

Consentimiento y proporcionalidad en el uso del polígrafo laboral: Análisis jurídico del caso No. 472-2012-lbp

Consent and proportionality in the use of the employment polygraph: A legal analysis of case No. 472-2012-LBP

Jhonatan Xavier Zapata Osorio

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

jzapata11@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-9291-9883>

José Luis Barrionuevo Núñez

Universidad Católica de Argentina. Argentina.

josebarrionuevo@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Fecha de recepción: 24 de marzo de 2026

Fecha de aceptación: 06 de mayo de 2026

Fecha de publicación: 15 de julio de 2026

Como citar: Zapata Osorio, J. X. y Barrionuevo Núñez, J. L. (2026). Consentimiento y proporcionalidad en el uso del polígrafo laboral: Análisis jurídico del caso No. 472-2012-lbp. *KIRIA: Revista Científica Multidisciplinaria*. Ed. Esp. 1(3), pp. 1-16. <https://doi.org/10.53877/ytb2gn33>

RESUMEN

El presente artículo analiza la validez jurídica del uso del polígrafo en las relaciones laborales en Ecuador, tomando como referencia el Caso No. 472-2012-LBP resuelto por la Corte Nacional de Justicia, con el fin de determinar si esta herramienta puede justificarse dentro del orden constitucional vigente. El problema central se centra en establecer si el consentimiento otorgado por el trabajador es suficiente para legitimar una medida que afecta derechos fundamentales y si la misma supera el test de proporcionalidad. Para responder esta cuestión se empleó un método cualitativo con enfoque doctrinal y jurisprudencial, aplicando el análisis dogmático para sistematizar el marco normativo, el hermenéutico para interpretar los derechos implicados y el comparado para contrastar la postura ecuatoriana con la jurisprudencia de Colombia, España y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. La investigación se sustentó en fuentes constitucionales, legislación laboral, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y doctrina especializada. Los resultados evidencian que el consentimiento otorgado en condiciones de subordinación carece de autonomía suficiente y no legitima la aplicación de pruebas invasivas como el polígrafo; además, la medida resulta inidónea por su falta de validez científica, innecesaria frente a alternativas menos lesivas y desproporcionada en sentido estricto al afectar la dignidad, la intimidad y la libertad personal. En conclusión, se determina que el uso del polígrafo en las relaciones laborales ecuatorianas no tiene justificación constitucional y constituye una práctica contraria a los derechos fundamentales, por lo que se plantea como alternativa su prohibición expresa o, en su defecto, la creación de una regulación específica que garantice condiciones estrictas de voluntariedad, proporcionalidad y protección de datos sensibles.

PALABRAS CLAVE: polígrafo, consentimiento, proporcionalidad, derechos fundamentales, relación laboral, subordinación jurídica.

ABSTRACT

This article analyzes the legal validity of polygraph use in labor relations in Ecuador, focusing on Case No. 472-2012-LBP decided by the National Court of Justice, in order to assess whether this tool can be justified under the current constitutional framework. The central problem lies in determining whether the consent provided by the worker is sufficient to legitimize a measure that affects fundamental rights and whether it passes the proportionality test. To address this question, a qualitative method with doctrinal and jurisprudential approaches was applied, using dogmatic analysis to systematize the legal framework, hermeneutic interpretation to examine the fundamental rights involved, and comparative analysis to contrast Ecuador's position with the jurisprudence of Colombia, Spain, and the Inter-American Human Rights System. The research was supported by constitutional provisions, labor legislation, the Organic Law on Personal Data Protection, and specialized doctrine. The findings reveal that consent given under conditions of subordination lacks the autonomy required to legitimize invasive tests such as the polygraph; in addition, the measure fails the proportionality test as it lacks scientific reliability, is unnecessary compared to less intrusive alternatives, and is disproportionate in the strict sense because of its impact on rights such as dignity, privacy, and personal freedom. In conclusion, the study establishes that the use of polygraphs in Ecuadorian labor relations is not constitutionally justified and constitutes a practice incompatible with fundamental rights, therefore suggesting either its explicit prohibition or, alternatively, the creation of specific regulation that ensures strict conditions of voluntariness, proportionality, and protection of sensitive data.

KEYWORDS: polygraph; consent; proportionality; fundamental rights; labor relations; legal subordination.

INTRODUCCIÓN

El avance de las tecnologías aplicadas al entorno laboral ha generado nuevas formas de supervisión y control por parte del empleador, entre ellas, el uso del polígrafo. Este instrumento, concebido originalmente con fines investigativos y de seguridad, ha sido incorporado en ciertos ámbitos empresariales como mecanismo para verificar la veracidad de las declaraciones de los trabajadores. No obstante, su utilización provoca una tensión evidente entre el interés organizacional por prevenir conductas indebidas y la necesidad de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

En las últimas décadas, las relaciones laborales han estado marcadas por un proceso de transformación tecnológica que ha ampliado las capacidades del empleador para ejercer control sobre el personal. Dentro de este contexto, el polígrafo ha adquirido relevancia como herramienta de evaluación en procesos de selección, investigaciones internas y auditorías de desempeño. Su funcionamiento, basado en la medición de reacciones fisiológicas supuestamente vinculadas al engaño, plantea dilemas éticos y jurídicos complejos. El examen poligráfico, lejos de ser un instrumento neutral, compromete la intimidad, la dignidad y la integridad emocional del trabajador, especialmente cuando se aplica en condiciones de subordinación y dependencia económica.

En el caso No. 472-2012-LBP, la Corte Nacional de Justicia del Ecuador declaró la inadmisibilidad del polígrafo como medio de prueba dentro de un proceso penal, subrayando su falta de sustento científico y su incompatibilidad con los principios constitucionales de legalidad y dignidad humana. Este pronunciamiento, aunque emitido en el ámbito penal, abre un debate más amplio sobre la legitimidad de su aplicación en contextos laborales, donde la asimetría entre empleador y trabajador es aún más marcada.

En el Ecuador no existe una normativa específica que autorice o prohíba expresamente el uso del polígrafo en el ámbito laboral. Esta ausencia de regulación ha permitido que algunas empresas lo apliquen como requisito para la contratación o la permanencia en el empleo, generando un escenario de inseguridad jurídica y de posible vulneración de derechos. Frente a ello, surge la necesidad de analizar si el consentimiento otorgado por el trabajador, en un marco de subordinación, puede considerarse jurídicamente válido y suficiente para legitimar una práctica de carácter invasivo.

En este marco, el objetivo general de la investigación es analizar la validez jurídica del uso del polígrafo en las relaciones laborales, a partir del estudio del caso No. 472-2012-LBP, con énfasis en los principios de consentimiento y proporcionalidad como límites constitucionales frente al poder de control del empleador.

Definición y funcionamiento del polígrafo

El polígrafo es un instrumento de registro gráfico que mide diversas respuestas fisiológicas del organismo, tales como la presión arterial, el ritmo respiratorio, la actividad electrodérmica y la frecuencia cardíaca. Estas mediciones se obtienen mientras el sujeto responde a una serie de preguntas, con el objetivo de identificar reacciones asociadas a emociones vinculadas al engaño. Su fundamento operativo se basa en la premisa de que ciertas alteraciones físicas reflejan un conflicto interno derivado de una falta a la verdad.

No obstante, en el ámbito científico y jurídico, su fiabilidad ha sido objeto de serios cuestionamientos. Las respuestas fisiológicas no pueden atribuirse de forma unívoca a una intención de mentir, pues pueden ser provocadas por múltiples factores: ansiedad, temor, incomodidad o incluso el mismo entorno de evaluación. Esta ambigüedad compromete su valor probatorio y ha llevado a que diversos ordenamientos jurídicos lo excluyan como medio válido de prueba, tanto por su escasa base científica como por su potencial lesivo a la dignidad y autonomía del individuo.

En términos jurídicos, el polígrafo no constituye un dispositivo neutro de evaluación, sino una herramienta que introduce una forma de control psicofisiológico susceptible de vulnerar garantías fundamentales. Su utilización requiere, por tanto, una evaluación estricta de su legalidad, proporcionalidad y compatibilidad con el marco constitucional de derechos.

El polígrafo en el ámbito laboral: uso, fines y cuestionamientos

En el entorno laboral, el polígrafo ha sido incorporado por algunas empresas como mecanismo para verificar declaraciones en procesos de selección, investigaciones internas o revisiones periódicas de desempeño. La lógica subyacente responde a una racionalidad preventiva, orientada a detectar posibles riesgos o conflictos de lealtad en trabajadores que acceden a información sensible, manejo de recursos o funciones críticas.

Sin embargo, esta práctica plantea cuestionamientos graves en términos de derechos fundamentales. La utilización del polígrafo en relaciones de subordinación introduce una forma de control que afecta la esfera íntima del trabajador, exponiéndolo a una evaluación que opera sobre la base de reacciones fisiológicas incontrolables y de difícil interpretación. Esta modalidad de prueba no solo vulnera el derecho a la intimidad, sino que puede constituir una forma de coacción velada, especialmente cuando se impone como condición para mantener el empleo.

En este escenario, el consentimiento del trabajador no puede considerarse plenamente libre ni informado, dado el desequilibrio estructural propio de la relación laboral. La falta de regulación específica sobre el uso del polígrafo en el derecho laboral ecuatoriano refuerza la

necesidad de examinar sus límites desde una perspectiva constitucional y de derechos humanos.

Principios constitucionales aplicables: legalidad, dignidad, presunción de inocencia

La aplicación del polígrafo debe ser examinada a la luz de principios constitucionales que operan como límites infranqueables a cualquier forma de control ejercida sobre la persona trabajadora.

El principio de legalidad exige que toda actuación que restrinja derechos fundamentales cuente con una base normativa clara, precisa y previa. En ausencia de regulación expresa, el uso del polígrafo no puede justificarse como práctica válida, ya que introduce medidas de evaluación sin respaldo legal ni procedimiento establecido.

La dignidad humana, reconocida como eje transversal del orden constitucional, impone la obligación de tratar a toda persona como fin en sí misma, y no como medio para alcanzar intereses organizacionales. El polígrafo, al convertir al trabajador en objeto de examen fisiológico, vulnera este principio al reducir su cuerpo y sus reacciones a indicadores de credibilidad.

La presunción de inocencia, si bien es de origen penal, proyecta sus efectos al ámbito laboral en tanto constituye una garantía mínima de trato justo. La aplicación del polígrafo presupone sospecha y exige al trabajador demostrar su veracidad, invirtiendo la carga de la prueba y debilitando las garantías del debido proceso.

Normativa nacional e internacional relacionada

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, no existe una norma que autorice expresamente el uso del polígrafo en el ámbito laboral. Tampoco se contemplan protocolos que establezcan criterios de validez, voluntariedad, procedimiento o control de legalidad sobre su aplicación. Esta ausencia genera un vacío normativo que deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad frente a prácticas empresariales que, aunque generalizadas en algunos sectores, no cuentan con legitimidad jurídica.

A nivel internacional, los instrumentos de derechos humanos reconocen el derecho a la integridad personal, la vida privada, el consentimiento libre e informado y el respeto a la dignidad humana. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y las interpretaciones emitidas por la Corte Interamericana establecen obligaciones positivas para los Estados de prevenir prácticas que, por su naturaleza, afecten estos derechos bajo relaciones de poder desigual.

En el plano comparado, tanto el ordenamiento jurídico colombiano como el español han rechazado el uso del polígrafo como medio de prueba válido, al considerar que carece de sustento normativo y genera afectaciones graves a derechos protegidos. Estas posturas consolidan una tendencia jurídica que rechaza tecnologías de control que no respeten los principios del constitucionalismo garantista.

Estudio del caso No. 472-2012-LBP

Contexto fáctico y procedimental del caso

El caso No. 472-2012-LBP se originó en el marco de un proceso penal seguido contra tres personas por el delito de asesinato tipificado en el antiguo Código Penal ecuatoriano. En este proceso, uno de los sentenciados presentó un recurso de revisión conforme a lo previsto en el artículo 360 del entonces vigente Código de Procedimiento Penal, cuyo objetivo era desvirtuar

la sentencia ejecutoriada mediante la presentación de nueva prueba. Entre los elementos solicitados, la defensa propuso un examen de polígrafo con el propósito de demostrar la inocencia del condenado, junto con un diagnóstico psiquiátrico retrospectivo.

La propuesta del polígrafo fue analizada por la Sala Penal de la Corte Nacional de Justicia, la cual evaluó su admisibilidad como medio de prueba bajo el procedimiento del recurso extraordinario.

Este análisis, de naturaleza procesal y constitucional, se centró en determinar si la prueba era legal, eficaz y nueva, tal como lo exige la normativa procesal penal para dar paso a la revisión de una sentencia firme.

Razonamiento jurídico sobre la inadmisibilidad del polígrafo

La Corte Nacional fundamentó su negativa en varios argumentos de fondo. En primer lugar, señaló que el polígrafo no está reconocido como medio de prueba en el Código de Procedimiento Penal ni en la legislación ecuatoriana en general, lo cual infringe el principio de legalidad procesal consagrado en el artículo 76 numeral 3 de la Constitución. Esta ausencia de habilitación legal imposibilita su incorporación como prueba válida dentro de un juicio penal.

En segundo lugar, el tribunal enfatizó la falta de respaldo científico verificable del polígrafo, destacando que las reacciones fisiológicas que registra frecuencia respiratoria, ritmo cardíaco, conductancia de la piel pueden estar asociadas a múltiples factores ajenos a la voluntad de engañar. Esta indeterminación compromete la fiabilidad del instrumento y lo convierte en un mecanismo que, más que esclarecer, introduce incertidumbre en el proceso.

En tercer lugar, la Corte advirtió que el uso del polígrafo afecta principios constitucionales fundamentales como la dignidad, la libertad personal y la integridad psíquica del individuo. La prueba somete al evaluado a una presión emocional intensa, con implicaciones en su estabilidad mental, configurando una forma de exposición corporal incompatible con el respeto al ser humano como fin en sí mismo. Bajo estos criterios, el tribunal consideró que el uso del polígrafo constituye una forma de instrumentalización del sujeto procesado.

Aunque el caso fue resuelto en el ámbito penal, su razonamiento jurídico tiene plena relevancia para el análisis del uso del polígrafo en relaciones laborales, donde la asimetría entre las partes es incluso más marcada y donde las garantías procesales suelen estar menos estructuradas.

El consentimiento bajo relaciones de subordinación: proyección laboral del fallo.

Uno de los elementos más relevantes del fallo radica en su valoración sobre el consentimiento prestado por el procesado para someterse al polígrafo. La Corte no lo consideró suficiente para validar la práctica de la prueba, señalando que, en ausencia de regulación, el consentimiento no puede subsanar la ilegalidad ni proteger frente a la afectación de derechos fundamentales.

Este razonamiento es trasladable al ámbito laboral, donde el trabajador se encuentra en una posición de subordinación estructural frente al empleador. En situaciones caracterizadas por una relación de subordinación, la libertad de consentimiento se ve afectada por la dependencia económica, el temor a represalias y el riesgo de pérdida del empleo. De ahí que el consentimiento formal otorgado no pueda considerarse una expresión auténtica de autonomía, sino un acto condicionado carente de eficacia legitimadora.

El desequilibrio de poder en la relación laboral impide que el trabajador pueda oponerse libremente a la realización de un examen de polígrafo, incluso si se le presenta como

voluntario. Este desequilibrio, reconocido en el artículo 326 de la Constitución del Ecuador, obliga a interpretar el consentimiento con criterios reforzados de protección. Tal como lo establece el artículo 42 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a respetar la dignidad del trabajador en todo momento, lo cual excluye prácticas que instrumentalicen su cuerpo o lo expongan a situaciones de estrés fisiológico innecesario.

En definitiva, el caso No. 472-2012-LBP establece un precedente relevante: ni el consentimiento individual ni la conveniencia institucional pueden legitimar el uso de mecanismos de evaluación que vulneren principios constitucionales. Su razonamiento refuerza la necesidad de prohibir, o al menos regular estrictamente, el uso del polígrafo en entornos laborales, donde las condiciones de subordinación hacen imposible que el trabajador actúe con plena libertad.

METODOLOGÍA

El estudio se enmarca en un enfoque cualitativo orientado a la interpretación crítica de fuentes jurídicas y se estructura sobre un diseño doctrinal, centrado en el análisis del marco normativo, jurisprudencial y constitucional relativo al uso del polígrafo en las relaciones laborales. Esta metodología responde a la naturaleza del problema investigado, que exige comprender los límites jurídicos del poder de control en contextos de subordinación más que medir variables empíricas.

El enfoque cualitativo permite analizar los conceptos clave consentimiento, proporcionalidad, dignidad y presunción de inocencia dentro de su marco jurídico. El diseño doctrinal se apoya en la identificación de fuentes primarias (Constitución, leyes, jurisprudencia y tratados internacionales) y en el diálogo con la doctrina especializada sobre control empresarial y derechos fundamentales.

El caso No. 472-2012-LBP constituye el eje articulador del análisis, no por su naturaleza penal, sino por los criterios que ofrece respecto a la admisibilidad de pruebas no reguladas y su impacto en derechos fundamentales. Su estudio permite extraer conclusiones aplicables al ámbito laboral, donde la subordinación limita la libertad frente a mecanismos de control como el polígrafo.

La investigación utiliza tres técnicas complementarias:

1. Dogmática: reconstruye el sistema normativo aplicable e identifica los límites que el principio de legalidad impone a pruebas no previstas por la ley.
2. Hermenéutica: interpreta las garantías constitucionales vinculadas a consentimiento, dignidad e intimidad en relaciones jerárquicas.
3. Comparada: contrasta los criterios de Colombia, España y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, evaluando su convergencia con la posición de la Corte Nacional de Justicia.

Las fuentes consultadas incluyen la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Procedimiento Penal, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Se consideran además fallos de la Corte Nacional de Justicia, la Corte Suprema de Justicia de Colombia y el Tribunal Supremo de España, así como estudios doctrinales verificados en repositorios académicos sobre consentimiento, proporcionalidad y vigilancia laboral. Estas fuentes conforman una base teórica coherente que refuerza el análisis y la validez de los resultados.

RESULTADOS

Análisis jurídico

El consentimiento en la relación laboral: límites y validez

La validez del consentimiento como fundamento para legitimar la aplicación del polígrafo en el entorno laboral debe analizarse bajo un criterio constitucional estricto. Todo acto que implique una injerencia en la esfera privada de una persona requiere un consentimiento libre, informado y plenamente voluntario. Sin embargo, cuando este se otorga dentro de una relación de subordinación jurídica, su autenticidad resulta cuestionable.

La relación laboral se estructura sobre una lógica de desigualdad. El empleador detenta poder de dirección y disciplina; el trabajador depende económica y jurídicamente. Por ello, el consentimiento puede estar condicionado por el temor a represalias, la amenaza de no ser contratado o el riesgo de perder el empleo, lo que invalida su carácter libre. La doctrina advierte que “el consentimiento del trabajador es problemático por su posición de subordinación frente al empleador” (Pérez Calderón, 2018). En igual sentido, se ha sostenido que “el consentimiento puede considerarse viciado si existe presión o amenaza de despido”, situación común cuando se exige la prueba poligráfica como requisito de ingreso o permanencia (Morales & Pérez, 2021).

Desde la perspectiva constitucional, la dignidad humana y la libertad personal constituyen límites insoslayables. El artículo 66, numeral 3, literal c, de la Constitución garantiza la integridad personal, incluyendo la protección frente a métodos que afecten la estabilidad emocional o psicológica. A su vez, el artículo 83, numeral 5, impone el deber de respetar los derechos ajenos, lo cual se proyecta en relaciones privadas marcadas por poder estructural.

La Corte Nacional de Justicia, en el caso No. 472-2012-LBP, analizó esta problemática al rechazar el uso del polígrafo como medio de prueba, incluso cuando el condenado manifestó su voluntad de someterse al examen, concluyendo que “el consentimiento otorgado en un entorno donde la subordinación y la falta de regulación clara limitan la libertad real para aceptarlo, afecta la proporcionalidad del acto y la validez del consentimiento” (Corte Nacional de Justicia del Ecuador, 2014).

El razonamiento coincide con la Corte Suprema de Justicia de Colombia, que en sentencia del 1 de agosto de 2008 (proceso No. 26470) sostuvo que admitir el polígrafo supone “una forma de instrumentalización a que se somete a la persona, de quien se extraen mediciones tomadas del sistema nervioso autónomo”, vulnerando dignidad y libertad (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2008).

Este criterio es respaldado por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que exige que toda limitación al derecho a la integridad o vida privada esté respaldada por ley, sea necesaria y proporcional, y cuente con consentimiento plenamente informado (Naciones Unidas, 1966). En ausencia de estos requisitos, incluso el acuerdo aparente entre partes no convalida la medida.

La doctrina coincide: “no toda cesión de derechos en el ámbito laboral es válida constitucionalmente” (Salas Vázquez, 2018). Por tanto, el consentimiento no puede justificar prácticas que afecten el núcleo esencial de los derechos fundamentales. En definitiva, la manifestación de voluntad del trabajador no basta para legitimar el uso del polígrafo. Dado el desequilibrio estructural, el consentimiento se convierte en una formalidad vacía si no se acompaña de información, ausencia de presión, marco normativo y supervisión institucional. Sin tales condiciones, no es expresión de autonomía, sino reflejo de subordinación funcional.

El principio de proporcionalidad como criterio de control constitucional

La legitimidad del uso del polígrafo en el ámbito laboral no puede fundamentarse únicamente en el consentimiento, aun si este fuese libre. Es necesario determinar si la medida supera el juicio de proporcionalidad exigido por el Estado constitucional de derechos. Este principio limita el ejercicio del poder, público o privado, cuando se afectan derechos fundamentales, y su aplicación requiere tres fases: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

En primer lugar, la medida debe ser idónea para un fin legítimo. Aunque prevenir fraudes o verificar confiabilidad puede considerarse válido, debe probarse que el medio realmente contribuye al objetivo. La literatura especializada lo cuestiona. Según Cárdenas y López (2020), “el polígrafo carece de validez científica y no puede justificar una intromisión en los derechos fundamentales del trabajador”. Por tanto, no puede reputarse idóneo ni proporcional.

En segundo lugar, debe verificarse la necesidad: no deben existir alternativas menos lesivas. En el ámbito laboral, mecanismos como auditorías, entrevistas o investigaciones internas resultan más adecuados y respetuosos de la dignidad humana. Imponer el polígrafo como única vía vulnera este criterio (Soto Herrera, 2022).

En tercer lugar, la proporcionalidad en sentido estricto exige ponderar la afectación frente al beneficio. El polígrafo implica una intromisión en la intimidad y estabilidad psíquica del trabajador. Como sostiene Pacheco Zerga (2020), “las tecnologías que operan sobre el cuerpo generan presión psicológica incompatible con la dignidad laboral”. Ningún beneficio organizacional justifica tal afectación, menos aún sin respaldo normativo ni control institucional.

El Tribunal Constitucional español ha reiterado que las medidas que limiten derechos fundamentales deben superar un test de proporcionalidad estricto y no pueden basarse en la eficiencia empresarial (Tribunal Constitucional de España, 2000a). En igual sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos sostiene el principio de “mínima intervención necesaria” en casos que comprometen la privacidad o integridad (European Court of Human Rights, 2018).

En Ecuador, el artículo 11, numeral 2, de la Constitución establece que los derechos sólo pueden restringirse “de forma excepcional, mediante norma general y en la medida estrictamente necesaria”. La falta de regulación sobre el polígrafo, unida a su carácter invasivo y escasa fiabilidad, impide superar este test constitucional.

La Corte Nacional de Justicia, en el caso No. 472-2012-LBP, concluyó que “la medida no es adecuada ni necesaria”, vulnerando la legalidad probatoria y el debido proceso (Corte Nacional de Justicia del Ecuador, 2014). Aunque el fallo pertenece al ámbito penal, su razonamiento es plenamente aplicable al laboral, donde la afectación a la dignidad y autonomía del trabajador puede ser aún mayor.

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos refuerza este estándar, al prohibir prácticas que afecten el contenido esencial de los derechos reconocidos en la Convención Americana, incluso en relaciones privadas (Corte IDH, 2003; 2016). En consecuencia, la proporcionalidad se erige como una herramienta esencial para proteger a las personas trabajadoras frente a mecanismos de control que, bajo el pretexto de eficiencia, socavan los principios del constitucionalismo democrático.

Proporcionalidad y control de datos sensibles: el polígrafo como forma de tratamiento no autorizado

El análisis del principio de proporcionalidad frente al uso del polígrafo en relaciones laborales adquiere especial relevancia cuando este implica la recopilación y procesamiento de datos

personales sensibles. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD), publicada en el Registro Oficial Suplemento 459 del 26 de mayo de 2021, establece que toda actividad de tratamiento de datos personales debe regirse por los principios de licitud, lealtad, transparencia, finalidad, minimización, exactitud, limitación de conservación, integridad, confidencialidad y responsabilidad proactiva, entre otros, así como por los criterios de necesidad y proporcionalidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El polígrafo no solo actúa como instrumento de control organizacional, sino como mecanismo de tratamiento de datos relacionados con la salud física, emocional y psicológica del trabajador. Las mediciones de frecuencia cardíaca, presión arterial o actividad respiratoria constituyen, conforme al artículo 5 de la LOPDP, datos sensibles, cuyo tratamiento solo es admisible bajo condiciones excepcionales y con consentimiento informado, expreso y verificable.

El principio de proporcionalidad exige que todo tratamiento sea adecuado, necesario y razonable en función del fin perseguido. Ninguno de estos requisitos se cumple con el uso del polígrafo: la medida es excesiva, innecesaria frente a medios menos invasivos y altamente intrusiva. Además, el contexto de subordinación laboral impide que el consentimiento sea realmente válido, lo que infringe la LOPDP.

El artículo 20 de la ley garantiza el derecho a no ser sometido a decisiones automatizadas, lo que incluye evaluaciones basadas en respuestas fisiológicas. En la práctica, el polígrafo condiciona decisiones laborales como contratación o despido sobre la base de resultados no verificables, configurando una automatización encubierta de decisiones con consecuencias jurídicas.

Desde la perspectiva constitucional, los derechos a la intimidad (art. 66.19), igualdad y no discriminación (art. 11.2) y los derechos del trabajo (arts. 33 y 326) refuerzan la obligación estatal y empresarial de abstenerse de prácticas que vulneren la privacidad o la dignidad del trabajador. En el mismo sentido, el artículo 42 del Código del Trabajo impone el deber de respetar la dignidad del trabajador y prohíbe tratos vejatorios (Ministerio del Trabajo, 2023).

En suma, el uso del polígrafo no solo plantea un problema de consentimiento o prueba, sino una forma de tratamiento no autorizado de datos sensibles que carece de habilitación legal y control institucional. Su aplicación vulnera la proporcionalidad y contradice los principios del orden constitucional ecuatoriano.

La subordinación jurídica como factor que vicia la autonomía del trabajador

La relación laboral se construye sobre una base estructural de subordinación, entendida como la facultad del empleador de dirigir, controlar y sancionar al trabajador dentro de los límites legales. Esta asimetría no es una desviación del contrato laboral, sino su elemento constitutivo. Por ello, toda manifestación de voluntad del trabajador debe analizarse con especial cautela, especialmente cuando autoriza prácticas que afectan su esfera íntima o su integridad personal.

En el caso del polígrafo, la subordinación distorsiona la autonomía del trabajador: aun cuando otorgue consentimiento formal, este se produce bajo una lógica de dependencia jerárquica que restringe su libertad. El trabajador difícilmente puede oponerse sin comprometer su empleo o estabilidad. La Corte Nacional de Justicia, en el fallo No. 472-2012-LBP, advirtió que “la inexistencia de un marco normativo y la existencia de subordinación afectan la validez del consentimiento otorgado, al no existir condiciones que garanticen su expresión libre y sin coacción” (Corte Nacional de Justicia del Ecuador, 2014).

La doctrina coincide en este punto. Según Pacheco Zerga (2020), las tecnologías de control reproducen desigualdades estructurales y pueden considerarse discriminatorias. Asimismo, López (2021) advierte que los mecanismos de vigilancia “no pueden vulnerar el núcleo esencial de la dignidad del trabajador”.

La subordinación jurídica, entonces, no solo define el vínculo laboral, sino que limita materialmente el consentimiento y agrava las prácticas que impliquen vigilancia o exposición corporal. El artículo 33 de la Constitución del Ecuador reconoce que “las relaciones laborales se basan en principios de equidad y dignidad humana”, lo que obliga al empleador a evitar prácticas que excedan el control razonable.

Asimismo, el artículo 66, numeral 11, garantiza el derecho a la protección de datos personales, que incluye las expresiones fisiológicas captadas por el polígrafo, pertenecientes al ámbito más sensible de la vida privada.

En esta línea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), señaló que “la existencia de una relación de poder estructural impone al Estado el deber de garantizar que el consentimiento no sea una ficción, sino una manifestación efectiva de voluntad libre y consciente”.

Por tanto, el consentimiento prestado bajo subordinación debe considerarse jurídicamente ineficaz cuando el trabajador no puede negarse sin consecuencias. La subordinación desactiva la autonomía como presupuesto de legitimidad para cualquier intervención en derechos fundamentales.

Comparación jurisprudencial internacional

Criterios de la Corte Suprema de Colombia

La jurisprudencia colombiana ha desarrollado un enfoque crítico frente al uso del polígrafo, reconociendo su carácter lesivo cuando se emplea como medio probatorio o mecanismo de control laboral. En la sentencia del 1 de agosto de 2008 (proceso No. 26470), la Corte Suprema de Justicia sostuvo que el polígrafo “genera una forma de instrumentalización a que se somete a la persona, de quien se extraen mediciones tomadas del sistema nervioso autónomo”, lo que amenaza la libertad y dignidad del individuo (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2008).

Este criterio ha sido proyectado por la Corte Constitucional, que en la Sentencia C-748 de 2011 advirtió que “el consentimiento prestado en condiciones de dependencia no puede ser entendido como libre si el trabajador se ve obligado a elegir entre someterse a un mecanismo invasivo o perder su fuente de ingreso”. Así, el polígrafo constituye una injerencia desproporcionada que invierte la carga de la prueba y vulnera los principios de presunción de inocencia, intimidad y dignidad (Corte Constitucional de Colombia, 2011).

Aunque el ordenamiento colombiano no prohíbe expresamente su uso en el sector privado, exige controles constitucionales estrictos: voluntariedad, respaldo normativo e idoneidad. En este sentido, Ramírez Gómez (2017) advierte que “el uso del polígrafo puede vulnerar el derecho a la intimidad si no cumple con criterios de legalidad, necesidad y proporcionalidad”.

En conclusión, la jurisprudencia colombiana adopta un enfoque garantista, donde el consentimiento formal no sustituye el examen de proporcionalidad ni la protección reforzada del trabajador frente a prácticas invasivas.

Jurisprudencia del Tribunal Supremo de España

El Tribunal Supremo español ha mantenido una posición restrictiva frente al uso del polígrafo, al considerar que vulnera garantías básicas del orden jurídico. En la sentencia núm. 4957/2010, de 29 de noviembre, la Sala Segunda de lo Penal declaró que el polígrafo “no tiene reconocida ninguna validez en el ordenamiento jurídico español”, pues el juicio de credibilidad no puede delegarse a un dispositivo fisiológico (Tribunal Supremo de España, 2010).

La valoración probatoria, conforme a los principios de contradicción, inmediación y libre valoración judicial, no puede ser reemplazada por interpretaciones técnicas, lo que compromete el debido proceso. En el ámbito laboral, la doctrina española considera que su uso infringe el artículo 18 de la Constitución Española sobre intimidad y la normativa de protección de datos. El Tribunal Constitucional, en la STC 186/2000, afirmó que “el consentimiento no puede legitimar prácticas empresariales invasivas” (Tribunal Constitucional de España, 2000a). Asimismo, la Agencia Española de Protección de Datos ha señalado que los exámenes poligráficos implican tratamiento de información sensible que requiere habilitación legal específica y control institucional (AEPD, 2019).

Doctrinalmente, Herrero Silva (2018) advierte la necesidad de un marco normativo que limite abusos tecnológicos, pues su aplicación sin regulación refuerza la desigualdad y vulnera la dignidad del trabajador. En conclusión, la jurisprudencia española considera el polígrafo incompatible con los derechos a la intimidad, presunción de inocencia y control judicial, priorizando la protección de la persona frente a la eficiencia organizacional.

Estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha establecido que toda intervención en derechos fundamentales, incluso por actores privados, debe respetar los principios de legalidad, necesidad, proporcionalidad y dignidad humana. Estos estándares, aplicables a las relaciones laborales, exigen una vigilancia reforzada en temas de desigualdad estructural entre empleador y trabajador (Corte IDH, 2003, 2016).

En la Opinión Consultiva OC-18/03, la Corte Interamericana afirmó que “el ser humano no puede ser tratado como un objeto o instrumento para fines ajenos a su propio desarrollo”. Este principio es directamente aplicable al uso del polígrafo, que convierte el cuerpo del trabajador en fuente de datos fisiológicos interpretados con fines empresariales. Asimismo, en el caso *Ximenes Lopes vs. Brasil* (2006), la Corte indicó que toda intervención corporal debe estar regulada, ser consentida libremente y realizarse bajo criterios de proporcionalidad, condiciones ausentes en el Ecuador.

De igual forma, en *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), el Tribunal precisó que cuando existe subordinación o coacción estructural, el consentimiento debe evaluarse con rigor, pues puede convertirse en una ficción jurídica para legitimar prácticas abusivas.

El artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos protege la honra y la vida privada, prohibiendo intromisiones corporales no autorizadas. Por tanto, el uso del polígrafo, que registra respuestas involuntarias, exige una justificación legal y consentimiento informado, requisitos inexistentes en su aplicación laboral en Ecuador.

Finalmente, la Corte ha recordado que los Estados no solo deben respetar, sino también garantizar los derechos frente a abusos de particulares. La falta de regulación y control del polígrafo constituye una omisión estatal que compromete la responsabilidad internacional del Ecuador ante el sistema interamericano.

DISCUSIÓN

Riesgos de instrumentalización del trabajador

El uso del polígrafo en relaciones laborales plantea una problemática que trasciende su validez técnica o legal, pues introduce una lógica de control sobre el cuerpo y la subjetividad del trabajador que lo convierte en objeto de vigilancia y evaluación fisiológica. Esta instrumentalización del cuerpo, entendido como medio de prueba o verificación de conducta,

vulnera el principio constitucional de dignidad humana recogido en el artículo 3 de la Constitución del Ecuador y reproduce una estructura laboral basada en la desconfianza y la sospecha.

Diversos autores han advertido que la instrumentalización constituye una de las formas más graves de afectación al trabajo digno. Para De la Vega García (2020), “la subordinación moderna se expresa en el control del cuerpo, no sólo del tiempo; el polígrafo es la versión tecnológica de esa vigilancia avanzada”. En el mismo sentido, Fernández García (2021) señala que el polígrafo traslada al ámbito laboral “una lógica de sospecha incompatible con la confianza recíproca que debe caracterizar la relación de trabajo”.

La Corte Nacional de Justicia, en el caso No. 472-2012-LBP, empleó el término “instrumentalización del individuo” para referirse a la exposición física y emocional del evaluado en procesos donde se busca “la verdad” mediante reacciones fisiológicas. De manera convergente, la Corte Suprema de Justicia de Colombia (2008) sostuvo que la aplicación del polígrafo “supone una forma de sometimiento incompatible con la libertad y dignidad de la persona”, criterio que también ha sido reiterado por el Tribunal Supremo de España (2010).

Esta coincidencia internacional demuestra que el fenómeno de la instrumentalización del trabajador no es exclusivo del contexto ecuatoriano, sino un problema estructural del modelo contemporáneo de gestión laboral. Investigaciones comparadas confirman que el uso del polígrafo genera un ambiente de sospecha permanente y afecta la salud emocional de los empleados, reforzando relaciones de subordinación y miedo (Ramírez Gómez, 2017; Pacheco Zerga, 2020).

Por tanto, los hallazgos de esta investigación confirman la tendencia observada en la doctrina comparada: el polígrafo constituye una forma de cosificación del trabajador, incompatible con el principio de dignidad humana. Esta conclusión coincide con la jurisprudencia nacional e internacional que rechaza la validez de pruebas invasivas, aun bajo consentimiento, cuando se aplican en contextos de desigualdad estructural.

El dilema entre eficiencia organizacional y derechos fundamentales

Uno de los principales argumentos esgrimidos por las empresas para justificar la aplicación del polígrafo es la eficiencia organizacional, entendida como la necesidad de prevenir fraudes y garantizar la confiabilidad del personal. Sin embargo, el principio de supremacía de los derechos fundamentales (art. 11.1 de la Constitución) impide que la eficiencia se erija en un valor superior a la dignidad humana.

Como destaca Soto Herrera (2022), “la eficiencia empresarial no puede traducirse en medidas que sitúen al trabajador como objeto, ni utilizarse como criterio para flexibilizar derechos de contenido esencial”. Este planteamiento se alinea con el criterio del Tribunal Constitucional español (STC 186/2000), que sostuvo que el consentimiento del trabajador no puede justificar prácticas empresariales invasivas, y con la Corte Interamericana de Derechos Humanos (OC-18/03), que reafirmó que la persona nunca puede ser tratada como medio para fines ajenos a su desarrollo.

Los resultados de esta investigación son coherentes con los hallazgos de López Casanova (2019), quien sostiene que la racionalidad empresarial no puede sobreponerse a la racionalidad constitucional en materia laboral. Mientras la primera busca la optimización de procesos, la segunda se orienta a la protección de la persona como sujeto de derechos. En ese mismo sentido, Cárdenas y López (2020) subrayan que el polígrafo carece de validez científica suficiente para justificar una injerencia en la vida privada del trabajador, lo que hace inviable su aplicación bajo el principio de proporcionalidad.

Así, la investigación evidencia que la aplicación del polígrafo en Ecuador, en ausencia de una base legal y con justificación meramente funcional, reproduce un conflicto entre la búsqueda de eficiencia y la garantía de los derechos fundamentales. Coincide con la doctrina comparada en que la eficiencia no puede convertirse en causa legítima para restringir derechos constitucionales, ni justificar prácticas que afectan la autonomía y la integridad del trabajador.

Vacíos normativos y necesidad de regulación específica

El uso del polígrafo en el ámbito laboral ecuatoriano se desarrolla en un vacío normativo absoluto. Ninguna norma del Código del Trabajo o de leyes especiales en materia de protección de datos o salud ocupacional regula su aplicación. Esta omisión vulnera el principio de seguridad jurídica (art. 82 de la Constitución), pues permite la implementación de una medida invasiva sin límites ni procedimientos claros.

La situación es comparable con la advertencia del Tribunal Constitucional Español (STC 292/2000), que consideró que la ausencia de regulación sobre medios tecnológicos de vigilancia “permite que el poder privado se ejerza al margen del derecho”. Del mismo modo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil, 2016) estableció que los Estados tienen la obligación de garantizar que las relaciones laborales no reproduzcan prácticas abusivas derivadas de la desigualdad estructural.

De acuerdo con Villavicencio Roca (2018), la regulación de nuevas tecnologías en entornos laborales debe partir del reconocimiento del trabajador como sujeto de derechos y no como objeto funcional dentro de una lógica de control empresarial. Este enfoque coincide con los resultados del presente estudio, que evidencian la urgencia de una norma específica que establezca los supuestos, límites y controles para cualquier práctica de evaluación psicofisiológica en el trabajo.

En concordancia con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), el uso del polígrafo implica el tratamiento de datos sensibles frecuencia cardíaca, conductancia de la piel, ritmo respiratorio, por lo que sólo podría admitirse bajo condiciones de necesidad estricta, consentimiento informado y supervisión institucional. Sin embargo, como demuestra este análisis, tales condiciones no se cumplen en el contexto ecuatoriano, lo que refuerza la conclusión de que su uso actual es jurídicamente inadmisibles.

Los resultados de esta investigación confirman y amplían las conclusiones alcanzadas por otros estudios (Ramírez Gómez, 2017; Pacheco Zerga, 2020; Soto Herrera, 2022): el uso del polígrafo no supera el test de proporcionalidad, vulnera el consentimiento libre e informado y contraviene el principio de dignidad humana. La comparación con los casos de Colombia, España y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos demuestra una coincidencia regional en rechazar esta práctica como incompatible con los estándares constitucionales contemporáneos.

CONCLUSIONES

El estudio realizado demuestra que, bajo el marco normativo vigente en Ecuador, el uso del polígrafo en relaciones laborales no encuentra justificación jurídica. La ausencia de habilitación legal expresa, la falta de fiabilidad científica reconocida y el carácter invasivo de la prueba colocan su aplicación fuera de los límites que impone la Constitución. La sentencia No. 472-2012-LBP de la Corte Nacional de Justicia es concluyente al señalar que el polígrafo carece de respaldo normativo y probatorio suficiente, y que su utilización implica una forma de instrumentalización del individuo incompatible con el Estado constitucional de derechos y justicia.

Los límites legales y éticos se encuentran claramente definidos por el principio de legalidad (Constitución, art. 11.3), la dignidad del trabajador como eje del derecho al trabajo (Constitución, art. 33; Código del Trabajo, art. 42), la prohibición de tratos vejatorios (Código del Trabajo, art. 16.1) y la protección de la intimidad y de los datos personales (Constitución, art. 66.19; LOPDP, arts. 7 y 20). El polígrafo, al registrar información fisiológica sensible y aplicarse en contextos de subordinación, sobrepasa estos límites y vulnera derechos de forma estructural, incluso si el trabajador otorga un consentimiento formal.

La interpretación del consentimiento en relaciones laborales, a la luz del caso analizado y de la doctrina constitucional, confirma que la subordinación jurídica vicia la autonomía de la persona trabajadora. En un escenario de dependencia económica y jerárquica, la aceptación de una prueba invasiva como el polígrafo no puede considerarse una manifestación libre de voluntad, sino un acto condicionado por la estructura de poder que caracteriza el contrato laboral.

En cuanto a los cambios y protocolos que deben implementarse en Ecuador, el estudio evidencia la urgencia de una intervención legislativa que defina el estatus jurídico de esta tecnología. La primera medida debería ser la prohibición expresa del uso del polígrafo como requisito de selección, permanencia o investigación interna mientras no exista un marco legal que establezca garantías reforzadas de consentimiento, proporcionalidad y control institucional. De optarse por una regulación en lugar de prohibición, esta debe incluir protocolos claros para el tratamiento de datos sensibles, procedimientos de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo y la Defensoría del Pueblo, y directrices que reconozcan que el consentimiento bajo subordinación requiere estándares de libertad material y no puede, por sí solo, legitimar prácticas invasivas.

En definitiva, cualquier intento de incorporar el polígrafo en el ámbito laboral debe estar subordinado a una premisa esencial: la persona trabajadora es un sujeto de derechos y no puede ser reducida a un objeto de control fisiológico. La protección de la dignidad humana, la intimidad y la autonomía no es negociable ni puede ceder frente a criterios de eficiencia organizacional. Esta investigación concluye que, en el estado actual del derecho ecuatoriano, el uso del polígrafo en relaciones laborales es jurídicamente inadmisibles y exige reformas normativas que refuercen la centralidad de los derechos fundamentales en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Registro Oficial Suplemento 459.
- Cárdenas, J., & López, A. (2020). Tecnologías de control y derechos fundamentales en el trabajo digital. *Revista Derecho Laboral Contemporáneo*, 15(2), 55-74. <https://dialnet.unirioja.es>
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia C-748/11.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2003). Opinión consultiva OC-18/03, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. <https://www.corteidh.or.cr>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2006). Caso Ximenes Lopes vs. Brasil. Sentencia del 4 de julio de 2006. <https://www.corteidh.or.cr>

- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2016). Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Sentencia del 20 de octubre de 2016. <https://www.corteidh.or.cr>
- Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2014). Sentencia No. 472-2012-LBP. Sala Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito.
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2008). Sentencia del 1 de agosto de 2008, Proceso No. 26470. Sala de Casación Penal.
- De la Vega García, L. (2020). Cuerpos vigilados: tecnologías de control en el trabajo. *Estudios Críticos del Derecho*, 18(3), 121-138.
- European Court of Human Rights. (2018). Case López Ribalda and others v. Spain. Judgment of 9 January 2018. <https://hudoc.echr.coe.int>
- Herrero Silva, V. (2018). Tecnología y derechos fundamentales en el trabajo contemporáneo. *Cuadernos de Derecho Social*, 22(3), 203-221.
- López, R. (2021). Dignidad y vigilancia en el trabajo subordinado. *Estudios Jurídicos y Sociales*, 9(2), 88-101.
- López-Casanova, J. (2019). El control empresarial y el Estado constitucional de derecho. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 219, 157-179.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). Código del Trabajo del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Pacheco Zerga, L. (2020). La dignidad humana en el derecho del trabajo: derecho a un trabajo decente. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 18(1), 43-59. <https://dialnet.unirioja.es>
- Pérez Calderón, J. (2018). El consentimiento del trabajador frente a prácticas empresariales invasivas. *Revista Derecho y Empresa*, 23, 39-54.
- Ramírez Gómez, C. (2017). El uso del polígrafo y su repercusión en los derechos fundamentales del trabajador. *Revista Colombiana de Derecho Laboral*, 15(2), 51-70.
- Salas Vázquez, E. (2018). Inalienabilidad de los derechos fundamentales y relaciones laborales. *Revista Iberoamericana de Derecho*, 16(4), 112-129.
- Soto Herrera, A. (2022). Principio de proporcionalidad como herramienta de control constitucional. *Revista Constitucional Ecuatoriana*, 14(1), 103-118.
- Tribunal Constitucional de España. (2000a). STC 186/2000. <https://hj.tribunalconstitucional.es>
- Tribunal Constitucional de España. (2000b). STC 292/2000. <https://hj.tribunalconstitucional.es>
- Tribunal Supremo de España. (2010). Sentencia núm. 4957/2010. Sala Segunda de lo Penal.
- Villavicencio Roca, J. (2018). Constitución, tecnología y poder empresarial. *Revista Andina de Estudios Jurídicos*, 11(2), 143-165



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Copyright: La Fundación Internacional para la Educación la Ciencia y la Tecnologías, "FIECYT" conserva los derechos patrimoniales (copyright) de los artículos publicados, y favorece y permite la reutilización de las mismas bajo la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Ecuador. Se pueden copiar, usar, difundir, transmitir y exponer públicamente, siempre que: se cite la autoría y la fuente original de su publicación (revista, editorial y URL de la obra); no se usen para fines comerciales; se mencione la existencia y especificaciones de esta licencia de uso.

Autoría: En la lista de autores firmantes deben figurar únicamente aquellas personas que han contribuido intelectualmente al desarrollo del trabajo. Haber colaborado en la recolección de datos no es, por sí mismo, criterio suficiente de autoría. "KIRIA" declina cualquier responsabilidad sobre posibles conflictos derivados de la autoría de los trabajos que se publiquen.