

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Jurisprudencia

**Regulación de la IA en el ámbito laboral en Ecuador:
desafíos éticos y legales**

Isabela Lucía Barahona Manjarrés

Jurisprudencia

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito para la
obtención del título de Abogada

Quito, 17 de abril de 2025

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Isabelia Lucía Barahona Manjarrés

Código: 00321878

Cédula de identidad: 1720968815

Lugar y Fecha: Quito, 17 de abril de 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone Project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

REGULACIÓN DE LA IA EN EL ÁMBITO LABORAL EN ECUADOR: DESAFÍOS ÉTICOS Y LEGALES¹

REGULATION OF AI IN THE LABOR FIELD IN ECUADOR: ETHICAL AND LEGAL CHALLENGES

Isabela Lucía Barahona Manjarrés²
isabelabarahona3155@gmail.com

RESUMEN

La creciente integración de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral está transformando la forma en que las empresas operan y los trabajadores desempeñan sus funciones. Si bien la IA ofrece oportunidades para optimizar la eficiencia y la productividad, también plantea desafíos significativos en términos de estabilidad laboral, equidad, privacidad y derechos de los trabajadores. Este estudio analiza las tendencias regulatorias actuales sobre el uso de la IA en el trabajo, comparando los enfoques normativos de diferentes países y evaluando su impacto. A partir de esta comparación, se examina el Proyecto de Ley sobre IA presentado en Ecuador, identificando sus fortalezas, debilidades y posibles mejoras para garantizar un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos laborales.

PALABRAS CLAVE

Inteligencia Artificial, Derecho Laboral, regulación, transparencia.

ABSTRACT

The increasing use of Artificial Intelligence (AI) is rapidly transforming the workplace, impacting processes and worker roles in diverse industries and raising critical opportunities and challenges. The integration of AI in various industries has led to increased efficiency and productivity. However, there are growing concerns about job security, fairness, and the protection of workers' rights. This study analyzes the regulatory trends regarding the use of AI in the workplace, comparing different approaches and their potential impact, with a focus on the case of Ecuador and its proposed legal framework. The aim is to provide insights on how to balance technological innovation with the safeguarding of labor rights and to contribute to the development of effective policies in this evolving landscape.

KEY WORDS

Artificial Intelligence, Labor Law, regulation, transparency.

¹ Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de Abogada. Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Dirigido por José Sebastián Ponce Rodríguez.

² © DERECHOS DE AUTOR: Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política. Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Fecha de lectura: 17 de abril de 2025

Fecha de publicación: 17 de abril de 2025

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. - 2. ESTADO DEL ARTE. - 3. MARCO TEÓRICO. - 4. MARCO NORMATIVO.
- 5. POSIBLES RIESGOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE IA EN EL ÁMBITO LABORAL. - 5.1. DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA. - 5.2. FALTA DE TRANSPARENCIA EN DECISIONES AUTOMATIZADAS. - 5.3. INVASIÓN DE PRIVACIDAD Y MONITOREO DIGITAL. - 5.4. PRECARIZACIÓN LABORAL Y SUSTITUCIÓN DE EMPLEOS POR IA.
- 6. DERECHO COMPARADO.
- 6.1. REGULACIÓN DE LA IA LABORAL: UE vs. EE.UU. - 6.2. PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR VS. PRO-DERECHOS. - 6.3. MODELOS DE REGULACIÓN EN LATINOAMÉRICA.
- 7. REGULACIÓN ÉTICA Y LEGAL DE LA IA EN EL SECTOR LABORAL EN ECUADOR. - 7.1. PRINCIPIOS PARA LA REGULACIÓN DE LA IA EN EL TRABAJO. - 7.2. MECANISMOS DE CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA IA EN LAS RELACIONES LABORALES.
- 7.3. TRANSPARENCIA Y EXPLICABILIDAD DE ALGORITMOS. - 7.4. PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD DE TRABAJADORES.
- 7.5. PRINCIPIOS PARA ASEGURAR LA EQUIDAD Y EVITAR LA DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA.
- 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1. Introducción:

La Inteligencia Artificial (IA) está transformando todos los niveles de diversas industrias, incluyendo el ámbito laboral. Su incorporación en los procesos productivos y administrativos está revolucionando la manera en que las empresas operan y cómo los trabajadores desempeñan sus funciones. A nivel global, la automatización y los algoritmos avanzados han optimizado la eficiencia, la productividad y la toma de decisiones. Sin embargo, estos avances han generado preocupaciones en el campo laboral sobre la estabilidad del empleo, la equidad en el acceso a oportunidades laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

El impacto de la IA en el mercado laboral varía según el contexto normativo y social de cada país. En regiones como la Unión Europea y Estados Unidos ya se han desarrollado normativas y propuestas para regular su incorporación en el panorama laboral. Mientras EE.UU. aplica una regulación flexible para fomentar la innovación, la Unión Europea adopta una aproximación hiper-regulatoria para mitigar riesgos. Si bien estas aproximaciones son diferentes, tienen un mismo objetivo: impulsar la implementación de la IA en el trabajo.

En Ecuador, la regulación de la IA en el sector laboral es un terreno aún inexplorado, aunque existen propuestas legislativas en desarrollo. Todavía no existe un marco legal vigente que establezca límites claros ni mecanismos de control sobre el uso de estas tecnologías en el trabajo. Si bien la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales³ fue un primer paso y hasta cierto punto revolucionaria en términos de gestión de datos e información, todavía no hay respuestas sobre qué va a pasar con tecnologías e IA en los trabajos y entornos laborales. Grandes retos vienen de la mano de la innovación, esto plantea la necesidad urgente de diseñar normativas que permitan aprovechar los beneficios de la IA sin comprometer la seguridad y estabilidad laboral de los trabajadores. En este contexto, el Proyecto de Ley Unificado de IA⁴ presentado en Ecuador representa una oportunidad para analizar cómo otros países están abordando estos desafíos y qué lecciones pueden aplicarse en el desarrollo de una legislación adecuada para el país.

La incorporación de la IA en la selección, evaluación y gestión del talento humano plantea desafíos jurídicos sin precedentes, como la discriminación algorítmica, la falta de transparencia, la vulneración de la privacidad y la precarización del empleo⁵. Las herramientas inteligentes han facilitado la mejora en la gestión de recursos humanos mediante decisiones más informadas, la evaluación del desempeño y los riesgos laborales, así como la identificación de talento y selección de personal⁶. Sin embargo, los sesgos en los datos con los que se entrena los modelos pueden perpetuar desigualdades en contratación, promoción y despidos, afectando especialmente a grupos vulnerables⁷. Además, la opacidad en la toma de decisiones automatizadas dificulta la rendición de cuentas y el acceso a información clara para los trabajadores. El monitoreo digital intensivo también genera preocupaciones sobre la privacidad, ya que las herramientas de IA pueden rastrear productividad y comunicación. Finalmente, la automatización podría reducir empleos, eliminar ciertos roles y aumentar la inestabilidad laboral, lo que refuerza la necesidad de una regulación adecuada para mitigar estos riesgos. No obstante, bien implementada, la IA también puede contribuir a entornos laborales más seguros,

³ Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, R.O. Suplemento 459, 26 de mayo de 2021.

⁴ Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

⁵ José Miguel Iturmendi Rubia, “La discriminación algorítmica y su impacto en la dignidad de la persona y los derechos humanos. Especial referencia a los inmigrantes”, *Revista Deusto de Derechos Humanos* (2023), 265-266.

⁶ José Xavier Endara Madera y María Camila Moncayo Rovalino, “El impacto de la Inteligencia Artificial en el Proceso de Selección del Personal: Implicaciones Jurídicas,” *Revista Legal Lab*, 1 (2023): 1.

⁷ Dinah Guzmán, Alisson Guachilema y Estefanía Cataña, “Ecuador: Tres iniciativas diferentes de regulación de la IA” *Centro de Competencia de la Universidad Adolfo Ibáñez*, 2025.

inclusivos y eficientes, permitiendo una mejor adaptación de los trabajadores a sus funciones.

El propósito de este trabajo es analizar las tendencias regulatorias actuales sobre el uso de la IA en el ámbito laboral, comparando los enfoques normativos de diferentes países y evaluando tanto sus aspectos positivos como negativos. A través de un enfoque metodológico cualitativo, se adoptará el análisis doctrinario y normativo para examinar en detalle estos enfoques y extraer conclusiones aplicables al contexto ecuatoriano. A partir de esta comparación, se estudiará el Proyecto de Ley Unificado de IA⁸ presentado en Ecuador, identificando sus fortalezas, debilidades y áreas de mejora para lograr un equilibrio adecuado entre innovación tecnológica y protección de los derechos laborales. Este análisis, basado en una metodología inductiva, no solo permitirá comprender el panorama global de la regulación de la IA en el trabajo, sino también ofrecer recomendaciones claras y concretas sobre cómo Ecuador puede adaptar su marco normativo para responder a los desafíos que plantea esta nueva era tecnológica.

2. Estado del arte:

Este apartado analiza la implementación de la IA en el ámbito laboral a través de cuatro ejes. Primero, su impacto en el empleo y la estabilidad laboral. Segundo, los sesgos algorítmicos en la contratación. Tercero, su influencia en la relación laboral mediante herramientas de monitoreo. Y cuarto, los retos regulatorios y tendencias normativas. Esta estructura permitirá comprender los desafíos y oportunidades de la IA en el trabajo y sentar las bases para un marco regulatorio adecuado en Ecuador, equilibrando innovación y derechos laborales.

En el 2013, Carl Benedikt Frey y Michael Osborne iniciaron un debate sobre el impacto de la automatización en el empleo, navegando los efectos que la IA y la digitalización tendrían sobre el mercado laboral en las décadas siguientes. Su estudio analizó la vulnerabilidad de los trabajos frente a la implementación de IA y automatización, estimando cómo funciones exclusivas de los humanos pronto serían reemplazadas por la tecnología. Valoraron que un gran porcentaje de trabajos podrían correr el riesgo de ser reemplazados en un futuro cercano, afectando directamente a aquellos con tareas repetitivas o procedimientos mecánicos. Destacaron que los avances en robótica y *machine learning* permiten a las máquinas realizar tareas que

⁸ Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

tradicionalmente necesitaban del ser humano, como conducir⁹. Su tesis utiliza una clasificación de empleos en bajo, medio y alto riesgo de automatización, lo que generó preocupación sobre despidos infundados, desempleo masivo y el futuro del mercado laboral¹⁰.

Por otro lado, también dentro del campo de automatización, Enrique Iglesias, Antonio García, Pau Puig e Isaac Benzaqué examinan la implementación de la IA en el mercado laboral, destacando sus riesgos como sus oportunidades. Indican que, aunque la automatización y digitalización pueden mejorar la toma de decisiones y optimizar la eficiencia de los gobiernos y trabajadores, también advierten que la tecnología podría provocar la extinción de empleos tradicionales, perpetuar desigualdades y generar dilemas éticos debido a la falta de regulación en su implementación y uso¹¹. Entre los mayores desafíos se encuentran la privacidad, manipulación de datos y explicabilidad en las decisiones tomadas por sistemas de IA¹². A pesar de esto, sostienen que, con una regulación sólida, la IA puede convertirse en un aliado del entorno laboral.

Además del impacto en el empleo, preocupa la equidad en la automatización de la contratación, especialmente por los sesgos algorítmicos de la IA. Miriam A. Cherry señala la desigualdad que esta tecnología puede provocar, afectando de manera desmedida a minorías étnicas y mujeres¹³. Explica que esto se debe a una desigualdad sistémica, donde los prejuicios preexistentes se replican a través de modelos inteligentes utilizados para la selección de personal. Además, destaca que esto afecta con más fuerza a las minorías, ya que gran parte de las ocupaciones con alto riesgo de ser reemplazadas están, en su mayoría, ocupadas por estos grupos¹⁴. La autora advierte sobre la amenaza que representan estos sesgos, ya que podrían provocar la exclusión masiva de ciertos grupos, limitar oportunidades y agravar la desigualdad en el futuro. Ante esto, enfatiza la urgencia de regulaciones que garanticen un uso equitativo de la IA para no perpetuar estas brechas.

En esta misma línea, Juan Carlos García cuestiona la supuesta neutralidad en la utilización de algoritmos para la selección de personal. Indica que, aunque estos sistemas

⁹ Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, "The Future of Employment," Oxford Martin Programme on Technology and Employment Working Paper (Oxford: Oxford Martin School, 2013), 33-45.

¹⁰ Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, "The Future of Employment," 34-42.

¹¹ Enrique Iglesias Rodríguez, Antonio García Zaballos, Pau Puig Gabarró e Isaac Benzaqué, "Inteligencia artificial Gran oportunidad del siglo XXI", (2021), 29-32.

¹² *Id.*, 31-32.

¹³ Miriam A. Cherry, "Back to the future: A continuity of dialogue on work and technology at the ILO," *International Labour Review*, 159, 1 (2020), 9.

¹⁴ *Id.*, 19-20.

se presentan como herramientas imparciales y objetivas para evaluar candidatos, la realidad es que pueden incrementar prejuicios en la sociedad, ya que la subjetividad no desaparece por completo¹⁵. Advierte que la automatización en procesos de contratación puede dificultar la identificación de discriminación y fallas en los procesos, ya que las decisiones se toman a partir de modelos de IA basados en patrones que nacen con el análisis de datos (provenientes del ser humano)¹⁶. Estas decisiones derivan de sistemas que limitan la transparencia y restringen el derecho de los trabajadores a impugnar evaluaciones injustas. Para aminorar estos desafíos, señala la importancia de la supervisión humana en la toma de decisiones y propone la implementación de auditorías que garanticen un tratamiento equitativo de los datos.

Además de los sesgos algorítmicos, es clave analizar el control laboral mediante la tecnología, como la vigilancia y monitoreo. Valerio De Stefano y sus colegas explican que el control del empleador sobre el trabajo es un elemento básico de la relación laboral, sin importar el sistema jurídico¹⁷. Detallan cómo en el derecho civil, este control está ligado con la subordinación del trabajador hacia el empleador. Sin embargo, con la digitalización, han surgido nuevas formas de supervisión, como sistemas de calificación, geolocalización y algoritmos, lo que ha impactado decisiones judiciales sobre el estatus laboral de los trabajadores de “plataformas”¹⁸. Estos últimos, conocidos como *platform workers*, realizan su labor en plataformas digitales tramitadas por algoritmos, lo que hace difícil determinar si existe una relación laboral.

Asimismo, el uso de la IA para el control laboral impacta la privacidad de los trabajadores. En el 2024, Gloria María Montes analiza la implementación de sistemas inteligentes y el riesgo para la protección de datos personales. Sostiene que la digitalización y el uso de *big data* han liderado una recolección masiva de información, permitiendo a las empresas acceder a información personal, utilizar dispositivos de videovigilancia y grabación de audio, entre otros¹⁹. Esta situación, más la falta de regulación, permite a los empleadores ejercer un control más intrusivo que el tradicional

¹⁵ Juan Carlos García Quiñones, "Inteligencia Artificial Y Relaciones Laborales: Entre La Significación Creciente De Los Algoritmos Y El Desmentido De Su Neutralidad Aparente," *Temas Laborales*, núm.167 (2023), 91.

¹⁶ *Id.*, 90-97.

¹⁷ Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, and Mathias Wouters, "Platform Work and the Employment Relationship," (Geneva: International Labour Office, 2021), 34.

¹⁸ *Id.*, 34-36.

¹⁹ Gloria María Montes Adalid, "El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones," *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12, (2024), 312-314.

y señala que esto compromete la privacidad de los trabajadores y también puede acarrear a una indebida utilización de datos sensibles²⁰. A pesar de ello, propone mitigar estos riesgos con normativas que limiten la recopilación de información y garanticen transparencia, buscando un equilibrio entre la tecnología y la protección de la dignidad laboral.

En materia de retos regulatorios de la IA, Alicia Lay defiende una postura anti regulatoria, argumentando que, en lugar de imponer normativas restrictivas, una mejor alternativa sería otorgar personalidad jurídica a los sistemas de AI²¹. Su propuesta sugiere incorporarlos como sociedades de responsabilidad limitada (LLC por sus siglas en inglés), donde la IA asumiría responsabilidad directa, mientras que sus creadores únicamente tendrían responsabilidad limitada por los daños ocasionados²². Lay explica que con este modelo se solucionarían problemas en materia de daños en el régimen de responsabilidad civil, asegurando que los daños causados por la IA sean atribuibles al propio sistema y no a individuos sin recursos para responder. Además, fomentaría la innovación y promueve el crecimiento tecnológico en el empresariado.

A lo largo de los años, el debate sobre la IA en el campo laboral ha evolucionado desde una preocupación inicial por la automatización masiva y la pérdida de empleos hacia una discusión más matizada sobre la regulación y cómo incorporarla para evitar desigualdades y garantizar el uso ético y equitativo de la IA. Al haberse identificado desafíos como los sesgos algorítmicos, la vigilancia laboral y las nuevas dinámicas en la relación laboral, es necesario buscar respuestas sobre el equilibrio entre innovación y regulación. Esto justifica la necesidad de desarrollar propuestas normativas que respondan a estos desafíos y contribuyan a un marco regulatorio adecuado para el contexto ecuatoriano.

3. Marco teórico:

El crecimiento acelerado de la IA ha transformado el panorama laboral, optimizando la eficiencia empresarial, pero también generando desafíos importantes. Este proceso, intensificado por la pandemia de COVID-19, ha ampliado desigualdades que las

²⁰ Gloria María Montes Adalid, "El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones", 299-302.

²¹ Alicia Lai, "*Artificial Intelligence, LLC: Corporate Personhood for AI*" (Susman Godfrey, LLP; University of Pennsylvania Law School, 2020), 3.

²² Alicia Lai, "*Artificial Intelligence, LLC: Corporate Personhood for AI*", 26.

regulaciones actuales no logran abordar, afectando las relaciones laborales y la protección social²³. Por ello, es esencial analizar el impacto de la IA en el ámbito laboral.

En primer lugar, la IA ha transformado las relaciones laborales, los procesos de selección de personal, el ámbito del poder de dirección empresarial y los mecanismos de control y seguimiento empresarial. Un peligro significativo en este contexto es la discriminación algorítmica, que se refiere a los prejuicios inherentes que pueden presentar los algoritmos de IA debido a la información con la que se entrena estos modelos²⁴. En la temática de contratación laboral, existen dos posturas diferentes: una teoría sostiene que los sistemas algorítmicos son una herramienta neutral y objetiva que evita la desigualdad arbitraria, mientras que la postura contraria argumenta que esa “neutralidad” es cuestionable debido a que la subjetividad es introducida en la fase de diseño del perfil profesional, sesgando el resultado²⁵.

En segundo lugar, la implementación de la IA en el panorama laboral puede vulnerar el derecho a la privacidad de los trabajadores. La privacidad es un derecho fundamental, y es crucial diferenciarla de la intimidad. Garzón Valdés explica que la intimidad es un espacio donde están los pensamientos personales, la formación de decisiones, las dudas no formuladas y lo que aún no ha sido expresado. Por otro lado, la privacidad tiene que ver con las preferencias individuales y deseos de cada persona, vinculada con las reglas que imponga la sociedad y el entorno cultural²⁶. La preocupación principal es cómo la tecnología afecta la privacidad laboral, especialmente con herramientas de vigilancia. Existen dos enfoques: la teoría del secreto, que protege la información personal del trabajador, y la teoría de la autonomía, que prioriza su derecho a decidir sobre sus datos²⁷. Además, la IA plantea desafíos para la intimidad y la protección de datos.

Sumado a los desafíos en discriminación y privacidad, la automatización aumenta el riesgo de precarización laboral. Frey y Osborne desarrollaron un modelo que estima la probabilidad de automatización de 702 ocupaciones, identificando qué trabajos podrían ser reemplazados por la tecnología en un futuro cercano. Según sus hallazgos,

²³ Luciana Guaglianone, “Brecha de género, nuevas tecnologías y trabajo digital: enfoque desde Italia”, *Tecnología y trabajo* (2021), 81-104.

²⁴ José Miguel Iturmendi Rubia, “La discriminación algorítmica y su impacto en la dignidad de la persona y los derechos humanos. Especial referencia a los migrantes”, 261.

²⁵ Juan Carlos García Quiñones, “Inteligencia Artificial Y Relaciones Laborales: Entre La Significación Creciente De Los Algoritmos Y El Desmentido De Su Neutralidad Aparente”, 91.

²⁶ Ernesto Garzón Valdés, “Privacidad y publicidad”, Doxa 21, vol. 1 (1998), 226.

²⁷ José Luis Ugarte Cataldo, “Privacidad, trabajo y derechos fundamentales”, Estudios Constitucionales Número 9, (2011), 16.

aproximadamente el 47% de los empleos en Estados Unidos forman parte de la categoría de alto riesgo de automatización en las próximas décadas, lo que implica que casi la mitad de la fuerza laboral podría enfrentarse a la extinción de sus plazas laborales²⁸. La IA no solo reemplazará tareas rutinarias, sino también funciones cognitivas complejas, afectando a trabajadores con menor educación y bajos salarios, lo que profundiza desigualdades. Además, advirtieron que la automatización afecta más a trabajadores con menor educación y bajos salarios, ampliando las desigualdades y reduciendo empleos de clase media²⁹. Aunque la IA podría crear oportunidades en áreas creativas y sociales, su impacto dependerá de la adaptación de la fuerza laboral.

Ante estos cambios, han surgido dos grandes enfoques normativos en disputa. Por un lado, la postura a favor de una regulación estricta sostiene que es necesario establecer controles normativos rigurosos para evitar desigualdades y garantizar condiciones laborales justas, basándose en el principio de precaución y en la garantía de derechos fundamentales. Los defensores de esta postura argumentan que, sin una intervención regulatoria clara, la IA no solo podría perpetuar desigualdades estructurales y consolidar sesgos discriminatorios, sino también transformar radicalmente la relación laboral, debilitando la estabilidad del empleo y poniendo en riesgo los derechos fundamentales de los trabajadores. La falta de regulación deja en una situación de vulnerabilidad a los empleados, quienes pueden ser desplazados o sometidos a decisiones automatizadas sin mecanismos claros de control humano, lo que exige un debate urgente sobre la adaptación del derecho laboral a esta nueva realidad³⁰.

Desde esta perspectiva, las empresas deben cumplir normativas que garanticen transparencia en el uso de algoritmos laborales, incluyendo auditorías, supervisión humana, prohibición de vigilancia invasiva sin consentimiento y límites a la automatización para evitar despidos masivos³¹. Esta tesis surge del principio de precaución, el cual sostiene que, ante la incertidumbre sobre los efectos futuros de una tecnología, es preferible adoptar medidas preventivas para evitar daños irreversibles en los derechos laborales³². Sus defensores advierten que, sin regulación, la IA podría

²⁸ Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, "The Future of Employment", 41.

²⁹ Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, "The Future of Employment", 48.

³⁰ Jackeline Granados Ferreira, "Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales", Revista CES Derecho 13, 1 (2022), 126-127.

³¹ Gloria María Montes Adalid, "El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones", 312-316.

³² Matilde Pérez Álvarez, "Principio de precaución e inteligencia artificial", Editorial El Derecho (2024), 14.

reforzar desigualdades y debilitar la estabilidad laboral, afectando más a trabajadores vulnerables. La Unión Europea aplica esta visión, promoviendo una IA segura, transparente e inclusiva para reducir sesgos y proteger a grupos marginados. Se enfatiza la importancia de garantizar que la IA sea segura, transparente y explicable, promoviendo su uso de manera justa e inclusiva mediante la incorporación de mecanismos que reduzcan sesgos y favorezcan a grupos históricamente marginados en la toma de decisiones automatizadas³³.

No obstante, contrario a esta corriente, hay quienes creen que una regulación extremadamente restrictiva puede frenar la innovación y retrasar los avances de la tecnología, generando obstáculos para la competitividad empresarial y dificultando la adaptación del mercado laboral a la era digital actual. Ante estas inquietudes, surge la postura que defiende una regulación flexible, basada en la idea de que es preferible acoger normativas adaptativas que permitan la evolución tecnológica sin imponer restricciones generalizadas que obstaculicen su crecimiento³⁴.

Esta postura no completamente anti regulatoria, sino que aboga por una regulación mínima y específica. Sus defensores argumentan que la IA mejora la eficiencia y productividad, optimizando procesos y generando nuevas oportunidades laborales. En este sentido, promueven un enfoque basado en el mercado, con mínima intervención estatal, fomentando la innovación mediante estándares voluntarios y autorregulación³⁵. En este modelo, las empresas tienen más libertad para integrar la IA en la gestión laboral bajo principios éticos, sin normativas rígidas. Estados Unidos sigue esta estrategia flexible y descentralizada, donde diferentes agencias regulan según su competencia, mientras que las iniciativas estatales responden a preocupaciones locales, creando un panorama regulatorio diverso. Su estrategia se basa en compromisos voluntarios de las empresas, guiados por agencias federales, lo que permite mayor adaptabilidad, pero dificulta la implementación de estándares uniformes³⁶. En lugar de establecer una normativa uniforme, se han emitido directrices como el *Blueprint for an AI Bill of Rights*³⁷ (que identifica riesgos y principios clave, pero no es vinculantes) y el *NIST AI*

³³ Gloria María Montes Adalid, "El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones", 309.

³⁴ Enrique Iglesias Rodríguez, Antonio García Zaballos, Pau Puig Gabarró e Isaac Benzaqué, "Inteligencia artificial Gran oportunidad del siglo XXI", 32-34.

³⁵ Tatevik Davtyan, "The U.S. Approach to AI Regulation: Federal Laws, Policies, and Strategies Explained", Yerevan State University (2024), 4.

³⁶ *Id.*, 1.

³⁷ Estados Unidos - *Blueprint for an AI Bill of Rights*, Oficina de Política de Ciencia y Tecnología, Casa Blanca, octubre de 2022.

*Risk Management Framework*³⁸ (un marco voluntario que sugiere estrategias para mitigar riesgo). Un elemento clave en cualquier regulación es la gestión de dato, aspecto central en los debates de IA, al ser estos los que alimentan los sistemas generativos de IA. En palabras de Enrique Iglesias Rodríguez y sus colegas,

Los datos son la base para el desarrollo de la IA, puesto que son la entrada imprescindible para los sistemas inteligentes. Es importante abordar cuestiones tales como qué datos pueden o no utilizarse, el consentimiento detrás de los datos cedidos o el poder —y posiblemente la posición en el mercado— que otorga a las grandes empresas la posesión de ingentes cantidades de datos³⁹.

Evidentemente, para cualquier regulación que se quiera hacer, es necesario verla desde la óptica de qué ocurrirá con los datos de los trabajadores que ingresan a sistemas inteligentes. Es por esto que, otro factor a tomarse en cuenta en materia regulatoria son los datos y su gestión.

El debate sobre la regulación de la IA en el ámbito laboral no es solo una cuestión técnica y social, sino también ética y política. Si bien es fundamental promover el desarrollo tecnológico, no debe darse a costa de la dignidad y estabilidad de los trabajadores. La regulación debe equilibrar el desarrollo tecnológico y la innovación con la protección de los derechos laborales, alineándose con un enfoque que promueva una regulación basada en principios y en el análisis de casos de uso específicos. El reto está en encontrar un equilibrio que permita aprovechar las ventajas de la IA sin comprometer la equidad y la seguridad de los trabajadores.

4. Marco Normativo:

Luego de revisar teóricamente varios aspectos relacionados al trabajo y la IA, el propósito de este apartado es explorar la normativa que rige el eje de esta discusión: la relación entre la IA y los derechos laborales. Cabe aclarar que, aunque nuestro país no cuenta todavía con regulaciones específicas para la implementación de la IA en materia laboral, se abordará la normativa internacional y nacional relevante para este trabajo. Esto es fundamental, ya que la rápida integración de la tecnología y la IA en el entorno laboral exige un marco legal que proteja los derechos de los trabajadores mientras se promueve

³⁸ Estados Unidos - Marco de Gestión de Riesgos de IA del NIST (*NIST AI Risk Management Framework*), Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST), 2023.

³⁹ Enrique Iglesias Rodríguez, Antonio García Zaballos, Pau Puig Gabarró e Isaac Benzaqué, *Inteligencia artificial Gran oportunidad del siglo XXI*, (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021), 33.

la innovación. Asimismo, se expone un proyecto de ley para el Ecuador sobre este tema, como una mirada rápida al futuro de la regulación.

La Constitución de la República del Ecuador, CRE⁴⁰, establece los derechos y reglas esenciales que se reconocen y protegen. Específicamente, el artículo 66, en sus numerales 19 y 20, destacan la importancia de proteger la información personal y la vida privada de sus ciudadanos⁴¹. Estas disposiciones sientan las bases para la regulación del derecho de protección de datos personales y la intimidad, derechos que adquieren una especial atención con la implementación de la IA en el ámbito laboral, donde la recopilación de datos personales es fundamental.

En materia de protección de datos personales, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales⁴² es la principal normativa que regula el tratamiento de datos personales e información sensible. Detalla los derechos de los ciudadanos, como el acceso, rectificación y eliminación de su información, así como las obligaciones de quienes manejan estos⁴³. Asimismo, fragmenta las obligaciones que tiene el responsable y encargado del tratamiento de datos personales, que es fundamental para garantizar un uso ético de la IA en materia laboral.

Bajo este contexto, el Reglamento a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales⁴⁴ refuerza el acceso y verificación de datos personales, diferenciando entre información accesible y sensible para proteger los derechos de los trabajadores. La información accesible incluye datos de identificación y hechos civiles que pueden ser conocidos por terceros, como el nombre o el cargo de un empleado (datos útiles para la gestión de recursos humanos). Por otro lado, la información sensible tiene que ver con datos que podrían afectar la intimidad y seguridad del titular (como información médica o datos biométricos) los cuales requieren una protección especial y solo pueden ser revelados con el consentimiento del titular. En un entorno laboral con IA, esta distinción es clave para evitar la discriminación y garantizar un uso ético y legal de los datos, beneficiando tanto a empleadores como a empleados.

⁴⁰ Constitución de la República del Ecuador, [CRE], R.O. 449, 20 de octubre de 2008, reformada por última vez R.O. N/D de 30 de mayo de 2024.

⁴¹ Artículo 66, CRE, R.O. 449, 20 de octubre de 2008.

⁴² Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, R.O. Suplemento 459, 26 de mayo de 2021.

⁴³ Artículos 12-24, Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, R.O. 459, 26 de mayo de 2021.

⁴⁴ Reglamento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, Decreto Ejecutivo 435, Presidencia de la República, R.O. 435, 13 de noviembre de 2023.

En concordancia con la creciente influencia de la IA en distintas dimensiones de la sociedad, la Ley de Transformación Digital⁴⁵ emerge como una normativa esencial. Con objetivos claros como promover la inversión en la economía digital, incentivar empleos de calidad y fortalecer la seguridad de la información personal, presenta las bases para un entorno laboral tecnológico y seguro. Con la integración de la IA a el ámbito laboral, se fortalece la digitalización de procesos y recopilación de datos, por lo que esta ley asegura que la transformación digital en el país se realice ética y responsablemente. Dentro de los objetivos específicos cabe destacar la modernización de trámites y el fomento de habilidades digitales, las cuales son necesarias para preparar a la fuerza laboral para los desafíos y oportunidades que trae la tecnología. Además, al fortalecer el uso de tecnología e IA en territorio ecuatoriano, se protege la información sensible de los trabajadores, garantizando que la implementación de la IA en el trabajo se realice con respeto a los derechos y la privacidad de los empleados.

En materia laboral, la ley principal en el Ecuador es el Código de Trabajo⁴⁶, una de las normativas más importantes para el desarrollo del presente trabajo. Este cuerpo normativo abarca todas las particularidades y características de las relaciones laborales: sus remuneraciones, contratos, indemnizaciones, despidos, incumplimientos, prohibiciones, etc. En el contexto de las nuevas tendencias tecnológicas en el panorama laboral, el Código de Trabajo adquiere una nueva dimensión. Si bien no fue diseñado pensando en la IA, sus disposiciones son fundamentales para regular la relación entre empleadores y trabajadores en un entorno donde la IA juega un papel cada vez mayor.

Aunque este apartado se centra en la normativa vigente, es crucial mencionar el Proyecto de Ley Unificado de Inteligencia Artificial para el Ecuador⁴⁷, una propuesta que, aunque aún no aprobada ni publicada, reviste gran importancia por su potencial para regular la IA en diversos ámbitos, incluido el panorama laboral. Esta propuesta busca establecer un marco jurídico integral que promueva el desarrollo sostenible, la investigación y el uso ético de los sistemas de IA, fomentando su adopción responsable para impulsar la innovación y el crecimiento socioeconómico del país. Los principios rectores de esta ley, como el respeto a los derechos fundamentales, la privacidad, la transparencia y el uso ético de la tecnología, son esenciales para asegurar que la IA se

⁴⁵ Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual, R.O. Suplemento 245, 7 de febrero de 2023.

⁴⁶ Código de Trabajo, R.O. Suplemento 176, 16 de diciembre de 2005, reformado por última vez R.O. de 27 de junio de 2024.

⁴⁷ Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

desarrolle y utilice de manera responsable. En el contexto laboral, estos principios son vitales para proteger a los trabajadores de posibles abusos y discriminaciones derivadas del uso de tecnología. Más adelante, se analizarán las implicaciones que tendría la publicación de esta ley en el ámbito laboral, considerando cómo sus disposiciones podrían moldear el futuro del trabajo en el Ecuador.

De igual manera, es pertinente mencionar legislación internacional en el tema que concierne para poder entender qué está ocurriendo con la IA, los trabajos y cómo se está regulando. Para empezar, el *EU AI Act*⁴⁸ se posiciona como un marco regulatorio pionero y de gran alcance para la IA en Europa. Este reglamento, con un enfoque basado en mitigar riesgos y con una tendencia hacia la hiper-regulación, clasifica los sistemas de IA en distintas categorías, desde aquellos considerados de riesgo inaceptable, que son prohibidos, hasta los de riesgo mínimo, que pueden utilizarse con libertad. Igual establece requisitos estrictos para los sistemas de IA utilizados en procesos de contratación, gestión de personal y toma de decisiones laborales. Aunque el enfoque de este reglamento es europeo, sus principios y regulaciones pueden tener un impacto a nivel mundial, y servir como base para futuras regulaciones en otros países.

De forma similar, Estados Unidos ha adoptado un enfoque normativo más flexible y menos restrictivo para regular la IA y sus implicaciones. El *NIST AI Risk Management Framework*⁴⁹ se presenta como una de las principales guías para el desarrollo y uso responsable de la inteligencia artificial en el país, y su aplicación es absolutamente voluntaria. Elaborado por el Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST), este marco no impone regulaciones estrictas, sino que proporciona principios y prácticas recomendadas para gestionar los riesgos asociados a la IA, promoviendo la confianza, equidad y transparencia al utilizar IA⁵⁰. En el ámbito laboral, establece lineamientos para garantizar que los sistemas de IA utilizados en procesos de contratación, gestión del talento y evaluación del desempeño sean equitativos y mitiguen posibles sesgos. Aunque este marco no es de cumplimiento obligatorio, su influencia en la regulación y en las políticas internas de las empresas estadounidenses es notorio.

⁴⁸ Unión Europea - Reglamento de la Inteligencia Artificial (AI Act), Reglamento (UE) 2024/1689, Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 13 de junio de 2024.

⁴⁹ Estados Unidos - Marco de Gestión de Riesgos de IA del NIST (*NIST AI Risk Management Framework*), Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST), 2023.

⁵⁰ Estados Unidos - Marco de Gestión de Riesgos de IA del NIST (*NIST AI Risk Management Framework*), Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST), 2023.

El Tratado AI⁵¹ surge como el primer tratado internacional vinculante en materia de inteligencia artificial, con el objetivo de garantizar que su uso sea ético y respete los derechos humanos. Impulsado por el Consejo de Europa, establece principios y obligaciones para los Estados firmantes, con un enfoque particular en la transparencia, la rendición de cuentas y la prevención de daños. En el ámbito laboral, el tratado impone medidas para mitigar los riesgos asociados a la automatización en la contratación, la supervisión del desempeño y la toma de decisiones relacionadas con el empleo. Establece que los sistemas de IA utilizados en estos procesos sean auditables, explicables y libres de sesgos discriminatorios, protegiendo así los derechos de los trabajadores. Su alcance se extiende más allá de Europa, ya que también busca influir en estándares internacionales.

5. Posibles riesgos de la implementación de la IA en el ámbito laboral:

Esta sección analizará los posibles riesgos derivados de la implementación y el uso de sistemas de IA en el ámbito laboral, considerando sus alcances y efectos. Además, se examinarán distintas estrategias utilizadas para mitigar estos riesgos según diversas posturas normativas, con el fin de establecer una base que permita determinar el camino más adecuado para la regulación de la IA en Ecuador.

5.1. Discriminación algorítmica

Una de las principales preocupaciones sobre el uso e implementación de IA en el ámbito laboral es la discriminación algorítmica. Para comprender este problema, primero se debe definir qué es un algoritmo. Este comprende una secuencia ordenada y finita de instrucciones diseñadas para resolver un problema específico o hacer una tarea⁵². En el contexto de la IA, cuando se habla de algoritmos estos pueden ser entendidos como un conjunto de reglas utilizados por un sistema inteligente para realizar tareas o predecir resultados. En pocas palabras, los algoritmos son el núcleo de sistemas de *machine learning*, *deep learning* e IA para que este pueda procesar información para hacer tareas o tomar decisiones⁵³.

Sin embargo, cuando estos sistemas se aplican en el ámbito laboral, pueden perpetuar sesgos discriminatorios y perjuicios preexistentes que afecten a trabajadores o posibles candidatos. La discriminación algorítmica se refiere el posible sesgo causado por la

⁵¹ Tratado sobre Inteligencia Artificial, Estrasburgo, 17 de mayo de 2024.

⁵² Gabriele Vestri, “La Inteligencia Artificial ante el Desafío de la Transparencia Algorítmica. Una Aproximación desde la Perspectiva Jurídico-Administrativa”, *Revista Aragonesa de Administración Pública* 56 (2021), 372-379.

⁵³ *Id.*, 372-373.

utilización de algoritmos de *machine learning* para tomar decisiones en rubros como la contratación o evaluación de empleados. Se ha señalado que la discriminación se manifiesta mientras que los algoritmos usados pueden estar sesgados por datos históricos que reflejan discriminación sistemática contra ciertos grupos, lo que resulta en decisiones discriminatorias y exclusión de oportunidades y recursos, además de dificultar la rendición de cuentas y la transparencia, obstaculizando la capacidad de impugnar decisiones injustas⁵⁴.

Para mitigar este riesgo, existen diferentes enfoques regulatorios en el mundo. La UE, que recoge la tesis de la regulación estricta, ha adoptado un modelo de regulación rigurosa a través del Reglamento de IA (RIA). En su capítulo III, categoriza a los sistemas de IA según su nivel de riesgo e impone requisitos para garantizar la transparencia, la equidad y la supervisión humana en la toma de decisiones inteligentes⁵⁵. En particular, califican de “alto riesgo” a los sistemas de IA utilizados en el ámbito laboral, especialmente en procesos de contratación, selección de personal, evaluación de desempeño y gestión de empleados⁵⁶. La normativa establece que estos sistemas requieren controles adicionales debido a su potencial impacto en los derechos humanos y la equidad laboral. Además, la Comisión Europea se reserva la facultad de actualizar esta lista en función de los riesgos emergentes, asegurando que la regulación evolucione conforme a los avances tecnológicos y la sociedad.

Por otro lado, Estados Unidos, como ya se dijo, ha adoptado un enfoque más flexible y descentralizado en la regulación de la IA. Este enfoque, impulsado principalmente por compromisos voluntarios de las empresas privadas, busca equilibrar la innovación tecnológica con la gestión de riesgos sin imponer restricciones estrictas⁵⁷. La estrategia americana para mitigar riesgos se sustenta en dos pilares fundamentales: la formulación de directrices y estándares a través de agencias federales, y la promoción de la autorregulación dentro de la industria. Además, su marco regulatorio se basa en objetivos clave, como fomentar la apertura y la competitividad en la economía basada en IA, mejorar la seguridad y la gestión de riesgos⁵⁸. Dado que su regulación tiene una estructura

⁵⁴ José Miguel Iturmendi Rubia, “La discriminación algorítmica y su impacto en la dignidad de la persona y los derechos humanos. Especial referencia a los inmigrantes”, 262.

⁵⁵ Artículo 6. Reglamento de Inteligencia Artificial, Diario Oficial de la Unión Europea, 12 de julio de 2024.

⁵⁶ Eduardo Gamero Casado, “El enfoque europeo de inteligencia artificial”, *Revista de Derecho Administrativo - CDA* 20 (2021), 280.

⁵⁷ Tatevik Davtyan, “The U.S. Approach to AI Regulation: Federal Laws, Policies, and Strategies Explained”, 1.

⁵⁸ *Id.*, 3.

altamente descentralizada y basada en la gestión de riesgos, su eficacia en la prevención de la discriminación algorítmica depende en gran medida de la responsabilidad de las propias empresas para implementar prácticas éticas y transparentes en el uso de IA en el ámbito laboral.

5.2. Falta de transparencia en decisiones automatizadas

El segundo riesgo asociado al uso de la IA en el ámbito laboral es la falta de transparencia en la toma de decisiones automatizadas. A medida que las empresas implementan sistemas inteligentes para la selección de personal, evaluación y gestión de trabajadores, surgen preocupaciones sobre la veracidad de estos modelos tecnológicos. Esto se debe a que muchos algoritmos funcionan como "cajas negras", lo que implica que sus procesos no son comprensibles para los usuarios ni para sus propios desarrolladores, pero se confía en que, dada una determinada entrada, el algoritmo fabricará una respuesta acertada⁵⁹. Esta falta de explicabilidad dificulta la identificación de sesgos, errores o criterios discriminatorios en la toma de decisiones automatizadas, lo que afecta la transparencia en estos procesos dentro del ámbito laboral.

Según Lorenzo Cotino, la transparencia y la explicabilidad son directrices cruciales que complementan los principios éticos fundamentales de la IA: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. Sin transparencia, las decisiones automatizadas pueden carecer de justificación, lo que dificulta asegurar el respeto de estos principios en el trabajo⁶⁰. En este contexto, también se ha planteado la pregunta clave: ¿Cuánta transparencia es necesaria? Se ha establecido que el grado de transparencia debe ser proporcional al impacto y al riesgo asociado al uso de la IA. Así, cuanto más opaco y complejo sea un algoritmo, mayor debe ser la exigencia de explicabilidad y, de la misma manera, si hay una fuerte supervisión humana en la toma de decisiones automatizadas, se puede permitir un menor nivel de transparencia⁶¹.

Para mitigar el riesgo de falta de transparencia, la Unión Europea ha adoptado una postura regulatoria inflexible. Tal como se mencionó anteriormente, esto exige que los sistemas inteligentes sean auditables, explicables y supervisados por humanos, especialmente en sectores de alto riesgo como el laboral. El Grupo Independiente de Expertos de Alto Nivel sobre IA de la Comisión Europea amplía el concepto de

⁵⁹ Xavier Giró Gràcia y Juana Sancho-Gil, "La Inteligencia Artificial en la educación: Big data, cajas negras y solucionismo tecnológico", *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa* (2021), 133.

⁶⁰ Lorenzo Cotino Hueso, "Qué concreta transparencia e información de algoritmos e inteligencia artificial es la debida", *Revista Española de la Transparencia* (2023), 20.

⁶¹ *Id.*, 22.

transparencia al señalar que los sistemas de IA no deben presentarse como humanos, que las personas tienen derecho a saber cuándo interactúan con un sistema inteligente y a elegir si prefieren tratar con un ser humano, y que las organizaciones deben informar sobre las capacidades y limitaciones del sistema, incluyendo su nivel de precisión y los escenarios en los que podría fallar⁶². Este tipo de regulación evita el uso opaco de la IA en la toma de decisiones laborales, asegurando que los trabajadores comprendan cómo y por qué se toman decisiones que afectan su empleo.

Al contrario, Estados Unidos con su postura flexible y estructura descentralizada para mitigar el riesgo de falta de transparencia en la IA, impulsa un modelo basado en el mercado que minimiza la intervención por parte del Estado y promueve el desarrollo tecnológico. A nivel jurídico, se considera que una regulación excesiva podría frenar la innovación y la competitividad. Por esta razón, diversas organizaciones privadas publican principios éticos y directrices que sirven como guías para que las empresas adopten prácticas responsables. Un ejemplo de esto es el acuerdo voluntario suscrito en julio de 2023 por el entonces presidente Joe Biden con empresas como Amazon, Google y Microsoft, en el cual estas compañías se comprometieron a mejorar la transparencia, realizar pruebas de seguridad, compartir protocolos y desarrollar herramientas para identificar contenido generado por IA⁶³. Esta fragmentación regulatoria permite flexibilidad y adaptación a cada industria, pero también deja la transparencia de la IA en manos de la autorregulación empresarial, sin garantizar un estándar unificado que explique cómo se toman decisiones automatizadas que afectan a los trabajadores.

5.3. Invasión de privacidad y monitoreo digital

Otro de los riesgos asociados a la implementación de la IA en el ámbito laboral es la posible invasión de la privacidad derivada del monitoreo digital de los trabajadores. A medida que las empresas adoptan tecnologías, se han extendido herramientas de supervisión que recopilan y manejan grandes cantidades de datos e información sobre el comportamiento, desempeño y actividad de los trabajadores. Estos sistemas incluyen desde el registro de pulsaciones de teclado, análisis de correos electrónicos y videovigilancia con reconocimiento facial, hasta algoritmos que evalúan patrones de comunicación y productividad. Aunque pueden mejorar la eficiencia operativa y detectar

⁶² Lorenzo Cotino Hueso, “Qué concreta transparencia e información de algoritmos e inteligencia artificial es la debida”, 23.

⁶³ Tatevik Davtyan, “The U.S. Approach to AI Regulation: Federal Laws, Policies, and Strategies Explained”, 4.

irregularidades, estos también generan riesgos sobre la privacidad y el derecho de los empleados a no ser sometidos a una vigilancia excesiva e invasiva.

El problema radica en que este tipo de monitoreo o intervención puede cruzar el límite entre supervisión legítima y vigilancia intrusiva, afectando al derecho de la privacidad del trabajador. La recopilación masiva de datos sin un control adecuado puede dar lugar a abusos, como la penalización de empleados por realizar actividades ajenas a su trabajo o el uso indebido de información de carácter personal. La IA no solo se emplea en la selección y contratación, sino que también juega un papel a lo largo de la relación laboral, registrando entradas y salidas, supervisando su desempeño e incluso sirviendo como prueba en procedimientos disciplinarios o despidos⁶⁴.

Para aminorar estos riesgos, la Unión Europea maneja un marco de regulación estricta, con la finalidad de poder proteger la privacidad de los trabajadores. El Reglamento General de Protección de Datos⁶⁵ (GDPR) establece normas claras sobre la recopilación y uso de datos personales en el ámbito laboral, exigiendo el consentimiento explícito del trabajador y garantizando su derecho a conocer cómo se procesan sus datos con la implementación de sistemas inteligentes. Además, el Reglamento de IA clasifica como de alto riesgo los sistemas que involucran el monitoreo y evaluación automatizada de empleados, exigiendo transparencia, supervisión humana y mecanismos de impugnación de decisiones automatizadas⁶⁶.

Por otro lado, Estados Unidos desde su perspectiva flexible, deja en gran medida la regulación de la privacidad laboral en manos de las empresas y los empleadores, más no del Estado. A la actualidad, no existe una legislación federal integral que proteja específicamente a los trabajadores frente a la vigilancia digital. En este modelo, la transparencia y el respeto a la privacidad dependen de la autorregulación y gestión interna de las empresas y de normas sectoriales específicas establecidas por agencias como la Federal Trade Commission (FTC) o la National Labor Relations Board (NLRB). Aunque algunos estados, como California⁶⁷, han adoptado regulaciones más estrictas en materia de privacidad, la falta de una normativa uniforme a nivel nacional deja a muchos trabajadores en una posición vulnerable frente a la vigilancia digital excesiva.

⁶⁴ José Iván Pérez López, “Inteligencia Artificial y Contratación Laboral”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social* (2023), 189.

⁶⁵ Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), Reglamento (UE) 2016/679, Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), 27 de abril de 2016.

⁶⁶ Reglamento de Inteligencia Artificial, Diario Oficial de la Unión Europea, 12 de julio de 2024.

⁶⁷ Daniel Healow, “California Consumer Privacy Act: A Compliance Guide”, *Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP and Affiliates* (2019), 1.

5.4. Precarización laboral y sustitución de empleos por IA

Finalmente, la IA plantea preocupaciones sobre la precarización del empleo y la posible sustitución de trabajadores por sistemas automatizados. Si bien se han identificado efectos positivos, como la capacidad de analizar el flujo de datos y predecir comportamientos futuros para tomar decisiones, así como en términos de eficiencia y ahorro de costos en la gestión humana⁶⁸, también existen preocupaciones sobre el impacto que esta transformación tendrá. El riesgo de desplazamiento de trabajadores crece a medida que los sistemas de IA se van implementando, especialmente en aquellos empleos que implican tareas repetitivas. Se estima que entre el 21% y el 38% del empleo en países desarrollados podría desaparecer debido a la automatización, aumentaría el desempleo a corto plazo y ampliaría las desigualdades, afectando más a los trabajadores menos calificados, con menos oportunidades laborales⁶⁹.

El riesgo de precarización laboral no solo radica en la sustitución directa de empleos, sino también en el cambio en la calidad del trabajo. En muchos casos, la automatización no reemplaza de manera absoluta a los empleados, pero reduce su autonomía y los limita a tareas rutinarias o de supervisión de sistemas automatizados. Además, estudios indican que, en el mediano y largo plazo, incluso empleos considerados seguros podrían verse afectados. Como advierten Frey y Osborne, la digitalización ya está transformando ocupaciones administrativas y de oficina, mientras que la robotización en la industria sigue desplazando operarios. A medida que las máquinas adquieren mayor precisión y destreza, se espera que muchas ocupaciones productivas se reduzcan drásticamente en las próximas décadas⁷⁰.

Para confrontar este reto, la Unión Europea, siguiendo su tendencia hiper-regulatoria, ha adoptado un marco normativo que busca equilibrar la tecnología y el trabajo. Han impulsado iniciativas para la reconversión y capacitación de trabajadores, con el objetivo de preparar a la fuerza laboral para los cambios que trae la automatización. Tras la pandemia del COVID-19 y el avance de la digitalización, impulsaron una transformación en el desarrollo de capacidades para asegurarse que las personas puedan adaptarse a la transformación y aprovechar las nuevas oportunidades laborales derivadas de sectores

⁶⁸ José Luis Goñi Sein, “Defendiendo los derechos fundamentales frente a la IA”, *Universidad Pública de Navarra* (2019), 8.

⁶⁹ Enrique Iglesias Rodríguez, Antonio García Zaballos, Pau Puig Gabarró e Isaac Benzaqué, “Inteligencia artificial Gran oportunidad del siglo XXI”, 31.

⁷⁰ Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, "The Future of Employment", 41.

emergentes⁷¹. Como señala Rodríguez, los datos masivos y la IA en la economía mundial ya representaban 739 mil millones de euros en el 2020, el 4% del PIB global y 10 millones de empleos⁷². En este contexto, la automatización tecnológica, podría impactar sobre todo a empleos de menor cualificación, por lo que fortalecer la formación es clave para evitar exclusión en el mercado laboral. Así, el modelo europeo no solo regula la IA, sino que también anticipa sus efectos.

En contraste, Estados Unidos adopta un enfoque flexible y basado en el mercado, confiando en que la economía se adaptará naturalmente a la automatización sin necesidad de regulaciones estrictas. En lugar de imponer restricciones, el modelo prioriza la innovación y competitividad, bajo la premisa de que el avance de la automatización generará nuevas oportunidades laborales a largo plazo. Estudios indican que entre el 50% y el 70% de los cambios en la estructura salarial de EE.UU. en las últimas cuatro décadas han sido impulsados por la automatización, afectando principalmente a trabajadores con tareas rutinarias, como operarios en manufactura o empleados administrativos desplazados por software automatizado, mientras que aquellos que no fueron reemplazados, como personas con posgrados o mujeres con títulos universitarios, han visto aumentos salariales, evidenciando una creciente desigualdad en el mercado laboral⁷³. Aunque algunas iniciativas gubernamentales han promovido la capacitación en habilidades digitales, el enfoque americano prioriza la innovación y la autorregulación, dejando en manos de empresas y trabajadores la adaptación al cambio tecnológico.

6. Derecho Comparado:

En esta sección, se profundizará las diversas tendencias y posturas legales respecto a la implementación y el uso de sistemas de inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral. El objetivo es analizar los elementos distintivos de cada enfoque, con el fin de comprender el panorama regulatorio futuro que le espera a Ecuador en esta materia.

6.1. Regulación de la IA laboral: UE vs. EE.UU

Como se ha desarrollado, la Unión Europea ha adoptado una postura de hiper-regulación en la IA laboral, estableciendo un marco normativo estricto para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la transparencia y uso ético de la tecnología. El

⁷¹ María Nieves Moreno Vida, “Las políticas de formación y recualificación para el empleo”, *Revista Temas Laborales* 175 (2024), 216.

⁷² Perla Olivia Rodríguez Reséndiz, “Inteligencia artificial y datos masivos en archivos digitales sonoros y audiovisuales”, *Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, Tecnologías de la Información* (2020), 10.

⁷³ Daron Acemoglu y Pascual Restrepo, “Tasks, Automation, and the Rise in U.S. Wage Inequality”, *Econometrica* 90, no. 5 (2022), 1974.

Reglamento de IA clasifica su uso en el empleo como de alto riesgo, lo que implica que cualquier sistema de IA utilizado en la contratación, evaluación de desempeño, despidos o monitoreo de empleados debe cumplir con requisitos de transparencia, auditoría y supervisión humana⁷⁴. Además, el Reglamento General de Protección de Datos refuerza estas medidas al imponer restricciones sobre el uso de datos personales en el entorno laboral, garantizando que los trabajadores sean informados sobre el uso de IA en la toma de decisiones que les afecten y tengan el derecho de impugnar resultados automatizados⁷⁵. Desde esta perspectiva, la UE regula la IA bajo un principio de precaución, asumiendo que la automatización sin control estatal puede vulnerar derechos fundamentales y generar desigualdades en el empleo.

De forma casi contraria, Estados Unidos no tiene una regulación federal específica sobre la IA laboral, adoptando un enfoque flexible y descentralizado, basado en la autorregulación. Su aproximación legal apuesta por lineamientos voluntarios y marcos sectoriales que dejan en manos de las empresas la implementación de la IA en el trabajo⁷⁶. Las Directrices del NIST establecen buenas prácticas sin carácter vinculante, y los Principios de IA de la Administración Biden fomentan la transparencia y equidad, pero sin obligaciones legales para las empresas. La supervisión del uso de IA en el trabajo recae en agencias como la Federal Trade Commission (FTC) y la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), que pueden intervenir en casos de abuso, pero sin un marco normativo obligatorio. Es así como Estados Unidos prioriza la innovación y la competitividad tecnológica, confiando en que las empresas se autorregularán y en que el mercado se adaptará a la automatización sin intervención estatal estricta.

6.2. Protección al consumidor vs. pro-derechos

Además de las posturas hiper-regulatorias y de regulación flexible, otro enfoque clave en la regulación de la IA en materia laboral es la distinción entre la postura de protección al consumidor y postura pro-derechos. Mientras que algunos países le dan prioridad a la protección de los consumidores y su privacidad, otros ponen mayor énfasis en la defensa de los derechos laborales y la supervisión de la automatización en el trabajo.

La Unión Europea representa un claro ejemplo de la postura pro-derechos, que busca prevenir riesgos que la IA puede generar en el trabajo. Se considera que la

⁷⁴ Eduardo Gamero Casado, “El enfoque europeo de inteligencia artificial”, 280.

⁷⁵ Reglamento de Inteligencia Artificial, Diario Oficial de la Unión Europea, 12 de julio de 2024.

⁷⁶ Tatevik Davtyan, “The U.S. Approach to AI Regulation: Federal Laws, Policies, and Strategies Explained”, 1-4.

tecnología puede afectar derechos fundamentales si no se regula de manera proactiva. Por esto, las normativas europeas como el *EU AI Act* garantizan que los empleados conozcan el uso de IA en decisiones que les afecten y tengan el derecho de impugnar resultados automatizados, además de imponer estrictas limitaciones en el procesamiento de datos personales en el ámbito laboral⁷⁷.

Por otro lado, Estados Unidos aborda la IA enfocándose en la protección al consumidor y la privacidad de los datos, sin imponer normas específicas sobre su impacto laboral. Si bien el modelo estadounidense otorga a los ciudadanos mayor control sobre su información personal, no establece una regulación específica sobre cómo las empresas pueden utilizar la IA en la gestión laboral a nivel nacional. Esta falta de normativas refleja la visión predominante en EE.UU. de que una regulación excesiva podría frenar la innovación y el crecimiento económico. Como explica Calo, “la legislación estadounidense sobre IA se caracteriza por su enfoque fragmentado y reactivo, lo que dificulta la creación de un marco legal coherente y completo”⁷⁸. Aunque este modelo fomenta el desarrollo tecnológico y la flexibilidad del mercado, ha sido criticado por dejar a los trabajadores en una posición de mayor vulnerabilidad ante decisiones algorítmicas opacas y la automatización sin supervisión.

En conclusión, la Unión Europea regula la IA en el empleo con un enfoque de prevención y protección de derechos laborales, mientras que Estados Unidos apuesta por la flexibilidad, la innovación y la protección del consumidor sobre los derechos de los trabajadores. Esta diferencia refleja dos visiones opuestas sobre el papel del Estado en la regulación de la tecnología y su impacto en el empleo, dejando abierta la pregunta de cuál de estos modelos logrará un equilibrio más eficaz entre la automatización y la equidad en el ámbito laboral que pueda servir de base para un país que se está desarrollando tecnológicamente como el Ecuador.

6.3. Modelos de regulación en Latinoamérica

En Latinoamérica, la regulación de la IA en el ámbito laboral está aún en desarrollo, pero se han dado avances en la gobernanza de la IA y la protección de derechos. Un hito reciente es la aprobación de una resolución general por la Asamblea General de las Naciones Unidas⁷⁹, la cual establece lineamientos sobre el uso responsable

⁷⁷ Lorenzo Cotino Hueso, “Qué concreta transparencia e información de algoritmos e inteligencia artificial es la debida”, 23.

⁷⁸ Ryan Calo, “Artificial Intelligence Policy: A Primer and Roadmap,” *U.C.D. L. Rev.* 51 (2017): 413.

⁷⁹ Naciones Unidas. “Seizing the opportunities of safe, secure and trustworthy artificial intelligence systems for sustainable development.” *Res. A/78/L.49.ES*, 2024.

de la IA. Esta iniciativa, impulsada por países de la región como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Paraguay, República Dominicana y Perú, insta a los Estados a abstenerse de emplear sistemas de IA que no sean compatibles con el derecho internacional o que representen riesgos indebidos para los derechos humanos⁸⁰. Si bien se trata de un instrumento de *soft law*⁸¹, representa un primer paso hacia un marco regulador más sólido en la región.

En la región, la regulación de la IA presenta distintos niveles de avance, aunque se observan patrones. Brasil, Chile y Perú lideran en la región con estrategias nacionales y organismos encargados de coordinar su implementación. Sin embargo, ninguno cuenta aún con una regulación general de IA, y solo Brasil ha desarrollado mecanismos de experimentación regulatoria⁸². Argentina, Colombia y Costa Rica han avanzado en normativas específicas, especialmente en protección de datos y ciberseguridad, aunque carecen de estrategias nacionales plenamente consolidadas y de instituciones con competencias definidas en IA⁸³. En contraste, México no ha desarrollado una estrategia nacional ni cuenta con un marco regulatorio integral, pero ha impulsado iniciativas de experimentación regulatoria, especialmente en materia de transparencia y explicabilidad de la IA, en colaboración con organismos internacionales⁸⁴.

Si bien hay avances en gobernanza de la IA, la ausencia de marcos normativos generales sigue siendo un desafío común. La mayoría de los países han optado por regulaciones sectoriales en lugar de legislaciones integrales, y la implementación de estrategias nacionales sigue siendo desigual. Para Ecuador, estas experiencias pueden servir como referencia para diseñar un modelo regulatorio equilibrado que fomente el desarrollo tecnológico sin descuidar la protección de derechos en el ámbito laboral.

Evidentemente, estos avances reflejan una creciente preocupación por la regulación de la IA en Latinoamérica, el desafío radica en consolidar un marco normativo efectivo que garantice un desarrollo tecnológico responsable sin frenar la innovación. Para Ecuador, estas tendencias pueden servir como referencia en la construcción de una

⁸⁰ Pablo Contreras, “Convergencia internacional y caminos propios: regulación de la inteligencia artificial en América Latina,” *Actualidad Jurídica Iberoamericana* 21 (2024): 476.

⁸¹ *Id.*, 475.

⁸² Pablo Contreras, “Convergencia internacional y caminos propios: regulación de la inteligencia artificial en América Latina”, 478.

⁸³ *Id.*, 479-481.

⁸⁴ Odette Mendoza Becerril y Ana Laura Silva López, “Análisis de la propuesta de la Ley para la Regulación Ética de la Inteligencia Artificial para los Estados Unidos Mexicanos,” *Revista Alegatos* 118 (2024): 229-233.

regulación equilibrada que aborde los riesgos de la IA en el ámbito laboral, sin perder de vista el potencial económico y social de su implementación.

7. Regulación Ética y Legal de la IA en el sector laboral en Ecuador:

En esta sección se desarrollan los temas centrales que deben guiar una futura reforma legal sobre el uso de IA en el ámbito laboral en Ecuador. A partir del análisis comparado de legislaciones internacionales, los riesgos identificados en la implementación de IA, y el contraste entre la legislación vigente y el actual Proyecto de Ley ecuatoriano sobre inteligencia artificial, se propone una hoja de ruta para una regulación ética, transparente y justa. Esta sección representa el eje principal del ensayo al proponer lineamientos concretos para el contexto nacional.

7.1. Principios para la regulación de la IA en el trabajo

El marco teórico evidencia que el uso creciente de IA en el ámbito laboral implica grandes retos, como la automatización del empleo, la vigilancia digital y la discriminación algorítmica, lo que ha impulsado el debate sobre la necesidad de principios rectores compactos. En la quinta sección se demuestra que las decisiones algorítmicas pueden afectar la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores, por lo que urge que las reformas legales en Ecuador se orienten a garantizar equidad, transparencia y protección de datos. En este sentido, el Proyecto de Ley Unificado de IA ya contempla un catálogo amplio de principios rectores, como el respeto a los derechos fundamentales, la transparencia, uso ético de la tecnología, la neutralidad tecnológica, la equidad, la inclusión, la privacidad y la seguridad⁸⁵. Estos principios son fundamentales para mitigar los riesgos identificados anteriormente. No obstante, falta su adaptación específica al ámbito laboral, pues actualmente la ley proyectada formula principios generales, pero no detalla cómo se aplicarán en contextos de contratación, evaluación o despido. Por tanto, una reforma legal orientada al trabajo debe vincular expresamente estos principios a las relaciones laborales, de forma que las empresas estén obligadas a cumplirlos cuando adopten tecnologías basadas en IA en sus procesos de gestión de personal.

7.2. Mecanismos de control y supervisión de la IA en las relaciones laborales

La tercera sección advierte sobre el poder de dirección y supervisión que otorgan los sistemas de IA a los empleadores, lo cual puede derivar en una vigilancia excesiva o decisiones automatizadas sin supervisión humana. La ausencia de control externo o mecanismos de auditoría dificulta la impugnación de decisiones injustas, generando

⁸⁵ Artículo 4, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

riesgos significativos para los trabajadores⁸⁶. En este punto, el proyecto contiene avances importantes. Establece que el Ministerio de Telecomunicaciones será la autoridad nacional de control, dotándolo de facultades como emitir políticas, inspeccionar plataformas y realizar auditorías periódicas⁸⁷. Además, impone a los responsables de IA la obligación de mantener sistemas de gestión de riesgos⁸⁸ y pasar por procesos de evaluación de impacto y *sandbox* regulatorio en caso de tratarse de sistemas de alto riesgo⁸⁹. Sin embargo, aún se requiere un enfoque laboral más explícito, ya que estos mecanismos están diseñados para sistemas de IA en general y no se desarrollan protocolos específicos para su uso en la gestión de recursos humanos. Sería pertinente incluir reformas que obliguen a auditorías laborales específicas y mecanismos de consulta para los trabajadores afectados.

7.3. Transparencia y explicabilidad de algoritmos

La falta de transparencia en las decisiones automatizadas es uno de los riesgos más preocupantes analizados en este trabajo. Como se muestra en la sección cinco, muchos sistemas de IA funcionan como "cajas negras", donde no se entiende cómo ni por qué se toma una decisión⁹⁰. Esto entra en conflicto directo con los principios de justicia, autonomía y rendición de cuentas que, según la investigación, deberían regir las relaciones laborales. Si un trabajador no puede saber por qué fue contratado, sancionado o despedido, se rompe el equilibrio en la relación laboral y se afecta gravemente su derecho a la defensa⁹¹. El Artículo 34 aborda la transparencia algorítmica, señalando que las entidades deben garantizar la explicabilidad de los algoritmos y permitir su auditoría⁹². En este sentido, el proyecto de ley ecuatoriano responde a esta problemática mediante avances significativos: exige que los sistemas de IA sean explicables y rastreables (art. 4), establece que toda IA que afecte derechos debe ser transparente (arts. 15, 16 y 34), y

⁸⁶ José Miguel Iturmendi Rubia, "La discriminación algorítmica y su impacto en la dignidad de la persona y los derechos humanos. Especial referencia a los inmigrantes", 262.

⁸⁷ Artículo 14-16, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

⁸⁸ Artículo 21, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

⁸⁹ Artículo 18 y 25, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

⁹⁰ Xavier Giró Gràcia y Juana Sancho-Gil, "La Inteligencia Artificial en la educación: Big data, cajas negras y solucionismo tecnológico", 133.

⁹¹ Lorenzo Cotino Hueso, "Qué concreta transparencia e información de algoritmos e inteligencia artificial es la debida", 36-38.

⁹² Artículo 34, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

permite auditorías por parte del Estado⁹³, sin que esto implique un acceso ilimitado. Sin embargo, aún falta incluir de forma expresa el derecho de los trabajadores a conocer los criterios utilizados en decisiones automatizadas que los involucren, así como garantizar una intervención humana real cuando esas decisiones tengan consecuencias graves (sanción o despido). Estas garantías ya han sido adoptadas en regulaciones como la europea, y son esenciales para la regulación en Ecuador.

7.4. Protección de datos y privacidad de trabajadores

Uno de los aspectos más críticos en la implementación de la IA en el ámbito laboral es la protección de la privacidad de los trabajadores. En el contexto ecuatoriano, el respeto a la privacidad es un derecho fundamental que debe ser estrictamente garantizado por la ley. El artículo 4 de la propuesta legislativa menciona el principio de privacidad y seguridad, lo que refleja la necesidad de implementar medidas de seguridad en el manejo de datos personales en sistemas de IA⁹⁴. En Ecuador, la protección de la privacidad se ve también regulada por la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, que establece directrices claras sobre cómo deben ser tratados los datos personales y garantiza la protección de la información de los ciudadanos⁹⁵. El uso de IA implica la recolección, procesamiento y almacenamiento de grandes volúmenes de datos de los trabajadores, lo que puede comprometer su privacidad si no se gestionan adecuadamente. Los datos personales sensibles, como la salud, el comportamiento y el rendimiento, deben ser tratados con un enfoque que evite su explotación indebida. En este sentido, en lugar de replicar disposiciones ya contempladas en el marco normativo, la legislación debería remitirse a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales⁹⁶ y su reglamento, asegurando su aplicación específica en el contexto laboral y evitando redundancias. Además, se debe garantizar que los trabajadores tengan pleno control sobre su información, incluyendo el derecho a la rectificación, cancelación y oposición al tratamiento de sus datos. Un mecanismo clave en la protección de datos en Ecuador es la obligación de obtener el consentimiento explícito e informado de los trabajadores para el uso de sus datos en IA. Este consentimiento debe ser revocable, permitiendo a los trabajadores decidir sobre el uso de su información personal. Sin embargo, se sugiere que

⁹³ Artículo 4-34, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

⁹⁴ Artículo 4, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

⁹⁵ Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, R.O. Suplemento 459, 26 de mayo de 2021.

⁹⁶ Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, R.O. Suplemento 459, 26 de mayo de 2021.

la legislación defina claramente las excepciones, como cuando el tratamiento de datos sea necesario para cumplir con una obligación laboral.

7.5. Principios para asegurar la equidad y evitar la discriminación algorítmica

En el marco teórico se menciona que la discriminación algorítmica es uno de los riesgos más relevantes en el uso de IA en el ámbito laboral, ya que los algoritmos pueden perpetuar sesgos preexistentes, lo que afecta negativamente a los trabajadores, especialmente en procesos como contratación, evaluación de desempeño y despido. Además, los sistemas de IA pueden reforzar prejuicios existentes en los datos, resultando en decisiones injustas y en la exclusión de ciertos grupos. En este contexto, el Proyecto de Ley Unificado de IA, específicamente en el artículo 5, incluye el principio de no discriminación e inclusión, lo que representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales, y establece que los sistemas de IA deben ser diseñados de manera que eviten sesgos discriminatorios en los datos, los modelos y las decisiones automatizadas⁹⁷. El Artículo 33 del mismo cuerpo refuerza esta idea al mencionar la obligación de adoptar medidas para prevenir, detectar, mitigar y reportar sesgos en los sistemas de IA, subrayando también la necesidad de realizar auditorías de equidad algorítmica y consultar a las comunidades afectadas para ajustar los sistemas y promover la diversidad e inclusión⁹⁸. Un aspecto crucial es la transparencia de los algoritmos, lo que significa que los sistemas de IA deben ser explicables y rastreables, permitiendo que los trabajadores comprendan cómo y por qué se toman las decisiones que los afectan. Esta transparencia también está relacionada con el derecho de los trabajadores a impugnar decisiones automatizadas que consideren injustas o discriminatorias, promoviendo así la equidad en la relación laboral. Adicionalmente, debe fomentar la inclusión de grupos históricamente vulnerables, como mujeres, personas con discapacidad y minorías, en los procesos de diseño y entrenamiento de algoritmos. Esto se puede lograr mediante la implementación de auditorías de equidad algorítmica y asegurando una representación justa de estos grupos en los datos utilizados para entrenar los sistemas de IA. Finalmente, la legislación debe establecer reglas claras para las empresas que utilicen IA, creando un

⁹⁷ Artículo 4, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

⁹⁸ Artículo 33, Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

marco de rendición de cuentas y posibilidades que protejan los derechos de los trabajadores y fomente prácticas laborales inclusivas y justas, sin perder competitividad.

8. Conclusiones y Recomendaciones

El objetivo de este trabajo fue explorar las implicaciones éticas y legales de la implementación de la IA en el ámbito laboral en Ecuador, a partir de la falta de una regulación específica en Ecuador. A lo largo de la investigación, se analizaron los riesgos derivados de su uso, tales como la discriminación algorítmica, la falta de transparencia en las decisiones automatizadas, la invasión de la privacidad de los trabajadores y la precarización laboral. Asimismo, se destacó la necesidad inminente de una regulación adecuada que garantice la protección de los derechos de los trabajadores mientras se fomente la innovación tecnológica. En cuanto al Proyecto de Ley Unificado⁹⁹, se identificaron aspectos positivos, como la inclusión de principios de transparencia y no discriminación, pero también se subrayó la falta de una adaptación explícita al contexto laboral, especialmente en lo relacionado con el manejo de datos personales y la implementación de auditorías específicas para el ámbito laboral.

La regulación de la IA en el ámbito laboral es fundamental para asegurar que su implementación no perjudique los derechos de los trabajadores ni incremente las desigualdades. En la Unión Europea, por ejemplo, han establecido un marco normativo robusto que clasifica los sistemas de IA según su nivel de riesgo, exigiendo medidas estrictas de transparencia y supervisión. De igual manera, Estados Unidos, aunque adopta un enfoque más flexible, también promueve la transparencia y la equidad en el uso de la IA en los procesos laborales, confiando en la autorregulación de las empresas a través de directrices voluntarias.

Basado en las tendencias regulatorias estadounidense y europea, se sugiere que Ecuador adopte lo mejor de ambos enfoques: el modelo europeo, con su énfasis en la transparencia y supervisión, y el enfoque flexible de EE.UU., centrado en la autorregulación y equidad. Al integrar ambos, Ecuador podría crear un marco que fomente la innovación tecnológica mientras protege los derechos de los trabajadores, garantizando un balance entre desarrollo y justicia social.

⁹⁹ Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

En este contexto, Ecuador se encuentra en una etapa crucial para definir su enfoque regulatorio. El Proyecto de Ley Unificado de IA¹⁰⁰ presentado, aunque prometedor, debe incorporar elementos más específicos para el sector laboral, como la implementación de auditorías laborales y el establecimiento de un marco de control más preciso en los procesos de contratación y gestión del personal. La regulación adecuada no solo evitirá riesgos, sino que también garantizará que los beneficios de la IA se distribuyan de manera justa y equitativa.

Desde mi perspectiva, el Proyecto de Ley Unificado de IA¹⁰¹ representa un paso positivo hacia una regulación de la IA en Ecuador, pero aún existen desafíos importantes por abordar. Primero, es fundamental que los legisladores adapten la ley específicamente al ámbito laboral, integrando principios claros que protejan a los trabajadores frente a la discriminación algorítmica, la invasión de la privacidad y la precarización laboral. Además, deben garantizarse mecanismos de auditoría continua para evaluar los impactos de la IA en las relaciones laborales, con especial atención a la inclusión de grupos vulnerables, como mujeres, personas con discapacidad y minorías.

Además, se debe establecer un sistema claro para la supervisión de las decisiones automatizadas, con la posibilidad de impugnarlas por parte de los trabajadores. El proyecto facilita adoptar medidas para prevenir, detectar, mitigar y reportar sesgos, pero la ley debe incluir también auditorías específicas en el sector laboral y mecanismos de consulta para los trabajadores afectados.

Si la normativa se publica sin estos ajustes, podría convertirse en un marco normativo general que no aborde de manera efectiva los desafíos específicos del entorno laboral, dejando a los trabajadores expuestos a los peligros inherentes de la IA. Es crucial que actores del sector laboral, incluidos sindicatos, empresas y reguladores, trabajen juntos para asegurar que la ley sea una verdadera herramienta de protección y equidad. Si Ecuador toma el rumbo adecuado, estableciendo una regulación que equilibre la innovación con la protección de los derechos laborales, se abrirá una oportunidad histórica para transformar la economía y la sociedad, construyendo un futuro en el que la IA no solo sea un motor de progreso, sino también un garante de justicia social y bienestar para todos.

¹⁰⁰ Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

¹⁰¹ Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial, Proyecto de Ley, Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, 2025.

