

Protección del trabajador frente a la inteligencia artificial en la gestión laboral: análisis normativo

Protecting workers from artificial intelligence in labor management: a regulatory analysis

Nelson Xavier Paz Viteri*

Firma legal NEXO GROUP Abogados & Consultores
Riobamba - Ecuador
nelsonpazviteri@outlook.com
<https://orcid.org/0009-0000-1814-0026>

Silvia del Carmen Pacheco Logroño

Firma legal NEXO GROUP Abogados & Consultores
Riobamba - Ecuador
silvypacheco@yahoo.com
<https://orcid.org/0009-0003-9739-8747>

María Elena Zúñiga Silva

Consejo de la Judicatura
Riobamba - Ecuador
mariaelenazu@yahoo.com
<https://orcid.org/0009-0009-9644-8240>

Luis Antonio Zurita Avalos

Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
lzurita397@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6988-5431>

*Correspondencia:

nelsonpazviteri@outlook.com

Cómo citar este artículo:

Paz, N., Pacheco, S., Zúñiga, M., & Zurita, L. (2026). Protección del trabajador frente a la inteligencia artificial en la gestión laboral: análisis normativo. *Esprint Investigación*, 5(1), 519-534.
<https://doi.org/10.61347/ei.v5i1.265>

Recibido: 22 de enero de 2026

Aceptado: 4 de marzo de 2026

Publicado: 10 de marzo de 2026

Copyright: Derechos de autor 2026 Nelson Xavier Paz Viteri, Silvia del Carmen Pacheco Logroño, María Elena Zúñiga Silva, Luis Antonio Zurita Avalos.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NonComercial 4.0.

Resumen: La inteligencia artificial se presenta como una de las tecnologías más influyentes en la actualidad, capaz de transformar significativamente diversos ámbitos sociales, entre ellos el laboral. Su incorporación en la gestión del trabajo ha permitido optimizar procesos organizacionales, mejorar la eficiencia operativa y apoyar la toma de decisiones, generando cambios importantes en la organización del trabajo; no obstante, también plantea desafíos relacionados con la automatización de tareas, la posible sustitución de funciones humanas y la eventual afectación de derechos fundamentales de los trabajadores. El objetivo del presente estudio fue analizar la protección jurídica del trabajador frente al uso de la inteligencia artificial en la gestión laboral, mediante un análisis normativo orientado a identificar los principales riesgos asociados a su implementación y examinar la existencia de leyes, normas y proyectos regulatorios a nivel internacional y en el contexto ecuatoriano. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y documental, basado en la revisión de literatura científica, normativa vigente y documentos institucionales relacionados con la regulación de la inteligencia artificial y los derechos laborales. Los resultados evidencian que, si bien existen marcos normativos internacionales y regionales orientados a regular el uso de la inteligencia artificial, estos se concentran principalmente en principios generales como la ética, la transparencia, la responsabilidad, la supervisión humana y la no discriminación, sin establecer disposiciones específicas dirigidas a la protección de los derechos laborales. Entre los principales riesgos identificados se destacan la automatización del empleo, la discriminación algorítmica, la falta de transparencia en las decisiones automatizadas y la posible precarización laboral. Se concluye que existe una brecha entre el avance tecnológico y la regulación jurídica laboral, lo que evidencia la necesidad de desarrollar marcos normativos específicos que garanticen la protección del trabajador frente al uso de sistemas de inteligencia artificial y promuevan un equilibrio entre innovación tecnológica y justicia social.

Palabras clave: Automatización, derecho laboral, derechos fundamentales, Inteligencia Artificial, protección del trabajador.

Abstract: Artificial intelligence is currently one of the most influential technologies, capable of significantly transforming various social spheres, including the labor sector. Its incorporation into work management has made it possible to optimize organizational processes, improve operational efficiency, and support decision-making, generating important changes in the organization of work; however, it also raises challenges related to task automation, the possible substitution of human functions, and the potential impact on workers' fundamental rights. The objective of this study was to analyze the legal protection of workers in the face of the use of artificial intelligence in labor management, through a normative analysis aimed at identifying the main risks associated with its implementation and examining the existence of laws, regulations, and regulatory proposals at the international level and within the Ecuadorian context. The research was conducted under a qualitative and documentary approach, based on the review of scientific literature, current regulations, and institutional documents related to the regulation of artificial intelligence and labor rights. The results show that, although there are international and regional regulatory frameworks aimed at regulating the use of artificial intelligence, these mainly focus on general principles such as ethics, transparency, accountability, human oversight, and non-discrimination, without establishing specific provisions directed at the protection of labor rights. Among the main identified risks are employment automation, algorithmic discrimination, the lack of transparency in automated decision-making, and the possible precarization of labor conditions. It is concluded that there is a gap between technological advancement and labor legal regulation, highlighting the need to develop specific regulatory frameworks that guarantee the protection of workers in the face of the use of artificial intelligence systems and promote a balance between technological innovation and social justice.

Keywords: Artificial Intelligence, automation, fundamental rights, labor law, worker protection.

1. Introducción

El derecho laboral contemporáneo atraviesa un proceso de transformación profunda impulsado por la creciente complejidad tecnológica y la interconexión característica de la cuarta revolución industrial. En este escenario convergen sistemas productivos, grandes volúmenes de datos, personas y sistemas de inteligencia artificial.

Este contexto ha modificado las dinámicas del trabajo y el marco jurídico que las regula. Como resultado, han surgido nuevas formas de organización y gestión laboral en las que la automatización adquiere un papel central. En este marco, la incorporación de tecnologías inteligentes incide directamente en las condiciones laborales. En particular, influye en los procesos de toma de decisiones empresariales y en la posible sustitución o transformación de funciones humanas por sistemas tecnológicos (Saccomani, 2025).

De esta forma, la inteligencia artificial puede definirse como un campo interdisciplinario de las ciencias de la computación orientado al desarrollo de sistemas capaces de realizar tareas que tradicionalmente requieren inteligencia humana. Entre estas tareas se incluyen la percepción, el reconocimiento de voz, el aprendizaje automático y la toma de decisiones. Asimismo, estos sistemas pueden ejecutar funciones como la traducción del lenguaje y el procesamiento de grandes volúmenes de información. De esta manera, la inteligencia artificial permite simular o replicar determinadas funciones cognitivas humanas (Montes, 2024).

No obstante, su desarrollo no implica necesariamente la sustitución del ser humano. En ámbitos particularmente sensibles como la salud, la educación o el liderazgo organizacional, el valor diferencial radica en competencias humanas. Entre estas competencias se encuentran la empatía, la ética, el juicio crítico y la comprensión contextual. Estas capacidades continúan siendo propias del ser humano y resultan difíciles de replicar completamente mediante sistemas tecnológicos (Neira, 2025). A pesar de ello, la inteligencia artificial se ha expandido de manera acelerada en el ámbito laboral. Actualmente, asume funciones que anteriormente eran exclusivas del trabajo humano en sectores como la ingeniería, la contabilidad, el derecho, la salud y la educación.

Si bien su implementación contribuye a mejorar la eficiencia y la productividad de las organizaciones, también genera riesgos relevantes. Entre estos riesgos destaca la automatización de tareas y la posible transformación o reducción de determinadas ocupaciones. Este fenómeno resulta particularmente visible en sectores como la manufactura y los servicios. En estos ámbitos, la automatización puede modificar la estructura tradicional del empleo (Ibarra & Villacís, 2024).

Diversos estudios advierten que la inteligencia artificial puede afectar un amplio conjunto de derechos fundamentales. Entre ellos se incluyen los derechos laborales, el derecho a la privacidad, el acceso a la información y la participación. Este impacto transversal evidencia que la inteligencia artificial incide de manera significativa en el ordenamiento jurídico contemporáneo (Presno, 2023).

De manera complementaria, los avances tecnológicos actuales, enmarcados en los procesos de la cuarta revolución industrial, plantean importantes desafíos para el Estado de derecho y la protección de los derechos fundamentales. Entre estos desafíos destacan la falta de transparencia en los sistemas automatizados y la complejidad de los procesos algorítmicos de toma de decisiones. Asimismo, se identifican riesgos asociados al uso masivo de datos personales y a la posible existencia de sesgos algorítmicos (Lorenzo, 2022).

En el ámbito laboral, estas transformaciones generan preocupaciones relacionadas con la privacidad de los trabajadores y la posible discriminación algorítmica. También se observan prácticas de

monitoreo digital intensivo de las actividades laborales. Estas situaciones evidencian la necesidad de adaptar y fortalecer los marcos jurídicos existentes. El objetivo es garantizar una protección efectiva de los trabajadores frente a estas nuevas formas de organización del trabajo (Loayza, 2025).

Albuquerque (2020) señala que la automatización impulsada por la inteligencia artificial podría transformar de manera significativa la estructura del empleo a nivel global. Según diversas estimaciones, hasta dos tercios de los trabajos en países en desarrollo podrían verse potencialmente automatizados.

Este proceso implicaría el desplazamiento de millones de trabajadores en las próximas décadas. Además, tiende a profundizar las desigualdades estructurales entre países y sectores económicos. Esto ocurre debido a que los países más desarrollados y las empresas con mayor capacidad económica adoptan estas tecnologías con mayor rapidez. Asimismo, cuentan con mayor acceso a recursos tecnológicos e infraestructura digital.

Por otra parte, los impactos de la automatización no se distribuyen de manera homogénea. Diversos estudios señalan que afectan con mayor intensidad a mujeres, personas de mayor edad y trabajadores con menor nivel de formación digital. Estos grupos enfrentan mayores dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos. En consecuencia, se incrementa el riesgo de exclusión laboral en determinados sectores de la población. Este escenario pone de manifiesto la necesidad de diseñar políticas públicas y mecanismos regulatorios orientados a mitigar los efectos de la automatización. Además, resulta fundamental garantizar la protección de los trabajadores frente a estos procesos de transformación tecnológica.

En este contexto, surge la necesidad de analizar si los marcos normativos vigentes resultan suficientes para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial. También resulta relevante determinar si existen vacíos regulatorios que puedan permitir la afectación de dichos derechos. Esta situación se vuelve particularmente relevante en un entorno laboral caracterizado por una creciente automatización.

La relevancia de este estudio radica en que la incorporación de la inteligencia artificial en la gestión laboral no solo transforma los procesos productivos. Asimismo, reconfigura las relaciones laborales y las garantías jurídicas que las protegen. Por ello, resulta necesaria una revisión crítica y actualizada del marco normativo existente. Este análisis permite evaluar la capacidad del derecho laboral para responder a los desafíos tecnológicos contemporáneos.

En este sentido, el objetivo del presente estudio consiste en analizar la protección jurídica del trabajador frente al uso de la inteligencia artificial en la gestión laboral. Para ello, se realiza un análisis normativo y doctrinal orientado a identificar los principales riesgos asociados a su implementación. Asimismo, se examina la existencia de leyes, normas y proyectos regulatorios tanto en el ámbito internacional como en el contexto ecuatoriano. El propósito de este análisis es determinar si dichas disposiciones contemplan, de manera explícita o implícita, mecanismos adecuados de protección de los derechos laborales frente al uso de sistemas de inteligencia artificial.

2. Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado al análisis crítico del marco jurídico que regula el uso de la inteligencia artificial y su incidencia en los derechos laborales. El estudio adoptó un diseño documental-jurídico, centrado en el examen sistemático de fuentes normativas, doctrinarias e institucionales relacionadas con la inteligencia artificial en el ámbito laboral.

En una primera fase, se realizó una búsqueda y revisión de literatura especializada con el fin de identificar los principales riesgos que la implementación de sistemas de inteligencia artificial podía generar para los trabajadores. En una segunda fase, se analizaron leyes, proyectos de ley, reglamentos y lineamientos internacionales y nacionales, con especial énfasis en el contexto ecuatoriano, con el propósito de determinar la existencia de disposiciones orientadas a regular estos riesgos.

La selección de las fuentes se realizó considerando criterios de pertinencia temática y actualidad. El análisis se llevó a cabo mediante una revisión interpretativa de los documentos, lo que permitió examinar el contenido de las normativas y su relación con la protección de los trabajadores.

Finalmente, se efectuó un análisis normativo comparado que permitió contrastar los marcos regulatorios internacionales con la realidad jurídica ecuatoriana, con el fin de evaluar si las disposiciones vigentes contemplaban, de manera expresa o implícita, mecanismos de protección del trabajador frente a la inteligencia artificial en la gestión laboral.

3. Desarrollo

La implementación de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral presenta diversos riesgos significativos. Entre ellos se encuentra la discriminación algorítmica, derivada de los sesgos presentes en los datos de entrenamiento de los sistemas automatizados. Estos sesgos pueden reproducir o incluso amplificar desigualdades estructurales en procesos como la contratación, promoción o despido de trabajadores.

Esta situación puede afectar directamente el principio de igualdad en el empleo. En consecuencia, el uso de sistemas automatizados sin mecanismos adecuados de control puede generar decisiones laborales injustas o discriminatorias.

Otro desafío relevante es la falta de transparencia y replicabilidad en las decisiones automatizadas. En muchos casos, los sistemas de inteligencia artificial operan como “cajas negras”, lo que dificulta comprender los criterios utilizados para adoptar determinadas decisiones. Esta falta de claridad limita la posibilidad de que los trabajadores cuestionen o impugnen dichas determinaciones. Como resultado, pueden verse afectados derechos fundamentales como la defensa y el debido proceso dentro del ámbito laboral.

Asimismo, se evidencia un incremento en las prácticas de vigilancia digital y monitoreo intensivo en el entorno laboral. Diversas herramientas basadas en inteligencia artificial permiten registrar y analizar la productividad, el comportamiento y las comunicaciones de los trabajadores. Esta situación puede implicar una posible vulneración del derecho a la privacidad y al tratamiento adecuado de los datos personales. El riesgo se incrementa especialmente cuando se recopila información sensible sin mecanismos claros de control o consentimiento.

De igual manera, la automatización de tareas mediante sistemas inteligentes genera preocupaciones relacionadas con la precarización laboral y la sustitución de puestos de trabajo. Este fenómeno podría traducirse en la reducción de determinadas funciones y en un aumento de la inestabilidad laboral (Barahona, 2025).

Uno de los ámbitos en los que la inteligencia artificial ha tenido un impacto particularmente significativo es la industria audiovisual. En este sector, su incorporación está transformando de manera acelerada los procesos de producción y creación de contenidos. La automatización de tareas como la generación de voces e imágenes sintéticas, así como el doblaje automatizado, ha generado desafíos relevantes para los derechos laborales y creativos de los trabajadores del sector. Estas prácticas pueden facilitar el desplazamiento de profesionales y contribuir a procesos de precarización laboral.

Asimismo, surgen riesgos relacionados con la protección de derechos vinculados a la imagen, la voz y la integridad artística. Estos riesgos se presentan especialmente cuando tales elementos son utilizados mediante tecnologías de inteligencia artificial sin el consentimiento de los titulares.

A ello se suma la existencia de vacíos normativos en materia de autoría y propiedad intelectual. Esta situación evidencia la necesidad de desarrollar marcos regulatorios que garanticen una protección adecuada de los trabajadores frente al uso de estas tecnologías emergentes (Rodríguez, 2023).

Por otra parte, Nájjar (2024) identifica diversos riesgos asociados a la salud de los trabajadores, particularmente en el ámbito psicosocial. Entre ellos se encuentran el temor a la pérdida del empleo como consecuencia de los procesos de automatización y robotización.

También se identifica la ampliación de la jornada laboral, que puede difuminar los límites entre el tiempo de trabajo y la vida personal. Asimismo, la presión para cumplir con parámetros de rendimiento establecidos por sistemas algorítmicos puede generar mayores niveles de exigencia y control en el entorno laboral.

La gestión laboral mediada por algoritmos también puede conducir a la identificación de supuestas faltas disciplinarias sin un análisis contextual adecuado. Esto incrementa la percepción de vigilancia permanente y presión emocional entre los trabajadores.

De igual manera, la interacción con sistemas automatizados o robots inteligentes puede generar sensaciones de incertidumbre, ansiedad o temor. En conjunto, estos factores pueden dar lugar a la aparición de tecnoestrés, manifestado en fenómenos como la tecnoansiedad y la tecnofatiga.

Estos efectos afectan negativamente la salud mental y el bienestar general de los empleados. Por ello, el impacto psicosocial de la inteligencia artificial en el trabajo se ha convertido en un tema de creciente preocupación en el ámbito académico y jurídico.

En el contexto del ámbito laboral ecuatoriano, Romero (2025) identifica múltiples riesgos asociados al uso de la inteligencia artificial. Estos riesgos se relacionan especialmente con la posible vulneración de derechos fundamentales como la dignidad, la autonomía, la privacidad y la igualdad.

En particular, se advierte la existencia de formas de vigilancia algorítmica intensiva. Estas pueden incluir el monitoreo de la productividad, el uso de sistemas biométricos y mecanismos de geolocalización dentro del entorno laboral.

Estas prácticas pueden derivar en procesos de “cosificación digital” del trabajador. En este escenario, la persona es tratada principalmente como una fuente de datos y rendimiento cuantificable. Esta situación puede limitar la autonomía y la libertad psicológica del trabajador dentro del entorno laboral. Además, contribuye a la generación de una creciente asimetría de poder digital entre empleadores y trabajadores.

Como consecuencia, pueden generarse procesos de desempleo tecnológico o precarización laboral. Todo ello se ve agravado por la ausencia de una regulación específica y exhaustiva sobre el uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano (Romero, 2025).

Análisis normativo relacionado a la protección laboral frente a la IA

Europa

En la normativa europea, la protección frente al uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral se encuentra principalmente en el Reglamento (UE) 2024/1689, relativo a la inteligencia artificial, así como en el Reglamento (UE) 2016/679.

La Ley de inteligencia artificial de la Unión Europea clasifica como de alto riesgo a los sistemas utilizados en la gestión del empleo, como los aplicados en procesos de selección, evaluación o toma de decisiones laborales (Art. 6 y Anexo III). Esta clasificación implica que dichos sistemas deben cumplir requisitos más estrictos antes de su implementación.

Entre estas obligaciones se incluyen la implementación de sistemas de gestión de riesgos (Art. 9) y el uso de conjuntos de datos de calidad que reduzcan sesgos discriminatorios (Art. 10). Asimismo, se exige transparencia en el funcionamiento de los sistemas de inteligencia artificial (Art. 13).

De manera especial, el reglamento establece el principio de supervisión humana (Art. 14). Este principio implica que las decisiones relevantes dentro del ámbito laboral no deben depender exclusivamente de algoritmos, sino que deben estar sujetas a control humano.

Por su parte, el Reglamento General de Protección de Datos refuerza esta protección al limitar las decisiones basadas únicamente en tratamientos automatizados que produzcan efectos jurídicos o afecten significativamente a las personas, como podría ocurrir en el ámbito laboral (Art. 22).

Además, el Reglamento (UE) 2016/679 reconoce derechos específicos para los individuos frente a decisiones automatizadas. Entre ellos se incluyen el derecho a la intervención humana en el proceso de decisión, la posibilidad de expresar el punto de vista del interesado y el derecho a impugnar decisiones adoptadas exclusivamente mediante procesos automatizados.

En este contexto, Rodríguez (2025) sostiene que el Reglamento Europeo de inteligencia artificial constituye una normativa pionera y de alcance general, cuyo objetivo principal es regular el diseño, desarrollo y uso seguro de los sistemas de inteligencia artificial para la protección de los derechos fundamentales.

No obstante, el autor señala que no se trata de una regulación laboral específica, por lo que su impacto directo en las relaciones de trabajo resulta limitado. En este sentido, el reglamento no aborda de forma detallada las dinámicas propias del derecho laboral.

Según este autor, el reglamento se concibe principalmente como una norma de “seguridad del producto”, estableciendo obligaciones dirigidas a los proveedores y responsables del despliegue de sistemas de inteligencia artificial.

Entre estos responsables se incluyen los empleadores que implementan tecnologías automatizadas en la gestión del trabajo. Sin embargo, la norma no crea derechos laborales directos ni regula de manera expresa la gestión algorítmica del trabajo.

Por lo tanto, estas disposiciones no establecen de manera explícita una prioridad normativa del trabajador frente a la inteligencia artificial. No obstante, sí configuran un marco jurídico que favorece el control humano, la transparencia y la protección de los derechos fundamentales frente al uso de sistemas automatizados en el ámbito laboral.

América

A nivel internacional, diversas organizaciones han impulsado iniciativas orientadas a regular el uso de la inteligencia artificial y sus implicaciones en el ámbito laboral. En este sentido, la organización internacional del trabajo (OIT) ha previsto, en sus 113.^a y 114.^a reuniones de la conferencia internacional del trabajo (2025 y 2026), la elaboración de normas relacionadas con el “trabajo decente en la economía de plataformas”.

De igual manera, la UNESCO adoptó en 2021 la recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial, constituyéndose en uno de los primeros instrumentos internacionales de carácter global en

esta materia (Rossi & Coppoletta, 2025). Esta recomendación establece principios orientados a garantizar que el desarrollo y uso de la inteligencia artificial respete los derechos humanos, la dignidad y la equidad.

Aunque no regula de manera específica el ámbito laboral, incorpora lineamientos como la no discriminación, la transparencia, la responsabilidad y la supervisión humana, los cuales pueden resultar aplicables a la protección de los trabajadores. Desde esta perspectiva, se promueve un enfoque centrado en la persona.

En este enfoque, la inteligencia artificial debe complementar y no vulnerar los derechos y el bienestar de los individuos (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2021).

En el ámbito regional, América Latina también ha desarrollado diversas iniciativas relacionadas con la gobernanza de la inteligencia artificial. La Organización de los Estados Americanos (OEA) ha adoptado los principios actualizados sobre la privacidad y la protección de datos personales.

Asimismo, ha promovido la declaración de principios interamericanos en materia de neurociencias, neurotecnologías y derechos humanos. Estas iniciativas buscan orientar el desarrollo tecnológico dentro de marcos de respeto a los derechos fundamentales.

Además, la Cumbre Ministerial Latinoamericana y del Caribe por la inteligencia artificial de 2024 dio lugar a la declaración de Cartagena de Indias para la gobernanza, la construcción de ecosistemas y el fomento de la educación en inteligencia artificial en América Latina y el Caribe.

Esta declaración se orienta a fortalecer la gobernanza y promover el desarrollo responsable de esta tecnología en la región. En el plano nacional, Brasil se posiciona como uno de los países pioneros en América Latina en la regulación de la inteligencia artificial, a través del Proyecto de Ley n.º 21/2020, conocido como marco legal de la inteligencia artificial, aprobado por la Cámara de Diputados en 2021.

Esta iniciativa establece principios y directrices para el desarrollo y uso ético de la IA, con el objetivo de promover la innovación tecnológica en equilibrio con la protección de derechos fundamentales, como la privacidad y la no discriminación.

Aunque no constituye una normativa laboral específica, sus disposiciones pueden incidir indirectamente en la protección de los trabajadores. Esto se debe a que exige mayor control, transparencia y responsabilidad en los sistemas automatizados que podrían afectar sus derechos (Breceda, 2024).

En Colombia, la protección del trabajador frente al uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral se caracteriza por la ausencia de una regulación específica y vinculante. El código sustantivo del trabajo (C.S.T.), diseñado para un contexto industrial tradicional, no contempla las complejidades derivadas de la automatización.

Tampoco aborda la gestión algorítmica del trabajo, lo que evidencia un marcado anacronismo estructural. Aunque existen principios constitucionales como la dignidad humana y el derecho al trabajo, estos resultan insuficientes frente a los nuevos desafíos tecnológicos.

Asimismo, existen leyes generales de protección de datos personales, como la Ley 1581 de 2012. Sin embargo, estas no han sido plenamente armonizadas ni adaptadas a los desafíos que plantea la inteligencia artificial.

Entre estos desafíos se encuentran la supervisión humana significativa y la determinación de responsabilidades frente a decisiones automatizadas. Asimismo, instrumentos de política pública como el documento CONPES 3975 de 2019 carecen de fuerza jurídica vinculante.

Esta situación genera vacíos normativos que afectan la protección de los derechos fundamentales y laborales en un contexto de creciente digitalización (Hernández, 2025). En Perú, Huancapaza (2025) señala que el ordenamiento jurídico cuenta con bases constitucionales y principios jurídico-laborales que, en teoría, podrían ofrecer mecanismos de protección frente a los efectos de la inteligencia artificial en el trabajo.

Por ejemplo, la Constitución Política del Perú reconoce el trabajo como un derecho fundamental en sus Art. 22 y 23. Asimismo, la Ley n.º 31814 y su respectivo reglamento establecen principios rectores relacionados con el desarrollo ético de la inteligencia artificial y la transparencia algorítmica.

Sin embargo, a pesar de estas bases normativas, el país carece de un marco jurídico específico y operativo que garantice de manera efectiva la protección de los derechos de los trabajadores frente a los riesgos derivados del uso de sistemas de IA en las relaciones laborales.

Las leyes laborales vigentes fueron diseñadas para contextos pretecnológicos, por lo que no abordan fenómenos contemporáneos como la discriminación algorítmica, la vigilancia digital o la precarización laboral derivada de la gestión automatizada del trabajo.

Finalmente, en Argentina se encuentra en discusión un proyecto de ley nacional sobre inteligencia artificial, el cual aún no ha sido aprobado. En Uruguay, por su parte, la reciente y controvertida Ley n.º 20.396, de 13 de febrero de 2025, busca establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores de plataformas digitales.

No obstante, esta normativa ha sido objeto de críticas, principalmente por no abordar de manera clara la calificación jurídica del vínculo laboral. Además, se cuestiona que no haya seguido plenamente los mecanismos de consulta tripartita (Rossi & Coppoletta, 2025).

Ecuador

En el contexto ecuatoriano, la regulación de la inteligencia artificial se encuentra aún en una etapa incipiente de desarrollo. En la actualidad, no existen normas específicas que regulen de manera integral el uso de esta tecnología ni su relación con la protección de los derechos de los trabajadores.

Si bien el ordenamiento jurídico reconoce principios generales como la dignidad humana, la igualdad y el derecho al trabajo, no se dispone de disposiciones normativas concretas que regulen los riesgos derivados de la implementación de sistemas automatizados en la gestión laboral.

No obstante, se han presentado diversas iniciativas y proyectos de ley orientados a regular el uso de la inteligencia artificial en el país, lo cual evidencia un interés creciente por establecer un marco normativo en esta materia. En la tabla 1 se presentan algunos de los principales proyectos legislativos que pueden vincularse con la protección laboral y el uso de la IA.

Tabla 1

Propuestas de Ley relacionadas al uso de la IA en Ecuador

Propuesta	Autor	Enfoque	Elementos relevantes
Ley Orgánica de Regulación y Promoción de la Inteligencia Artificial en Ecuador	Asambleísta Silvia Núñez (2024)	Regulación general de los sistemas de IA basada en cuatro niveles de riesgo y dieciséis principios rectores	Propone la creación de una Autoridad Nacional de Regulación de la IA; prohíbe los sistemas de IA de riesgo extremo; establece un registro obligatorio para los sistemas de IA de alto riesgo

Ley de Fomento y Desarrollo de la Inteligencia Artificial	Asambleísta Karina Subía (2024)	Promoción del desarrollo de software de IA para fortalecer la educación, la innovación y la economía digital	Establece incentivos financieros para el desarrollo de IA; dispone que las universidades ofrezcan programas académicos especializados y otorguen becas en esta área
---	---------------------------------	--	---

Nota. Fuente: elaboración propia a partir de (Guzmán et al., 2025)

Según el proyecto de ley orgánica de regulación y promoción de la inteligencia artificial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024), el desarrollo y uso de sistemas de IA en el país debe fundamentarse en el respeto a los derechos fundamentales, tales como la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación (Art. 4).

Este enfoque resulta particularmente relevante en el ámbito laboral, ya que establece límites jurídicos frente al uso de tecnologías que podrían generar tratos desiguales o vulnerar los derechos de los trabajadores en procesos críticos, como la contratación, la evaluación del desempeño o la terminación de la relación laboral.

En la misma línea, el proyecto incorpora el principio de centralidad del ser humano, según el cual la inteligencia artificial debe orientarse al bienestar de las personas y mantenerse bajo supervisión humana (Art. 5). Este principio permite sostener que las decisiones que inciden en derechos laborales no deberían depender exclusivamente de sistemas automatizados, sino contar con control humano que garantice una valoración contextual y proporcional de cada caso.

Asimismo, el proyecto introduce una clasificación de los sistemas de IA según su nivel de riesgo, identificando aquellos que pueden afectar derechos fundamentales como sistemas de alto riesgo (Art. 10). Dentro de esta categoría podrían incluirse los sistemas utilizados en la gestión laboral, lo que implicaría mayores exigencias en su implementación, supervisión y control, especialmente cuando se adoptan decisiones que impactan directamente en la estabilidad laboral de los trabajadores.

Adicionalmente, se prevé la realización de evaluaciones de impacto en derechos humanos antes de la implementación de sistemas de inteligencia artificial (Art. 12). Este mecanismo permite identificar posibles riesgos asociados al uso de estas tecnologías, como la discriminación algorítmica o la afectación de derechos laborales, contribuyendo a una aplicación más responsable y ética de la IA en entornos organizacionales.

De igual forma, el proyecto incorpora principios como la transparencia, la replicabilidad y la trazabilidad de los sistemas de IA (Art. 6), los cuales facilitan el acceso a información sobre el funcionamiento de estas tecnologías. En el ámbito laboral, estos principios resultan fundamentales para que los trabajadores puedan conocer y comprender las decisiones que puedan afectar su situación laboral, permitiendo su eventual cuestionamiento o impugnación.

Entre los documentos relevantes sobre la regulación de la inteligencia artificial en Ecuador se destaca el estudio elaborado por Albornoz & Vizúete (2025) para la UNESCO, en el cual se plantea la necesidad de desarrollar un marco jurídico específico e integral para la regulación de esta tecnología en el país. Entre sus principales propuestas se incluye la creación de una autoridad nacional de inteligencia artificial con autonomía técnica y funciones regulatorias.

Asimismo, los autores proponen incorporar disposiciones sobre la extraterritorialidad de la ley, con el fin de regular sistemas que operan de manera transnacional. También plantean promover la formación ética, técnica y crítica en inteligencia artificial, así como fomentar el desarrollo de infraestructura tecnológica pública y la promoción de la ciencia abierta para fortalecer la soberanía tecnológica.

Este documento subraya la importancia de que la regulación de la inteligencia artificial se construya mediante procesos participativos que incluyan a la academia, el sector privado y la sociedad civil. El objetivo es asegurar coherencia normativa y promover un desarrollo tecnológico ético y transparente.

Para ello, los autores toman como referencia marcos internacionales relevantes, como la recomendación de la UNESCO sobre la ética de la inteligencia artificial (2021) y la Ley modelo de inteligencia artificial (PARLATINO–UNESCO, 2024). Estos instrumentos promueven una perspectiva centrada en el ser humano, la dignidad, la protección de la privacidad, la no discriminación, la justicia social y la sostenibilidad ambiental.

En relación con la protección de los trabajadores, la propuesta regulatoria para la inteligencia artificial en Ecuador destaca la necesidad de desarrollar estrategias que faciliten la transición laboral frente a los procesos de automatización. Asimismo, se enfatiza la importancia de incorporar políticas de reconversión y capacitación laboral.

Estas medidas permitirían preparar a la fuerza de trabajo para los cambios tecnológicos derivados de la implementación de sistemas de inteligencia artificial. De esta manera, se busca gestionar sus impactos en el empleo de forma justa, responsable y sostenible.

4. Discusión

El análisis realizado permite evidenciar que la incorporación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral no debe interpretarse únicamente como un proceso de sustitución del trabajo humano. Más bien, constituye una transformación estructural de las dinámicas laborales que exige procesos de adaptación tanto por parte de las organizaciones como de los trabajadores.

En este contexto, la discusión académica se orienta a comprender la inteligencia artificial como un factor de reconfiguración del trabajo. Desde esta perspectiva, la tecnología no debe ser entendida exclusivamente como un mecanismo de reemplazo laboral, sino como un elemento que modifica la organización y distribución de las tareas.

En este sentido, Villacís (2025) sostiene que la inteligencia artificial se ha integrado de manera acelerada en diversos entornos laborales. Su incorporación ha contribuido a la optimización de procesos productivos y administrativos tanto en grandes empresas como en pequeñas y medianas organizaciones.

Sin embargo, el autor señala que la eficacia de estos sistemas depende en gran medida de la calidad de los datos utilizados. Asimismo, destaca la importancia de contar con mecanismos adecuados de supervisión humana, lo cual demuestra que la automatización no elimina la intervención humana, sino que redefine sus funciones dentro de los procesos organizacionales.

De manera similar, Pombo (2025) plantea que la inteligencia artificial difícilmente reemplazará completamente a las personas. Esto se debe a que existen capacidades humanas, como el pensamiento crítico, la creatividad, la empatía y el juicio contextual, que continúan siendo difíciles de replicar por sistemas automatizados.

Desde esta perspectiva, el futuro del trabajo se orienta hacia una relación de complementariedad entre tecnología y ser humano. En este escenario, la inteligencia artificial actúa como una herramienta de apoyo que amplifica determinadas capacidades humanas en lugar de sustituirlas plenamente.

No obstante, esta visión complementaria contrasta con los riesgos identificados en el análisis normativo. Esta tensión resulta especialmente evidente en contextos institucionales donde los marcos regulatorios laborales presentan debilidades o vacíos jurídicos.

En este sentido, Coloma-Armijos et al. (2024) advierten que la incorporación de tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial, puede profundizar desigualdades existentes. Además, puede generar mayores niveles de inestabilidad laboral cuando las políticas de innovación priorizan la eficiencia productiva sobre la protección de los derechos de los trabajadores.

Esta problemática adquiere especial relevancia en el sector público. En este ámbito, principios fundamentales del empleo público, como la estabilidad laboral, la meritocracia y la transparencia administrativa, podrían verse tensionados por la adopción de sistemas automatizados orientados a optimizar la gestión institucional.

En estos escenarios, la automatización puede generar interrogantes sobre la legitimidad de las decisiones administrativas adoptadas mediante sistemas algorítmicos. Asimismo, plantea dudas sobre la responsabilidad institucional en caso de errores o sesgos en los procesos automatizados.

En relación con el análisis normativo realizado, se evidencia que existen iniciativas legislativas y proyectos de ley orientados a regular el uso de la inteligencia artificial. No obstante, estos instrumentos no se enfocan de manera específica en la protección de los derechos laborales frente a su implementación.

La mayoría de estos marcos regulatorios se concentran en principios generales de gobernanza tecnológica. Entre ellos destacan la ética, la transparencia, la responsabilidad y la no discriminación. Sin embargo, estos enfoques no desarrollan mecanismos jurídicos concretos que aseguren la protección efectiva del trabajo humano frente a procesos automatizados de toma de decisiones. Esto limita su capacidad para responder a los desafíos laborales derivados de la automatización.

En este sentido, Rossi & Coppoletta (2025) señalan que en el contexto latinoamericano aún no existe un instrumento internacional específico que regule de manera directa la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Como resultado, las iniciativas regulatorias se orientan principalmente al control del riesgo tecnológico.

En consecuencia, la regulación se centra más en la gobernanza de los sistemas de inteligencia artificial que en la protección directa del empleo y de las condiciones laborales. De manera paralela, se observa una tendencia normativa y política orientada a promover el uso de la inteligencia artificial como herramienta para mejorar la eficiencia institucional. Esta tendencia busca optimizar recursos y agilizar procesos administrativos y productivos tanto en el sector público como en el privado.

Este enfoque responde a una lógica de productividad, innovación y competitividad económica. En este contexto, la automatización se presenta como un elemento estratégico para el desarrollo económico y la modernización organizacional.

Sin embargo, esta orientación puede generar tensiones con la protección de los derechos laborales. La priorización de la eficiencia operativa puede traducirse en la sustitución progresiva de determinadas funciones humanas por sistemas automatizados.

En ausencia de regulaciones claras, esta transición tecnológica podría derivar en procesos de reducción de personal o externalización laboral. También podría provocar la transformación de las condiciones de trabajo hacia esquemas más precarios o flexibles. Desde una perspectiva económica, resulta previsible que los empleadores opten por soluciones tecnológicas que permitan reducir costos operativos.

Asimismo, estas herramientas permiten aumentar la velocidad de los procesos y minimizar errores humanos. En este escenario, la inteligencia artificial se configura tanto como una herramienta de apoyo a la gestión organizacional como un potencial sustituto de determinadas tareas laborales. Esto puede

impactar en la reducción de ciertos puestos de trabajo o en la transformación de las condiciones laborales existentes.

Este fenómeno plantea el riesgo de que la innovación tecnológica se oriente principalmente hacia la obtención de beneficios económicos o institucionales. En consecuencia, podrían verse afectados los intereses colectivos de los trabajadores y los principios tradicionales de protección laboral.

Por ello, el desafío regulatorio consiste en equilibrar los incentivos para la innovación tecnológica con la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas y justas. En este contexto surge un desafío jurídico relevante relacionado con la dificultad de establecer límites normativos a la sustitución del trabajo humano por inteligencia artificial.

Esta dificultad se vuelve más evidente en economías contemporáneas basadas en la eficiencia, la innovación y la competitividad global. A diferencia de otros ámbitos del derecho en los que se prohíben determinadas prácticas, en el campo laboral resulta complejo restringir el uso de tecnologías que incrementan la productividad. Esto se debe especialmente a la dinámica de los mercados globalizados y digitalizados.

Por ello, más que prohibir el uso de la inteligencia artificial en el trabajo, el debate jurídico contemporáneo se orienta hacia la regulación de sus efectos. El objetivo es garantizar que su implementación no vulnere derechos fundamentales ni genere nuevas formas de desigualdad estructural en el mercado laboral.

En consecuencia, la evolución normativa en materia de inteligencia artificial y trabajo probablemente no implicará la prohibición de los procesos de automatización. En cambio, se orientará hacia la construcción de un equilibrio regulatorio entre el desarrollo tecnológico y la protección del trabajador.

Este equilibrio podría traducirse en mecanismos regulatorios como la supervisión humana obligatoria en decisiones laborales relevantes. También incluiría la transparencia en el uso de algoritmos, la protección frente a despidos automatizados y políticas de reconversión laboral y formación continua.

No obstante, persiste el riesgo de que las futuras regulaciones continúen privilegiando los objetivos de innovación tecnológica y eficiencia económica. Esto podría limitar la atención a los impactos sociales derivados del desplazamiento laboral y la transformación del empleo.

En concordancia con esta preocupación, Romero (2025) propone que la legislación ecuatoriana debería avanzar hacia la adopción de una ley integral de inteligencia artificial. Esta normativa debería establecer principios éticos, obligaciones regulatorias y mecanismos específicos de protección laboral.

Entre los aspectos que deberían abordarse se incluyen la regulación de las decisiones automatizadas en el ámbito laboral, la prevención de sesgos algorítmicos y la garantía de supervisión humana. Estas medidas permitirían proteger los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de sistemas automatizados.

5. Conclusiones

El análisis realizado permite evidenciar que la incorporación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral está generando transformaciones estructurales en las dinámicas de trabajo. Este proceso introduce nuevos riesgos y desafíos para la protección de los trabajadores, especialmente en contextos donde la regulación jurídica aún se encuentra en desarrollo.

Entre los principales riesgos identificados se encuentran la automatización de tareas y el posible desplazamiento del empleo, así como la discriminación algorítmica derivada de sesgos en los sistemas de datos. A ello se suma la falta de transparencia en los procesos automatizados de toma de decisiones.

Asimismo, se identifican riesgos relacionados con el monitoreo digital intensivo de los trabajadores y la posible afectación de derechos fundamentales como la privacidad, la dignidad y la igualdad. Estos aspectos adquieren relevancia debido al uso creciente de tecnologías de vigilancia y análisis de datos en entornos laborales.

Estos riesgos se intensifican por la capacidad de los sistemas de inteligencia artificial para intervenir en procesos clave de la relación laboral. Entre ellos destacan la contratación, la evaluación del desempeño y la terminación del vínculo laboral, ámbitos en los que las decisiones automatizadas pueden tener efectos directos sobre la estabilidad del trabajador.

En el plano normativo, se observa la existencia de diversas iniciativas internacionales y regionales orientadas a regular el uso de la inteligencia artificial. Entre las más relevantes se encuentran la recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial de la UNESCO, la Ley de inteligencia artificial de la Unión Europea (AI Act) y el marco legal de inteligencia artificial propuesto en Brasil.

Estas iniciativas regulatorias incorporan principios fundamentales como la transparencia, la no discriminación, la responsabilidad, la rendición de cuentas y la supervisión humana en el desarrollo y uso de sistemas de IA. No obstante, su enfoque principal se orienta al desarrollo ético y seguro de la tecnología.

En consecuencia, estas regulaciones no establecen disposiciones específicas dirigidas a la protección directa del trabajador dentro de las relaciones laborales. Esto evidencia que la regulación actual se concentra más en la gobernanza tecnológica que en la protección del empleo.

En el contexto latinoamericano y ecuatoriano, el análisis evidencia una ausencia de marcos normativos específicos que regulen de manera directa la relación entre la inteligencia artificial y los derechos laborales. Aunque existen proyectos de ley y lineamientos regulatorios, su alcance resulta aún limitado.

Si bien algunos principios jurídicos generales podrían aplicarse de forma indirecta, no se identifican disposiciones que aborden explícitamente los impactos de la automatización en el empleo. Tampoco se observan mecanismos concretos que garanticen la protección de los trabajadores frente a decisiones automatizadas en los entornos laborales.

Esta situación refleja una brecha significativa entre el acelerado avance tecnológico y la evolución del derecho laboral. En este escenario, los marcos regulatorios existentes resultan aún insuficientes para enfrentar los desafíos derivados de la incorporación de sistemas de inteligencia artificial en el trabajo.

Asimismo, la tendencia normativa predominante prioriza el fomento de la innovación, la eficiencia productiva y la competitividad tecnológica. Esta orientación puede generar tensiones con los principios tradicionales de protección laboral.

El problema se vuelve más evidente en contextos donde la automatización se implementa como un mecanismo para reducir costos operativos y optimizar procesos organizacionales. En estos casos, el uso de tecnologías puede incidir directamente en la reducción o transformación del empleo.

En consecuencia, se evidencia la necesidad de avanzar hacia la construcción de marcos normativos integrales que regulen el uso de la inteligencia artificial desde una perspectiva técnica, ética y social.

Dichos marcos deberían incorporar de manera explícita la protección de los derechos de los trabajadores.

En este sentido, resulta fundamental garantizar principios como la supervisión humana en decisiones laborales relevantes, así como la transparencia y replicabilidad de los algoritmos utilizados en la gestión del trabajo. Estas medidas permitirían fortalecer la rendición de cuentas en el uso de sistemas automatizados.

Asimismo, se vuelve necesario incorporar mecanismos orientados a prevenir la discriminación algorítmica y proteger a los trabajadores frente al desplazamiento o transformación del empleo. Estas herramientas contribuirían a mitigar los efectos sociales derivados de la automatización.

De igual forma, las futuras regulaciones deberían considerar políticas complementarias orientadas a la reconversión laboral, la formación continua y la adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios tecnológicos. Estas acciones permitirían promover una transición justa hacia economías cada vez más digitalizadas.

De no abordarse estos aspectos de manera oportuna, la expansión de la inteligencia artificial podría profundizar desigualdades sociales y laborales existentes. Esto afectaría el equilibrio necesario entre el desarrollo tecnológico, la innovación productiva y la garantía efectiva de los derechos laborales.

Referencias

- Albornoz, M., & Vizueté, D. (2025). *Hacia una regulación ética y efectiva de la inteligencia artificial en Ecuador*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000394821>
- Albuquerque, J. (2020). La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robótica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/897
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Proyecto de Ley Orgánica de Regulación y Promoción de la Inteligencia Artificial en Ecuador*. <https://n9.cl/d77kn>
- Barahona, I. (2025). *Regulación de la IA en el ámbito laboral en Ecuador: Desafíos éticos y legales* [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/14918>
- Breceda, J. (2024). La dignidad humana frente a la inteligencia artificial: Un análisis ético y normativo en América Latina. *Trayectorias Humanas Transcontinentales*, 18, 74–101. <https://doi.org/10.25965/trahs.6367>
- Coloma-Armijos, J., Maldonado-Valle, K., Chicaiza-Flores, M., & Narváez-Montenegro, B. (2024). Vulneración del derecho al trabajo por el uso de la IA en el sistema judicial. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 3, 166–175. <https://doi.org/10.62574/bs4gv663>
- Guzmán, D., Guachilema, A., & Cataña, E. (2025, enero 22). *Ecuador: Tres iniciativas diferentes de regulación de la IA*. Centro Competencia – CECO. <https://centrocompetencia.com/ecuador-tres-iniciativas-diferentes-de-regulacion-de-la-ia/>
- Hernández, A. (2025). *Inteligencia artificial, ética y regulación jurídica: Elementos esenciales para la construcción de un marco normativo en el ámbito laboral colombiano* [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/60248>

- Huancapaza, J. (2025). Inteligencia artificial y protección jurídica del trabajador en el Perú. Planteamiento introductorio. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 8(12), 163–199. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v8i12.1329>
- Ibarra, J., & Villacís, F. (2024). Adaptación del marco legal laboral ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1850–1864. <https://n9.cl/x5ck0>
- Loayza, S. (2025). Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: Hacia una regulación equitativa y responsable. *Laborem*, 24(31), 139–161. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.6>
- Lorenzo, A. (2022). *El derecho del trabajo ante la inteligencia artificial* [Tesis de grado, Universidad de Santiago de Compostela]. <http://hdl.handle.net/10347/30550>
- Montes, G. (2024). El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: Desafíos y soluciones. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(1). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1403
- Nájar, C. (2024). La inteligencia artificial y los riesgos psicosociales en el trabajo: El deber de prevención frente al uso de las nuevas tecnologías en las dinámicas laborales del siglo XXI. *Laborem*, 22(29), 83–107. <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.4>
- Neira, S. (4 de julio de 2025). *La IA “no puede reemplazar nuestra humanidad”, confesó una de las directivas más importantes de Google sobre machine learning*. Infobae. <https://n9.cl/jvvrh>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_spa
- Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO), & Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2024). *Ley modelo de inteligencia artificial para América Latina y el Caribe*. <https://n9.cl/spjm5>
- Pombo, V. (2025). Cinco habilidades humanas que la inteligencia artificial no reemplazará. *BBVA Noticias*. <https://n9.cl/cdnfks>
- Presno, M. (2023). La propuesta de «Ley de Inteligencia Artificial» europea. *Revista de las Cortes Generales*, (116), 81–133. <https://doi.org/10.33426/rcg/2023/116/1775>
- Reglamento (UE) 2016/679. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). *Official Journal of the European Union*, L 119, 1-88. <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
- Reglamento (UE) 2024/1689. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act). *Official Journal of the European Union*, L 2024/1689. <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>

- Rodríguez, I. (2025). El Reglamento europeo de inteligencia artificial: Una primera valoración sobre su (limitado) impacto laboral. *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, 4(1), 9–38. <https://doi.org/10.36151/tye.v4n1.002>
- Rodríguez, S. (2023). Efectos de la inteligencia artificial en derechos laborales y creativos en la industria audiovisual (2020–2024). *Saberes Jurídicos*, 3(2), 59–75. <https://is.gd/IPcw0N>
- Romero, J. (2025). La inteligencia artificial y su impacto en el derecho laboral ecuatoriano: Desafíos regulatorios y éticos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 12849–12876. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20516
- Rossi, M., & Coppoletta, S. (2025). La ética del trabajo humano, inteligencia artificial y panorama en América Latina, Argentina y Uruguay. *Revista Derecho Social y Empresa*, (23), 160–184. <https://doi.org/10.18172/redsye.6684>
- Saccomani, S. (2025). Inteligencia artificial, algocracia y nuevas fronteras del derecho laboral. Las fronteras de la inteligencia artificial en la perspectiva jurídica europea y estadounidense. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 13(1). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1570
- Villacís, C. (2025, noviembre 13). La inteligencia artificial no reemplaza al humano, lo potencia. *FM Mundo*. <https://fmmundo.com/actualidad/la-inteligencia-artificial-reemplaza-humano-lo-potencia-n81802>

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés de naturaleza alguna como parte de la presente investigación.

Fuente de financiamiento

Los autores financiaron completamente la investigación.

Contribución de autoría

Nelson Xavier Paz Viteri: Conceptualización, metodología, software, validación, análisis formal, investigación, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Silvia del Carmen Pacheco Logroño: Conceptualización, metodología, análisis formal, investigación, gestión de datos, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos, supervisión.

María Elena Zúñiga Silva: Conceptualización, metodología, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento.

Luis Antonio Zurita Avalos: Conceptualización, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.