llegar a afectar de manera desmedida al trabajador. El uso incorrecto de las herramientas tecnológicas por parte de los empleadores no solo puede llegar a vulnerar el derecho a la privacidad sino que esta falta de control legal, puede provocar violaciones irreversibles. Es por ello que surge la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida el uso de mecanismos tecnológicos de control en el ámbito laboral ecuatoriano vulnera el derecho a la intimidad del trabajador?[4] (Aguirre 2024).

Por consiguiente, la justificación de esta investigación radica en analizar una problemática actual que incide directamente en la dignidad y autonomía del trabajador, en un escenario donde la tecnología avanza más rápidamente que la normativa jurídica. Finalmente, el propósito de la investigación es analizar el impacto de las nuevas tecnologías en la relación laboral a partir del estudio de casos de vigilancia digital, y proponer la reforma del artículo 42 del Código del Trabajo, incorporando límites que garanticen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador.

1.1 Objetivo General

Analizar el impacto de las nuevas tecnologías en la relación laboral y su incidencia en el ejercicio del derecho a la privacidad del trabajador en el Ecuador, a partir del estudio de mecanismos de vigilancia digital, control del rendimiento y tratamiento de datos personales.

1.2 Objetivos Específicos

- Examinar el marco jurídico ecuatoriano relativo al derecho a la privacidad del trabajador y las facultades de control del empleador en el contexto de las nuevas tecnologías.
- Analizar casos de vigilancia digital, monitoreo del rendimiento y uso de datos personales en el ámbito laboral, a fin de determinar posibles vulneraciones al derecho a la intimidad del trabajador.

[4] Nelson Andrés Alvarado Aguirre, "El derecho a la intimidad en el entorno laboral: desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano," *Revista de Investigación LEX* 7, no. 27 (2024).

- Proponer la reforma del artículo 42 del Código del Trabajo mediante la incorporación de un numeral que regule el control tecnológico por parte del empleador y garantice el respeto a la privacidad del trabajador.

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

El efecto de las tecnologías emergentes en el mundo laboral ha sido objeto de un análisis creciente en la jurisprudencia actual, sobre todo en relación con la salvaguardia de los derechos esenciales de los empleados. Varios estudios han mostrado que la digitalización en el trabajo ha creado nuevas formas de control empresarial que ponen en tensión el derecho a la privacidad[5] (Parra 2024)

Según Aguirre[6], los empleadores utilizan diversas formas de supervisar el comportamiento de sus trabajadores, lo que implica una intervención continua en la vida personal de los empleados, incluida su vida íntima y familiar. Este tipo de control ejerce una presión incalculable y una sensación de incomodidad en el trabajador, a tal punto de restringir la libertad creativa en sus actividades. Esto se debe a que la sensación de vigilancia puede desregular el sistema nervioso, lo cual provoca desconexión con la creatividad. Entonces el problema no sólo afecta al personal sino que, irremediablemente, las compañías también se ven afectadas por el bajo rendimiento[7] (Armas 2024).

Consecuentemente, esta problemática ha dado pie para que la doctrina concluya la importancia de ajustar el marco legal ecuatoriano, el cual ya ha sido investigado anteriormente por varios autores. Dichas investigaciones concuerdan con que la legislación vigente no se adecúa a los nuevos entornos digitales y sirven

[5] Karelis Parra Albornoz, "Nuevas Modalidades de Trabajo en Entornos Digitalizados," *Universidad Laica Vicente Rocafuerte*, (2024).

[6] Nelson Andrés Alvarado Aguirre, "El derecho a la intimidad en el entorno laboral: desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano," *Revista de Investigación LEX* 7, no. 27 (2024).

[7] Jhomary Abigail Ibarra Armas, "Adaptación del marco legal laboral ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial," *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* (Ambato, 2024).

de evidencia para esta presente investigación[8] (Armas 2024). Por ejemplo, Corrales[9] estableció que al no tener normativas claras, la supervisión tecnológica supone riesgos para la intimidad, el respeto y la independencia del empleado (Corrales 2021).

Asimismo, se ha comprobado que la protección de datos personales en Ecuador enfrenta limitaciones en su aplicación práctica, especialmente en el ámbito laboral. A pesar de que la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales es un avance significativo para salvaguardar esta prerrogativa, su regulación resulta insuficiente frente a la naturaleza de los sistemas automatizados y la gestión de enormes cantidades de información[10] (Asamblea Nacional 2021).

A continuación se presentarán los conceptos principales del tema de investigación para comprender mejor el problema jurídico.

2.2 Derecho a la intimidad y privacidad en el ámbito laboral

El derecho a la privacidad es fundamental para la dignidad humana, pues resguarda la vida personal, familiar y social de las personas frente a intromisiones injustificadas de terceros. En Ecuador, este derecho está consagrado en la Constitución, lo que le confiere una protección especial. Su relevancia se acentúa en el trabajo por la relación de dependencia entre empleado y empleador, que puede dar pie a que se vulnere[11] (Baelo 2019).

Doctrinalmente, se afirma que la privacidad no se pierde al firmar un contrato laboral; sigue existiendo, si bien se ajusta a las particularidades de la relación de trabajo. Así, el trabajador mantiene un espacio privado esencial que no debe ser invadido, ni siquiera en el lugar y horario laborales. Sin embargo, este derecho puede verse restringido si el empleador tiene motivos válidos, como la

[8] Jhomary Abigail Ibarra Armas, "Adaptación del marco legal laboral ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial," *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* (Ambato, 2024).
[9] Pedro Morales Corrales. "El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales," *Revista IUS ET PRAXIS*. Vol. 52. Lima, (2021).
[10] Asamblea Nacional, "*Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*", Registro Oficial Suplemento 459 (2021).
[11] Raúl López Baelo, "El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: hacia una reconfiguración de derechos," (2019).

organización, supervisión y control de las tareas, siempre que estas restricciones sean sensatas, necesarias y proporcionadas[12] (Baelo 2019).

Ahora bien, aunque la privacidad en el trabajo esté protegida por la CRE, se ve limitada cuando se emplean herramientas de monitoreo. Las leyes ecuatorianas ofrecen protecciones generales, pero no hay reglas claras sobre la supervisión digital, lo que genera una laguna legal y deja un amplio margen para que los empleadores amplíen su control.

Así, resulta necesario analizar cómo esta problemática incide directamente en el ejercicio del poder de dirección del empleador y en los límites que deben imponerse a su actuación.

2.3 Las nuevas tecnologías y los límites del empleador

La adopción de la inteligencia artificial en el trabajo ha cambiado radicalmente las formas de organizar las tareas, creando situaciones como la administración algorítmica, donde decisiones importantes como la contratación, la valoración o el despido se toman a través de sistemas automáticos[13] (Bergamaschi 2025). Esta circunstancia trae consigo nuevos inconvenientes jurídicos, incluyendo la falta de claridad en las decisiones, la posibilidad de discriminación por algoritmos y que el empleado pierda el control sobre su información personal (Paredes 2025).

Ahora bien, una persona que tiene su propio negocio o empresa se caracteriza por ser un empleador. Usualmente los empleadores son figuras de autoridad que guían el trabajo a través de su liderazgo. Al dirigir una empresa, este individuo goza de ciertas facultades o beneficios por encima del trabajador. Sin embargo, eso no le da derecho a vigilar o a usar herramientas digitales para su propio beneficio[14] (Barreto 2023).

---

[12] Raúl López Baelo, "El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: hacia una reconfiguración de derechos," (2019).

[13] Bruno Enrique Vera Bergamaschi, *Protección de datos personales: la responsabilidad legal de empresas en casos de violaciones de seguridad cibernética en el marco legal ecuatoriano* (Esmeraldas: Universidad Católica del Ecuador, 2025).

[14] William Enrique Redrobán Barreto, "Protección de datos personales en Ecuador a consecuencia de la emergencia sanitaria Covid-19," *Revista Universidad y Sociedad* 15, no. 2 (2023).

En estas circunstancias, si no hay un apoyo legal correspondiente, el empleador puede sacar provecho, ya que sus acciones no son erradas ante la ley. Actualmente, al introducirse la tecnología digital, el jefe tiene la posibilidad de supervisar al trabajador de forma constante e incluso de manera oculta. Este cambio aumenta el peligro de intromisiones en la privacidad al no haber restricciones legales concretas. En la realidad, la ausencia de regulación permite adoptar medidas que podrían ser invasivas con la excusa de la productividad empresarial (Franco 2025).

Además, las tribulaciones constitucionales han buscado fijar límites aplicando la regla de la proporcionalidad; sin embargo, esta solución no es suficiente sin normativa clara que guíe la actuación del empleador. Si no se desarrolla un cambio en este ámbito, siempre existirá la posibilidad de que el mismo pase por encima de la normativa y vulnere el derecho a la privacidad de sus empleados (Paredes 2025).

Es por ello que ahora corresponde examinar más a fondo las formas específicas de vigilancia digital y el control en el entorno laboral.

2.4 Vigilancia digital, monitoreo del rendimiento y tratamiento de datos

La supervisión digital es una de las formas más destacadas del control tecnológico en el entorno laboral. Esto se refiere a diversas prácticas diseñadas para observar, medir y evaluar cómo trabajan las personas a través de la tecnología. Se trata de programas que rastrean acciones, sistemas que miden rendimiento, cámaras de seguridad, lectores de huellas o sistemas que vigilan en tiempo real[15] (Carmona 2023).

Aunque en Ecuador existen leyes como la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en donde se establecen principios como el consentimiento, el propósito, la equidad y la seguridad al manejar información y en donde el trabajador debe estar de acuerdo con el hecho de que una empresa requiere de sus datos, esto

[15] Juan Francisco Ramón Carmona, *El acceso al empleo y la empleabilidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano frente al fenómeno de la automatización* (Cuenca: Universidad del Azuay, 2023).

es complicado en el trabajo ya que puede resultar en desventaja. De hecho, es difícil decir que el trabajador da su consentimiento libremente en estas situaciones, lo que pone en duda si es válido para justificar el uso de sus datos (Monterroza 2025).

Por lo tanto, se evidencia que el aumento de vigilancia digital en el trabajo está otorgando a los empleadores demasiado control y no suficiente respeto por los derechos esenciales de los empleados. No se sostiene de forma correcta debido a la posición inferior en la que se encuentra el empleado, creando un escenario donde el manejo de datos es técnicamente legal.

Frente a este escenario de vulnerabilidad, se presentarán los principios jurídicos aplicables al control tecnológico.

2.5 Principios jurídicos aplicables al control tecnológico

El uso de tecnologías en el lugar de trabajo debe regirse por un conjunto de principios jurídicos fundamentales que permitan armonizar el poder de gestión del empresario con la protección de los derechos de los trabajadores[16] (Corrales 2021). Los principios fundamentales aplicables incluyen la proporcionalidad, la idea de propósito, el principio de transparencia o claridad, el alcance y la finalidad de los mecanismos de control tecnológico utilizados.[17] (Torres 2025).

El respeto a la dignidad humana también es un principio clave que establece límites en cualquier tipo de control que pueda afectar la integridad personal de los trabajadores incluso cuando los jefes están usando su derecho de poder. Estos principios establecen límites legales para las empresas, orientando el uso de la tecnología para ser razonable y respetuoso de los derechos fundamentales. Es así que se han establecido como herramientas clave para evitar que la vigilancia se vuelva demasiado intensa en el lugar de trabajo[18] (Barreto 2023).

---

[16] Pedro Morales Corrales, "El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales," *Revista IUS ET PRAXIS* 52 (2021).

[17] Juan Andrés Romero Torres, "La inteligencia artificial y su impacto en el derecho laboral ecuatoriano: desafíos regulatorios y éticos," *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 9, no. 5 (2025).

[18] William Enrique Redrobán Barreto, "Protección de datos personales en Ecuador a consecuencia de la emergencia sanitaria Covid-19," *Revista Universidad y Sociedad* 15, no. 2 (2023).

Entonces, en la práctica estos principios funcionan de manera abstracta, lo que dificulta su aplicación directa a situaciones específicas de vigilancia digital. En el plano jurídico, una gran cuestión es que la aplicación de principios como la proporcionalidad o el propósito a menudo se reduce a interpretaciones personales, que pueden variar mucho entre los empleadores y los del ámbito jurídico, lo que significa que no existen parámetros claros para determinar cuándo es legítima una medida de control tecnológico o cuándo es excesiva.

3. Análisis jurídico

3.1 Normativa aplicable

En primer término, la CRE, en el art. 66, número 20[19], consagra el derecho de las personas a la intimidad personal y familiar, así como la protección de datos personales (A. Nacional 2008). De igual manera, el art. 66, número 19[20], otorga a las personas el derecho a la protección de la información personal, lo que les permite acceder, decidir y gestionar el uso de sus propios datos. (A. Nacional 2008).

En conjunto, estas disposiciones establecen límites al poder de dirección del empleador, obligándolo a respetar la intimidad y la dignidad del trabajador en el uso de mecanismos tecnológicos. Sin embargo, la CRE es de carácter general y no contempla de forma específica los desafíos que presentan las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.

Por otro lado, en el plano legal, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales[21] es un desarrollo importante, ya que se incorporan principios como el consentimiento, la finalidad, la legalidad, la seguridad de los datos y la proporcionalidad del uso de datos; sin embargo, su aplicación en el espacio de trabajo tiene límites, especialmente en relación a cuánto a las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial (Pineda 2025).

---

[19] Asamblea Nacional del Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador* (Quito, 2008).

[20] Ibidem…, *Constitución de la República del Ecuador* (Quito, 2008).

[21] Michelee Jamilex Iñiguez Pineda, "Protección de datos personales frente al desarrollo de inteligencia artificial en Ecuador: análisis y propuestas legislativas," *Artículo de Investigación Científica y Tecnológica* 9, no. 2 (2025).

En este contexto, el principio del consentimiento pierde peso, ya que difícilmente puede imaginarse libre cuando el trabajador ha de estar condicionado por la necesidad de mantener su puesto de trabajo. Además, la norma no desarrolla criterios o directrices sobre la tecnología como el uso de inteligencia artificial o los sistemas de vigilancia digital, lo que produce vacíos frente a prácticas laborales de control contemporáneas.

Por último, la relación laboral en Ecuador viene determinada por el Código del Trabajo, el mismo que recoge cuáles son las obligaciones y derechos de los empleadores y empleados en la relación laboral[22] (Código del Trabajo 2005).

Al dejar de lado esta consideración normativa, materializa un vacío normativo a la luz de la tecnología ya que el Código del Trabajo fue dictado en un momento en el que existía un formato de control y supervisión del rendimiento laboral que no contempla las herramientas digitales que existen actualmente. Así, si bien es cierto que el Código del Trabajo plantea pautas de deberes y derechos, ello resulta escaso para abordar nuevas formas de control empresarial que surgen de la digitalización del trabajo y que justifican su modificación.

Ahora bien, ya presentado el marco legal ecuatoriano, es importante mencionar el marco jurídico internacional que reconoce el derecho a la privacidad en el trabajador.

3.2 Jurisprudencia y el análisis de sentencias

3.2.1 Caso: Sentencia contra Santa Priscila

El caso conocido como "Sentencia contra Santa Priscila" [23] muestra un conflicto laboral en el que se discute la actuación del empleador, que introdujo procedimientos de control del trabajador, específicamente mediante sistemas de vigilancia continuos que podían traducirse en una intromisión en la vida privada del sujeto empleador (Corte Constitucional del Ecuador 2024).

[22] Congreso Nacional del Ecuador, *Código del Trabajo* (Quito, 2005).

[23] Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 2846-18-EP/24 (Quito, 2024).

Este caso reconoce, por un lado, que la vigilancia tecnológica en el trabajo no tiene normativas claras establecidas de antemano, forzando a los jueces a construir soluciones basándose en principios generales como la proporcionalidad y la razonabilidad. Esto significa que los derechos no se cuidan previamente sino cuando el conflicto ya está vigente.

Por otro lado, la aplicación de estos criterios, si bien es de correcto uso en materia de derecho, puede caer en una indeterminación significativa. Al no emplear leyes claras para saber cuándo una vigilancia es justificable o indispensable, se dan distintas interpretaciones, lo que genera incertidumbre legal tanto para los empleados como para las empresas.

Además, la sentencia no profundiza lo suficiente en el entorno tecnológico donde ocurren estas vigilancias. El monitoreo digital constante tiene rasgos muy diferentes a los métodos antiguos, como ser permanente, casi invisible y que acumula información, aumentando el peligro para la privacidad. Esta falta de detalle limita el análisis judicial, al tratar asuntos tecnológicos complejos con conceptos legales tradicionales.

Por último, mirando cómo se ha juzgado anteriormente, este caso demuestra que no hay un criterio firme sobre la supervisión tecnológica en el trabajo. La decisión ayuda a proteger derechos, pero también parece una respuesta única para esta situación particular, subrayando la necesidad de leyes específicas. Es así que la sentencia confirma que el sistema legal de Ecuador tiene una laguna importante, donde el balance entre la autoridad del empleador y la privacidad del empleado decide caso por caso, lo cual no es suficiente ante los retos de la digitalización laboral.

3.2.2 Caso: Sentencia No. 89-19-JD/21

La Sentencia 8919JD21, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, explora la vulneración, posible, de derechos fundamentales como la intimidad y la protección de datos personales. Bajo este contexto sucedió una intromisión en la

esfera privada de alguien, causada por el uso indebido de información personal [24] (Corte Constitucional del Ecuador 2021).

El alcance de esta sentencia tiene limitaciones importantes cuando se aplica al entorno de trabajo tecnológico. Aunque la Corte sienta unas bases constitucionales sólidas, lo hace en términos generales, sin detallar criterios específicos para situaciones donde el manejo de datos ocurre bajo relaciones de dependencia, como en el trabajo. Esta falta de detalle es especialmente importante, ya que el consentimiento, uno de los puntos clave del análisis, se ve debilitado, en el ámbito laboral, donde el empleado no tiene una verdadera libertad para aceptar o rechazar que se usen sus datos.

Partiendo de un análisis jurisprudencial, la sentencia fortalece el uso de la prueba de proporcionalidad como método principal de control. No obstante, este enfoque tiene un problema de fondo: su aplicación depende de la evaluación del juez en cada caso particular, lo que introduce mucha discrecionalidad. Al no haber pautas normativas concretas, decidir qué es necesario o proporcionado en casos de monitoreo digital puede variar mucho, creando incertidumbre legal.

Además, la Corte no se enfoca directamente en los peligros ligados a las nuevas tecnologías, como las decisiones automáticas, la vigilancia constante o la recopilación masiva de información. Esta falta de adaptación limita la capacidad de la sentencia para afrontar los retos actuales del control tecnológico en el trabajo, ya que aplica conceptos legales antiguos a situaciones que son cualitativamente diferentes.

En este sentido, aunque la sentencia representa un paso importante para afianzar las normas constitucionales sobre privacidad y protección de datos, su impacto en el mundo laboral es indirecto y dependerá de futuras interpretaciones. Esto confirma que la salvaguarda de estos derechos ante las nuevas tecnologías no está claramente definida por la ley, sino que se va construyendo caso por caso, lo

[24] Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 89-19-JD/21 (Quito, 2021).

que muestra la ausencia de una dirección jurisprudencial clara y establecida en cuanto al control tecnológico laboral.

3.3 Doctrina

Desde una perspectiva doctrinal, el impacto de las tecnologías emergentes en el derecho laboral ha suscitado análisis muy críticos, sobre todo en lo tocante a la protección de la privacidad del trabajador frente a inéditas formas de control digital.

Según Aguirre, el derecho a la intimidad en el ámbito laboral ecuatoriano enfrenta serios retos, dada la proliferación de herramientas tecnológicas de supervisión, que agudizan la tensión estructural entre el poder del jefe y los derechos fundamentales del trabajador[25]. Esa tensión no es solo de índole legal, sino que también, material, pues se desarrolla en un entorno de subordinación que restringe la capacidad efectiva del trabajador para resistirse a sistemas de vigilancia (Aguirre 2024).

Armas, siguiendo la misma corriente, alerta que el marco jurídico laboral ecuatoriano no se ha adaptado al mismo paso que la metamorfosis digital, eso genera un desajuste normativo, incapaz de afrontar fenómenos tales como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica[26]. Además, la falta de un marco normativo presente, genera lagunas legales, minando la eficacia de los derechos, al no haber instrumentos concretos para su puesta en marcha en contextos digitales (Armas 2024).

Pineda, por su parte, aporta una pieza fundamental al advertir, a pesar del avance ecuatoriano en defensa de datos personales con legislación específica, que

[25] Nelson Andrés Alvarado Aguirre, "El derecho a la intimidad en el entorno laboral: desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano," *Revista de Investigación LEX* 7, no. 27 (2024).

[26] Jhomary Abigail Ibarra Armas, "Adaptación del marco legal laboral ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial," *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* (Ambato, 2024).

existen severas restricciones en su aplicación laboral[27]. Principalmente, el principio del consentimiento, piedra angular de la protección de datos, es falseado en relaciones jerárquicas, pues el empleado no actua libremente. Esto resulta en que la protección normativa pierde peso en la práctica, posibilitando el tratamiento de datos con una legalidad que no siempre asegura una genuina tutela de los derechos (Pineda 2025).

Además, la doctrina moderna generalmente acepta que la tecnología en el trabajo tiene límites definidos, con principios legales importantes como proporcionalidad, transparencia, y dignidad humana como guías[28]. Sin embargo, bajo una visión crítica, esos principios, aunque cruciales, no alcanzan su objetivo sin reglas específicas, parámetros que sean claros y aplicables (Vargas 2025).

El estudio doctrinal, entonces, muestra un desequilibrio estructural entre el avance de las tecnologías y lo que la ley ecuatoriana puede hacer en el ámbito laboral. Si bien existe reconocimiento formal de los derechos, no hay normas específicas sobre el control tecnológico y eso genera inestabilidad jurídica, permitiendo situaciones que puedan violar la privacidad.

Ahora bien, esta circunstancia respalda la necesidad de modificar el art. 42 del Código del Trabajo para definir claramente los límites en el uso de tecnologías por el empleador.

4. Propuesta de Reforma del artículo 42 del Código del Trabajo

4.1 Propuesta de reforma

Agréguese un numeral al artículo 42 del Código del Trabajo: obligaciones del empleador, en los siguientes términos:

Iría después del numeral 35:

---

[27] Michelee Jamilex Iñiguez Pineda, "Protección de datos personales frente al desarrollo de inteligencia artificial en Ecuador: análisis y propuestas legislativas," *Artículo de Investigación Científica y Tecnológica* 9, no. 2 (2025).

[28] María Isabel Jaramillo Vargas, "Análisis comparado sobre la protección tecnológica y social de los datos personales en el Ecuador," *Revista Científica CONECTIVIDAD* (2025).

"Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

Numeral 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país (Código del Trabajo 2005, 21).

El nuevo numeral:

Numeral 36.- Respetar el derecho del trabajador a la privacidad y a la salvaguarda de su información personal al utilizar tecnología. El empleador podrá llevar a cabo métodos de vigilancia y control digital solo si son apropiados, necesarios y proporcionales a las funciones laborales, y deberá notificar al trabajador de antemano acerca de su uso, propósito y extensión.

El uso de herramientas de supervisión, monitoreo digital o tratamiento de datos personales será lícito solamente cuando se cumplan estas condiciones:

a) *Finalidad legítima: debe ser para tareas directamente relacionadas con el trabajo.*
b) *Idoneidad y necesidad: deben ser apropiados y realmente necesarios para lograr esas tareas.*
c) *Proporcionalidad: no deben perjudicar de forma exagerada o injustificada los derechos del empleado.*
d) *Transparencia: se debe avisar al trabajador antes, de forma clara y directa, sobre si existen estas herramientas, qué abarcan, para qué son y cuánto tiempo durarán.*
e) *Limitación del tratamiento: los datos personales no se podrán usar para fines distintos a los ya comunicados.*

> *Está completamente prohibido emplear tecnologías que vigilen de forma constante, invasiva o desmedida, y tampoco se podrán tomar decisiones automáticas que impacten los derechos de un trabajador sin que intervenga una persona y sin que pueda oponerse.*

Con esta reforma lo que se quiere lograr es regular cómo se utilizan las tecnologías en el trabajo. Su propósito es encontrar un equilibrio entre lo que el empleador puede controlar y los derechos de los trabajadores. Se basa en principios importantes como la proporcionalidad, la finalidad, la trasparencia y el respeto hacia las personas. Se la propone ya que las normativas vigentes representan un sistema antiguo y no consideran las nuevas tecnologías. Se necesitan leyes que se adapten a la realidad actual, por lo que estos cambios en el artículo 42 evitarán que los empleadores vigilen de forma exagerada a los trabajadores, monitoreen demasiado o usen de forma inadecuada su información personal. Por último, esta propuesta no solo busca llenar un vacío normativo, sino fortalecer las relaciones laborales entre empleados y empleadores para que el trato sea justo y seguro.

5. Conclusiones

La presente investigación permitió corroborar que el marco jurídico del Ecuador reconoce derechos como la privacidad, la dignidad y la protección de datos personales del trabajador; sin embargos, dichos reconocimientos resultan insuficientes frente al avance de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. La entrada de mecanismos de vigilancia digital, monitoreo del rendimiento y otras herramientas tecnológicas han transformado las formas tradicionales de supervisión, incrementando el poder de control del empleador.

De los análisis examinados dentro de este estudio: se ha concluido que existe un vacío jurídico respecto al uso de estas herramientas tecnológicas en el trabajo, evidenciando que la legislación ecuatoriana no establece límites específicos sobre su aplicación. Si bien es cierto que las normativas se apoyan en base a principios como la proporcionalidad y la transparencia, su carácter dificulta una respuesta efectiva frente a las nuevas formas de vigilancia digital. Además, hay que recalcar

que el consentimiento del empleado pierde eficacia dentro de una relación de subordinación, donde no siempre puede ejecutar una verdadera libertad.

Asimismo, el estudio de las sentencias presentadas permitió identificar que la protección de los derechos del trabajador depende, en muchos casos, de interpretaciones judiciales realizadas sentencia por sentencia, lo que produce inseguridad jurídica y criterios variables frente al control tecnológico empresarial. Por medio de este análisis se reconoce que el marco jurídico actual no actúa de la manera correcta frente a los desafíos resultantes de la digitalización del trabajo, lo que vulnera la protección preventiva de la intimidad del empleado.

Es así que se decidió proponer una reforma del artículo 42 del Código del Trabajo en donde se incorporaron disposiciones específicas que regulen el uso de herramientas tecnológicas de vigilancia y supervisión laboral. La propuesta planteada tiene el objetivo de establecer límites claros al poder de control del empleador y respetar, a través de los principios constitucionales, la dignidad humana.

Por lo tanto, se concluye que el principal reto del derecho laboral ecuatoriano no radica solamente en reconocer derechos fundamentales sino en garantizar su aplicación efectiva frente al desarrollo tecnológico. Si no se realizan este tipo de mejoras, los riesgos para la privacidad y dignidad seguirán estando vigentes en los trabajadores, continuando con una problemática que desequilibra la relación laboral.

6. Recomendaciones

A continuación, se presentan algunas recomendaciones para mejorar la protección del derecho a la privacidad de los empleados en el lugar de trabajo en Ecuador.

En primer lugar, se recomienda que el Congreso de Ecuador revise el Código del Trabajo. Deberían establecerse reglas claras para el uso de tecnologías de supervisión en el empleo. No basta con reconocer los derechos de los empleados de manera general. Es fundamental definir límites precisos y criterios objetivos para

los empleadores. Esto garantizará una protección real de la privacidad de los empleados.

Además, es importante incorporar principios de otras áreas del derecho, como la razonabilidad y la claridad, en la legislación laboral. Esto ayudará a limitar la libertad de interpretación. También evitará que la aplicación de la ley dependa solo de decisiones judiciales futuras.

También es necesario fortalecer la función de la inspección laboral. Esto se puede lograr proporcionándole recursos técnicos y formación especializada en tecnologías digitales y protección de datos. La vigilancia gubernamental debe estar al día con las nuevas tendencias laborales. No debe quedarse atrás frente al avance tecnológico.

Finalmente, se sugiere crear un ambiente de trabajo que valore la dignidad humana. La eficiencia productiva no debe estar por encima de la dignidad de los empleados. Las tecnologías deben usarse de manera equilibrada. Deben respetar el espacio personal de los empleados y no causar estrés o perjudicar su bienestar. Estas directrices deben estar incluidas en el contrato con el empleado.

7. Referencias

Aguirre, Nelson Andrés Alvarado. «El derecho a la intimidad en el entorno laboral, desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.» *Revista de Investigación LEX*. Vol. 7. nº 27. Duran, Ecuador, 2024.

Armas, Jhomary Abigail Ibarra. «Adaptación del marco legal laboral ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial.» *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.* Ambato, Ecuador, 2024.

Asamblea Nacional . «Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.» *Registro Oficial Suplemento 459.* 2021.

Impacto de nuevas tecnologías en relación laboral y privacidad del trabajador en Ecuador

Baelo, Raúl López. «El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Hacia una reconfiguración de derechos.» nº 39. 2019.

Barreto, William Enrique Redrobán. «Protección de datos personales en Ecuador a consecuencia de la emergencia sanitaria Covid-19.» *Revista Universidad y Sociedad.* Vol. 15. nº 2. 2023.

Bergamaschi, Bruno Enrique Vera. «Protección de datos personales: la responsabilidad legal de empresas en casos de violaciones de seguridad cibernética en el marco legal ecuatoriano.» *Escuela de Derecho.* Esmeraldas, Ecuador: Universidad Católica del Ecuador, 2025.

Carmona, Juan Francisco Ramón. «El acceso al empleo y la empleabilidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano frente al fenómeno de la automatización .» *Facultad de Ciencias Jurídicas.* Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay, 2023.

Corrales, Pedro Morales. «El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales.» *Revista IUS ET PRAXIS* . Vol. 52. Lima, 2021.

Franco, Jhon Bruno Vera. «Protección de datos personales en la era digital: análisis del marco legal ecuatoriano.» *Trabajo de titulación* . Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana, 2025.

Monterroza, Italo Cardona. «La transformación digital del trabajo: una aliada para la seguridad y salud de los trabajadores.» *Naciones Unidas Ecuador.* 2025.

Nacional, Asamblea. *Constitución de la República del Ecuador.* Quito, 2008.

Nacional, Congreso. *Codigo del Trabajo.* Quito, 2005.

Paredes, Dayanna Micaela Gaibor. «Los datos biométricos como objeto de protección en el ámbito laboral en el Ecuador.» *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* . Vol. 9. nº 4. 2025.

Parra, Karelis Albornoz. «Nuevas Modalidades de Trabajo en los Entornos Digitalizados.» Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte, 2024.

Pineda, Michelee Jamilex Iñiguez. «Protección de datos personales frente al desarrollo de inteligencia artificial en Ecuador: análisis y propuestas legislativas.» *Artículo de Investigación Científica y Tecnológica* . Vol. 9. nº 2. Loja, Ecuador, 2025.

Sentencia 2846-18-EP/24. 2846-18-EP (Jueza ponente Carmen Corral Ponce, Quito 2024).

Sentencia 89-19-JD/21. 0089-19-JD (Aída Soledad García Berni, Quito 2021).

Torres, Juán Andrés Romero. «La inteligencia artificial y su impacto en el derecho laboral ecuatoriano: desafíos regulatorios y éticos.» *Ciencia Latina Revista Científica Multidisplinar.* Vol. 9. nº 5. Ciudad de México, México, 2025.

Unidas, Asamblea General de las Naciones. *Declaración Universal de los Derechos Humanos, Resolución 217 A (III).* 1948.

Vargas, María Isabel Jaramillo. «Análisis comparado sobre la protección tecnológica y social de los datos personales en el Ecuador.» *Revista Científica CONECTIVIDAD.* 2025.