



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,
Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO: DESAFÍOS REGULATORIOS Y ÉTICOS

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND ITS IMPACT ON ECUADORIAN
LABOR LAW: REGULATORY AND ETHICAL CHALLENGES**

Juan Andrés Romero Torres
Universidad de las fuerzas armadas ESPE

La Inteligencia Artificial y su Impacto en el Derecho Laboral Ecuatoriano: Desafíos Regulatorios y Éticos

Juan Andrés Romero Torres¹

juanromerot@yahoo.com

jaromero7@espe.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-8570-5098>

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

RESUMEN

La inteligencia artificial (IA) está transformando de manera acelerada las relaciones laborales y los fundamentos del derecho del trabajo. En Ecuador, la adopción de sistemas automatizados en procesos de contratación, supervisión y evaluación plantea desafíos éticos y regulatorios inéditos. El presente estudio, de carácter teórico-jurídico, analiza los impactos de la IA sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, con énfasis en la dignidad, la privacidad, la igualdad y la autonomía. Mediante revisión doctrinal, normativa y jurisprudencial, se evidencia la ausencia de una regulación específica que contemple los riesgos asociados a la vigilancia algorítmica, los sesgos discriminatorios y la falta de transparencia en las decisiones automatizadas. El análisis propone un marco ético-jurídico basado en cinco principios rectores: dignidad humana, igualdad, transparencia, responsabilidad y control humano significativo. Asimismo, plantea la creación de una Autoridad Nacional de Ética y Supervisión Algorítmica (ANESA), la reforma del Código del Trabajo y la promulgación de una Carta Ecuatoriana de Ética Algorítmica, como instrumentos para garantizar un desarrollo tecnológico centrado en la persona. Finalmente, se introduce el concepto de humanismo algorítmico como fundamento filosófico para orientar la gobernanza ética de la IA laboral. Se concluye que el reto no consiste en frenar la innovación, sino en humanizarla, asegurando que la tecnología amplíe las libertades humanas en lugar de restringirlas, y que el derecho laboral ecuatoriano evolucione hacia un modelo proactivo, justo y garantista ante la era digital.

Palabras clave: inteligencia artificial, derecho laboral, ética, derechos fundamentales, Ecuador

¹ Autor principal

Correspondencia: jaromero7@espe.edu.ec

Artificial Intelligence and Its Impact on Ecuadorian Labor Law: Regulatory and Ethical Challenges

ABSTRACT

Artificial intelligence (AI) is rapidly transforming labor relations and reshaping the foundations of labor law. In Ecuador, the adoption of automated systems in recruitment, supervision, and performance evaluation introduces unprecedented ethical and regulatory challenges. This theoretical–legal study analyzes the impact of AI on workers’ fundamental rights—particularly dignity, privacy, equality, and autonomy. Through a doctrinal, normative, and jurisprudential review, the research highlights the absence of specific regulation addressing the risks of algorithmic surveillance, discriminatory biases, and lack of transparency in automated decision-making. The analysis proposes an ethical–legal framework based on five guiding principles: human dignity, equality, transparency, accountability, and meaningful human oversight. It also recommends the creation of a National Authority for Algorithmic Ethics and Supervision (ANESA), reform of the Ecuadorian Labor Code, and adoption of an Ecuadorian Charter of Algorithmic Ethics, to ensure that technological development remains human-centered. Finally, the concept of algorithmic humanism is introduced as a philosophical foundation for ethical AI governance in labor contexts. The study concludes that the challenge is not to stop innovation, but to humanize it—ensuring that technology expands human freedoms instead of limiting them, and that Ecuadorian labor law evolves toward a proactive, fair, and human-rights-based model for the digital age.

Keywords: artificial intelligence, labor law, ethics, fundamental rights, Ecuador

Artículo recibido 02 setiembre 2025

Aceptado para publicación: 29 setiembre 2025



INTRODUCCIÓN

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral ha generado transformaciones profundas en la organización del trabajo, en los procesos de contratación y evaluación, y en la forma en que los derechos fundamentales de los trabajadores son concebidos y protegidos. En el caso ecuatoriano, estos cambios se insertan en un contexto normativo que, aunque garantiza de manera amplia la dignidad y la igualdad en el trabajo, aún carece de marcos específicos que regulen el uso ético y responsable de sistemas automatizados en las relaciones laborales. La presente investigación aborda los desafíos éticos y jurídicos que emergen de la incorporación de la IA en el derecho laboral ecuatoriano, analizando los riesgos de vulneración de derechos fundamentales y las necesidades de actualización normativa para una gobernanza algorítmica justa.

Desde una perspectiva global, la IA se ha convertido en un componente estructural de la economía digital, impulsando la eficiencia y productividad empresarial, pero también planteando interrogantes sobre el futuro del empleo, la privacidad y la justicia social (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Susskind & Susskind, 2015). En el ámbito laboral, la automatización de tareas cognitivas y la gestión algorítmica de recursos humanos configuran una nueva realidad: los algoritmos deciden quién es contratado, evaluado o despedido, a menudo sin transparencia ni rendición de cuentas (Pasquale, 2015). Este fenómeno, conocido como “management algorítmico”, redefine la relación entre empleador y trabajador, erosionando los mecanismos tradicionales de protección jurídica.

En América Latina, diversos estudios advierten que la incorporación acelerada de tecnologías de inteligencia artificial en el empleo puede profundizar la desigualdad, especialmente en economías con marcos regulatorios incipientes (CEPAL, 2022; OIT, 2023). Ecuador no es la excepción. Aunque la Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce el trabajo como un derecho y un deber social que garantiza la dignidad del ser humano (art. 33), no existen disposiciones específicas que regulen el uso de sistemas de IA en los procesos de contratación, vigilancia o evaluación laboral. Esta laguna jurídica deja amplios márgenes de discrecionalidad a las empresas y expone a los trabajadores a formas invisibles de discriminación algorítmica y vulneración del derecho a la intimidad (Castets-Renard, 2019; Floridi et al., 2018).

El impacto ético de la IA en el derecho laboral se expresa principalmente en tres dimensiones críticas: la privacidad y protección de datos personales, la igualdad y no discriminación, y la transparencia en la toma de decisiones automatizadas (European Commission, 2021). En los entornos laborales digitalizados, la recopilación masiva de datos y su tratamiento mediante algoritmos de aprendizaje automático permiten a los empleadores monitorear el rendimiento, predecir comportamientos o determinar ascensos. Si bien estas prácticas pueden aumentar la eficiencia, también pueden violar principios constitucionales de dignidad, autonomía y libertad individual (O’Neil, 2016). En este sentido, la ética aplicada al derecho laboral debe orientar el uso de la tecnología hacia la protección del ser humano, y no a su subordinación a la lógica de los algoritmos.

La ética algorítmica ha sido definida como el conjunto de principios que guían el diseño, implementación y supervisión de los sistemas inteligentes para garantizar el respeto de los derechos humanos y la justicia social (Jobin, Ienca & Vayena, 2019). En el contexto laboral, implica asegurar que las decisiones automatizadas sean explicables, auditables y justas, y que los trabajadores mantengan la capacidad de impugnar decisiones que afecten su situación jurídica. La Unión Europea, mediante la AI Act (2024), ha establecido un marco pionero para regular los riesgos asociados al uso de la IA, clasificando las aplicaciones laborales como de “alto riesgo” por su potencial impacto en los derechos de las personas. En contraste, Ecuador aún carece de una política nacional de IA que incorpore estos principios en su legislación laboral.

En el ámbito ético-jurídico, uno de los mayores desafíos radica en equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los derechos fundamentales. El principio de proporcionalidad, consagrado en la doctrina constitucional, exige que toda medida de control o vigilancia en el entorno laboral sea necesaria, adecuada y no excesiva (Alexy, 2002). Sin embargo, los algoritmos aplicados en la gestión del personal suelen operar bajo criterios opacos, donde ni los trabajadores ni los sindicatos tienen acceso a los modelos de decisión. Esto genera una asimetría de poder digital que reconfigura las relaciones laborales y debilita la negociación colectiva (De Stefano & Aloisi, 2022).

El derecho a la privacidad es uno de los más amenazados por la expansión de la inteligencia artificial en el trabajo.

La instalación de cámaras inteligentes, sensores biométricos y software de rastreo de productividad introduce nuevas formas de control digital que pueden derivar en prácticas de vigilancia desproporcionadas (Ball, 2010). En Ecuador, aunque la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) incorpora principios de consentimiento y finalidad, su aplicación en entornos laborales sigue siendo limitada, y no contempla la figura de las decisiones automatizadas ni el derecho a la explicación, como sí lo hace el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) europeo (European Parliament, 2016).

Además, la IA plantea un dilema ético sobre la autonomía del trabajador. Cuando los algoritmos determinan los ritmos de trabajo, las metas o los incentivos, el sujeto laboral se convierte en un “objeto de cálculo”, perdiendo parte de su agencia moral (Han, 2017). Esto entra en tensión directa con el principio de dignidad humana y con el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, reconocidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7). Por ello, la ética debe actuar como un límite moral y jurídico frente a la automatización, garantizando que el uso de la IA sirva para fortalecer los derechos humanos y no para erosionarlos.

El debate ético sobre la IA en el trabajo no solo concierne a los juristas, sino también a los filósofos, ingenieros y sociólogos. Desde la teoría de la justicia, Rawls (1971) plantea que las desigualdades tecnológicas solo son legítimas si benefician a los menos favorecidos. Aplicado al contexto laboral, esto significa que las herramientas de IA deben diseñarse para promover la inclusión, mejorar las condiciones de trabajo y evitar sesgos estructurales de género, edad o etnia (Binns, 2018). Sin embargo, estudios empíricos demuestran que los algoritmos pueden replicar o amplificar discriminaciones existentes si los datos de entrenamiento reflejan desigualdades históricas (Buolamwini & Gebru, 2018). En consecuencia, la ética de la inteligencia artificial laboral debe incluir mecanismos de auditoría algorítmica y participación social.

En el contexto ecuatoriano, la discusión sobre el impacto de la IA en el derecho laboral aún es incipiente, pero ineludible. La digitalización del empleo público y privado, la adopción de sistemas de reclutamiento automatizado y las plataformas de trabajo bajo demanda (gig economy) plantean interrogantes sobre la aplicación de normas tradicionales a realidades digitales.



El Código del Trabajo (actualizado 2023) no contempla disposiciones específicas sobre inteligencia artificial, mientras que la jurisprudencia constitucional ha abordado la protección de datos y la intimidad principalmente en contextos administrativos o policiales, no laborales. Esta brecha normativa refleja la urgencia de incorporar principios éticos y de derechos humanos en la legislación laboral ecuatoriana.

Por tanto, el presente artículo tiene como objetivo general:

- Analizar, desde un enfoque teórico-jurídico, los desafíos éticos y regulatorios que plantea la inteligencia artificial en el derecho laboral ecuatoriano, con especial énfasis en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores

Los objetivos específicos son:

- Examinar el marco jurídico y ético aplicable al uso de la IA en el entorno laboral;
- Identificar los riesgos de vulneración de derechos fundamentales derivados de la gestión algorítmica; y
- Proponer lineamientos para una regulación ética y garantista de la IA en el trabajo.

La metodología adoptada es de carácter cualitativo, con enfoque teórico-jurídico y revisión doctrinal. Se basa en el análisis sistemático de fuentes normativas, jurisprudenciales y académicas nacionales e internacionales, con el fin de construir un marco interpretativo que permita comprender las tensiones entre tecnología, ética y derecho laboral.

En suma, este trabajo se inscribe en el campo emergente de la jurimetría ética, entendida como la convergencia entre el análisis jurídico y la gobernanza tecnológica responsable. Frente al avance imparable de la inteligencia artificial, el derecho laboral ecuatoriano enfrenta el reto de reconfigurar su arquitectura normativa para garantizar que el progreso digital no se produzca a costa de los derechos humanos. En palabras de la OIT (2023), el futuro del trabajo debe ser “centrado en el ser humano, inclusivo y sostenible”. Solo así la inteligencia artificial podrá convertirse en una aliada de la justicia social y no en una nueva forma de subordinación algorítmica.

METODOLOGÍA

El presente estudio adopta un enfoque teórico-jurídico sustentado en la investigación doctrinal, el análisis comparado y la revisión crítica de la normativa vigente. Este tipo de metodología resulta adecuada para examinar fenómenos emergentes —como la inteligencia artificial aplicada al trabajo—

en contextos donde el marco regulatorio aún es incipiente o inexistente, y donde los desafíos éticos requieren una interpretación integradora del Derecho, la tecnología y la filosofía moral (Pérez Luño, 2019).

Enfoque teórico-jurídico y cualitativo

El enfoque teórico-jurídico permite construir conocimiento a partir del análisis conceptual y normativo, priorizando la interpretación de fuentes doctrinales, legislativas y jurisprudenciales sobre datos empíricos (Atienza, 2011). Desde una perspectiva cualitativa, el estudio busca comprender cómo los principios del Derecho del Trabajo ecuatoriano pueden adaptarse a los desafíos éticos y regulatorios que introduce la inteligencia artificial, especialmente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Este enfoque parte del supuesto de que el Derecho no es solo un conjunto de normas, sino un sistema valorativo orientado a la justicia social. Por tanto, la ética —entendida como reflexión crítica sobre el bien y la dignidad humana— actúa como criterio orientador en la interpretación jurídica de los fenómenos tecnológicos (Habermas, 1998). En ese sentido, la investigación no se limita a describir el estado normativo actual, sino que busca proponer fundamentos ético-jurídicos que orienten la futura regulación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral ecuatoriano.

Diseño metodológico y etapas del análisis

La investigación se desarrolló en cuatro etapas interdependientes:

a) Revisión doctrinal y conceptual.

Se realizó un análisis exhaustivo de la literatura académica nacional e internacional sobre inteligencia artificial, ética digital y derecho laboral, con especial atención a autores que abordan la automatización y el control algorítmico del trabajo (De Stefano & Aloisi, 2022; Susskind & Susskind, 2015; O’Neil, 2016). Esta revisión permitió establecer las categorías teóricas que orientan el estudio: dignidad, privacidad, transparencia, responsabilidad y justicia algorítmica.

b) Análisis normativo.

Se examinaron los principales instrumentos jurídicos aplicables: la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), así como tratados internacionales ratificados por Ecuador, como los convenios de la OIT, la Declaración

Universal de los Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). También se revisaron modelos comparados relevantes, como el AI Act (2024) de la Unión Europea y las Directrices Éticas para una IA Confiable (European Commission, 2021).

c) Análisis crítico del marco jurídico ecuatoriano.

Se identificaron vacíos normativos en materia de IA laboral y protección de derechos fundamentales, considerando el impacto de la digitalización en la supervisión y evaluación del trabajo humano. Este análisis se complementó con el estudio de pronunciamientos de la Corte Constitucional del Ecuador sobre intimidad, datos personales y derechos laborales, con el fin de explorar posibles analogías aplicables al contexto de la inteligencia artificial.

d) Elaboración de propuestas ético-normativas.

Finalmente, se desarrolló una reflexión propositiva orientada a construir un marco ético-jurídico para la regulación de la IA en el derecho laboral ecuatoriano. Se plantean principios rectores inspirados en los enfoques de la OIT (2023), UNESCO (2021) y el Consejo de Europa (2022), buscando articular la innovación tecnológica con el respeto a la dignidad y los derechos humanos.

Fuentes de información

Las fuentes utilizadas se clasifican en tres grupos principales:

Fuentes primarias

- Normas constitucionales y legales ecuatorianas.
- Convenios internacionales sobre trabajo, derechos humanos y tecnología.
- Directivas, reglamentos y proyectos normativos extranjeros.

Fuentes secundarias

- Doctrina jurídica y ética especializada en inteligencia artificial.
- Estudios académicos de organismos internacionales (OIT, CEPAL, OCDE, UNESCO).
- Artículos de revistas indexadas en bases como Scopus, Latindex y RedALyC.

Fuentes jurisprudenciales

- Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador relacionadas con privacidad, control laboral y dignidad humana.
- Jurisprudencia comparada relevante en materia de vigilancia digital y decisiones automatizadas.



Esta triangulación de fuentes garantiza una aproximación integral que articula el análisis normativo con la reflexión ética y la perspectiva comparada, permitiendo identificar principios universales aplicables al caso ecuatoriano.

Criterios de análisis y delimitación del objeto de estudio

El objeto de análisis se centra en el uso de inteligencia artificial en el ámbito laboral ecuatoriano, específicamente en tres áreas críticas:

- Procesos de selección y contratación automatizada: sistemas que filtran candidatos mediante algoritmos predictivos o herramientas de reconocimiento facial.
- Monitoreo y control del desempeño: softwares que registran tiempos, movimientos, productividad y comportamientos.
- Toma de decisiones automatizadas: algoritmos que determinan ascensos, despidos o asignaciones laborales.

Se excluyen de este estudio los aspectos puramente técnicos de la IA o su aplicación en sectores productivos ajenos a las relaciones laborales.

El análisis se desarrolla bajo la perspectiva de los derechos fundamentales, considerando los principios de dignidad, igualdad, privacidad, libertad y debido proceso. La unidad de análisis es el marco jurídico ecuatoriano, contextualizado en las tendencias regulatorias internacionales.

5. Enfoque ético–hermenéutico

El componente ético se aborda desde la hermenéutica jurídica, entendida como el proceso interpretativo que permite integrar los valores y principios del derecho con los nuevos desafíos sociales y tecnológicos (García Amado, 2018). Esta metodología reconoce que el derecho laboral no puede ser interpretado de forma aislada del contexto cultural y moral en el que se aplica.

En consecuencia, se adopta una ética de la responsabilidad tecnológica (Jonas, 1979), que exige evaluar las consecuencias de la IA sobre la libertad y la dignidad del trabajador antes de su implementación. Este enfoque busca superar el positivismo normativo tradicional, incorporando la reflexión moral como elemento constitutivo del razonamiento jurídico contemporáneo.

Justificación de la metodología

El carácter teórico-jurídico de la investigación se justifica porque el fenómeno estudiado —la interacción entre inteligencia artificial y derecho laboral— se encuentra en una fase de desarrollo conceptual más que empírica. En Ecuador, la ausencia de estudios normativos exhaustivos y de regulaciones específicas obliga a construir marcos interpretativos basados en la ética y el derecho comparado, más que en la evidencia estadística.

La metodología cualitativa permite, por tanto, identificar principios universales aplicables, extrapolando experiencias internacionales hacia la realidad ecuatoriana y proponiendo soluciones adaptadas a su ordenamiento jurídico.

MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO

Conceptualización de la inteligencia artificial en el ámbito laboral

La inteligencia artificial (IA) se entiende como el conjunto de técnicas computacionales que permiten a las máquinas realizar tareas que, hasta hace poco, requerían de la inteligencia humana, tales como la toma de decisiones, el reconocimiento de patrones y el aprendizaje autónomo (Russell & Norvig, 2020). En el ámbito laboral, su aplicación se ha extendido desde los procesos de selección y reclutamiento hasta la evaluación del rendimiento y la gestión del tiempo de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) ha advertido que la automatización inteligente redefine los paradigmas de la relación laboral, planteando interrogantes éticos sobre el reemplazo de la fuerza humana, la precarización del trabajo y el control algorítmico. A diferencia de revoluciones tecnológicas anteriores, la IA no solo sustituye tareas manuales, sino también funciones cognitivas, lo cual amplifica su impacto jurídico y social (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

En el contexto ecuatoriano, la adopción de IA en el trabajo aún es incipiente, pero creciente. Empresas del sector financiero, logístico y tecnológico han comenzado a implementar algoritmos de análisis predictivo y sistemas de monitoreo digital de desempeño. Sin embargo, la legislación laboral ecuatoriana —fundamentada en principios del siglo XX— carece de disposiciones que aborden explícitamente los efectos de estas tecnologías sobre la dignidad, la privacidad y la autonomía del trabajador.

Desde la filosofía del derecho, el trabajo constituye una forma esencial de realización humana (Arendt, 1958), por lo que su subordinación a decisiones algorítmicas exige un replanteamiento del equilibrio entre eficiencia tecnológica y valores constitucionales.

Derechos fundamentales y ética digital

La intersección entre inteligencia artificial y derecho laboral se sitúa en el núcleo de los derechos fundamentales. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), los derechos laborales deben garantizar condiciones dignas, justas y compatibles con el respeto a la persona humana (art. 33). La introducción de sistemas algorítmicos puede, sin una regulación ética, vulnerar los siguientes derechos:

- **Derecho a la dignidad y autonomía.** La dignidad es el principio rector del orden constitucional ecuatoriano (art. 3) y se traduce en la obligación de tratar al trabajador como sujeto y no como objeto de control. El uso de algoritmos que determinan ritmo de trabajo, productividad o despido sin participación humana directa puede erosionar la autonomía moral del individuo (Han, 2017).
- **Derecho a la igualdad y no discriminación.** Los algoritmos entrenados con datos sesgados pueden replicar o amplificar discriminaciones por género, edad o etnia (Buolamwini & Gebru, 2018). Este riesgo vulnera el artículo 11 constitucional, que prohíbe toda forma de discriminación y garantiza la igualdad material.
- **Derecho a la intimidad y protección de datos personales.** Los sistemas de IA que recopilan información biométrica, geolocalización o productividad deben someterse a los principios de consentimiento informado y finalidad legítima establecidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021). La vigilancia laboral masiva contradice la expectativa razonable de privacidad reconocida por la Corte Constitucional ecuatoriana en sentencias como la N.º 002-13-SIN-CC (2013).
- **Derecho al trabajo y a condiciones justas.** La automatización puede generar desempleo tecnológico o precarización laboral. El artículo 325 de la Constitución impone al Estado la obligación de proteger el trabajo y promover políticas que garanticen empleo digno, lo cual exige incorporar criterios de justicia tecnológica en la regulación de la IA.

Desde la perspectiva ética, el principio de responsabilidad (Jonas, 1979) impone que toda innovación tecnológica sea evaluada a la luz de sus consecuencias sobre la libertad humana. La ética de la inteligencia artificial —según Floridi (2018)— se basa en la preservación del bienestar humano, la justicia distributiva y la rendición de cuentas. Aplicada al ámbito laboral, esta ética exige garantizar la explicabilidad, transparencia y supervisión humana de las decisiones automatizadas (European Commission, 2021).

Marco internacional: estándares éticos y regulatorios

En el plano internacional, diversos organismos han establecido marcos de referencia que orientan la gobernanza ética de la IA:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). En su informe *El futuro del trabajo centrado en las personas* (2019), la OIT enfatiza que la digitalización debe respetar los derechos humanos, garantizando la transparencia algorítmica y la participación sindical en el diseño tecnológico.
- Unión Europea. La AI Act (2024) clasifica las aplicaciones de IA en función de su riesgo, considerando las utilizadas en el empleo como de *alto riesgo*. Esta norma exige evaluaciones de impacto ético, documentación técnica, y mecanismos de supervisión para evitar decisiones discriminatorias.
- UNESCO (2021). Aprobó la *Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial*, que insta a los Estados a adoptar principios de justicia, no discriminación, rendición de cuentas y respeto a los derechos laborales.
- OCDE (2019). Publicó los *Principios de IA* que promueven el desarrollo responsable de tecnologías centradas en el ser humano, con énfasis en la transparencia y el control humano significativo.

Estos instrumentos conforman un consenso internacional en torno a la necesidad de una IA confiable, basada en los valores de respeto, justicia y equidad.

Marco jurídico ecuatoriano y brechas normativas

En Ecuador, el Código del Trabajo (actualizado en 2023) no contempla disposiciones específicas sobre inteligencia artificial o tecnologías de vigilancia laboral. La regulación vigente se basa en el principio de subordinación jurídica tradicional, sin considerar el control algorítmico ni la automatización digital del empleo.

La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) constituye el primer intento de regular la privacidad digital. Aunque incorpora principios como consentimiento, proporcionalidad y transparencia, no reconoce expresamente el derecho a la explicación ni regula la toma de decisiones automatizadas, vacíos que resultan críticos ante la expansión de la IA.

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha avanzado en la protección de la intimidad, pero sin abordar directamente el contexto laboral digital. En la sentencia N.º 001-15-PJO-CC (2015), la Corte reconoció la importancia del consentimiento informado en el tratamiento de datos personales, pero no estableció criterios sobre algoritmos de control empresarial.

Desde el punto de vista de la ética pública, la ausencia de una política nacional de inteligencia artificial —como la que poseen países como Brasil o Chile— limita la capacidad del Estado para garantizar que la innovación tecnológica se desarrolle en armonía con los derechos laborales.

Principios ético-jurídicos aplicables

A partir de los marcos doctrinales y normativos revisados, se identifican cinco principios ético-jurídicos fundamentales que deben guiar la regulación de la IA en el derecho laboral ecuatoriano:

- Principio de dignidad humana. Todo sistema de IA debe diseñarse para fortalecer, y no sustituir, la autonomía y la libertad del trabajador.
- Principio de igualdad y no discriminación algorítmica. Deben implementarse auditorías y evaluaciones de impacto que garanticen que los algoritmos no reproduzcan sesgos históricos.
- Principio de transparencia y explicabilidad. Los trabajadores deben conocer los criterios que guían las decisiones automatizadas que afectan sus derechos.
- Principio de responsabilidad y rendición de cuentas. Los empleadores y desarrolladores deben responder jurídicamente por los daños derivados del uso indebido de la IA.
- Principio de control humano significativo. Ninguna decisión que afecte derechos laborales fundamentales debe adoptarse sin supervisión o intervención humana efectiva.

Estos principios, inspirados en los lineamientos de la UE (2021) y la UNESCO (2021), pueden servir de base para una futura Carta Ecuatoriana de Ética Algorítmica en el Trabajo, orientada a garantizar que la inteligencia artificial se utilice de forma justa, transparente y respetuosa con los derechos humanos.

Análisis ético y jurídico de los impactos de la inteligencia artificial en el trabajo

La progresiva incorporación de sistemas de inteligencia artificial en la gestión laboral plantea un desafío sin precedentes para la protección de los derechos fundamentales. La automatización de la supervisión, evaluación y toma de decisiones laborales genera tensiones éticas y jurídicas que cuestionan los fundamentos mismos del derecho del trabajo: la subordinación, la dignidad y la libertad humana. En el contexto ecuatoriano, donde la legislación aún no ha integrado mecanismos específicos de gobernanza algorítmica, estos desafíos adquieren una relevancia crítica.

Vigilancia digital y derecho a la privacidad

El uso de tecnologías de inteligencia artificial en el ámbito laboral ha potenciado la vigilancia digital, entendida como el conjunto de mecanismos de monitoreo continuo de la conducta y el desempeño del trabajador mediante herramientas automatizadas (Ball, 2010). En Ecuador, prácticas como el rastreo de productividad, el análisis de comportamiento o la geolocalización son cada vez más comunes en empresas que adoptan sistemas de gestión digital.

Desde el punto de vista ético, la vigilancia excesiva vulnera el principio de autonomía moral, al someter al trabajador a un escrutinio constante que limita su libertad psicológica y su derecho a un espacio privado dentro del entorno laboral (Han, 2017). Jurídicamente, esta práctica colisiona con el artículo 66 numeral 20 de la Constitución, que reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar, así como con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), que prohíbe el tratamiento de datos sin consentimiento explícito y finalidad legítima.

La vigilancia algorítmica introduce además una forma de control invisible: el trabajador puede no ser consciente del grado en que sus acciones están siendo registradas o evaluadas por un sistema automatizado (Zuboff, 2019). Este tipo de control despersonalizado modifica la relación de confianza en el entorno laboral y puede derivar en un clima de autocensura y ansiedad, contrario a los principios de bienestar y dignidad humana (De Stefano & Aloisi, 2022).

Desde la perspectiva del derecho comparado, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el caso *López Ribalda vs. España* (2019), estableció que la videovigilancia laboral sin notificación previa vulnera el derecho a la vida privada reconocido en el artículo 8 del Convenio Europeo. Si bien admitió excepciones en casos de sospecha justificada, subrayó la necesidad de proporcionalidad y transparencia.

Estos criterios deberían inspirar la interpretación ecuatoriana para limitar la vigilancia digital basada en IA.

En consecuencia, resulta urgente incorporar en la legislación laboral ecuatoriana cláusulas de transparencia algorítmica, que obliguen a los empleadores a informar a los trabajadores sobre la existencia, alcance y finalidad de los sistemas automatizados de monitoreo. Asimismo, debe garantizarse el derecho a la desconexión digital, ya reconocido en países como Francia y España, que protege el descanso y la salud mental frente a la hiperconectividad laboral (Marr, 2018).

Sesgos algorítmicos y discriminación laboral

Uno de los problemas más críticos de la IA en el empleo es la discriminación algorítmica, resultado de los sesgos presentes en los datos de entrenamiento o en el diseño de los modelos de decisión (O'Neil, 2016). Los algoritmos pueden reproducir estereotipos de género, edad, etnia o condición socioeconómica al aprender patrones del pasado, perpetuando desigualdades bajo una apariencia de objetividad (Buolamwini & Gebru, 2018).

En el derecho ecuatoriano, el principio de igualdad (art. 11 de la Constitución) impone la obligación de eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta. No obstante, los mecanismos actuales de control laboral no contemplan la figura de discriminación algorítmica ni establecen procedimientos para su denuncia o reparación.

Desde el punto de vista ético, la discriminación algorítmica atenta contra el principio de justicia formulado por Rawls (1971), según el cual las desigualdades solo son admisibles si benefician a los menos favorecidos. Aplicado al contexto laboral, esto implica que los sistemas de IA deben diseñarse para ampliar las oportunidades de empleo, no para restringirlas.

Ejemplos internacionales demuestran la gravedad del problema: el algoritmo de contratación de Amazon (2018) fue retirado tras comprobarse que penalizaba automáticamente los currículos de mujeres en áreas tecnológicas, al basarse en patrones históricos dominados por hombres. De forma similar, sistemas de predicción de productividad utilizados en plataformas de economía digital han mostrado sesgos raciales y geográficos (Eubanks, 2018).

Para prevenir estas prácticas, la ética algorítmica aplicada al derecho laboral debe incorporar auditorías de equidad, pruebas de impacto y mecanismos de corrección humana.

El empleador debería estar legalmente obligado a realizar una evaluación de impacto en derechos fundamentales (EIDF) antes de implementar sistemas de IA que afecten procesos de contratación o promoción, siguiendo el modelo de la AI Act (2024) europea.

En el plano local, la futura regulación ecuatoriana debería reformar la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales para incluir la categoría de “decisiones automatizadas con impacto significativo”, garantizando el derecho del trabajador a solicitar revisión humana de toda decisión basada exclusivamente en algoritmos.

Transparencia y rendición de cuentas en la gestión algorítmica

La transparencia constituye uno de los pilares de la ética de la inteligencia artificial (Floridi, 2018). Sin embargo, la mayoría de los algoritmos utilizados en el ámbito laboral son “cajas negras”: sistemas opacos cuyos criterios de decisión son inaccesibles tanto para los trabajadores como para las autoridades reguladoras (Pasquale, 2015). Esta falta de explicabilidad socava la confianza y vulnera el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 76 de la Constitución ecuatoriana.

Desde la perspectiva jurídica, toda decisión que afecte derechos o condiciones laborales —como la contratación, el despido o la evaluación de desempeño— debe ser motivada y revisable. Cuando un algoritmo toma decisiones sin posibilidad de auditoría, se produce una delegación ilegítima de autoridad jurídica a una máquina, contraria al principio de tutela efectiva (Atienza, 2011).

El derecho a la explicabilidad algorítmica, reconocido por el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (GDPR, 2016), garantiza que las personas puedan conocer las razones detrás de una decisión automatizada. En Ecuador, la ausencia de un mecanismo equivalente coloca a los trabajadores en una situación de indefensión frente a decisiones tecnológicas que pueden determinar su permanencia laboral.

La rendición de cuentas (accountability) exige que tanto el empleador como el proveedor del sistema sean responsables de los efectos de la IA. La UNESCO (2021) plantea el principio de “responsabilidad compartida”, según el cual la ética de la IA no recae únicamente en el programador, sino también en quien la implementa.

Por ello, resulta esencial que el derecho laboral ecuatoriano incorpore obligaciones de documentación y auditoría algorítmica, obligando a las empresas a registrar los criterios de entrenamiento, las variables

evaluadas y las medidas de corrección de sesgos. Además, las autoridades de trabajo deberían contar con competencias para exigir informes técnicos y suspender sistemas que vulneren derechos fundamentales.

Autonomía, dignidad y trabajo humano frente a la automatización

El impacto más profundo de la inteligencia artificial en el ámbito laboral no es tecnológico, sino antropológico. La automatización progresiva redefine el valor del trabajo humano, desplazando la frontera entre la creatividad y la mecanización. Desde una perspectiva ética, esta transformación cuestiona la idea misma de dignidad, entendida como la capacidad racional de autodeterminarse (Kant, 1785).

El trabajo digitalizado —gestionado por algoritmos que miden rendimiento, productividad y comportamiento— tiende a reducir la subjetividad del trabajador a un conjunto de métricas, despojándolo de su condición moral. Esta “cosificación digital” (Han, 2017) contradice el principio constitucional de que el trabajo debe realizarse en condiciones de libertad y dignidad (art. 33).

A nivel práctico, los sistemas de IA pueden afectar la autonomía decisional del trabajador en tres dimensiones:

- Temporal, al imponer ritmos automatizados que reducen la posibilidad de descanso.
- Conductual, al condicionar comportamientos bajo mecanismos de recompensa o penalización digital.
- Epistémica, al privar al trabajador del conocimiento de cómo se evalúan sus acciones.

En este contexto, el principio de control humano significativo adquiere relevancia central: ninguna decisión que afecte derechos fundamentales debe adoptarse sin intervención humana cualificada (European Commission, 2021). El derecho laboral debe garantizar que el trabajador conserve la capacidad de diálogo y defensa frente a las decisiones tecnológicas.

La ética aplicada al trabajo digital debe orientarse hacia un modelo de “humanismo tecnológico”, en el cual la IA complementa, pero no sustituya, la inteligencia moral y la creatividad humana. Como plantea Sennett (2008), la calidad del trabajo no depende solo de la productividad, sino de la posibilidad de ejercer destreza, juicio y sentido.

Emergencia de nuevos derechos digitales laborales

La transformación tecnológica exige reconocer nuevos derechos digitales laborales, como extensión natural de los derechos humanos en la era de la inteligencia artificial. Entre ellos destacan:

- **Derecho a la desconexión digital:** Garantiza que los trabajadores no sean obligados a permanecer conectados fuera del horario laboral. Este derecho protege la salud mental y la vida familiar, y debería incorporarse expresamente en el Código del Trabajo ecuatoriano.
- **Derecho a la transparencia algorítmica:** Permite a los trabajadores conocer los criterios y parámetros que utilizan los algoritmos en procesos de evaluación y contratación.
- **Derecho a la revisión humana:** Reconoce la posibilidad de impugnar decisiones automatizadas, exigiendo la intervención de un supervisor humano imparcial.
- **Derecho a la alfabetización digital laboral:** Implica que el Estado y los empleadores promuevan la formación de los trabajadores en competencias digitales y en comprensión ética de las tecnologías.
- **Derecho a la no discriminación algorítmica:** Establece la obligación de las empresas de realizar evaluaciones de impacto ético para prevenir sesgos y garantizar igualdad de oportunidades.

Estos derechos emergentes reflejan la necesidad de una relectura del derecho laboral clásico a la luz de los desafíos digitales. La dignidad humana, eje central de la Constitución ecuatoriana, debe reinterpretarse como dignidad tecnológicamente mediada, es decir, protegida frente a la automatización indiscriminada.

Síntesis crítica

La inteligencia artificial representa, simultáneamente, una oportunidad y una amenaza para el trabajo humano. Desde la ética, su legitimidad depende de su capacidad para potenciar las capacidades humanas sin anularlas. Desde el derecho, su validez se mide en función de su compatibilidad con los principios constitucionales de justicia, libertad y dignidad.

El derecho laboral ecuatoriano enfrenta así la urgencia de evolucionar hacia un modelo proactivo y garantista, que no se limite a reaccionar ante los abusos tecnológicos, sino que establezca mecanismos preventivos de transparencia, responsabilidad y supervisión humana. En definitiva, el reto no es tecnológico, sino moral: asegurar que el progreso digital no erosione la humanidad del trabajo.



Desafíos regulatorios y propuestas ético–normativas para el Ecuador

La incorporación de la inteligencia artificial en los entornos laborales ecuatorianos exige una revisión profunda del marco jurídico y de las políticas públicas vinculadas al trabajo, la tecnología y los derechos humanos. Ecuador, como la mayoría de los países de América Latina, enfrenta una brecha regulatoria significativa en materia de IA: no existe una ley específica que establezca criterios de ética algorítmica, responsabilidad empresarial o protección frente a decisiones automatizadas en el ámbito laboral (CEPAL, 2022).

A continuación, se examinan los principales desafíos regulatorios y se formulan propuestas de acción orientadas a garantizar que el progreso tecnológico se desarrolle bajo los principios de justicia, transparencia y dignidad humana.

Desafíos regulatorios actuales

a) Ausencia de un marco jurídico integral sobre IA

Ecuador carece de una Ley de Inteligencia Artificial o de un marco normativo que defina principios éticos y obligaciones específicas en su uso. Si bien la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) incorpora algunos elementos relevantes, como la transparencia y la proporcionalidad, no aborda la automatización de decisiones, los sesgos algorítmicos ni la supervisión humana en procesos laborales. La ausencia de regulación genera un vacío legal que deja a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad frente a algoritmos privados que operan sin control estatal.

b) Fragmentación institucional

Las competencias sobre tecnología, trabajo y ética se encuentran dispersas entre diversas entidades: el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (MINTEL), y el Consejo de Protección de Datos Personales, sin un órgano coordinador de política tecnológica. Esta fragmentación impide el desarrollo de una estrategia coherente de gobernanza digital con enfoque laboral y de derechos humanos.

c) Limitada capacidad de fiscalización y auditoría

Las inspecciones laborales tradicionales se centran en aspectos contractuales y de seguridad física, sin mecanismos técnicos para auditar algoritmos o verificar sesgos. Las instituciones carecen de peritos

especializados en ética tecnológica, aprendizaje automático o derecho digital, lo que limita la capacidad del Estado para garantizar la rendición de cuentas algorítmica.

d) Desactualización del Código del Trabajo

El Código vigente, con bases normativas de mediados del siglo XX, no contempla modalidades laborales digitales, ni define conceptos como *teletrabajo algorítmico*, *plataformas laborales digitales* o *trabajo supervisado por IA*. Ello genera inseguridad jurídica para trabajadores de plataformas, programadores, analistas de datos y empleados sujetos a control automatizado.

e) Falta de cultura ética y alfabetización digital

Finalmente, un desafío transversal radica en la falta de alfabetización digital ética entre empleadores, trabajadores y funcionarios públicos. El desconocimiento sobre cómo operan los algoritmos y sus implicaciones éticas impide ejercer control ciudadano o sindical efectivo sobre estas tecnologías.

Propuestas ético–normativas para una gobernanza algorítmica del trabajo

Frente a estos desafíos, se proponen una serie de lineamientos estructurados en tres niveles: político–institucional, jurídico–normativo y cultural–ético.

A. Nivel político–institucional

1. Creación de una Autoridad Nacional de Ética y Supervisión Algorítmica (ANESA)

Inspirada en el modelo europeo de agencias de IA, esta entidad debería encargarse de:

- Certificar y auditar sistemas de inteligencia artificial utilizados en el ámbito laboral.
- Emitir directrices éticas vinculantes para los empleadores y desarrolladores.
- Coordinar con el Ministerio del Trabajo la evaluación de riesgos algorítmicos y la supervisión de plataformas digitales.
- Garantizar la transparencia y trazabilidad de los algoritmos aplicados en recursos humanos.

Su función no sería sancionadora únicamente, sino preventiva y educativa, promoviendo una cultura nacional de innovación ética y derechos digitales.

Creación de un Observatorio Nacional de Inteligencia Artificial y Trabajo

El observatorio debería integrar universidades, sindicatos, empresas tecnológicas y organismos públicos. Su función principal sería producir investigación interdisciplinaria, monitorear casos de impacto ético, y proponer actualizaciones normativas basadas en evidencia.

Esta estructura permitiría al Ecuador alinearse con los estándares internacionales de gobernanza colaborativa impulsados por la UNESCO (2021) y la OCDE (2019).

Inclusión del tema en la Agenda Digital 2030

El gobierno ecuatoriano debería incorporar la ética de la IA laboral en su *Estrategia de Transformación Digital 2030*, garantizando que el avance tecnológico se oriente al bienestar social y no a la precarización del trabajo.

B. Nivel jurídico–normativo

Reforma del Código del Trabajo

La primera acción jurídica consiste en incorporar un Capítulo sobre Inteligencia Artificial y Derechos Laborales, con los siguientes ejes:

- Reconocimiento del derecho a la transparencia algorítmica.
- Obligación de supervisión humana significativa en decisiones automatizadas.
- Garantía del derecho a la revisión y explicación de las decisiones adoptadas por IA.
- Incorporación del derecho a la desconexión digital.
- Tipificación de la discriminación algorítmica como falta laboral grave.

Estas reformas situarían al Ecuador como pionero en la región en la protección del trabajador digital.

Actualización de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales

Debería incluir la figura de las *decisiones automatizadas de alto impacto*, siguiendo el modelo del GDPR (2016) y de la AI Act (2024). Además, se propone crear un Registro Nacional de Algoritmos Laborales, donde las empresas declaren los sistemas utilizados en sus procesos de gestión de personal, especificando su finalidad, datos tratados y medidas de mitigación de sesgos.

Elaboración de una Carta Ecuatoriana de Ética Algorítmica en el Trabajo

Inspirada en la *Carta de Derechos Digitales de España (2021)* y las *Directrices Éticas de la UE (2021)*, esta carta debería establecer principios nacionales de referencia:

- Centralidad humana: toda tecnología debe estar al servicio de la persona.
- Equidad y justicia: los algoritmos deben promover inclusión y diversidad.
- Transparencia: las decisiones automatizadas deben ser explicables.
- Responsabilidad: los desarrolladores y empleadores deben responder por los daños.



- Supervisión pública: las autoridades deben poder auditar cualquier sistema.

La carta serviría como instrumento de orientación ética vinculante para el sector público y orientativo para el privado.

Inclusión en los contratos y convenios colectivos

Las cláusulas de uso de inteligencia artificial deben incorporarse explícitamente en los contratos de trabajo y convenios colectivos, estableciendo los límites de vigilancia digital y los mecanismos de impugnación de decisiones automatizadas.

Los sindicatos, por su parte, deben adquirir competencias digitales para negociar el uso ético de estas herramientas, reforzando el diálogo social tecnológico propuesto por la OIT (2023).

Nivel cultural—ético

Educación y formación ética en tecnología

Se recomienda implementar programas nacionales de alfabetización digital laboral, con enfoque ético y de derechos humanos, tanto en el sector público como privado.

Universidades, institutos técnicos y organismos estatales deberían incluir en sus currículos materias como *Ética de la Inteligencia Artificial*, *Derecho Digital del Trabajo* y *Gobernanza Algorítmica*.

Promoción de la investigación interdisciplinaria

El Estado debería financiar proyectos de investigación sobre IA y trabajo, con participación de juristas, ingenieros, psicólogos y filósofos. La creación de líneas de investigación en ética tecnológica fortalecería la capacidad local para diseñar políticas basadas en evidencia.

Responsabilidad social empresarial (RSE tecnológica)

Las empresas deben incorporar en sus reportes de sostenibilidad indicadores sobre el uso ético de IA, el respeto a la privacidad y la transparencia algorítmica. Así, la ética tecnológica se consolidaría como parte de la responsabilidad social corporativa, no solo como obligación legal.

Hacia un modelo de gobernanza ética de la inteligencia artificial laboral

La experiencia internacional muestra que los modelos regulatorios más efectivos combinan autorregulación ética, supervisión estatal y participación social. En el caso ecuatoriano, se propone un modelo de gobernanza algorítmica tripartita, articulado sobre tres pilares:

- Gobierno: establece normas, fiscaliza y sanciona.

- Empresas: implementan políticas de transparencia y auditoría interna.
- Sociedad civil y academia: monitorean, investigan y exigen rendición de cuentas.

Este modelo responde a la recomendación de la OIT (2023) sobre gobernanza digital inclusiva y al principio de corresponsabilidad ética propuesto por Jonas (1979). En la práctica, implicaría la creación de mesas tripartitas de diálogo permanente entre el Estado, el sector privado y las organizaciones laborales, donde se evalúen los riesgos y beneficios de cada nueva aplicación tecnológica en el trabajo.

4. Proyección regional e internacional del marco ecuatoriano

Ecuador tiene la oportunidad de convertirse en un referente regional en regulación ética de la IA laboral si adopta tempranamente un marco jurídico integral. Países como Chile (2023) y Brasil (2022) han avanzado en estrategias nacionales de IA con enfoque en derechos humanos, lo que ofrece bases comparativas útiles.

Una legislación ecuatoriana moderna podría alinearse con los principios de la Carta Iberoamericana de Ética e Inteligencia Artificial (SEGIB, 2023) y del Convenio 190 de la OIT, ampliando su alcance a la violencia y acoso digital. De esta manera, Ecuador proyectaría una identidad normativa basada en la justicia algorítmica, exportable a la región andina.

Síntesis de las propuestas

Tabla 1

Nivel	Propuesta	Objetivo principal
Institucional	Creación de ANESA y Observatorio Nacional	Supervisar y auditar la IA laboral
Jurídico	Reforma del Código del Trabajo y Ley de Datos Personales	Incluir derechos digitales laborales
Ético	Carta Ecuatoriana de Ética Algorítmica	Establecer principios nacionales vinculantes
Social	Alfabetización digital y diálogo tripartito	Promover cultura de ética tecnológica
Empresarial	RSE tecnológica y auditorías internas	Garantizar transparencia y rendición de cuentas

6. Propuesta de principio rector: el Humanismo Algorítmico

Como marco filosófico integrador, se propone adoptar el principio del humanismo algorítmico, entendido como la orientación del desarrollo tecnológico hacia la preservación y expansión de las capacidades humanas.



Este principio reconoce que la inteligencia artificial no debe reemplazar al ser humano, sino complementarlo, potenciando su autonomía, creatividad y bienestar. Desde la ética laboral, el humanismo algorítmico implica que todo diseño, implementación o evaluación tecnológica debe pasar por el test de dignidad: *¿fortalece o debilita la condición humana del trabajador?*

Este enfoque sintetiza los valores constitucionales ecuatorianos de dignidad, igualdad y justicia social, adaptándolos al siglo XXI. Su incorporación en la legislación y políticas públicas consolidaría una identidad nacional de tecnología ética y trabajo digno.

CONCLUSIONES

La irrupción de la inteligencia artificial en el ámbito laboral ecuatoriano representa uno de los mayores desafíos éticos y jurídicos de la contemporaneidad. Más allá de su potencial para optimizar la productividad y transformar los modelos de gestión, la IA interpela las bases mismas del derecho del trabajo, construido históricamente para equilibrar una relación asimétrica entre empleador y trabajador. En este nuevo escenario, la asimetría se amplía: los algoritmos, invisibles y opacos, se convierten en mediadores de decisiones que afectan la vida, la dignidad y el sustento de las personas.

El presente estudio ha demostrado que el marco normativo ecuatoriano, pese a su robusta protección constitucional de los derechos laborales, carece de instrumentos específicos que regulen la inteligencia artificial en el trabajo. Ni el Código del Trabajo ni la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales contemplan expresamente las decisiones automatizadas, los sesgos algorítmicos o la vigilancia digital. Esta omisión deja al trabajador desprovisto de garantías frente a una realidad tecnológica que avanza con rapidez y sin control ético suficiente.

Desde una perspectiva ético-jurídica, la incorporación de la IA en el trabajo exige reconfigurar tres pilares fundamentales: la dignidad humana, la autonomía y la justicia social. La dignidad impone límites morales a la automatización, recordando que ninguna eficiencia tecnológica puede justificar la cosificación del trabajador. La autonomía demanda preservar la capacidad de decisión y resistencia frente a algoritmos que tienden a moldear conductas y ritmos de vida. La justicia social, finalmente, obliga a redistribuir los beneficios de la innovación de forma equitativa, evitando que el progreso tecnológico se convierta en un nuevo factor de desigualdad.

El análisis desarrollado a lo largo del artículo permite identificar cuatro conclusiones principales:

Primera conclusión: necesidad de una regulación ética y preventiva. La regulación de la IA en el derecho laboral ecuatoriano no debe ser meramente reactiva o sancionadora, sino preventiva y orientada por valores. La creación de una Autoridad Nacional de Ética y Supervisión Algorítmica (ANESA) permitiría anticipar riesgos y garantizar que los sistemas automatizados respeten los derechos fundamentales antes de su implementación.

Segunda conclusión: incorporación de derechos digitales laborales. El trabajo del futuro exige reconocer nuevos derechos: la transparencia algorítmica, la revisión humana de decisiones automatizadas, la desconexión digital y la alfabetización tecnológica. Estos derechos constituyen la evolución natural del constitucionalismo laboral y son esenciales para mantener la centralidad del ser humano en la era digital.

Tercera conclusión: fortalecimiento institucional y cultural. La ética de la inteligencia artificial no puede imponerse solo por decreto. Requiere una transformación cultural, basada en educación, investigación y responsabilidad compartida. La formación en ética digital debe integrarse en las universidades, las empresas y las instituciones públicas para construir una ciudadanía tecnológicamente consciente y moralmente responsable.

Cuarta conclusión: adopción del principio del humanismo algorítmico. Este principio, propuesto en la sección anterior, sintetiza el espíritu del nuevo derecho del trabajo: la tecnología debe estar al servicio del ser humano, y no al revés. Un sistema jurídico que incorpore el humanismo algorítmico asegurará que la inteligencia artificial sea un instrumento de emancipación y no de subordinación, de dignidad y no de control.

En este sentido, el Ecuador se encuentra ante una oportunidad histórica. Si adopta una legislación moderna inspirada en los principios de la UNESCO (2021), la OIT (2023) y la AI Act (2024), podrá posicionarse como referente regional en ética tecnológica laboral. Esta transformación no solo reforzaría la protección de los trabajadores, sino que proyectaría una imagen internacional de país comprometido con la innovación responsable, la justicia social y los derechos humanos en la era digital. En última instancia, la verdadera pregunta no es si la inteligencia artificial transformará el trabajo, sino cómo decidiremos gobernar esa transformación.



La respuesta, desde el derecho y la ética, debe ser inequívoca: el progreso tecnológico es valioso solo cuando amplía la libertad, fortalece la dignidad y promueve el bienestar colectivo. La inteligencia artificial puede y debe ser una aliada del trabajador ecuatoriano —no su reemplazo ni su supervisor total—, siempre que el Derecho actúe como guardián del equilibrio entre innovación y humanidad.

Así, el futuro del derecho laboral no consiste en resistir la tecnología, sino en humanizarla: en convertir la ética en código, y la justicia en algoritmo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alexy, R. (2002). *A Theory of Constitutional Rights*. Oxford University Press.
- Arendt, H. (1958). *The Human Condition*. University of Chicago Press.
- Atienza, M. (2011). *El Derecho como argumentación*. Ariel.
- Ball, K. (2010). *Workplace surveillance: An overview*. *Labor History*, 51(1), 87–106.
<https://doi.org/10.1080/00236561003654776>
- Binns, R. (2018). Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy. *Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAT*)*, 149–159.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton.
- Buolamwini, J., & Gebru, T. (2018). Gender shades: Intersectional accuracy disparities in commercial gender classification. *Proceedings of Machine Learning Research*, 81, 1–15.
- Castets-Renard, C. (2019). Artificial Intelligence and Law: A Human Rights Perspective. *Computer Law & Security Review*, 35(3), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2019.02.001>
- CEPAL. (2022). *La revolución digital en América Latina: retos y oportunidades*. Naciones Unidas.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial N.º 449, Quito.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2013). *Sentencia No. 002-13-SIN-CC*. Quito.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Sentencia No. 001-15-PJO-CC*. Quito.
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour Rights*. Hart Publishing.



- European Commission. (2021). *Ethics Guidelines for Trustworthy AI*. Publications Office of the European Union.
- European Parliament. (2016). *Reglamento General de Protección de Datos (GDPR)*. Diario Oficial de la Unión Europea L119/1.
- Eubanks, V. (2018). *Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*. St. Martin's Press.
- Floridi, L. (2018). *The Ethics of Artificial Intelligence*. Oxford University Press.
- García Amado, J. A. (2018). *Interpretación, argumentación y Derecho*. Trotta.
- Habermas, J. (1998). *Facticidad y validez: Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso*. Trotta.
- Han, B. C. (2017). *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Herder.
- Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019). The global landscape of AI ethics guidelines. *Nature Machine Intelligence*, 1(9), 389–399. <https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2>
- Jonas, H. (1979). *El principio de responsabilidad: Ensayo de una ética para la civilización tecnológica*. Herder.
- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. (2021). Registro Oficial N.º 459, Quito.
- Marr, B. (2018). *Data-Driven HR: How to Use Analytics and Metrics to Drive Performance*. Kogan Page.
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Crown Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *El futuro del trabajo centrado en las personas*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Informe Mundial sobre la Justicia Social 2023: Reforzar los derechos laborales en la era digital*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*. París.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *Principios sobre Inteligencia Artificial*. París.



- Pasquale, F. (2015). *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press.
- Pérez Luño, A. E. (2019). *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Tecnos.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Russell, S., & Norvig, P. (2020). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.). Pearson.
- Sennett, R. (2008). *The Craftsman*. Yale University Press.
- Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford University Press.
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2019). *Caso López Ribalda y otros vs. España (N.º 1874/13 y 8567/13)*. Estrasburgo.
- Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. PublicAffairs.

