



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

Los derechos de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado
de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

Autor:

Pachacama Fernández, Diego Andrés.

Tutor:

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mgs.


Riobamba, Ecuador. 2026

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **DIEGO ANDRES PACHACAMA FERNÁNDEZ**, con cédula de ciudadanía **0604317495**, autor del trabajo de investigación titulado: “LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL DESARROLLO TECNOLÓGICO EN EL ECUADOR” certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los 28 días del mes de mayo de 2026.



Diego Andrés Pachacama Fernández
C.I: 0604317495

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: “Los derechos de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador”, bajo la autoría de Diego Andrés Pachacama Fernández; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 28 del mes de mayo de 2025.



Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez

TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL DESARROLLO TECNOLÓGICO EN EL ECUADOR**”, presentado por Diego Andrés Pachacama Fernández, con cédula de identidad número 0604317495, bajo la tutoría de Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 02 días del mes de junio de 2026.

Mgs. Ana Lucia Machado Ashqui
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma

Dr. Fredy Roberto Hidalgo Cajo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma

Dr. Jorge Eudoro Romero Oviedo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma



CERTIFICACIÓN

Que, **PACHACAMA FERNÁNDEZ DIEGO ANDRES** con CC: **0604317495**, estudiante de la Carrera de **Derecho, NO VIGENTE**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL DESARROLLO TECNOLÓGICO EN EL ECUADOR**, cumple con el **8% DE PLAGIO Y 6% de INTELIGENCIA ARTIFICIAL**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO**, y porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 11 de julio de 2025



Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez Mgs.
TUTOR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A mis padres el Dr. Cesar Pachacama y la Msc. Carmen Fernández son los mejores padres que Dios me pudo dar, les dedico este logro, mi esfuerzo siempre estará enfocado para llenarlos de felicidad y orgullo. A Esteban mi hermano le dedico esta tesis, seguimos alcanzando nuestras metas y todo lo que soñamos en la niñez.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la sabiduría y fortaleza suficiente para poder alcanzar mis metas, y por guiarme en cada paso de este proceso.

Al Dr. Cesar Pachacama y la Msc. Carmen Fernández mis padres por el apoyo que me han brindado en este camino y por el gran esfuerzo que han hecho para asegurarme una educación de calidad es uno de los regalos que más valoro y gracias a ello he conseguido este título. A mi hermano Esteban por ser la mejor compañía mientras cursaba la Universidad.

Quiero expresar un profundo agradecimiento al Dr. Fernando Peñafiel sus conocimientos en el área del Derecho fueron esenciales para lograr el desarrollo de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	13
1. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
CAPÍTULO II.....	17
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. ESTADO DEL ARTE.	17
2.2. ASPECTOS TEÓRICOS.	18
CAPÍTULO III.	53
3. METODOLOGIA.	53
3.1. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	53
3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	54
3.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO	54
3.6. TAMAÑO DE MUESTRA	54
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	54
3.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	54
3.9. HIPÓTESIS	55
CAPÍTULO IV.....	56

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
4.1. RESULTADOS	56
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
CAPÍTULO V.	67
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
5.1. CONCLUSIONES.....	67
5.2. RECOMENDACIONES.....	68
CAPÍTULO VI.	69
6. PROPUESTA	69
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Entrevista 01	56
Tabla 2: Entrevista 02	58
Tabla 3: Entrevista 03	59
Tabla 4: Entrevista 04	60
Tabla 5: Entrevista 05	61
Tabla 6: Análisis	62
Tabla 7: Matriz	64

RESUMEN

El presente proyecto de investigación examina el impacto del acelerado desarrollo de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. En el Ecuador, el desarrollo tecnológico ha generado nuevos desafíos para la protección de los derechos de los trabajadores, en el marco jurídico las regulaciones existentes no han logrado adaptarse al ritmo de las innovaciones digitales. Mientras los legisladores buscan establecer marcos jurídicos actualizados, la tecnología continúa desarrollándose, dificultando que la legislación vigente responda adecuadamente a los desafíos actuales. Por ello, esta investigación analiza los derechos de los trabajadores como la privacidad, igualdad y no discriminación reconocidos constitucionalmente y como estos derechos se ven afectados por tecnologías como el internet, la automatización y la inteligencia artificial (IA). Se evidencia que la automatización reduce la demanda de mano de obra, lo que pone en riesgo el derecho al trabajo; que los dispositivos digitales de vigilancia intensifican la afectación a la privacidad; y que las plataformas digitales propician condiciones laborales precarizadas. Finalmente se concluye el estudio con una propuesta de reforma parcial del Código de Trabajo orientadas a fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores frente la evolución tecnológica.

Palabras claves: derecho laboral, relación laboral, trabajadores, automatización, tecnología.

ABSTRACT

This research project examines the impact of the accelerated development of new technologies in the workplace. In Ecuador, technological advancement has created new challenges for protecting workers' rights, as the existing legal framework has not kept pace with the pace of digital innovation. While legislators seek to establish updated legal frameworks, technology continues to evolve, making it difficult for current legislation to adequately respond to contemporary challenges. Therefore, this study analyzes workers' rights such as privacy, equality, and non-discrimination, which are constitutionally recognized, and how these rights are affected by technologies such as the internet, automation, and artificial intelligence (AI). The findings show that automation reduces labor demand, thereby threatening the right to work; that digital surveillance devices intensify violations of privacy; and that digital platforms promote precarious working conditions. Finally, the study concludes with a proposal for a partial reform of the Labor Code to strengthen the protection of workers' rights amid technological evolution.

Keywords: labor law, employment relationship, workers, automation, technology.



Reviewed by:

Mgs. Jessica María Guaranga Lema
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0606012607

CAPÍTULO I.

1. Introducción.

El presente trabajo de investigación hace referencia a los derechos de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador, un tema de estudio de gran relevancia en el marco jurídico que busca la protección de los derechos y garantías de los trabajadores para que no se vean vulnerados por la implementación de las nuevas tecnologías.

En el transcurso del tiempo se han creado leyes a favor de los trabajadores sin embargo hasta la actualidad no se ha tomado en cuenta la influencia de los avances tecnológicos y su repercusión en el ámbito laboral, en este contexto la importancia de esta investigación es analizar la influencia que tienen los avances tecnológicos como la automatización, inteligencias artificiales y el desarrollo tecnológico a nivel global y su repercusión respecto a los derechos del trabajador en general.

Consecuentemente, la problemática que aborda este tema involucra a la implementación y aplicación de las nuevas tecnologías que afectan directamente a los trabajadores y sus derechos, el acelerado desarrollo de nuevas tecnologías ha generado que cada vez sea más difícil para los trabajadores acceder a una plaza de trabajo, debido a la priorización de sistemas de automatización, de modo que, la mano de obra ha sido relegada a un segundo plano, en tal virtud, se comprueba que la inteligencias artificial sustituye plazas de trabajo ejercidas por un ser humano a quien vulneran su derecho fundamental al acceso a un trabajo y remuneración legal.

Es menester indicar que el desarrollo de las nuevas tecnologías en relación a la brecha digital es un aspecto relevante en el Ecuador, debido a que existen ventajas y desventajas de acuerdo al área geográfica, lo que conlleva a la desigualdad de condiciones por la limitación que tienen las zonas rurales al acceso a las nuevas tecnologías, a diferencia de las zonas urbanas que cuentan con un sistema avanzado e implementación de los sistemas digitales, de modo que la vulneración de los derechos del trabajador es notoria en las ciudades del país.

Con la finalidad de proteger los derechos y garantías de los trabajadores frente al desarrollo de las nuevas tecnologías, en la presente investigación se busca primero identificar los efectos negativos que la adopción de las nuevas tecnologías ocasiona a los trabajadores, consecuentemente determinar la vulneración de los derechos del trabajador frente a la implementación del desarrollo digital, así también, analizar cómo afecta a los trabajadores el constante desarrollo tecnológico en el ámbito laboral; para finalmente, proponer un proyecto de reforma de modo que se incorpore dentro del Código de trabajo el título VIII, denominado: “De la protección de los derechos del trabajador y las nuevas tecnologías”.

En base a la metodología de investigación se aplica el método deductivo con el fin de obtener conocimientos importantes empleando el método dogmático que nos permite examinar la normativa jurídica para determinar la afectación a los derechos del

trabajador, y el método jurídico descriptivo en base a la necesidad de generar una solución fáctica para la protección de los derechos del trabajador por la implementación de las nuevas tecnologías estableciendo parámetros en la legislación ecuatoriana. Como técnicas para la obtención de información se aplicaron entrevistas a Jueces de la Sala de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo, de la Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Riobamba y Abogados en libre ejercicio, obteniendo la comprobación de la hipótesis y cumpliendo los objetivos planteados.

La investigación se desarrolla en cuatro unidades, la primera comprende el análisis de las nuevas tecnologías, la segunda unidad corresponde a los derechos de los trabajadores afectados por el desarrollo tecnológico; la tercera unidad analiza la incidencia de las nuevas tecnologías en los derechos de los trabajadores y finalmente, la cuarta unidad presenta la propuesta de reforma al Código de Trabajo.

De lo expuesto, el interés que destaca en este estudio de investigación es la tendencia académica, debido a que se desarrolla de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo. Por este motivo, es esencial que desde la academia se investigue esta problemática al identificar la vulneración al derecho de los trabajadores frente al desarrollo, implementación y aplicación de las nuevas tecnologías, por ende, al no existir una norma expresa vulnera varios derechos que deben ser respetados e incorporados en nuestra legislación. Con los resultados obtenidos se determina la procedencia de reforma parcial al Código de Trabajo, en el que se incorpore un Título que contenga artículos que protejan y garanticen los derechos de los trabajadores en relación al desarrollo tecnológico.

1.1. Planteamiento del Problema

¿Cómo repercute el desarrollo tecnológico en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador entre los años 2019 y 2025?

El acelerado desarrollo de nuevas tecnologías está transformando drásticamente el mundo del trabajo. La incorporación de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización, y el internet están generando cambios radicales en el desarrollo de las relaciones laborales. Las nuevas tecnologías traen consigo importantes beneficios en términos de productividad y eficiencia; sin embargo, su implementación y uso generan impactos significativos en la garantía de los derechos laborales, por lo que resulta necesario realizar un análisis profundo para encontrar un equilibrio entre la innovación y el aseguramiento al acceso al trabajo (Durán, 2020).

El Ecuador al ser un país en vía de desarrollo, el acceso tecnológico varía de acuerdo a la zona geográfica de las personas, enfrentándose a una brecha digital que depende de la posición económico, social y cultural de las personas, en este sentido se entiende por brecha digital a la desigualdad latente en personas, hogares y empresas que cuentan con distintas oportunidades para acceder a servicios tecnológicos de calidad, considerándose como una barrera para obtener oportunidades y contar con una vida digna

en igualdad de condiciones y oportunidades (Muñoz, et al. 2024). En este contexto se puede evidenciar que en las zonas urbanas existe la posibilidad que el derecho al trabajo sea vulnerado a gran medida, a diferencia de las zonas rurales en donde el acceso a las nuevas tecnologías es limitante.

En las zonas rurales aún se conserva la mano de obra, sin embargo se debe tomar en cuenta que al encontrarnos en una era digital a nivel mundial esta se expandirá en todas las zonas geográficas, de modo que, el desarrollo de la inteligencia artificial y programas tecnológicos en las zonas urbanas remplazan las actividades que una persona natural por sus capacidades intelectuales las ejerce, quienes al ser remplazadas por sistemas artificiales son reubicados en áreas de menor complejidad o son despedidos al no requerir su labor. Lo cual perjudica el ejercicio y garantía del derecho al trabajo es por esta razón que surge la necesidad de crear un marco jurídico regulatorio que proteja los derechos de los trabajadores frente al desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías en los espacios laborales. De este modo se asegura que el derecho al trabajo no sea vulnerado y se encuentre debidamente protegido en torno al desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías.

Por otra parte, el uso de nuevas tecnologías cada vez es más común y necesario para las empresas y no se ha llegado a comprender el alcance y perjuicio que pueden ocasionar a los trabajadores y a sus derechos, el desarrollo de leyes que puedan respaldar a los trabajadores frente a estas nuevas tecnologías se ha dado de forma lenta en comparación al rápido desarrollo de la tecnología (Torres, 2023). Convirtiéndose así en una necesidad de incorporar dentro del código de trabajo la tipificación de un artículo que proteja y garantice el derecho al trabajo en torno al desarrollo de las nuevas tecnologías e implementación de los sistemas de inteligencia en distintas áreas laborales del Ecuador.

1.2. Justificación

La presente investigación es muy relevante dado el ritmo acelerado con que se están adoptando tecnologías como la automatización, el internet, y la inteligencia artificial (IA) en el mercado laboral ecuatoriano. "En Ecuador, un estudio reciente muestra que 2,28 millones de puestos de trabajo, es decir alrededor del 27 % del empleo total del país, están expuestos a transformaciones profundas o riesgos por la IA" (Angulo, 2,28 millones de trabajos son vulnerables a la Inteligencia Artificial en Ecuador, 2024).

Dentro de ese conjunto, aproximadamente un 2 % de los empleos podrían desaparecer por automatización total, mientras que un 11 % tiene un alto potencial de ser automatizado en gran medida; otro 14 % presenta un futuro incierto ante los efectos de la IA. (Angulo, 2025)

Por otro lado, "la adopción de IA entre los trabajadores ya ha comenzado: según un estudio reciente, cerca del 39 % de las personas trabajadoras en Ecuador usa IA en sus actividades laborales diarias" (OnData, 2025). Esto evidencia que la tecnología no es algo remoto o futuro: ya forma parte del cotidiano laboral. Sin embargo, gran parte de la

población no usa estas herramientas por desconocimiento “el 55% de quienes no adoptan IA lo atribuyen a no saber usarla” (Primicias, 2025).

Estos datos permiten sostener con evidencia empírica que la regulación actual no es suficiente, si más de una cuarta parte de los empleos pueden verse alterados por la automatización o IA, la legislación laboral existente muchas veces pensada sin estos escenarios en mente, podría quedar obsoleta o ser inadecuada para proteger los derechos de los trabajadores: derecho al trabajo, a condiciones dignas, a la privacidad, a la igualdad.

Por tanto, esta investigación aporta de forma relevante al proporcionar un diagnóstico actualizado y cuantificado del impacto de la tecnología sobre el empleo en Ecuador. Ese diagnóstico puede servir de base para que legisladores, sindicatos u otras instancias diseñen normativas laborales vigentes, efectivas y adaptadas al contexto tecnológico actual. Finalmente, los principales beneficiarios serán los trabajadores ecuatorianos, quienes con una normativa moderna y pertinente podrían ver garantizados sus derechos fundamentales frente a la automatización, vigilancia digital, precarización laboral o discriminación inducida por sistemas de IA.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Analizar los derechos de los trabajadores frente a las nuevas tecnologías con la finalidad de garantizar el acceso al trabajo y la estabilidad laboral.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los efectos negativos que la adopción de las nuevas tecnologías ocasiona a los trabajadores.
- Determinar la vulneración de los derechos del trabajador frente a la implementación de las nuevas tecnologías.
- Analizar cómo afecta a los trabajadores el constate desarrollo tecnológico en el ámbito laboral.
- Proponer un proyecto de reforma en el que se incorpore dentro del Código de Trabajo el Título VIII “De la protección de los derechos del trabajador y las nuevas tecnologías”.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del Arte.

El trabajo investigativo con el tema “Los derechos de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador” no ha sido analizado jurídicamente, sin embargo, existen investigaciones similares en las que se pretende analizar el tema, cuyas conclusiones más relevantes son las siguientes:

Con relación al tema “Los derechos de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador” existen otros trabajos investigativos similares al que se pretende realizar cuyas conclusiones más relevantes son las siguientes:

María Pérez Profesora Titular de Derecho Constitucional de la Universidad Rey Juan Carlo de España en el año 2024 realizó un trabajo investigativo titulado “La inteligencia artificial: definición, regulación y riesgos para los derechos fundamentales”, concluye el mismo señalando que:

Del análisis del marco normativo existente se traducen las dificultades que se presentan para su armonización global. Se ha prestado especial atención al Reglamento de la Unión Europea y el posterior acuerdo emitido el 8 de diciembre, así como al resto de los documentos y propuestas de la Unión, que evidencian la preocupación por dotar de un marco regulador a los derechos fundamentales ante la irrupción de los sistemas de IA. Estos derechos pueden verse afectados por los sesgos, las discriminaciones, la desinformación y las amenazas a la ciberseguridad que puede generar la IA, así como por la falta de control y responsabilidad de sus acciones y decisiones (Pérez, 2024, p.309).

Jesús Aguilera Durán, en el año 2020, en su publicación en la Revista Latinoamericana de Derecho Social, titulado “Reconfiguración de los derechos de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial”, concluye el mismo señalando que:

Con el uso de la inteligencia artificial en los procesos de producción, no tan sólo se pierden trabajos que desempeñaban los humanos, sino que se propicia el enriquecimiento de los patrones y la vulneración de los derechos laborales de las personas, lo que obliga a asumir una actitud más acorde con la realidad. También se pone de manifiesto que la capacitación constante en el uso y acceso a la tecnología ya

no es una opción, sino una necesidad de prepararse para que en el futuro se pueda competir por empleos que requieren habilidades, destrezas y conocimientos informáticos (Aguilera, 2020, p. 68).

Rosa Isabel Torres Cadillo, en el año 2023, en su publicación en la Revista Derecho Procesal del Trabajo, titulado “Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo”, concluye el mismo mencionando que:

El avance de la IA ha llevado a la automatización de diversas tareas, lo que puede resultar en la sustitución de trabajadores por sistemas de IA. Esto puede generar despidos masivos y el desplazamiento de empleados, especialmente aquellos que realizan tareas repetitivas y predecibles. Es importante establecer medidas de protección y políticas de reconversión laboral para mitigar los efectos negativos del desplazamiento, puesto que la implementación de la IA en el entorno laboral exige nuevas habilidades y conocimientos. Aquellos trabajadores que no puedan adaptarse o adquirir las habilidades necesarias para trabajar con la IA corren el riesgo de quedar rezagados en el mercado laboral. Se requiere una inversión en programas de capacitación y educación para garantizar que los trabajadores puedan desarrollar habilidades relevantes y mantenerse competitivos (Torres, 2023, p.311).

Marina Fernández Ramírez Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga en el año 2022 realizó un trabajo investigativo titulado “Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica”, concluye el mismo señalando que:

No obstante, la regulación de estos derechos desde el punto de vista de su eficacia, ha sido escasa, perdiéndonos demasiadas veces en debates conceptuales en torno a si hablamos de derechos humanos como sinónimo de DDFF, o no. Pero como defendiera Bobbio, la cuestión de los derechos humanos en nuestro tiempo no es la de su fundamentación, sino la de su protección, y hoy, las normas sobre Derechos Humanos relacionadas con el trabajo exigen ser redimensionadas para ser útiles a su objetivo de protección. Cuando revisamos la aplicación de estos derechos en el mercado laboral comprobamos que, no solo no hemos logrado llegar a la efectividad de un marco normativo real en las condiciones de trabajo, sino que están más amenazados que nunca (Fernández, 2022, p. 184).

2.2. ASPECTOS TEÓRICOS.

2.2.1. UNIDAD I

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

2.2.1.1. Definición de tecnología.

La Real Academia Española define a la tecnología como el “conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico” (Diccionario de la lengua española, 2024). Otros autores indican a la tecnología como “un producto o solución conformado por un conjunto de herramientas, métodos y técnicas diseñadas para resolver un problema; es todo aquello que sirve para facilitar la vida en sociedad, ajustadas a los requerimientos de una época específica” (Rhoton, 2025). En tanto, la tecnología es todo bien o servicio que se compone de conocimientos, instrumentos, técnicas y teorías enfocadas en la resolución de un problema o simplificar las actividades cotidianas del ser humano.

Las nuevas tecnologías constituyen el conjunto de avances científicos en diversos campos, así como también el desarrollo en telecomunicaciones, que contribuyen y simplifican las actividades cotidianas de los seres humanos. Varios autores definen a las nuevas tecnologías de la siguiente manera:

Las tecnologías digitales dejaron de entenderse como cuestión de máquinas, instrumentos que podríamos utilizar o no para ofrecer paso a la comprensión de un nuevo entorno de vida. Con ellas se hicieron cambios en todos los procesos productivos, cercanos y remotos, llegando a duplicar cada 2 años el razonamiento acumulado a partir de los comienzos de la narración de la raza humana. (Ángulo, Mesías, & Olmedo, 2021)

En tanto, las nuevas tecnologías son utilizadas por el ser humano con mayor cotidianidad en las actividades que desarrolla en su día a día, mismas que van desde tareas simples en el hogar como tareas en campo científico y área laboral, permitiendo el desarrollo del conocimiento; el constante avance de la tecnología produce la creación de instrumentos sofisticados empleados por el individuo en todo espacio.

La tecnología involucra los artefactos y procesos necesarios para la producción de bienes o la prestación de servicios, se constituye como un detonante de transformación del mundo, donde la tendencia es el reemplazo del ambiente natural a un ambiente artificial, y es precisamente en ese proceso de transición donde como sujetos inmersos de este cambio, se transforma constantemente la visión del mundo y se moldean las interacciones humanas. (Figueroa, Saavedra, & Sánchez, 2021)

Por consiguiente, las nuevas tecnologías son el conjunto de herramientas y materiales que tiene como finalidad la creación bienes o brindar algún servicio al ser humano como el almacenamiento y uso o manejo de información, estas tecnologías facilitan la vida de las personas, que siendo empleadas de una manera correcta constituirán un gran desarrollo en el mundo, no obstante en la actualidad ya se ha visualizado los efectos del mal manejo de la tecnología para la comisión de delitos y afectación al medio ambiente.

El desarrollo tecnológico es un proceso que añade descubrimientos en los elementos ya existentes en un campo científico con el objeto de optimizarlos, así como la implementación de conocimientos nuevos. Autores señalan al desarrollo tecnológico como "el uso sistemático del conocimiento y la investigación dirigida hacia la producción de materiales, dispositivos, sistemas o métodos incluyendo el diseño, desarrollo, mejora de prototipos, procesos, productos, servicios o modelos organizativos" (Corporación Universidad de la Costa, 2020). Por lo tanto, consiste en la producción de información y perfeccionar conocimientos previos con el objeto de mejorar cierta área o campo de la ciencia.

2.2.1.2. Características de las nuevas tecnologías.

"La tecnología constituye el producto del crecimiento y avance del conocimiento,

la era digital ha modificado el soporte del saber y el conocimiento, lo que a su vez influye en nuestros hábitos, formas de pensar y concebir el mundo” (Álvarez, González, & Rojas, 2021). En tanto, las llamadas nuevas tecnologías son todo bien o servicio que agrupa conocimientos que evolucionan junto con la sociedad y modifican al mundo; estas presentan características propias, varios autores confluyen en las siguientes:

Inmaterialidad. – esta característica refiere que estas tecnologías se crean, desarrollan y transmiten sin la necesidad de contar con un soporte material, las nuevas tecnologías se transportan de un lugar a otro de forma inmediata y no requieren un espacio físico, lo cual les permite expandirse y almacenar infinidad de información.

Interactividad. – característica más relevante de estas tecnologías, a través de esta se admite el intercambio de información entre el usuario y el ordenador/computador, este decir, el beneficiario interactúa con el sistema que está utilizando, permitiendo adaptar el servicio ofertado a las necesidades y características de este, convirtiéndose en voluble y cambiante conforme los requerimientos de cada consumidor.

Interconexión. – esta característica se refiere a la combinación lógica que se presenta en las diversas tecnologías, es decir, existe una interacción entre diferentes tecnologías que el usuario utiliza, lo cual permite la creación de nuevos servicios tecnológicos.

Inmediatez. – las nuevas tecnologías se caracterizan por la rapidez en la que se desarrollan, transforman y llegan al usuario, esta instantaneidad ha permitido que sean empleadas principalmente en la comunicación para el almacenamiento y transmisión de información en cualquier parte del mundo indistintamente de la zona en la que el consumidor se encuentre.

Penetración en todas las zonas. – refiere que las nuevas tecnologías se hallan dentro de todos los sectores de la sociedad tanto culturales, económicos como educativos, las tecnologías van de la mano con la evolución del ser humano y cada vez presentan mayor influencia en la población.

2.2.1.3 El desarrollo de nuevas tecnologías

La tecnología avanza de manera continua y acelerada; cada día surgen innovaciones tecnológicas que impactan diversas áreas. Estos avances han facilitado a lo largo del tiempo la creación e invención de numerosos servicios que benefician a la sociedad, su rápido desarrollo ha hecho que la tecnología esté presente en la vida cotidiana, siendo utilizada en diversas actividades diarias. Las Naciones Unidas indican

Las tecnologías pueden ayudar a que nuestro mundo sea más justo, más pacífico y más equitativo. Los avances digitales pueden apoyar y acelerar el logro de cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, desde el fin de la pobreza extrema hasta la reducción de la mortalidad materna e infantil, la promoción de la agricultura sostenible y el trabajo decente, y el logro de la alfabetización

universal. Sin embargo, las tecnologías también pueden amenazar la privacidad, comprometer la seguridad y alimentar la desigualdad. Tienen implicaciones para los derechos humanos y la actividad humana. Al igual que generaciones anteriores, nosotros, gobiernos, empresas e individuos, tenemos que decidir cómo aprovechar y gestionar las nuevas tecnologías. (Organización de las Naciones Unidas, 2020)

En tanto, la ONU reconoce la importancia de las nuevas tecnologías en el progreso de la humanidad, al punto de permitir el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales, el uso adecuado de la tecnología permite la reducción de riesgos y muertes. No obstante, la tecnología se desarrolla a pasos agigantados, cada día se genera nuevos sistemas tecnológicos los cuales son puestos al alcance de la sociedad en cualquier punto del mundo, es por esto que se requiere restringir el mal uso de la tecnología pues, su empleo también implica la comisión de nuevos delitos y afectación a la población, siendo obligación de organismos internacionales y estados la regulación efectiva para evitar vulneraciones.

Las nuevas tecnológicas son empleadas con mayor habitualidad por las empresas como mecanismo para perfeccionar los servicios y la calidad de bienes que genera, la automatización ha permitido que las industrias aumenten en un cien por ciento la productividad y fabricación, lo cual a su vez produce la mejora de ingresos, sin embargo, respecto a los trabajadores no se evidencia una mejora en los beneficios que estos perciben por sus empleadores.

La denominada "sociedad de la información" o "globalización" plantea desafíos a las estructuras laborales tradicionales, generando profundas transformaciones en este siglo, sin embargo, este proceso de cambio no se debe únicamente a la globalización; las tecnologías han sido factores clave en el desarrollo y evolución de los procesos productivos, mejorando significativamente la eficiencia y eficacia en la producción. En 1972, el Primer Informe del Club de Roma introdujo por primera vez el concepto de desarrollo global impulsado por la tecnología, destacando los beneficios derivados de su implementación, especialmente en países latinoamericanos, y subrayando las mejoras alcanzadas en diversas áreas científicas, con énfasis en la producción y la industria de alimentos, medicamentos y comunicaciones.

Las nuevas tecnologías abarcan un conjunto de herramientas y sistemas desarrollados progresivamente, impulsados por el auge de la era digital. Estas innovaciones no solo perfeccionan conocimientos existentes, sino que también incorporan nuevos, abarcando diversas disciplinas científicas y siendo utilizadas por la humanidad para mejorar su calidad de vida. Dado el ritmo acelerado de los avances tecnológicos, resulta imposible establecer un límite para estas tecnologías, ya que lo que ahora se entiende por nueva tecnología mañana puede quedar obsoleto.

2.2.1.4. El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo

Las transformaciones tecnológicas en curso y proyectadas para el futuro próximo afectan a una amplia gama de actividades productivas y generan enormes

oportunidades de desarrollo y bienestar, pero a la vez amenazas y desafíos, sobre todo respecto del empleo. La simultaneidad de oportunidades y amenazas genera un elevado grado de incertidumbre que se refleja en estimaciones extremadamente divergentes sobre la posible destrucción de puestos de trabajo. (Weller, 2020)

El desarrollo de la tecnología avanza con rapidez, si bien el uso de la tecnología en la vida del ser humano ha generado mejoras en el área productiva e industrial, científica y en varios campos permitiendo optimizar su vida, se evidencia la amenaza que representan las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, puesto que a medida que esta avanza se reduce las plazas de empleo.

Referirse a las nuevas tecnologías implica señalar el avance tanto técnico como productivo que ha generado en el campo laboral, y es imprescindible identificar los efectos que esta puede generar en el entorno de trabajo, por tanto, estas transformaciones tecnológicas inciden directamente en la actividad laboral, provocando innovaciones en los métodos de producción, en la ejecución de las tareas y en la estructuración del trabajo.

Desde las primeras revoluciones industriales podemos ver cómo los avances científicos han ido afectando a la economía y a los empleos. Los primeros indicios surgen con la máquina de vapor durante la Primera Revolución Industrial, donde James Watt, tras varios intentos y avances, creó la máquina de vapor que supuso un antes y un después en la industria. Por un lado, ayudó a la industria textil a multiplicar la velocidad: donde se empleaban 84 máquinas, ahora tan solo eran necesarias 9. (Mantecón, 2023)

Desde el primer avance tecnológico cambiaron las formas de trabajar, la automatización, el uso de máquinas, el uso de inteligencia artificial y la digitalización del mundo ha modificado la organización laboral en las pequeñas y grandes industrias, esto se verifica en las actividades que eran realizadas por personas han sido remplazadas por máquinas, produciendo la reducción de mano de obra humana.

Es necesario considerar que el mundo laboral no es estático, por lo que los trabajadores deben estar inmersos en un constante aprendizaje, las empresas reclaman trabajadores calificados en el uso y manejo de las nuevas tecnologías. Por ende:

Esto trae consigo lo que se conoce como reciclaje profesional especialmente entorno a personas que superan los 45 años, ya que pierden el trabajo al que habían dedicado toda su vida en un sector que ya no crea oportunidades; viéndose, por tanto, obligados a mejorar sus competencias y habilidades y adaptarlas a las nuevas exigencias del mercado. (Grua, 2021).

En base a lo indicado, se evidencia que si bien las nuevas tecnologías tiene como finalidad simplificar la vida de los seres humanos, en el ámbito laboral la automatización ha generado que varias tareas que un primer momento eran realizadas por individuos sean remplazadas por maquinas, en tanto se genera una dicotomía pues si bien la tecnología permite aumentar la productividad de una

empresa, por otro lado elimina plazas de trabajo y reemplaza humanos por maquinas que no requieren de un salario ni prestaciones de ley afectando directamente el derecho al trabajo.

2.2.1.5. La brecha digital en el Ecuador

La brecha digital supone la falta de acceso a las nuevas tecnologías en determinados sectores de la sociedad, según la Cruz Roja la brecha digital se define como "la desigualdad en el acceso, uso o impacto de las Tecnologías de Información y la Comunicación entre grupos sociales, estos grupos se suelen determinar en base a criterios económicos, geográficos, de género, de edad o culturales" (Cruz Roja, 2021).

En tanto, la brecha digital puede presentarse de acceso a las tecnologías donde generalmente depende de la capacidad económica de las personas y de cada país para permitir el acceso a las nuevas tecnologías; y brecha digital de uso respecto a la capacidad de comprensión para el manejo de la tecnología. Cifras respecto al escaso manejo de la tecnología como las indicadas por:

La Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), el organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a finales de 2019 había 40 países en los que más de la mitad de su población no sabía adjuntar un archivo a un correo electrónico. (Cruz Roja, 2021)

Estas cifras evidencian que en la actualidad y pese al avance de las nuevas tecnologías en todo el mundo, todavía existen varios países y un elevado número de personas que, pese a tener acceso a las tecnologías no tienen conocimiento sobre su manejo, por lo cual se presenta una brecha digital de uso. Los Estados han luchado constantemente por garantizar el acceso a la tecnología a la población en todos los sectores que los componen, no obstante la pandemia de 2019 visibilizó la diferencia en el uso y acceso a las tecnologías y profundizó este problema; existían países donde estudiar virtualmente fue todo un éxito y la educación no se detuvo a contraste de aquello, varios países principalmente africanos y latinoamericanos donde existe un mayor número de analfabetismo no contaban con acceso a internet y dispositivos con conexión a este. Cifras como:

Según datos del Plan Cruz Roja Responde que nace como reacción al impacto de la pandemia, el 63,8% de los hogares atendidos no dispone de ordenador y el 46,6% no tiene contratado ningún servicio de internet. El hecho de que muchos procesos y servicios pasen por la digitalización impide que estas personas accedan a plataformas o prestaciones que necesitan y, por tanto, acrecienta su fragilidad y su aislamiento. (Cruz Roja, 2021)

Estos datos evidencian la existencia de la brecha digital en la actualidad, un gran número de personas no conocen el internet y menos el manejo de un computador, indica la Cruz Roja que esto no solo limita el desarrollo educativo y tecnológico sino, además restringe el ejercicio de otros derechos como salud, lo cual provoca la constante vulneración de estas poblaciones donde la falta de recursos es evidente y se agudiza por la falta de acceso a tecnologías.

En Ecuador la brecha digital es una realidad, el acceso y uso de las tecnologías se presenta de forma diferenciada dependiendo del sector sea este urbano o rural, en las zonas rurales aun existe analfabetismo y este va de la mano con el nulo acceso a herramientas tecnológicas. Esto lo indica el diario digital Primicias, donde además señala:

La brecha digital entre el área urbana y rural es una realidad en Ecuador y salió a la luz durante la crisis sanitaria. Las implicaciones a nivel educativo son sumamente negativas, pues en 2010 se verificó que en el país las instituciones privadas tenían mucho mayor acceso a internet que las públicas, situación que se agrava al ver las deficiencias tecnológicas en los hogares rurales, donde el 19% son analfabetos digitales, solo el 38% tienen acceso a internet y apenas el 19,3% poseen equipamiento tecnológico, afectando el desempeño educativo de niños y niñas. (Marcayata, 2023)

En base a lo indicado, la falta de acceso a tecnologías en Ecuador es una realidad que pone en riesgo principalmente a niños y adolescentes, una brecha marcada por la desigualdad económica y la zona en la cual habita el menor, los datos anteriores evidencian la vulnerabilidad de la zona rural la cual todavía no ha logrado superar el analfabetismo y ya es aquejada por un nuevo problema el analfabetismo tecnológico acompañado con la falta de infraestructura y equipamiento en las escuelas que impide el conocimiento tecnológico.

A raíz de la pandemia de 2020 la brecha tecnológica en el país se profundizó, poniendo en manifiesto la falta de acceso a educación virtual o teleeducación, en tanto se vulnera directamente el derecho a la educación en los habitantes de las zonas rurales, quienes en su mayoría son analfabetos digitales, no cuentan con computadores ni tiene servicio de internet, requisitos imprescindibles para el acceso a una educación telemática de calidad, en las zonas urbanas aún se presentan inconvenientes respecto al internet o contar con herramientas tecnológicas, no obstante, en las zonas rurales el acceso a este servicio es restringido inclusive por la ubicación geográfica.

En el ámbito laboral el desarrollo tecnológico ha permitido a las empresas expandir sus bienes y productos, así como mejorar la productividad y la automatización de fábricas, lo cual les ha generado crecimiento económico, no obstante en el país la implementación de tecnologías al igual que la educación se da únicamente en sectores urbanos y con recursos económicos elevados, por lo cual, en zonas rurales la automatización ha sido casi nula, las pequeñas empresas productoras de alimentos como leche, quesos, chocolates no han adoptado esas nuevas tecnologías y el trabajo aún sigue siendo manual, lo cual limita su desarrollo y expansión.

Al ser un país exportador de productos la implementación de herramientas tecnológicas en las pequeñas y medianas empresas consentiría la expansión de estas a nivel mundial, permitiéndoles competir con fábricas internacionales, no obstante para que esto ocurra en el país aún faltan muchos años, ya que a más de la adecuación de las industrias se requiere capacitaciones constantes a los trabajadores sobre el uso y manejo

y el establecimiento de normativas que los protejan de ser desplazados por máquinas como se ha visto en las zonas urbanas.

2.2.2. UNIDAD II

EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

2.2.2.1. Aspectos generales del derecho al trabajo

De conformidad a lo establecido por la Organización de las Naciones Unidas el trabajo es reconocido como un derecho fundamental y un deber social, así como un derecho económico, que constituye la base para el desarrollo personal y la estabilidad económica de las personas. Según el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, el acceso a una vida de calidad, remuneraciones y retribuciones justas, y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Tiene tres elementos fundamentales: 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública; 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos; 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016)

En base a lo indicado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos el derecho al trabajo se instaura como un derecho fundamental que permite el desarrollo de la persona, la mejora en su calidad de vida y logra que el país mitigue los índices de pobreza, va de la mano con la dignidad humana porque a través de su ejercicio logra que todo individuo se desarrolle y la par la familia que depende de este, es por ello que requiere desempeñar sus actividades en condiciones idóneas, siendo obligación estatal permitir el acceso al trabajo sin ninguna forma de discriminación.

La Constitución de la República del Ecuador sobre el Derecho al trabajo, en su artículo 33 estipula:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En base a lo indicado, el derecho al trabajo en la normativa ecuatoriana se determina como un derecho y un deber del Estado para permitir su ejercicio, en virtud

que el mismo facilita que la persona se desarrolle, por lo cual requiere el trabajador desarrollar sus actividades en condiciones aptas que atente contra su integridad física. De manera análoga el Código de Trabajo en el artículo 2 determina la "Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes" (Congreso Nacional, 2005).

Toda persona tiene derecho a acceder a un trabajo que garantice condiciones dignas y le permita desarrollar una vida con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, para la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo sea libremente escogido o aceptado, a su plena realización personal y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. El derecho al trabajo es esencial para lograr el disfrute de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. (Organización de las Naciones Unidas, 2021)

Mediante lo determinado por la Organización de las Naciones Unidas respecto al derecho al trabajo reconoce la importancia de este derecho fundamental al indicar que este no solo permite el desarrollo personal, sino que a su vez propicia el progreso de la familia o quienes se hallan bajo el cuidado del trabajador, conjuntamente con el desarrollo en sociedad permitiendo la convivencia comunitaria.

Instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el derecho al trabajo es una prerrogativa inherente a cada individuo, permitiéndole mejorar su calidad de vida a través de la realización de una actividad laboral que elija libremente. Este derecho es esencial para el desarrollo personal y la autonomía económica, y debe ejercerse sin ninguna forma de exclusión. En consonancia, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales subraya que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo de su elección. Además, establece que el empleo no solo proporciona los medios para satisfacer las necesidades básicas, sino que también facilita el acceso a bienes y servicios que mejoran la calidad de vida y promueven la integración social.

De conformidad a las disposiciones de la Constitución de 2008 y lo establecido en el Código de Trabajo el trabajo es reconocido como un derecho fundamental y un deber social, así como un derecho económico, que constituye la base para el desarrollo personal y la estabilidad económica de las personas. Adicional, ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos o remunerados que no sean impuestos por la ley, El derecho al trabajo es esencial para la consolidación de un Estado de derechos ya que garantiza la participación activa de las personas en la vida económica y social del país.

El derecho al trabajo consiste en el instrumento que permite mejorar las condiciones de vida del sujeto, superando la pobreza y el desarrollo pleno de la persona, que una persona tenga un empleo digno supone la mejora en los ingresos de su familia, permitiendo el acceso a bienes y servicios, simultáneamente consiente el ejercicio de

otros derechos como el acceso a la educación y salud. Autores señalan el derecho al trabajo como uno de los más valiosos, que permite la superación personal y familiar; y ayuda a mitigar los índices de pobreza.

Instrumentos internacionales como la Comisión Nacional de Derechos Humanos reconocen al derecho al trabajo como un derecho fundamental para la realización del sujeto siendo connatural al individuo, a la par el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica que el derecho al trabajo permite que la persona seleccione como mejorar su vida a través de la ejecución de un empleo libremente seleccionado. Es un deber primordial del estado garantizar el derecho del trabajo y a que los trabajadores puedan desarrollarse y ejercer sus funciones en un ambiente sano donde se respete su dignidad a percibir remuneraciones justas que estén de acuerdo a las funciones que desempeñen y a través del trabajo obtengan un progreso personal y económico.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos determina en el artículo 28 el derecho de toda persona a desarrollarse en un lugar que cuente con orden social que le permita el ejercicio de los derechos consagrados en la declaración y demás instrumentos internacionales, en concordancia con lo estipulado en el artículo 23 el derecho al trabajo es esencial y universal para los individuos constituyéndose como un derecho social al permitir no solo el progreso de la persona sino de la familia que está bajo su cuidado y contribuye a la reducción de los índices de pobreza, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo

33 y siguientes determina reconoce el derecho al trabajo como un deber social, siendo obligación del Estado garantizar el cumplimiento el goce efectivo de los derechos reconocidos

al trabajador. El Código del Trabajo determina las particularidades de las relaciones laborales, obligaciones y derechos de empleadores y trabajos; en virtud del cuerpo normativo se desprenden los siguientes derechos de los trabajadores:

Decimotercera remuneración. – de conformidad a lo determinado en el artículo 111 del Código de Trabajo es obligación de los empleadores entregar un valor mensual correspondiente a la doceava parte del salario que percibe el trabajador, denominado también bono navideño y es entregado por pedido del trabajador de forma acumulada en diciembre de cada año o de mensualmente adicional a remuneración pactada.

Decimocuarta remuneración. – remuneración adicional que consiste según lo indicado en el artículo 113 CT cada mes el trabajador tiene derecho a percibir un valor equivalente a la doceava parte de la remuneración básica establecida en el país, al igual que el decimotercero este valor puede ser acumulado para ser recibido en el régimen Costa e Insular en el mes de marzo y en las regiones de la Sierra y Amazonía en el mes de agosto.

Vacaciones. – todo trabajador tiene derecho a gozar de un periodo de 15 días de vacaciones una vez al año, de conformidad a lo determinado en el artículo 69 CT este ciclo deberá ser ininterrumpido e irá incrementando un día extra a partir de los cinco años de trabajo en la misma compañía. Es un derecho irrenunciable, se prohíbe la entrega de

dinero a cambio de este periodo, las demás particularidades respecto a este derecho deberán hacerse constar en el contrato de trabajo.

Jubilación. – el artículo 216 y siguientes del CT indican que quienes hayan laborado de forma continua durante 25 años o más tendrán derecho a la jubilación; misma que se rige por principios establecidos en el Código que garantiza la no vulneración de este derecho y su goce efectivo.

Fondo de reserva. – a partir del año de labores todo trabajador tiene derecho al fondo de reserva, mismo que consiste de conformidad al art. 196 CT a la acumulación de un valor de un mes de remuneración por cada año de servicios, al igual que los demás derechos numerados este es irrenunciable y el trabajador no podrá perderlo por ningún concepto, las reglas sobre el cual se establece se determinan en el mismo cuerpo normativo.

2.2.2.2 Obligaciones del Empleador en la Legislación ecuatoriana.

El Título I Capítulo IV de las obligaciones del empleador y trabajador en el art. 42 establece en 36 numerales las obligaciones del empleador, siendo las siguientes: cancelar a sus trabajadores las remuneraciones acordadas en el contrato de trabajo mismas que deben guardar relación con las disposiciones legales y constitucionales; garantizar que el lugar de trabajo cumpla con medidas de seguridad y limpieza además que permita la movilidad de personas con discapacidad; indemnizar al trabajador por los accidentes y enfermedades laborales que se produjeran; crear comedores para los trabajadores cuando el número de estos supere los 50 y el lugar de trabajo se sitúe en zona alejada a dos o más kilómetros de la población, del mismo modo implementar escuelas para los hijos de los trabajadores cuando estos superen los 20 menores; en empresas donde superen los 10 trabajadores se deberá crear un comisariato con artículos de primera necesidad para estos cuyos valores que serán descontados de sus respectivos salarios, el incumplimiento a esta obligación acarrea al empleador una multa de hasta 20 dólares diarios.

Además, debe crear un registro de sus trabajadores donde conste información como nombres, edad, estado civil, salarios, dirección domiciliaria y demás información esencial; es obligación del empleador dotar de los implementos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral; otorgar el tiempo adecuado para el sufragio mismo que no deberá superar las 4 horas, igualmente para asistir centros médicos y al IEES, y a las víctimas de violencia de género para la tramitación judicial sin que implique disminución en la remuneración o vacaciones; asimismo deberá aprobar que los trabajadores asistan a las comisiones de sus respectivas asociaciones; y acordar con los representantes el procedimiento de quejas.

El empleador deberá cumplir con las disposiciones que consten en el reglamento interno de la empresa; tratar a todos los trabajadores dignamente sin inferir ninguna forma de maltrato físico ni psicológico, otorgar las veces que el trabajar requiera certificaciones laborales gratuitas, y cuando termine la relación laboral deberá entregar al trabajador un certificado que contenga el tiempo de servicio, la actividad que desarrolló y el salario; crear dentro del lugar de trabajo un espacio para almacenar los instrumentos que emplee el trabajador; permitir la inspección de la empresa por las autoridades y entregar los informes que sean requeridos.

Cuando a causa del empleador no se pueda desarrollar la actividad laboral deberá

cancelar al trabajador la remuneración correspondiente; además cuando el trabajador no goce de la prestación del IESS cancelar el equivalente al cincuenta por ciento de su salario cuando se produjera una enfermedad no profesional por un máximo de dos meses al año; cuando las asociaciones soliciten otorgar un lugar para sus oficinas; además de entregar a la respectiva asociación el cincuenta por ciento del valor recaudado por multas en razón de incumplimiento del contrato de trabajo. Conjuntamente, debe pagar al trabajador el valor por gastos de movilización, alimentación y hospedaje cuando por motivos laborales requiera trasladarse a otro lugar; si existe un número igual o mayor a 100 trabajadores deberá el empleador contratar un trabajador social debidamente titulado, cuando exista un número superior a 300 trabajadores deberá contratar un trabajador social adicional por cada 300.

El empleador cancelará al trabajador reemplazante un salario igual o mayor al salario básico que corresponda al trabajador que está sustituyendo, cuando se trate de trabajadores del sector público las actividades de remplazo serán posterior a un informe de la unidad de talento humano, donde se determine la capacidad para ejercer el puesto y la verificación del presupuesto, requiriendo además la aceptación del servidor quien al finalizar la actividad retornará a su lugar de trabajo habitual percibiendo la remuneración estipulada inicialmente.

Es obligación del empleador declarar en comisión de servicios hasta por un año y cancelar la remuneración hasta 6 meses al trabajador que ha laborado más de cinco y no menos de dos años en la empresa cuando obtenga una beca para estudiar una materia relacionada con el área de trabajo en otro país, siempre y cuando la empresa cuenta con más de quince colaboradores y no supere el número becarios al dos por ciento del total de trabajadores, quien acceda a este beneficio deberá al culminar los estudios retornar a la empresa y laborar al menos dos años.

Al año deberá el empleador suministrar de vestuario gratuito a sus trabajadores para el desarrollo de la correspondiente actividad laboral; en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes en segundo grado de afinidad o consanguinidad deberá otorgar tres días de licencia sin disminución en la remuneración. Desde el primer día de actividades laborales del trabajador es obligación su inscripción en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, indicando cualquier modificación en la remuneración, accidentes laborales o enfermedades que se produjeran, adecuando su actuar a las disposiciones de seguridad social tanto legales como constitucionales.

Toda empresa que este inscrita en el IESS deberá ubicar en lugar visible las panillas mensuales de cancelación de aportes individuales y patronales siendo obligación de los inspectores de trabajo verificar el cumplimiento de esta disposición, pudiendo ser denunciado el incumplimiento de esta obligación por cualquier persona, cuya sanción equivaldrá a un salario mínimo con un plazo de diez para la cancelación.

La empresa que cuente con veinticinco o más trabajadores deberá contratar al menos una persona con discapacidad para la realización de actividades permanentes adecuadas a su movilidad y estado físico y mental, respetando el derecho a la igualdad, cada año incrementa el número de personas con discapacidad contratadas hasta llegar al quinto año donde el cuatro por ciento del total de trabajadores deberán ser discapacitados. Si la persona discapacitada no esta en capacidad de suscribir el contrato de trabajo lo hará su correspondiente tutor o representante. Tanto empresas públicas como privadas deberán adecuar sus instalaciones y zonas de trabajo a fin que permitan el desarrollo de las

actividades de personas con discapacidad.

El acoso laboral es una realidad en el país por lo cual se incluye como obligación del empleador la creación de programas de capacitación que permita la identificación de las formas de acoso, así como también la implementación de políticas destinadas a prevenir la discriminación e intimidación en la relación de trabajo entre trabajadores y de trabajadores con el empleador.

Con la reforma al Código de Trabajo publicada en el Suplemento del Registro Oficial 242, 1-II-2023 se agrega el artículo 42.1 por el artículo 22 donde se establece las practicas prohibidas en la contratación personal que determina que en los procesos para la sección de trabajadores los empleadores no podrán requerir requisitos adicionales a los necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, se prohíbe cualquier tipo de pregunta discriminatoria ni exigir documentos que no se relacionen con la capacidad para el desarrollo del trabajo, una vez que el trabajador ha sido contratado se podrá solicitar información adicional misma que no podrá ser usada con motivos discriminatorios.

De lo antes indicado se desprende que el art. 42 enumera una serie de obligaciones del empleador mismas que tienen por objeto garantizar la dignidad del trabajador en el desarrollo de la actividad laboral, así como también permitir el ejercicio pleno de los derechos reconocidos en la Norma Constitucional y demás normas infra constitucionales.

2.2.2.3 Formas de remuneración.

Dentro del Código de Trabajo en su artículo 13 da a conocer las formas de remuneración teniendo en cuenta el tipo de contrato en el denominado “a sueldo” se toma como base la unidad de tiempo y jornada laboral; por otra parte, en el contrato de participación el trabajador tiene derecho a las utilidades que se generen del negocio del empleador. Por último, existe una remuneración mixta cuando el trabajador percibe el sueldo y los productos del negocio como retribución de su labor.

El Salario básico es la retribución económica mínima que recibe el trabajador por parte del empleador según lo determina el artículo 81 del mismo cuerpo jurídico que estipula sueldos y salarios, indicando que estos son estipulados libremente pero en ningún caso será inferior a los mínimos legales en concordancia con el artículo 117 que indica que el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios establece el sueldo o salario básico unificado anual de los trabajadores privados, también se encarga de revisar los salarios o sueldos por sectores del trabajo determinado por este Consejo o por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Además, el artículo 34.3 referente al aporte a la seguridad social, indica que el Estado cubre el pago de este aporte hasta dos salarios básicos unificados por un año, conforme el Instituto ecuatoriano de Seguridad Social cuando no supere el 20% del total de la nómina de trabajadores de la empresa. Cuando el salario sea superior a dos salarios básicos unificados la

aportación por la diferencia será cancelada por el emperador cuando el número de trabajadores supere el 20% de la nómina. Se considera como gasto deducible el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración como impuesto a la renta del empleador, en caso que el aporte patronal cubra en su totalidad el Estado central, así

también, cuando el empleador cancele al trabajador por concepto de remuneración mayor a los dos salarios básicos se considera como gasto deducible y su diferencia únicamente si cubre el empleador.

En el ámbito laboral el derecho a la salud es regulado por el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de salud, en las que establece las obligaciones que tienen los empleadores para crear reglamentos de higiene y seguridad, al ser el derecho a la salud fundamental establece la obligación que tiene el Estado para garantizar este derecho, de modo que se reconocen las enfermedades como un riesgo laboral por lo que se busca prevención, diagnóstico y tratamiento, además se garantiza el derecho a la licencia medicas con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales de las personas en el área laboral.

Respecto a mujer en el campo laboral, se evidencia la discriminación que ha sufrido a lo largo de la historia, y principalmente en el área de trabajo donde a más de asumir la responsabilidad de desarrollar actividades laborales debe cumplir con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. La lucha constante durante miles de años en contra de una sociedad machista ha permitido romper en parte la violencia estructural y reconocer derechos a la mujer en igualdad que los hombres, no obstante, el acoso sexual, desigualdad de remuneraciones y beneficios sociales, conductas y tratos diferenciados genera que el derecho a acceder a un trabajo para las mujeres aún no pueda ser completamente ejercido.

En el Ecuador se presentan diariamente casos de discriminación hacia las mujeres en el campo laboral producto de una violencia estructural tan marcada y arraigada a la población que ha permitido el establecimiento de puesto destinados únicamente a mujeres, impidiéndoles desarrollar cargos directivos al ser cargos ocupados por hombres, como mecanismo de cambio a estas marcadas diferencias surge la Norma Constitucional cuerpo normativo en el cual se establecen disposiciones, medidas y políticas enfocadas a la igualdad y la no discriminación de las mujeres y su incorporación al sector público y privado.

2.2.2.4 Derecho de las mujeres en el ámbito laboral en Ecuador.

Conforme avanza la sociedad se desarrolla los sistemas normativos, es así que Ecuador reconoce el derecho a la igualdad de trabajo para las mujeres fundamentado en las disposiciones internacionales y constitucionales, con la finalidad de eliminar las brechas de desigualdad y la deserción laboral por violencia interna y maternidad, se determina que las mujeres tienen el

mismo derecho que los hombres para solicitar un cargo de trabajo, el acceder a becas y desarrollo profesional, recibir un trato igual indistintamente de su estado civil o edad, y el respeto a su dignidad y principalmente el derecho a percibir remuneración igual a la de sus compañeros cuando desarrollen acciones similares y acceder a los mismo beneficios sociales a más de los que por ser mujer se halla asistida como el permiso por maternidad y las horas de lactancia que han ido incrementando como medidas afirmativas a favor de las mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW adoptada en 1979 por la Organización de las Naciones Unidas tiene como

finalidad obligar a sus estados parte a eliminar la discriminación de género en ambientes públicos y privados garantizando la igualdad entre hombres y mujeres y reafirmando la dignidad de las personas, en los artículos que integran este instrumento internacional se determina la prohibición de toda forma de discriminación contra la mujer por cuestiones de sexo e insta a sus miembros a formular políticas direccionadas a la eliminación de la discriminación a través de medidas legislativas, protección jurídica y adopción de programas adecuados, además en el art. 11 reafirma derechos como la igualdad de las mujeres para acceder a fuentes de empleo, derecho a la seguridad social, protección en estado de maternidad, prohibición de despidos por embarazo y el otorgamiento de licencias de maternidad con remuneraciones completas.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT son tratados internacionales adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo, dentro de los cuales se determinan normativas respecto a los derechos del trabajador, condiciones de trabajo y seguridad y justicia social, son vinculantes una vez ratificados por el Estado miembro siendo obligación estatal la adopción de las disposiciones en su normativa interna. En el Convenio 100 se reconoce la igualdad de remuneración para hombre y mujeres, en el Convenio 111 se prohíbe la no discriminación para acceder a fuentes de empleo ni dentro del entorno laboral y en el Convenio 183 se determina la protección a la mujer por maternidad; el Ecuador al haber ratificado esos convenios está en la obligación de incorporar estas disposiciones a su sistema legal interno por lo cual ha desarrollado en distintos cuerpos legales la protección a la mujer en el sector laboral.

Dentro de la normativa interna los derechos de las mujeres dentro del área laboral se reconocen en diversos cuerpos normativos como: en el Código de Trabajo en el art. 79 se establece la igualdad y no discriminación en la remuneración indicando que a igual trabajo corresponde una igual remuneración indistintamente que la actividad sea ejecutada por un hombre o una mujer, en el art. 152 se reconoce el derecho de toda mujer a recibir licencia por maternidad por 12 semanas sin afectar a la remuneración, el art. 153 protege a la mujer embarazada e impide la terminación del contrato por estar en estado de gestación, el art. 154 indica que al producirse una enfermedad producto del embarazo o el parto que le genere un incapacidad superior a 12 semanas el empleador no podrá terminar la relación laboral hasta sino hasta que esta finalice, el art. 155 determina respecto a la lactancia el derecho de las mujeres a la reducción de la jornada laboral a 6 horas diarias durante 12 meses posteriores al parto conforme la interpretación de la Corte Constitucional.

Adicional a las disposiciones legales del Código de Trabajo se crearon leyes que completan el derecho de las mujeres en el sector laboral como la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 481 el 19 de enero de 2024 misma que tiene como finalidad garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor para eliminar la inequidad de género, esta normativa desarrolla el principio de igual remuneración indistintamente del género y obliga a los empleadores a implementar programas que promuevan y garanticen la igualdad de salarios, conjuntamente la Ley Orgánica Integral para prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres publicada en el Registro Oficial N° 175 el 5 de febrero de 2018 dentro de su articulado protege a las mujeres frente el acoso laboral, hostigamiento, cualquier forma de discriminación por estado de gestación y maternidad en el área pública o privada.

2.2.2.5 Derecho a la privacidad en la era digital: efectos del desarrollo tecnológico

El derecho a la privacidad es una prerrogativa inherente a cada individuo, reconocida en diversas normativas internacionales y nacionales. Este derecho otorga a las personas la facultad de proteger aspectos íntimos de su vida personal y familiar, excluyendo a terceros no autorizados, su respeto es esencial para el pleno ejercicio de otros derechos fundamentales, como la libertad de expresión y la igualdad.

El derecho a la intimidad y privacidad se halla reconocido en instrumentos internacionales como: el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en concordancia con indicado en el art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos señalan que ninguna persona podrá ser sometida a intrusiones en su vida privada ni la de su entorno familiar, en el lugar donde habita, debiendo los estados desarrollar normativas que garanticen esta protección. El ordenamiento jurídico ecuatoriano en el art. 66 numeral 20 de la Constitución de 2008 señala "Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a la intimidad personal y familiar" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el campo laboral la vulneración al derecho a la intimidad y privacidad en la actualidad se presenta con mayor cotidianidad cuando los empleadores se comunican con los trabajadores en horarios que no están dentro del laboral, mediando dispositivos móviles o computadores portátiles, que en la mayoría de casos son de uso personal y no han sido otorgados por la empresa, con la excusa de revisión de tareas pendientes o dar disposiciones a cumplir el día siguiente, pese a no ser una comunicación adecuada y no hallarse en lo pactado en el contrato de trabajo el temor a pérdida del empleo ha generado que esta practica se realice con mayor normalidad, entonces si las tecnologías surgen para facilitar la vida y el trabajo, en este caso están generando estrés y complicaciones adicionales en los trabajadores.

El uso de Internet, pero no exclusivamente, en los países más desarrollados a través de todo tipo de dispositivos y aplicaciones ha implicado cambios profundos en los modos de vida y en las formas de interacción social. Una parte muy importante de la vida de las personas se desenvuelven en "escenarios digitales" o "virtuales" en los que se desarrollan todo tipo de relaciones sociales, en estos nuevos escenarios se diluyen las divisiones o segmentaciones clásicas del tiempo, del espacio y de los objetos materiales que la cultura ha construido, afectando a todos los campos de la vida humana y, muy particularmente, al ámbito laboral. (Álvarez A., 2020)

Por lo tanto, la expansión generalizada de Internet, ha provocado cambios profundos en los estilos de vida y en las formas de interacción social, actualmente, una parte significativa de la vida cotidiana se desarrolla en entornos digitales, donde se llevan a cabo diversas actividades sociales como el trabajo, la educación, el ocio y la comunicación. En estos espacios virtuales, las tradicionales barreras de tiempo, espacio y

objetos materiales se difuminan, afectando todos los aspectos de la existencia humana, con un impacto particular en el ámbito laboral. Consecuentemente, el derecho a la intimidad se ve en riesgo en el campo laboral a raíz del desarrollo de las nuevas tecnologías, pues no limita la ejecución de las tareas al horario laboral y genera mayores riesgos como estrés laboral.

2.2.2.6. Derecho al trabajo digno en la era del desarrollo tecnológico

Para establecer condiciones laborales dignas, es esencial que las empresas adopten una cultura organizacional alineada con los principios estipulados en la Declaración de los Derechos Humanos, esto implica reconocer al trabajador como un ser humano con derecho a una vida justa y digna. Al fomentar un entorno que promueva la salud y el bienestar de los empleados, se contribuye a su productividad y compromiso, por lo tanto, las organizaciones deben transformarse en entornos proactivos que aseguren el pleno ejercicio de los derechos laborales y el desarrollo de actividades en ambientes adecuados y fructíferos.

Por lo tanto, la ejecución de toda actividad laboral deberá realizarse en consideración a lo determinado en la declaración Universal de los Derechos Humanos en especial consideración al artículo 23:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)

El derecho al trabajo representa un pilar fundamental para preservar la dignidad del ser humano. Su ejercicio debe asegurar condiciones laborales que respeten tanto la integridad física como los derechos esenciales de cada trabajador. Este derecho se extiende a toda forma de empleo o actividad económica y exige que dichas labores se desarrollen en ambientes seguros, libres de abuso, violencia o cualquier forma de explotación. Para que los trabajadores puedan desempeñarse adecuadamente y progresar en sus funciones, es indispensable que sus derechos sean respetados durante toda su jornada, evitando exponerlos a situaciones que comprometan su salud o bienestar. Bajo ningún concepto se debe permitir la explotación laboral.

El derecho al trabajo lleva implícito el respeto a la dignidad del trabajador, y el desarrollo de sus actividades en ambientes que respeten esta condición, este derecho ha sido desarrollado en varias Normas Constitucionales donde se establece a más del derecho una garantía de su ejercicio en condiciones justas para el desarrollo de las actividades laborales, ejemplo de aquello son las garantías normativas que determinan la remuneración como inembargable salvo para priorizar el interés superior del niño, el

establecimiento de jornadas máximas de trabajo y tiempo de descanso, seguridad en el área de trabajo y prohibición de trabajo infantil.

El derecho al trabajo además de configurarse como un derecho y un deber social, ha logrado ser reconocido como un Derecho Humano que aun cuando es un derecho inconcluso y en constante expansión, se ha ido ampliando de manera progresiva hacia su consolidación como un derecho indispensable para el acceso a una vida digna, e incluso, implica una actividad que permite al ser humano trascender y alcanzar la felicidad al hacer posible su realización mediante una vocación puesta al servicio de otros a través de su ocupación. (Vázquez & Vázquez, 2022)

Por lo tanto, el derecho al trabajo se reconoce como un derecho innato al ser humano que, por su importancia para el desarrollo de una vida digna de los individuos, se ha visto desarrollado con la finalidad de optimizar su ejercicio. La Organización Internacional del Trabajo menciona la obligación del empleador en garantizar que las actividades laborales se desarrollen en ambientes seguros y saludables.

El trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021)

Según la OIT es obligación del empleador la generación de ambientes laborales seguros para sus trabajadores, entendiéndoles como seres humanos con derecho a desarrollarse y mejorar su vida, es así que la discriminación en este derecho es impensable pues no solo se estaría limitando el progreso de una vida sino de toda la familia que rodea al individuo.

El principio de la igualdad constituye un pilar esencial en el ejercicio del derecho al trabajo, adicional a la igualdad, la dignidad humana emerge como otro valor central o meta- principio de los derechos humanos, situando al Derecho laboral en el núcleo del sistema de derechos fundamentales. Si bien, todos los derechos humanos se sustentan en los valores de igualdad y dignidad, la protección laboral tiene como uno de sus objetivos primordiales salvaguardar la dignidad del trabajador.

En base a lo mencionado, los derechos principales y más relevantes son el derecho a la igualdad y a la dignidad ya que estos derechos son la base de los derechos humanos los cuales buscar proteger a las personas. Así también el derecho a la igualdad y la dignidad son derechos fundamentales del trabajador y desde estos derechos se establecen los demás y su principal objetivo es que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados.

2.2.2.7 Derecho a la igualdad y la no discriminación frente al desarrollo tecnológico

La normativa constitucional ecuatoriana es clara en establecer el derecho a la igualdad y la no discriminación en el artículo 11 numeral 2:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El sistema normativo ecuatoriano a más de contar con normativa interna reconoce disposiciones de normativas internacionales como las establecidas por la Organización Internacional del Trabajo que determina la creación de políticas públicas que tengan por objeto la eliminación de discriminación en el área laboral por concepto de raza, sexo, religión o política, que sean tendientes a ampliar las mejoras laborales y aperturar nuevas plazas de empleo.

En el ámbito laboral, la igualdad y la no discriminación son principios fundamentales respaldados por la Organización Internacional del Trabajo, según la OIT, todos los trabajadores deben recibir un trato equitativo y en condiciones similares, sin importar el área en la que se desempeñen o la remuneración que perciban. La Constitución de Ecuador refuerza este principio al establecer que ninguna persona puede ser objeto de discriminación, garantizando que todas las personas, independientemente de sus preferencias o creencias, tengan los mismos derechos y oportunidades ante la ley.

La discriminación se define como cualquier acto que excluye a un individuo debido a características personales, como rasgos físicos o condiciones de salud. Este tipo de exclusión no solo afecta al individuo, sino que también tiene repercusiones negativas en la sociedad. Las personas discriminadas pueden experimentar una disminución en su autoestima, lo que puede llevar a comportamientos problemáticos y contribuir a la creación de barreras sociales que dificultan la integración y cohesión comunitaria.

Discriminación laboral es, por tanto, la situación en la que un empleado se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros de trabajo por razones no relacionadas con el desempeño de su puesto. Este recibe una consideración desventajosa en aspectos relativos a su categoría profesional, salario o derechos laborales. (Lahoz, 2024)

Por lo tanto, constituye una realidad frecuente y extendida, ya que la relación de trabajo, caracterizada por un desequilibrio de poder, crea un entorno propenso para su manifestación. Los trabajadores se encuentran constantemente vulnerables a ser tratados

de manera desigual en comparación con sus colegas, debido a la propia naturaleza de la desigualdad, subordinación o dependencia inherente a esta relación.

Según la definición de discriminación en los instrumentos internacionales y los principios citados, se entiende a la discriminación laboral como toda clase de distinción, exclusión o preferencia de trato que surja de la relación de trabajo, que se fundamenta en cuestiones de raza, color, sexo, religión, política o cualquier otro criterio estimado injusto, cuyo efecto sea eliminar la igualdad de trato en el empleo.

La discriminación laboral puede tomar muchas formas, desde la exclusión de ciertos grupos de empleados para ciertos puestos hasta la negativa a contratar a alguien debido a su edad, género o cualquier otra característica personal. Los empleados también pueden enfrentar discriminación en forma de salarios más bajos, condiciones de trabajo menos favorables y falta de oportunidades de ascenso. (Alarcón, 2023)

La discriminación laboral puede adoptar muchas formas, desde excluir a ciertos grupos de empleados de determinados puestos hasta negarse a contratar a alguien por motivos de edad, género o cualquier otra característica personal. Los empleados también pueden enfrentar discriminación al recibir remuneraciones más bajas que otros empleados que realicen las mismas funciones o se desempeñen en las mismas áreas, peores condiciones laborales y falta de oportunidades para mejorar su situación laboral o económica.

Los principios de igualdad y no discriminación, aunque estrechamente relacionados, no son idénticos, la igualdad es el concepto general que implica que todas las personas deben ser tratadas con el mismo respeto y dignidad, sin importar sus características personales. Por otro lado, la no discriminación es una aplicación específica de este principio, que prohíbe cualquier trato desigual basado en características como género, raza, orientación sexual, religión, entre otras. Para lograr una verdadera igualdad, es esencial erradicar la discriminación, la no discriminación es un componente fundamental y un paso inicial hacia la consecución de la igualdad plena, aunque ambos principios están estrechamente relacionados, es importante reconocer que la igualdad es el principio primordial, y la no discriminación es una manifestación concreta de este principio.

2.2.2.8 El test de Igualdad.

La Corte Constitucional a través de varias sentencias ha ido desarrollando una línea jurisprudencial respecto al test de igualdad mismo que no fue creado en un solo fallo, al contrario, ha sido reiterando y perfeccionado en la aplicación a distintos casos. La Sentencia N° 001-10-SIN-CC del 18 de marzo de 2010 para diversos autores es el punto de partida del test de igualdad dentro de la cual se realiza una introducción al trato diferenciado y la justificación de este y se relaciona la igualdad con la razonabilidad y la proporcionalidad, con la Sentencia N° 066-15-SEP-CC se establece el uso del test como

un método de resolución del caso donde nuevamente se realiza la justificación del trato diferenciado. Por lo tanto, el test de igualdad es un mecanismo creado por la Corte Constitucional para analizar si una norma violenta el derecho a la igualdad y no discriminación conforme lo determinado en el art. 11 núm. 2 CRE, tiene como finalidad evaluar si la aplicación de un trato diferenciado es válida constitucionalmente o si produce una discriminación sin justificación. Su aplicación se genera ante una posible discriminación principalmente por cuestiones de sexo, género, preferencia sexual, edad, discapacidad o estado de gestación.

El test de igualdad se estructura a partir de varias fases de análisis. En primer lugar, se identifican las personas o colectivos que serán objeto de comparación, a fin de determinar si se encuentran en una situación equivalente y si resultan jurídicamente comparables. En segundo término, se examina la presencia de un trato diferenciado, verificando si la norma establece distinciones o genera exclusiones entre los sujetos involucrados. Posteriormente, la Corte Constitucional analiza si dicho trato diferenciado persigue un fin constitucionalmente legítimo y no responde únicamente a intereses particulares o arbitrarios. Finalmente, se evalúa si la medida adoptada es idónea para alcanzar el objetivo propuesto, necesaria en cuanto represente la alternativa menos lesiva, y proporcional, en la medida en que los beneficios que produce superan los perjuicios que ocasiona al derecho a la igualdad.

Referente a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral la Corte Constitucional ha emitido varias sentencias donde se aplica el test de igualdad para la resolución de los casos; Sentencia N°3-19-JP/20 y acumulados donde se trata el embarazo, maternidad, lactancia y estabilidad laboral, la Corte identifica que las mujeres en estado de gestación y lactancia son un grupo históricamente discriminado por lo cual requiere una seguridad laboral reforzada y se prohíbe la finalización de la relación laboral en embarazo y lactancia; Sentencia N° 108-14-EP/20 que analiza la terminación del contrato laboral durante el periodo de lactancia, en este caso la Corte compara las mujeres en fase de lactancia con los demás trabajadores evidenciando un trato diferenciado negativo discriminatorio, por tanto, declara que finalizar la relación laboral violenta el derecho a la igualdad y obliga que el contrato laboral debe continuar durante toda esta etapa.

La Corte Constitucional ha construido una línea de precedentes relevantes orientados a la tutela de los derechos laborales de las mujeres, en los cuales se aplica el test de igualdad con un nivel de análisis acrecentado cuando el trato diferenciado se basa en criterios como el sexo, el género, el estado de embarazo o la maternidad. Además, ha reconocido que las mujeres gestantes y en etapa de lactancia conforman un colectivo históricamente discriminado, razón por la cual se impone al Estado y a los empleadores el deber de implementar mecanismos de protección reforzada, excluyendo toda forma de desvinculación laboral o tratamiento adverso que no se encuentre debidamente justificado conforme a medidas estrictas de razonabilidad y proporcionalidad.

2.2.2.9 El derecho al acceso al trabajo.

Toda persona tiene el derecho al trabajo digno o decente que le permita vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, para la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo sea

libremente

escogido o aceptado, a su plena realización personal y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. El derecho al trabajo es esencial para lograr el disfrute de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. (Organización de las Naciones Unidas, 2021)

Por lo tanto, todo individuo tiene derecho a acceder a un empleo digno que garantice tener una vida digna, este derecho no solo asegura que la persona cuente con los medios necesarios para la subsistencia propia y la de su familia, además permite que el trabajador alcance su desarrollo personal, siempre y cuando sea un empleo libremente elegido y aceptado, finalmente este derecho es esencial para el ejercicio de otros derechos humanos puesto que, está profundamente ligado a la dignidad humana e inherente a todo ser humano.

La importancia de este derecho se verifica con su reconocimiento en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, instrumento internacional a partir del cual los diversos estados desarrollaron en normativas internas, adicional a ello se ha establecido en diversos:

Tratados internacionales vinculantes como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adicionalmente, se suman los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. (Organización de las Naciones Unidas, 2021)

En cumplimiento a las disposiciones internacionales el eficaz ejercicio del derecho al trabajo requiere la existencia de tres elementos fundamentales, de conformidad a lo indicado por las Naciones Unidas, estos son:

1. **Disponibilidad.** – es deber de cada país contar con herramientas que permitan a las personas identificar las plazas de trabajo y los requisitos para cada puesto laboral a fin que puedan acceder de forma más fácil a estas.
2. **Accesibilidad.** – aquí surge un denominado sub derecho "acceso al trabajo", siendo obligación de cada Estado permitir que el campo laboral sea accesible a todas las personas, "la accesibilidad comprende la proscripción de toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación de este, accesibilidad física y el derecho a la información sobre los medios para obtener acceso al empleo" (Organización de las Naciones Unidas, 2021). Por ende, el derecho al acceso al trabajo implica la eliminación de cualquier forma de discriminación tanto para el ingreso al empleo como en la permanencia en el puesto de trabajo, adicional abarca la necesidad de contar con entornos físicos viables para personas con alguna discapacidad y el derecho a recibir información clara sobre las vacantes disponibles para acceder a un empleo.
3. **Condiciones dignas de trabajo.** – el trabajo deberá ser libremente aceptado y los

trabajadores gozaran de protección en el ejercicio de su actividad laboral, además será obligación del empleador garantizar condiciones adecuadas, seguridad social, entornos laborales seguros, asegurar que puedan organizarse.

Los Estados tienen el deber de garantizar la igualdad de acceso al empleo, respetando y ofreciendo iguales condiciones, eliminando los obstáculos de acceso, la informalidad que afecta principalmente a los grupos más vulnerables, y protegiendo a las y los trabajadores contra toda discriminación. La libertad de ejercer una profesión implica que toda limitación debe justificarse objetivamente, ser proporcional, estrictamente necesaria y estar prevista en la ley. La igualdad de género implica la igual remuneración por trabajo de igual valor, igual acceso a oportunidades sin distinción de sexo. (Organización de las Naciones Unidas, 2021)

El derecho al trabajo requiere que se garantice el acceso al trabajo sin ningún tipo de discriminación por factores de género, sexo, religión o discapacidad, según las disposiciones internacionales es obligación de los Estados eliminar cualquier forma de discriminación y que dentro de los entornos laborales se respeten y cumplan los derechos reconocidos al trabajador como una remuneración adecuada y seguridad social. No obstante, la normativa internacional y principalmente la nacional no ha considerado el riesgo que las nuevas tecnologías pudieran generar al acceso al trabajo y demás derechos relacionados en el ejercicio de la actividad laboral.

En base a lo indicado, es necesario mencionar que el derecho al acceso al trabajo frente a las nuevas tecnologías genera una dicotomía si bien facilita actividades diarias de las personas estas nuevas herramientas tecnológicas, respecto de los trabajadores están generando al ser cada vez mayormente utilizados en empresas grandes y medianas que opten por implementar medios tecnológicos o automatización para cubrir una gran parte de áreas de trabajo que antes eran ocupadas por empleados y así dejando de lado la mano de obra.

La evolución del Derecho del Trabajo ha estado estrechamente vinculada a los avances tecnológicos, ya que esta rama jurídica ha respondido a los efectos de las innovaciones tecnológicas que han transformado las condiciones laborales y sociales de los individuos a lo

largo de la historia. Durante las primeras revoluciones industriales, como la del siglo XVIII y XIX, las industrias comenzaron a reemplazar la mano de obra humana por maquinaria, lo que aceleró la producción de mercancías y mejoró los servicios. Aunque este progreso fue significativo para el sector industrial, miles de personas se vieron afectadas negativamente por la implementación de estas primeras tecnologías, ya que el desempleo aumentó drásticamente y muchas perdieron sus fuentes de ingresos.

Los efectos sobre el trabajo y los trabajadores tienden a repetirse, ya que se genera, la pérdida de empleos y el desplazamiento de quienes carecen de la formación profesional adecuada. Además, se observan desajustes significativos en el sistema

educativo formal, que a menudo no proporciona las herramientas necesarias para acceder a empleos dignos. A esto se suma el crecimiento del sector informal y cambios en los hábitos laborales y culturales.

En la actualidad, vivimos una situación similar, pero con avances tecnológicos diferentes. Los servicios y medios tecnológicos son parte integral de la vida diaria de las personas y están presentes en cada actividad que realizamos. Al igual que en revoluciones tecnológicas anteriores, los empleados son los que principalmente se ven afectados por la incorporación de nuevas tecnologías. Las industrias prefieren la automatización, el uso del internet y las nuevas inteligencias artificiales para reemplazar la mano de obra. Los empleados, al verse superados por estas tecnologías o al no poder adaptarse a estos nuevos medios, ya no son considerados para renovar sus contratos, y así miles de empleados son desplazados por las nuevas tecnologías o por la falta de adaptación a estas.

2.2.2.9.1 Desafíos del derecho laboral ecuatoriano ante la automatización.

La automatización y la digitalización están transformando de manera acelerada el mercado laboral en Ecuador, generando procesos de sustitución de tareas tradicionalmente realizadas por trabajadores, según la Organización Internacional del Trabajo “aproximadamente el 20% de los empleos presentan un riesgo alto de automatización” (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Especialmente aquellos vinculados a actividades rutinarias. En el caso ecuatoriano, esta tendencia ya se evidencia en sectores como la manufactura, comercio y servicios logísticos, donde la incorporación de sistemas automatizados y herramientas digitales ha reducido la demanda de mano de obra operativa, este escenario plantea la necesidad de adaptar la legislación laboral para garantizar que los avances tecnológicos no profundicen brechas laborales ni precaricen las condiciones de trabajo.

La sustitución laboral también se relaciona con cambios estructurales en la economía ecuatoriana, impulsados por el crecimiento de tecnologías como inteligencia artificial, análisis de datos y robótica. El Banco Interamericano de Desarrollo “más del 36% de las tareas realizadas en Ecuador podrían ser automatizables” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021). Lo cual implica una reorganización significativa de competencias laborales. A pesar de ello, los marcos normativos nacionales avanzan con lentitud frente al ritmo del cambio tecnológico, lo que limita la capacidad del país para garantizar procesos de transición justa.

Asimismo, la evidencia estadística nacional refleja que el país enfrenta vulnerabilidades particulares ante la automatización. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos “el 44% de los trabajadores ecuatorianos se concentra en actividades de baja calificación” (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023). Lo que incrementa su exposición a la sustitución por tecnologías automatizadas. Esto implica que, sin una regulación clara sobre el uso de tecnologías en el entorno laboral y sin estrategias de formación continua, miles de trabajadores podrían enfrentar pérdida de empleo o condiciones más precarias.

2.2.2.10 El derecho a la privacidad.

Las innovaciones tecnológicas han impulsado de manera significativa el progreso científico y social; sin embargo, su constante evolución también genera riesgos para los

derechos personales de los individuos, especialmente el derecho a la intimidad y el derecho a la privacidad. Aunque estos términos a menudo se usan de manera intercambiable, desde un enfoque jurídico y laboral poseen distinciones importantes.

- 1. El derecho a la intimidad.** - Se refiere a la esfera más íntima y personal de la vida de una persona, comprendiendo aspectos relacionados con la familia, la vida personal, las creencias, las decisiones y sentimientos individuales. Este derecho protege que terceros no interfieran en la vida privada de un individuo y se encuentra estrechamente ligado a la dignidad humana. En el contexto laboral, la intimidad del trabajador puede verse comprometida cuando el empleador ejerce autoridad de manera excesiva o supervisa aspectos personales que no están relacionados directamente con el desempeño laboral, como la correspondencia personal o las comunicaciones privadas. Históricamente, ejemplos como la revisión del correo postal o la intervención en correos electrónicos muestran cómo la intimidad de los empleados ha sido vulnerada por prácticas de control indebidas.
- 2. El derecho a la privacidad.** - Se enfoca en la protección de la información personal, la confidencialidad de los datos y el control que cada individuo tiene sobre la divulgación de su información. La privacidad se ve especialmente amenazada en la era digital, debido al uso generalizado de dispositivos electrónicos, aplicaciones de mensajería, correo electrónico corporativo y herramientas de comunicación en línea. La constante conectividad y la disponibilidad de información permiten a los empleadores acceder a datos sensibles del trabajador, incluyendo ubicación geográfica mediante GPS, registros de actividad, correos electrónicos y mensajes instantáneos. Esta capacidad de vigilancia masiva puede generar riesgos de sobresupervisión, afectando la autonomía del trabajador y su derecho a desconectarse fuera del horario laboral.

En el contexto ecuatoriano, ambos derechos son protegidos por la Constitución y diversos instrumentos legales, los cuales establecen que el Estado debe garantizar su respeto y prevenir vulneraciones. No obstante, la evolución tecnológica plantea nuevos desafíos: la automatización, el uso de inteligencia artificial y la digitalización de procesos laborales crean escenarios donde la información personal de los trabajadores puede ser recopilada, analizada y utilizada sin su consentimiento adecuado. Por ello, es crucial diferenciar claramente ambos derechos: mientras la intimidad protege la esfera personal y las decisiones privadas de la persona, la privacidad se centra en la protección de datos y la información personal frente a accesos no autorizados o vigilancia excesiva.

En síntesis, aunque la intimidad y la privacidad están estrechamente relacionadas y se complementan, su protección en el entorno laboral requiere enfoques distintos. La intimidad exige que el trabajador pueda mantener su vida personal libre de interferencias, mientras que la privacidad demanda mecanismos legales y tecnológicos que resguarden sus datos frente a la recolección, almacenamiento y monitoreo indebidos. La adaptación de la normativa laboral ecuatoriana a los avances tecnológicos es esencial para garantizar

que ambos derechos se respeten plenamente en el contexto contemporáneo.

2.2.2.10.1 Derecho a Condiciones Laborales Dignas.

El ejercicio libre y autónomo del trabajo es un pilar fundamental del derecho laboral, la Norma Constitucional no considera el trabajo como una actividad abstracta, sino que destaca la importancia de proteger al trabajador y la dignidad inherente a su condición humana, es por ello que determina un catálogo de derechos los cuales se desarrollan en el Código de Trabajo y demás normas infra constitucionales, por ello, se reconoce a toda persona el derecho a acceder a un empleo que ofrezca condiciones laborales justas.

Las condiciones laborales dignas han constituido una reivindicación fundamental desde los orígenes de las relaciones laborales. En sus primeras etapas, los trabajadores desarrollaban sus actividades en espacios insalubres, frecuentemente a la intemperie y expuestos a condiciones climáticas adversas. Estas circunstancias propiciaban la aparición de enfermedades como gripes, neumonías y alergias, que en numerosos casos derivaban en consecuencias fatales. A ello se sumaban jornadas laborales excesivas, que superaban las doce horas diarias, lo que evidenciaba la ausencia de garantías mínimas para la protección del trabajador. En este contexto, la lucha por condiciones laborales dignas ha sido permanente, orientada a asegurar que el desempeño de las actividades laborales se realice en entornos seguros y con pleno respeto de los derechos de los trabajadores.

Es una realidad que no todos los empleos ofrecen condiciones dignas ni cumplen con el salario mínimo establecido por la ley, pese a que el derecho al trabajo ido evolucionando junto con el desarrollo de la sociedad, actualmente no se cumplen en su totalidad con las disposiciones a favor de los trabajadores, ya que no se ha implementado una política efectiva que asegure un trabajo justo y digno, sancionando a aquellos empleadores que abusan de su posición, existiendo aun empresas que no cancelan al menos el salario mínimo establecido en la norma o que exigen a sus trabajadores laborar más de 8 horas diarias sin pagar el valor por horas extras. Ejemplo de lo indicado se evidencia con el desarrollo de las nuevas tecnologías y el aumento de las aplicaciones para la compra y venta de alimentos, existiendo los trabajadores de delivery que cumplen sus trabajadores en condiciones climáticas adversas, utilizando motocicletas, y hasta altas horas de la noche y todos los días de la semana; esto los expone a enfermedades, accidentes de tránsito y robos.

Actualmente, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano no existe una regulación específica para estas plataformas digitales, lo que somete a los trabajadores a condiciones inseguras, no saludables y, en algunos casos, con ingresos que no corresponden al trabajo que desempeñan, además no cuentan con horarios establecidos ni regulados, carecen de acuerdos para tiempos de descanso y ocio, y no cuentan con vacaciones y en la mayoría de los casos son inmigrantes que no cuentan con documentación ni gozan del seguro social.

2.2.2.10.2 Garantías del derecho a la desconexión en la modalidad de teletrabajo.

La incorporación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, a través de la reforma al Código del Trabajo en 2020, reconoce un cambio estructural en las

dinámicas laborales derivado del uso intensivo de tecnologías digitales. El Art. 47.2 del Código del Trabajo establece que “el teletrabajo debe garantizar condiciones equivalentes a las del trabajo presencial, especialmente en lo relativo a la jornada y al respeto por los tiempos de descanso”- (Congreso Nacional, 2020). Esta regulación se vuelve fundamental, pues en las modalidades remotas se difuminan las fronteras entre tiempo laboral y vida privada, lo que incrementa el riesgo de cargas excesivas, disponibilidad permanente y vulneración de derechos vinculados al bienestar del trabajador. La OIT advierte que “el teletrabajo implica riesgos específicos relacionados con el exceso de conectividad, afectando la salud mental y física de los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021). En este sentido, el derecho a la desconexión aparece como una garantía necesaria para evitar que la innovación tecnológica derive en prácticas laborales abusivas o en un deterioro de la salud ocupacional.

El derecho a la desconexión adquiere una relevancia creciente frente a los desafíos generados por el teletrabajo, ya que busca impedir que las tecnologías se conviertan en mecanismos de vigilancia continua o en exigencias de disponibilidad fuera de la jornada pactada. Aunque el Art. 47.2 no menciona explícitamente este derecho “su espíritu normativo

está centrado en la protección del descanso y la prohibición de la extensión de la jornada sin previo acuerdo o compensación coincide con los estándares internacionales sobre trabajo decente” (Congreso Nacional, 2005). En el contexto ecuatoriano, donde la expansión del teletrabajo después de la pandemia generó prácticas de contacto permanente entre empleadores y trabajadores, la regulación clara de este derecho resulta imprescindible para evitar la precarización, proteger la salud mental y asegurar que la tecnología funcione como un mecanismo de flexibilidad y no de intensificación laboral.

2.2.2.10.3 Protección frente a algoritmos, principio de transparencia y no discriminación.

La implementación del teletrabajo en Ecuador, formalizada mediante la reforma al Código del Trabajo en 2020, ha transformado de manera significativa la organización de la jornada laboral y las dinámicas de control del tiempo. El Art. 47.2 establece que “esta modalidad debe garantizar condiciones equivalentes a las del trabajo presencial, incluyendo el respeto por los períodos de descanso y límites de jornada” (Congreso Nacional, 2005). Sin embargo, “los estudios internacionales muestran que el teletrabajo incrementa el riesgo de hiperconectividad, al difuminarse las fronteras entre vida laboral y personal” (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021). Esto ha generado la necesidad de incorporar el derecho a la desconexión como un mecanismo jurídico destinado a evitar la disponibilidad permanente del trabajador, la sobrecarga laboral y el deterioro de la salud mental, especialmente en contextos donde la tecnología facilita demandas continuas más allá del horario pactado.

A pesar de que la legislación ecuatoriana no reconoce explícitamente el derecho a la desconexión, su necesidad se ha vuelto evidente tras el incremento del teletrabajo durante y después de la pandemia.

En América Latina, la literatura especializada señala que la regulación del tiempo de trabajo en entornos digitales constituye uno de los mayores retos contemporáneos, debido a que la autonomía del trabajador suele verse afectada por sistemas de monitoreo y expectativas de disponibilidad constante. (Garza, 2016)

Asimismo, informes recientes de la OIT destacan que “la ausencia de límites claros en el teletrabajo puede generar impactos negativos sobre la salud física y psicológica, recomendando la adopción de políticas que garanticen descansos efectivos y desconexión tecnológica obligatoria” (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021). En este sentido, Ecuador enfrenta el desafío de actualizar su normativa laboral para asegurar que el uso de tecnologías no derive en prácticas de precarización ni en vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.2.2.11 Implicaciones jurídicas del trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo en el Ecuador

2.2.2.11.1 Transformación del paradigma laboral en la era digital

El desarrollo tecnológico ha generado una reconfiguración sustancial de las relaciones laborales tradicionales, modificando los elementos clásicos de subordinación, dependencia y prestación personal del servicio. La incorporación de plataformas digitales, aplicaciones móviles y sistemas algorítmicos ha dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo que desafían las categorías jurídicas previstas en el Derecho Laboral clásico.

En el Ecuador, la Constitución reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, así como un principio fundamental del orden económico. Sin embargo, el avance de la economía digital ha producido escenarios donde la relación laboral se desmaterializa, trasladándose del espacio físico empresarial a entornos virtuales gestionados por plataformas tecnológicas.

Este fenómeno obliga a replantear la aplicación de principios como la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos y la protección al trabajador como parte débil de la relación laboral.

2.2.2.11.2 El teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

Conceptualización y naturaleza jurídica

El teletrabajo constituye una modalidad especial de prestación de servicios en la cual la actividad laboral se desarrolla fuera de las instalaciones del empleador mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC). En el Ecuador, esta modalidad fue incorporada formalmente en el Código del Trabajo, reconociéndose su validez

jurídica siempre que concurren los elementos esenciales de la relación laboral: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación.

Desde la perspectiva doctrinaria, el teletrabajo no altera la naturaleza jurídica del vínculo laboral; únicamente modifica el lugar de ejecución del trabajo. En consecuencia, el trabajador mantiene intactos sus derechos laborales, incluyendo estabilidad, afiliación a la seguridad social y beneficios legales.

2.2.2.11.2.1 Beneficios del trabajo en plataformas digitales y del teletrabajo

Eficiencia operativa y modernización productiva

Uno de los principales argumentos a favor del trabajo digitalizado es el incremento de la eficiencia operativa. Las plataformas digitales emplean algoritmos para optimizar la asignación de tareas, reducir tiempos de espera y maximizar la productividad. Este sistema permite una gestión automatizada del talento humano, disminuyendo la carga administrativa tradicional.

En el caso del teletrabajo, la eficiencia se traduce en:

- Continuidad operativa ante situaciones de emergencia.
- Flexibilidad organizacional.
- Optimización del tiempo laboral.
- Reducción de ausentismo.

Desde la perspectiva macroeconómica, estas modalidades contribuyen a la dinamización del mercado laboral y a la integración del país en la economía digital global.

Reducción de costos estructurales

El trabajo mediado por plataformas digitales y el teletrabajo permiten reducir significativamente costos empresariales, tales como:

- Infraestructura física.
- Servicios básicos.
- Mantenimiento de instalaciones.
- Movilización del personal.

No obstante, esta reducción puede implicar una transferencia indirecta de costos al trabajador, quien asume gastos de conectividad, equipos tecnológicos y consumo energético. Esta situación plantea interrogantes sobre la responsabilidad empresarial y el principio de ajenidad en los medios de producción.

2.2.2.11.3 Retos y problemáticas jurídicas del trabajo en plataformas digitales

Incertidumbre contractual y calificación del vínculo jurídico

El principal desafío radica en la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo entre plataforma y trabajador. Muchas empresas digitales califican a quienes prestan servicios como “colaboradores independientes” o “socios”, evitando reconocer la existencia de subordinación.

Sin embargo, desde el análisis jurídico, la subordinación puede manifestarse de forma tecnológica o algorítmica, evidenciándose en:

- Asignación obligatoria de tareas.
- Evaluación constante mediante calificaciones.
- Sanciones automáticas o desactivación de cuentas.
- Determinación unilateral de tarifas.

En aplicación del principio de primacía de la realidad, si se configuran los elementos esenciales de la relación laboral, el vínculo debería considerarse laboral.

Desprotección social y precarización laboral

La ausencia de reconocimiento como trabajadores dependientes genera vacíos en materia de:

- Seguridad social.
- Estabilidad laboral.
- Protección frente a riesgos de trabajo.
- Derecho a vacaciones y décimos.

Esta situación puede derivar en precarización laboral, contrariando el mandato constitucional de garantizar trabajo digno.

Subordinación digital y control algorítmico

La subordinación tradicional, caracterizada por órdenes directas y supervisión física, evoluciona hacia un modelo de control digital. El algoritmo cumple funciones de dirección, supervisión y sanción, configurando lo que la doctrina denomina “subordinación tecnológica”.

Este fenómeno obliga a reinterpretar los elementos clásicos del Derecho Laboral bajo una perspectiva contemporánea.

Derecho a la desconexión digital

En el teletrabajo, la disponibilidad permanente puede afectar el equilibrio entre vida laboral y personal. La ausencia de límites horarios claros incrementa riesgos psicosociales, estrés y sobrecarga laboral. Por ello, surge la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión digital como mecanismo de tutela de la dignidad humana.

2.2.2.11.4 Necesidad de actualización normativa y criterios de regulación

El ordenamiento jurídico ecuatoriano enfrenta el desafío de adecuarse a la realidad digital sin desincentivar la innovación tecnológica. Resulta indispensable:

Establecer criterios claros para determinar la existencia de relación laboral en plataformas digitales.

- Garantizar protección mínima universal en materia de seguridad social.
- Regular el control algorítmico bajo principios de transparencia y debido proceso.
- Fortalecer mecanismos de inspección laboral digital.

La regulación debe buscar un equilibrio entre competitividad económica y tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.2.3. UNIDAD III. PROPUESTA DE REFORMA.

2.2.3.1. Exposición de motivos para la propuesta de reforma.

El acelerado desarrollo e implementación de nuevas tecnologías, tales como la inteligencia artificial, la automatización y el uso intensivo del internet en los entornos laborales, ha generado profundas transformaciones en las relaciones de trabajo a nivel mundial y nacional. Si bien estos avances tecnológicos han contribuido al incremento de la productividad, la eficiencia y la competitividad empresarial, también han planteado serios desafíos para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, especialmente en contextos donde el marco normativo no ha evolucionado al mismo ritmo que la innovación tecnológica.

En el Ecuador, el derecho al trabajo se encuentra constitucionalmente reconocido como un derecho y un deber social, así como un derecho económico fundamental para la realización personal y el desarrollo de la economía nacional. No obstante, la incorporación progresiva de sistemas automatizados y de inteligencia artificial en los procesos productivos ha evidenciado vacíos legales que permiten prácticas empresariales que pueden afectar la estabilidad laboral, la remuneración justa, la dignidad humana y la igualdad de oportunidades en el empleo. La ausencia de disposiciones específicas que regulen el impacto de estas tecnologías ha generado escenarios de inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores.

La automatización, en particular, plantea el riesgo de sustitución de la mano de obra humana por sistemas tecnológicos, lo cual amenaza directamente el derecho al trabajo y al pleno empleo garantizado por la Constitución de la República. Asimismo, el uso indiscriminado de herramientas digitales de comunicación y control ha propiciado prácticas que vulneran derechos fundamentales como la intimidad, la privacidad y el derecho al descanso, al diluir los límites entre la jornada laboral y la vida personal del trabajador.

Frente a este contexto, resulta indispensable que el Estado ecuatoriano, a través

de su potestad legislativa, adopte medidas normativas que aseguren que el desarrollo tecnológico no se realice en detrimento de las garantías laborales, sino que se armonice con los principios constitucionales del Buen Vivir (Sumak Kawsay), la dignidad humana y la justicia social. La presente propuesta de reforma al Código de Trabajo tiene como finalidad fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores frente al uso de nuevas tecnologías, estableciendo límites claros a la automatización, garantizando la estabilidad laboral, asegurando una remuneración justa y promoviendo la capacitación continua como mecanismo de adaptación tecnológica.

2.2.3.2. Propuesta de cambios que respalden a los trabajadores ante el desarrollo acelerado de las tecnologías como la inteligencia artificial, automatización, internet.

Borrador del Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo

**ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR
PROYECTO DE LEY ORGANICA REFORMATORIA AL CODIGO DE
TRABAJO**

CONSIDERANDO:

Que, El Estado ecuatoriano tiene como deber fundamental promover el efectivo ejercicio de los bienes jurídicos y los derechos de los ciudadanos que protegen la Constitución de la República del Ecuador;

Que, el artículo 33, de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza el trabajo como un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno empleo y la remuneración justa y suficiente, así como la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo”.

Que, el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Corte Constitucional y la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a las disposiciones de la constitución.

Que, el artículo 120, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la Asamblea Nacional tiene como deberes y atribuciones: Legislar, de modo que tiene la potestad de crear, reformar y derogar leyes.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el Sumak Kawsay o Buen

Vivir, que busca la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, lograr una vida digna y vivir en un ambiente de equidad social y justicia, de modo que requiere de una normativa que haga posible este derecho.

Que, el artículo 1, del Código de Trabajo reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social. El estado garantiza la libertad de trabajo y la protección de los trabajadores.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la presente

LEY ORGANICA REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO.

TÍTULO IX

DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, AUTOMATIZACIÓN Y PLATAFORMAS DIGITALES

CAPÍTULO I

Principios Generales

Art. 589.- Principio de protección tecnológica.

La implementación de nuevas tecnologías, sistemas automatizados o inteligencia artificial en los procesos productivos no podrá vulnerar derechos laborales reconocidos en la Constitución y la ley.

Art. 590.- Reconversión y estabilidad laboral.

Cuando la incorporación de tecnología implique modificación sustancial de funciones, el empleador deberá priorizar la capacitación, adaptación o reubicación del trabajador antes de adoptar decisiones de terminación laboral.

CAPÍTULO II

Capacitación y Garantías Económicas

Art. 591.- Derecho a la capacitación tecnológica.

El empleador deberá proporcionar capacitación continua, adecuada y gratuita cuando se implementen nuevas tecnologías relacionadas con las funciones del trabajador.

Art. 592.- Prohibición de desmejoramiento.

La implementación tecnológica no podrá justificar reducción injustificada de remuneraciones ni desmejoramiento de condiciones laborales adquiridas.

CAPÍTULO III

Trabajo en Plataformas Digitales

Art. 593.- Presunción de relación laboral.

Cuando en el trabajo mediado por plataformas digitales concurren los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación, se presumirá la existencia de relación laboral.

Art. 594.- Subordinación algorítmica.

Se entenderá que existe subordinación cuando la plataforma digital:

- a) Asigne tareas obligatorias;
- b) Determine unilateralmente la remuneración;
- c) Aplique sistemas automáticos de evaluación con consecuencias disciplinarias;
- d) Desactive cuentas o limite acceso sin procedimiento previo.

Art. 595.- Transparencia y debido proceso digital.

Las decisiones adoptadas mediante sistemas automatizados deberán ser transparentes, motivadas y susceptibles de revisión humana, garantizando el derecho a la defensa del trabajador.

CAPÍTULO IV

Derecho a la Desconexión Digital

Art. 596.- Derecho a la desconexión.

El trabajador tendrá derecho a no atender comunicaciones fuera de su jornada laboral, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

CAPÍTULO V

Privacidad y Vigilancia Tecnológica

Art. 597.- Protección de la privacidad laboral.

Los mecanismos tecnológicos de control deberán ser necesarios, proporcionales y relacionados exclusivamente con fines laborales legítimos.

Art. 598.- Limitación del monitoreo.

El monitoreo mediante geolocalización, software de seguimiento o sistemas biométricos solo podrá realizarse durante la jornada laboral y con información previa al trabajador.

Art. 599.- Prohibición de vigilancia excesiva.

Se prohíbe la vigilancia permanente fuera del horario laboral o en espacios destinados al descanso.

Art. 600.- Derecho a la información sobre datos laborales.

El trabajador tendrá derecho a conocer los datos personales recolectados en el ámbito laboral, su finalidad y tiempo de almacenamiento.

Disposición Final. - La presente Ley entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a los días del mes de del año.

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGIA.

3.1. Unidad de análisis

La presente investigación se ubica en la ciudad de Riobamba, por medio de la aplicación de instrumentos de investigación a abogados en libre ejercicio, jueces de la Sala Especializada de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo.

3.2. Métodos de investigación

Para el estudio de la problemática investigada se emplearon los siguientes métodos:

Método Dogmático. – consiste en “examinar el ordenamiento jurídico como conocimiento puro, eliminando todos los elementos que no relevantes para el derecho. Considera que el conocimiento jurídico solo emana de la norma, la doctrina y la jurisprudencia” (Martín, 2021). Mediante la aplicación de este método en el desarrollo de la investigación se estudió la Normativa Constitucional ecuatoriana y demás cuerpos legales relacionados al tema, entendiendo que de la normativa surge el conocimiento esencial para entender la problemática, junto con la doctrina expuesta por autores relevantes y precedentes jurisprudenciales, con el objeto de evidenciar la afectación a los derechos de los trabajadores a fin de proponer un proyecto de reforma que sea incorporado al Código de Trabajo.

Método Jurídico Descriptivo. – se basa en “investigación doctrinal, que genera conocimiento teórico sobre el derecho y que describe fenómenos jurídicos tal como se presentan en la realidad, sin especificar las causales” (Obando, Métodos de investigación jurídica: Análisis de su diversidad y fundamentos epistemológicos. Cuestiones Políticas, 42(81), 58-75, 2024). Por tanto, con el empleo de este método en la investigación se describió la problemática según se halla establecida en el ordenamiento jurídico, esto es la afectación de los derechos del trabajador frente al avance tecnológico y la carente protección normativa y constitucional, evidenciando la necesidad de proponer una reforma a la ley que evite la vulneración de estos derechos.

3.3. Tipos de investigación

De acuerdo a los métodos de investigación seleccionados para el estudio de la problemática planteada y para cumplir con los objetivos propuestos, los tipos de investigación que se emplearon son:

Investigación Dogmática. – este tipo de investigación se orienta a “ampliar el universo del derecho a partir de la norma jurídica. Emplea la doctrina de los autores que al interpretar la norma plantean diferentes hipótesis y maneras de su interpretación, y propone la creación de nuevos supuestos normativos” (Pereznieta, 2020). En la

investigación se analizó la normativa ecuatoriana que reconoce los derechos de los trabajadores, lo cual permitió identificar la afectación a estos por lo cual se desarrolló una propuesta de reforma a la ley.

Investigación Jurídica Descriptiva. – este tipo de investigación “se basa en teorías integradoras del derecho, observa el derecho como un fenómeno social multifacético, que incluye características objetivas y subjetivas, encerrándolo como un fenómeno complejo, que incluye características multidimensionales” (Obando, Métodos de investigación jurídica: Análisis de su diversidad y fundamentos epistemológicos, 2025). En el transcurso de la investigación se realizó la descripción de la problemática planteada, lo cual permitió verificar la hipótesis y cumplir con los objetivos establecidos.

3.4. Diseño de investigación

De la complejidad de la investigación, los objetivos alcanzados, el método que se aplicó y por el tipo de investigación el diseño es no experimental.

3.5. Población de estudio

La población de la presente investigación está conformada por dos jueces de la Corte Provincial de Chimborazo y dos abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

3.6. Tamaño de muestra

Para la investigación se aplicó la muestra no probabilística por conveniencia, al ser una técnica de muestreo que se aplicó a jueces que integran la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y Abogados en Libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, seleccionados al contar con experiencia en la rama del derecho laboral, estudiosos del derecho, quienes con sus valiosos conocimientos contribuyen con sus conocimientos jurídicos, doctrinarios y críticos que aportan a la investigación para resolver el problema legal que se evidencia en la vulneración del derecho al acceso al trabajo por la implementación de las nuevas tecnologías, su conocimiento fue importante para este trabajo investigativo.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se aplicó como técnica la entrevista y se utilizó la guía de entrevista como instrumento para la recolección de datos, el cual se aplicó a jueces y abogados expertos en la materia.

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

En la investigación se utilizó las siguientes técnicas.

1. Elaboración de instrumentos de investigación.
2. Aplicación del instrumento de investigación.
3. Procesamientos de los datos e información.
4. Interpretación o análisis de resultados.
5. Discusión de resultados.

3.9. Hipótesis

El desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías y automatización vulnera el derecho al acceso al trabajo en el Estado ecuatoriano.

CAPÍTULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 1: Entrevista 01

Nombres: Oswaldo Moreno.

Ocupación: Juez de la Unidad Judicial Civil con sede en cantón Riobamba

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué cambios ha observado en las relaciones laborales debido al uso de nuevas tecnologías en los últimos años?	En la legislación ecuatoriana no existe una protección y garantía a los derechos del trabajador. Con el uso de las nuevas tecnologías el empleador dentro de las relaciones laborales vulnera los derechos del trabajador, utilizando incluso la herramienta tecnológica denominada WhatsApp para notificar, disponer u ordenar el cumplimiento de ciertas actividades laborales, no descritas en el ordenamiento jurídico.
2. ¿Ha tenido casos donde la implementación tecnológica haya generado perjuicios a trabajadores?	Actualmente se utiliza la plataforma WhatsApp para notificar actuaciones por parte de los jefes inmediatos para dar con el cumplimiento de disposiciones, considerando su notificación en legal y debida forma, de esta manera se perjudica al trabajador debido a que esta plataforma no es reconocida dentro de la normativa jurídica o reglamentos internos del órgano judicial del Ecuador.
3. En su experiencia, ¿cuáles son los derechos laborales más vulnerables frente al desarrollo tecnológico?	La indefensión al tener que cumplir con más horas que las que se encuentran legalmente establecidas de modo que deben cumplir
4. ¿Qué vacíos o limitaciones legales ha identificado respecto a este tema?	El Código Orgánico General de Procesos y el Código Orgánico Administrativo reconocen los medios para notificar disposiciones, en donde no reconoce a la plataforma virtual WhatsApp como un medio para notificar.

5. ¿Considera viable la incorporación de un Título específico en el Código de Trabajo sobre derechos del trabajador frente al desarrollo tecnológico?	Si debe ser aclarado e implementado dentro del Código de trabajo de modo que indique concretamente el procedimiento en materia laboral para notificar a los trabajadores.
--	---

Fuente: Entrevista realizada a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo y abogados en libre ejercicio del cantón.

Elaborado por: Diego Andrés Pachacama Fernández (2025)

Tabla 2: Entrevista 02

Nombres: Jenny Angélica Vallejo.

Ocupación: Jueza de la Sala Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué cambios ha observado en las relaciones laborales debido al uso de nuevas tecnologías en los últimos años?	Se innovó en el Ecuador los cambios tecnológicos a raíz de la pandemia, empleando el teletrabajo, realizando audiencias telemáticas, de modo que se acudió a medios tecnológicos para trabajar desde casa implementando el sistema zoom, y medios alternativos digitales.
2. ¿Ha tenido casos donde la implementación tecnológica haya generado perjuicios a trabajadores?	No, pero el problema de electricidad a nivel nacional afecto a la falta de comparecencia a audiencias, de modo que como juzgadores declarábamos abandono.
3. En su experiencia, ¿cuáles son los derechos laborales más vulnerables frente al desarrollo tecnológico?	El derecho vulnerado es el acceso al trabajo de modo que el sistema de personal humano va reduciendo, por la implementación de modelos trabajo que realizaban los ayudantes judiciales, anteriormente a la implementación de las nuevas tecnologías se requería de tres ayudantes por juez y en la actualidad solo contamos con un ayudante judicial. Evidenciando el remplazo del personal por sistemas digitales.
4. ¿Qué vacíos o limitaciones legales ha identificado respecto a este tema?	Respecto a los derechos de los trabajadores no se cumple con las disposiciones legales de trabajar 8 horas diarias, además de la remuneración por las horas extras que incluyen los fines de semana en los que se nos notifica mediante WhatsApp, y al cumplir las disposiciones no se reconocen esas horas de trabajo.
5. ¿Considera viable la incorporación de un Título específico en el Código de Trabajo sobre derechos del trabajador frente a la tecnología?	Si se debe implementar los derechos del trabajador frente a la tecnología implementando el uso de la inteligencia artificial, por lo que es necesario crear un título o capítulo en el cual se proteja los derechos de los trabajadores frente a la tecnología.

Fuente: Entrevista realizada a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo y abogados en libre ejercicio del cantón.

Elaborado por: Diego Andrés Pachacama Fernández (2025)

Tabla 3: Entrevista 03

Nombres: Paolo Ocaña.

Ocupación: Abogado en Libre ejercicio.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué cambios ha observado en las relaciones laborales debido al uso de nuevas tecnologías en los últimos años?	En el campo de plazas laborales va decreciendo, al implementarse la automatización para efectuar trabajos que realizaban las personas. Con la tecnología se evidencia la reducción de remuneración al trabajador en general.
2. ¿Ha tenido casos donde la implementación tecnológica haya generado perjuicios a trabajadores?	No he tenido esos casos, sin embargo, se evidencia en la vida cotidiana los chats de automatización lo que podría generar que los secretarios no cumplan con su labor, debido a que los bots creados responden con celeridad y eficiencia las preguntas y en consecuencia podrían ser desplazados de su cargo.
3. En su experiencia, ¿cuáles son los derechos laborales más vulnerables frente al desarrollo tecnológico?	La constitución reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental, pero se ve vulnerado por cuanto las personas se quedan sin oportunidades laborales porque las plazas van decreciendo y se implementa las nuevas tecnologías.
4. ¿Qué vacíos o limitaciones legales ha identificado respecto a este tema?	Un vacío legal es que no se ampara prácticamente que se va a suplir el ámbito laboral de los trabajadores por cuanto la tecnología va a remplazar al ser humano a corto o largo plazo, dejando sin empleo.
5. ¿Considera viable la incorporación de un Título específico en el Código de Trabajo sobre derechos del trabajador frente a la tecnología?	Resulta demasiado viable ya que legalmente no está amparado referente a la tecnología los derechos del trabajador, por lo que considero que a futuro es necesario prevenir todas las situaciones posteriores que pueden conllevar.

Fuente: Entrevista realizada a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo y abogados en libre ejercicio del cantón.

Elaborado por: Diego Andrés Pachacama Fernández (2025)

Tabla 4: Entrevista 04

Nombres: Sebastián Miranda

Ocupación: Abogado en libre ejercicio.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué cambios ha observado en las relaciones laborales debido al uso de nuevas tecnologías en los últimos años?	Ante el sistema globalizado tenemos un sistema jurídico obsoleto frente a las nuevas tecnologías, lo cual perjudica directamente al trabajador, debido a que nuestro código no protege temas específicos respecto al uso de tecnologías como los correos electrónicos y WhatsApp. Además, se ha visualizado esta vulneración en los Peajes al utilizar la TAG, y empresas en las que se reemplazó personal por el reloj biométrico.
2. ¿Ha tenido casos donde la implementación tecnológica haya generado perjuicios a trabajadores?	Si, por lo general los casos son específicamente por dar órdenes a trabajadores fuera del horario de trabajo mediante plataformas como WhatsApp, a pesar de existir la ley de acoso laboral 2024, este problema afecta a ciertos grupos vulnerables, sin embargo, no se establece normativa referente al uso de medios tecnológicos y la eliminación de fuentes de trabajo.
3. En su experiencia, ¿cuáles son los derechos laborales más vulnerables frente al desarrollo tecnológico?	El derecho fundamental y más importante es el trabajo, se ha evidenciado que ya no existen ciertas plazas de trabajo en la ciudad de Riobamba se puede apreciar en el hipermarket la no presencia de personal encargado de cajas reemplazados por sistemas automáticos de cobro.
4. ¿Qué vacíos o limitaciones legales ha identificado respecto a este tema?	El código de manera general no se encuentra tipificado de manera clara, además no se encuentra contemplado dentro de la constitución normas referente a los medios tecnológicos, lo cual puede aumentar la tasa de subempleo.
5. ¿Considera viable la incorporación de un Título específico en el Código de Trabajo sobre derechos del trabajador frente a la tecnología?	Si, además considero que se debe cambiar la esencia del código, buscar otra metodología de contrato de trabajo frente a la inteligencia artificial y la tecnología para que se tenga en consideración ya el uso de las nuevas tecnologías.

Fuente: Entrevista realizada a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo y abogados en libre ejercicio del cantón.

Elaborado por: Diego Andrés Pachacama Fernández (2025)

Tabla 5: Entrevista 05

Nombres: Armando Díaz

Ocupación: Abogado en libre ejercicio.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué cambios ha observado en las relaciones laborales debido al uso de nuevas tecnologías en los últimos años?	En el aspecto laboral los avances tecnológicos no han ido de la mano con el aspecto laboral, se evidencia el retraso total y absoluto del avance tecnológico aplicable al derecho laboral.
2. ¿Ha tenido casos donde la implementación tecnológica haya generado perjuicios a trabajadores?	En el sentido de los avances tecnológicos no se ha podido contar con casos, pero se ha utilizado medios digitales como WhatsApp para demostrar el despido por parte del empleador, solicitando la extracción de información, así como la materialización.
3. En su experiencia, ¿cuáles son los derechos laborales más vulnerables frente al desarrollo tecnológico?	Uno de los principios o los derechos que se está violentando con el asunto tecnológico es no darle la apertura necesaria al trabajador para que pueda utilizar estos mecanismos y también de que el legislador tendría que incorporar todos los avances tecnológicos en un nuevo código de trabajo. Esperemos que con el avance del tiempo podamos llegar a esos cambios.
4. ¿Qué vacíos o limitaciones legales ha identificado respecto a este tema?	Total, porque con el código de trabajo usted no tiene ningún tipo de garantía tecnológica para poder salvaguardar los derechos del trabajador, tampoco en el Código Orgánico General de Procesos, que es una norma supletoria en cuanto al procedimiento en aspectos laborales prevé este avance, siendo códigos totalmente nulos en cuanto a este desarrollo.
5. ¿Considera viable la incorporación de un Título específico en el Código de Trabajo sobre derechos del trabajador frente a la tecnología?	Es necesario e indispensable, la creación de un capítulo totalmente destinado a este aspecto de los avances tecnológicos, debido a los vacíos que los profesionales del derecho desconocen cómo actuar, es por esa razón que el legislador debe crear un capítulo tomando en cuenta la tecnología.

Fuente: Entrevista realizada a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo y abogados en libre ejercicio del cantón.

Elaborado por: Diego Andrés Pachacama Fernández (2025)

Análisis de las entrevistas

Por el tratamiento de la información obtenida se diseñó criterios de optimización que se relacionan con los objetivos planteados con la finalidad de identificar las respuestas de cada entrevistado, esta información es importante que responda a los objetivos de esta investigación. A continuación, en el cuadro se expone los resultados de las entrevistas realizadas.

Tabla 6: Análisis

CÓDIGO/CRITERIO	CONCORDANCIAS	RESULTADOS
1. Cambios en las relaciones laborales por el uso de las nuevas tecnologías.	5	Los entrevistados coinciden en que los cambios que se presentan por el uso de las nuevas tecnologías es la notificación de disposiciones mediante plataformas digitales como WhatsApp y la implementación de la automatización que reduce las plazas laborales.
2. La tecnología y el perjuicio a trabajadores.	5	Los entrevistados coinciden que no han tenido casos referentes a este tema sin embargo se puede evidenciar que el desarrollo de las tecnologías perjudica el horario laboral y no son remunerados por las horas extras de su trabajo que se cumple mediante plataformas digitales, a su vez se visualiza la implementación de sistemas automatizados que remplazan el trabajo de una persona natural.
3. Derechos Laborales Vulnerados.	5	Coindicen los cinco entrevistados al manifestar que un derecho vulnerado es la indefensión al cumplir con disposiciones que son enviadas por plataformas que no son reconocidas por la ley, otro derecho vulnerado es el acceso al

		trabajo debido a que se reducen las plazas de trabajos y son remplazados por sistemas automatizados de inteligencia artificial.
4. Vacíos Legales.	5	Manifiestas los entrevistados que los vacíos legales que se presentan es que en la legislación ecuatoriana no se reconoce las plataformas digitales como el WhatsApp como un medio para notificar disposiciones, además no se cumple con las horas de trabajo reconocida en la ley.
5. Incorporación de un título en el código de trabajo.	5	Todos los entrevistados coinciden que se debe crear un título o capítulo dentro del código de trabajo que regule correctamente el procedimiento de las nuevas tecnologías su uso, alcance y norma expresa que proteja los derechos y garantías del trabajador frente a este desarrollo tecnológico.

Fuente: Entrevista realizada a los Jueces de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo y abogados en libre ejercicio del cantón.

Elaborado por: Diego Andrés Pachacama Fernández (2025)

4.1.1. Matriz de Análisis Interpretativo

Tabla 7: Matriz

Categoría de análisis	Indicadores / Subcategorías	Evidencia	Interpretación	Conclusión Parcial
Derecho al trabajo frente a la automatización	Sustitución de mano de obra; Riesgo de	2,28 millones de empleos (27%) expuestos a IA;	La automatización avanza más rápido que la	Riesgo real de vulneración del derecho al trabajo; se requiere actua
	pérdida de empleo	Código del Trabajo sin regulación; Temor expresado en entrevistas.	regulación, generando desbalance entre productividad y protección laboral.	requiere actualizar normativa.
Derecho a condiciones laborales dignas	Precarización; Trabajo en plataformas	Inestabilidad en plataformas; Falta de regulación; OIT advierte precarización.	Zona gris jurídica sin protección a jornada, salario o seguridad social.	La tecnología profundiza la precarización laboral.
Derecho a la intimidad y privacidad	Vigilancia digital; Monitoreo	Uso de software de seguimiento; Ausencia de límites normativos.	La vigilancia tecnológica puede ser invasiva sin regulación clara.	Privacidad laboral en riesgo; se requiere regular la vigilancia digital.
Igualdad y no discriminación	Sesgos algorítmicos; Selección automatizada	IA puede replicar sesgos; No existen auditorías algorítmicas.	La IA puede generar discriminación indirecta en contratación.	Se requieren mecanismos de transparencia y control algorítmico.
Marco jurídico laboral ecuatoriano	Desactualización normativa	Código del Trabajo no contempla IA; vacío legal identificado en entrevistas.	El marco jurídico no responde a desafíos tecnológicos actuales.	La reforma legal es urgente.
Impacto social y económico del desarrollo tecnológico	Transformación laboral; Competencias digitales	39% usa IA; 55% no adopta por falta de conocimientos.	La tecnología exige nuevas capacidades y genera brechas.	Se requiere implementar políticas de capacitación digital.

Fuente: Diego Andrés Pachacama Fernández

Elaborado por: Diego Andrés Pachacama Fernández (2025)

4.2. Discusión de resultados

Realizado el estudio jurídico referente a los derechos de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el país, se verifica que las nuevas tecnologías en el Ecuador son una realidad que se han ido implementando en las empresas tanto públicas como privadas, ejemplo

de aquello es la automatización que varias industrias han implementado para la ejecución de tareas, mejorando la productividad y el patrimonio de estas, no obstante, pese a esta implementación los derechos de los trabajadores no han sido considerados en estas modificaciones empresariales quedando subsumidos a normativas que no consideran el desplazamiento que la tecnología está generando.

Existen cambios en la relación laboral debido al avance y uso de nuevas tecnologías de conformidad con lo señalado por Torres (2023) la generación de nuevas herramientas tecnológicas para la ejecución de diversas tareas produce en la mayoría de casos la sustitución de trabajadores por máquinas, al punto de ocasionar despidos en gran número principalmente a aquellos que ejercen tareas repetitivas y previsibles, esto guarda concordancia con lo investigado y los resultados obtenidos donde los entrevistados indican la reducción de plazas laborales al implementarse la automatización para la realización de tareas, generando, además la disminución en remuneraciones y la supresión de vacantes laborales.

La Norma Constitucional y el Código de Trabajo establecen un catálogo de derechos al trabajador en el ejercicio de la actividad laboral, adicional de tipificar al trabajo como un derecho fundamental que permite al ser humano desarrollarse como individuo y mejorar sus condiciones de vida mitigando los índices de pobreza del país, no obstante, el avance tecnológico si bien produce desarrollo en todo campo científico, respecto al trabajo ha generado un riesgo a estos derechos, de conformidad con lo señalado por Pérez (2024) existe la urgente necesidad de establecer un marco normativo que regule los aspectos en el campo laboral asegurando el ejercicio de los derechos reconocidos en normativas nacionales e internacionales, evitando cualquier forma de discriminación que pudiere ocasionarse por la falta de acceso y manejo de las nuevas tecnologías y el desplazamiento de trabajadores por máquinas; de las entrevistas realizadas se extrae que en el país ya se presentan casos en los cuales bots son quienes realizan tareas que antes eran ejecutadas por el ser humano y de manera más rápida, lo que ha conllevado a su despido, en empresas donde se utilizan herramientas tecnológicas se solicita trabajadores con conocimiento en estas, por lo cual, el sujeto que no opere y use tecnología se encuentra incapacitado para acceder a este trabajo y teniendo en cuenta la brecha tecnología en Ecuador se está vulnerando principalmente a la población rural evitando que accedan a fuentes de trabajo, como lo señala Torres (2023) los trabajadores que no tengan habilidades o no se adapten a la tecnología quedan rezagados de la oferta laboral.

El derecho al trabajo está reconocido en la Constitución de 2008 y desarrollado en normas infra constitucionales con la finalidad de garantizar su ejercicio, sin embargo,

el avance tecnológico no ha sido tomado en cuenta en el sistema legal del país, y de conformidad a lo expresado en las entrevistas este derecho se ve vulnerado por el desarrollo de las tecnologías al producir que las oportunidades laborales disminuyan, las plazas de trabajo se cierren y los trabajadores sean sustituidos. Lo indicado guarda relación con lo mencionado por Durán (2020) puesto que, la inteligencia artificial aplicada al campo laboral genera el progreso de las industrias, pero la vulneración de los derechos laborales. Al ser una realidad la aplicación de herramientas tecnológicas, se requiere la capacitación constante de uso y manejo informático, empero, se debe tener en cuenta la brecha digital que aqueja al país.

En función a lo antes manifestado se corrobora la hipótesis planteada en la presente investigación puesto que, el desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías y automatización vulnera el derecho al acceso al trabajo en el país, por lo cual se requiere una reforma al Código de Trabajo donde se garantice que la ejecución de la tecnología en las empresas no genere vulneración de los derechos reconocidos en la Norma Constitucional, teniendo en consideración que la aplicación de la tecnología es una realidad de en el país no obstante, se requiere la protección a los trabajadores.

CAPÍTULO V.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El análisis jurídico realizado evidencia que, si bien el ordenamiento ecuatoriano reconoce amplias garantías laborales en la Constitución y en el Código del Trabajo, estas no contemplan de manera expresa los efectos derivados del desarrollo tecnológico, la automatización y el trabajo en plataformas digitales, lo que genera vacíos normativos que pueden derivar en escenarios de precarización laboral y vulneración de derechos del trabajador.
- El ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce derechos como la estabilidad laboral, la remuneración justa, la seguridad social y la irrenunciabilidad de derechos; sin embargo, estos principios fueron diseñados bajo un modelo tradicional de relación laboral presencial y subordinación clásica, lo que dificulta su aplicación directa en contextos tecnológicos emergentes.
- El desarrollo tecnológico ha transformado las dinámicas laborales mediante la automatización de procesos, la implementación de inteligencia artificial y la intermediación digital, generando nuevas formas de subordinación tecnológica que no siempre son reconocidas jurídicamente, lo cual produce incertidumbre contractual y posibles afectaciones a derechos laborales.
- Se determinó que el Código del Trabajo no regula de manera expresa el impacto de la automatización, la inteligencia artificial, la geolocalización ni la gestión algorítmica del trabajo, lo cual evidencia un desfase entre la normativa vigente y la realidad productiva actual.
- La propuesta de reforma planteada constituye un mecanismo jurídicamente viable para adecuar el Código del Trabajo a la realidad tecnológica contemporánea, fortaleciendo la tutela de los derechos laborales sin obstaculizar el desarrollo productivo ni la innovación.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda incorporar en el Código del Trabajo disposiciones específicas que regulen la implementación de nuevas tecnologías, la subordinación algorítmica y el trabajo en plataformas digitales, a fin de garantizar la protección efectiva de los derechos laborales frente a los cambios tecnológicos.
- Se recomienda reinterpretar y desarrollar normativamente los principios laborales existentes para que su aplicación sea compatible con nuevas formas de trabajo digital, garantizando que la protección jurídica se mantenga vigente en escenarios tecnológicos.
- Se recomienda a la Asamblea Nacional reconocer que los derechos del trabajador se están vulnerando con el desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías, si bien no se busca que estas no sean incorporadas en las industrias se pretender garantizar que los trabajadores no se hallen afectados, sino más bien sea beneficiosos para el desarrollo de las actividades laborales.
- Se recomienda al Ministerio de Trabajo capacitar a los empleadores de forma constante y gratuita a fin de que planteen medidas junto con los trabajadores a fin que puedan beneficiarse de las nuevas tecnologías en el desarrollo de las actividades labores, y no sean desplazados de sus puestos de trabajo.
- Finalizado el proyecto se recomienda la implementación del proyecto de reforma de ley mismo que deberá ser analizado a profundidad, pues si bien las nuevas tecnologías ayudan a mejorar la productividad de las empresas, estas no deben atentar contra los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO VI.

6. PROPUESTA

Borrador del Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR PROYECTO DE LEY ORGANICA REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO CONSIDERANDO:

Que, El Estado ecuatoriano tiene como deber fundamental promover el efectivo ejercicio de los bienes jurídicos y los derechos de los ciudadanos que protegen la Constitución de la República del Ecuador;

Que, el artículo 33, de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza el trabajo como un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno empleo y la remuneración justa y suficiente, así como la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo”.

Que, el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Corte Constitucional y la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a las disposiciones de la constitución.

Que, el artículo 120, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la Asamblea Nacional tiene como deberes y atribuciones: Legislar, de modo que tiene la potestad de crear, reformar y derogar leyes.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el Sumak Kawsay o Buen Vivir, que busca la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, lograr una vida digna y vivir en un ambiente de equidad social y justicia, de modo que requiere de una normativa que haga posible este derecho.

Que, el artículo 1, del Código de Trabajo reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social. El estado garantiza la libertad de trabajo y la protección de los trabajadores.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la presente:

TÍTULO IX

DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, AUTOMATIZACIÓN Y PLATAFORMAS DIGITALES

CAPÍTULO I

Principios Generales

Art. 589.- Principio de protección tecnológica.

La implementación de nuevas tecnologías, sistemas automatizados o inteligencia artificial en los procesos productivos no podrá vulnerar derechos laborales reconocidos en la Constitución y la ley.

Art. 590.- Reconversión y estabilidad laboral.

Cuando la incorporación de tecnología implique modificación sustancial de funciones, el empleador deberá priorizar la capacitación, adaptación o reubicación del trabajador antes de adoptar decisiones de terminación laboral.

CAPÍTULO II

Capacitación y Garantías Económicas

Art. 591.- Derecho a la capacitación tecnológica.

El empleador deberá proporcionar capacitación continua, adecuada y gratuita cuando se implementen nuevas tecnologías relacionadas con las funciones del trabajador.

Art. 592.- Prohibición de desmejoramiento.

La implementación tecnológica no podrá justificar reducción injustificada de remuneraciones ni desmejoramiento de condiciones laborales adquiridas.

CAPÍTULO III

Trabajo en Plataformas Digitales

Art. 593.- Presunción de relación laboral.

Cuando en el trabajo mediado por plataformas digitales concurren los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación, se presumirá la existencia de relación laboral.

Art. 594.- Subordinación algorítmica.

Se entenderá que existe subordinación cuando la plataforma digital:

- a) Asigne tareas obligatorias;
- b) Determine unilateralmente la remuneración;

- c) Aplique sistemas automáticos de evaluación con consecuencias disciplinarias;
- d) Desactive cuentas o limite acceso sin procedimiento previo.

Art. 595.- Transparencia y debido proceso digital.

Las decisiones adoptadas mediante sistemas automatizados deberán ser transparentes, motivadas y susceptibles de revisión humana, garantizando el derecho a la defensa del trabajador.

CAPÍTULO IV

Derecho a la Desconexión Digital

Art. 596.- Derecho a la desconexión.

El trabajador tendrá derecho a no atender comunicaciones fuera de su jornada laboral, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

CAPÍTULO V

Privacidad y Vigilancia Tecnológica

Art. 597.- Protección de la privacidad laboral.

Los mecanismos tecnológicos de control deberán ser necesarios, proporcionales y relacionados exclusivamente con fines laborales legítimos.

Art. 598.- Limitación del monitoreo.

El monitoreo mediante geolocalización, software de seguimiento o sistemas biométricos solo podrá realizarse durante la jornada laboral y con información previa al trabajador.

Art. 599.- Prohibición de vigilancia excesiva.

Se prohíbe la vigilancia permanente fuera del horario laboral o en espacios destinados al descanso.

Art. 600.- Derecho a la información sobre datos laborales.

El trabajador tendrá derecho a conocer los datos personales recolectados en el ámbito laboral, su finalidad y tiempo de almacenamiento.

Disposición Final. - La presente Ley entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a los días del mes de del año.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, J. (2020). Reconfiguración de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.(31), 51-70. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15309>
- Alarcón, M. (2023). Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano. *Universidad Tecnológica Indoamérica*.
- Álvarez, A. (2020). LA DELIMITACIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LOS NUEVOS ESCENARIOS DIGITALES.
- Álvarez, Y., González, A., & Rojas, Y. (2021). *El aprendizaje y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones*. Obtenido de Educación Médica Superior versión On-line
ISSN
1561-2902:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000300016
- Ángulo , R., Mesías , Á., & Olmedo, J. (2021). *IMPACTO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN ECUADOR*. Obtenido de Revista
QUALITAS: <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/125/125>
- Angulo, S. (2024). *2,28 millones de trabajos son vulnerables a la Inteligencia Artificial en Ecuador*. Obtenido de
DIARIO EXPRESO:
https://www.expreso.ec/actualidad/economia/millones-trabajos-vulnerables-ecuador-inteligencia-artificial-208611.html?utm_source=chatgpt.com
- Angulo, S. (2025). *¿Qué empleos en Ecuador están más expuestos a la Inteligencia Artificial?* Obtenido de
DIARIO EXPRESO:
https://www.expreso.ec/actualidad/economia/empleos-ecuador-expuestos-inteligencia-artificial-233246.html?utm_source=chatgpt.com
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador [Registro Oficia 449].

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.iadb.org/en>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Obtenido de Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo:
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Congreso Nacional . (2005). Código del Trabajo [Códificación 2005-017]. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>.
- Congreso Nacional. (2020). Código del Trabajo. *Reformas al Código del Trabajo — Teletrabajo (Art. 47.2)*. Registro Oficial del Ecuador.
- Corporación Universidad de la Costa. (2020). *Desarrollo tecnológico-Universidad de la Costa*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/entities/publication/bf410dc6-d703-4be8-bb93-2f5a6c14e521>
- Cruz Roja. (2021). *QUE ES LA BRECHA DIGITAL Y CÓMO EVITAR QUE PROVOQUE DESIGUALDAD* . Obtenido de <https://www2.cruzroja.es/web/ahora/brecha-digital>
- Diccionario de la lengua española*. (2024). Obtenido de <https://dle.rae.es/tecnolog%C3%ADa>
- Durán, J. (2020). Reconfiguración de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 51-70. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15309>
- Fernández, M. (2022). Nuevos Paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*(5), 181-204. doi:<https://doi.org/10.24310/rejls.vi5.15115>
- Figuroa, C., Saavedra, C., & Sánchez, P. (2021). ACERCAMIENTO TEÓRICO AL CONCEPTO DE TECNOLOGÍA DESDE LA EDUCACIÓN EN TECNOLOGÍA. *REVISTA BOLETÍN REDIPE 10 (5): 110-120 - MAYO 2021 - ISSN 2256-1536*.
- Garza, E. d. (2016). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo CLACSO*. Obtenido de https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51949.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Grua, M. (2021). *El impacto de la automatización y las nuevas tecnologías en la evolución del empleo*.

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- Lahoz, E. (2024). *¿Qué es la discriminación laboral? Causas, tipos y cómo enfrentarla*. Obtenido de <https://dkv.es/corporativo/blog-360/sociedad/inclusion/discriminacion-laboral>
- Mantecón, M. (2023). *El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo*. Obtenido de Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68755/TFG-%20Mantecon%20Miranda%2C%20Maria%20del%20Carmen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Marcayata, C. (2023). *La brecha digital es la gran deuda pendiente en Ecuador, más en la ruralidad*. Obtenido de PRIMICIAS-Revista Gestión: <https://revistagestion.primicias.ec/analisis-sociedad/la-brecha-digital-es-la-gran-deuda-pendiente-en-ecuador-mas-en-la-ruralidad/>
- Martín, F. (2021). *Método de investigación jurídica*. Obtenido de <https://blog.lemontech.com/metodo-de-investigacion-juridica/>
- Muñoz, E., & Medina, E. J. (Marzo de 2024). Analisis de la Brecha Digital y el acceso a recursos tecnológicos en las instituciones de educacion secundaria en el Ecuator. *Ciencia Latina*, 8(2), 6698-6719. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11086/16272>
- Obando, E. (2024). *Métodos de investigación jurídica: Análisis de su diversidad y fundamentos epistemológicos*. *Cuestiones Políticas*, 42(81), 58-75. Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.14927514>
- Obando, E. (2025). *Métodos de investigación jurídica: Análisis de su diversidad y fundamentos epistemológicos*. Obtenido de *Cuestiones Políticas*, 42(81), 58-75: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-14062024000200058
- OnData. (2025). *4 de cada 10 talentos en Ecuador utilizan inteligencia artificial en su trabajo*. Obtenido de https://www.ondata.com.ec/4-de-cada-10-talentos-en-ecuador-utilizan-inteligencia-artificial-en-su-trabajo/?utm_source=chatgpt.com
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). Obtenido de *Influencia de las tecnologías digitales*: <https://www.un.org/es/un75/impact-digital-technologies>
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). *Oficina del alto Comisionado-América del Sur*. Obtenido de *El derecho humano al trabajo*: <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2021/11/24-El-derecho-humano-al-trabajo.pdf>

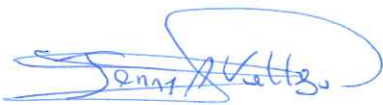
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después: guía para gobiernos y empleadores*. OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). *Trabajo decente*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- Pérez, M. (2024). La inteligencia artificial: Definición, regulación y riesgos para los derechos fundamentales. *Revista de Derecho Público*, 72(1), 1-536. doi:<https://doi.org/10.18543/ed7212024>
- Pereznieto, L. (2020). *La dogmática jurídica, con especial referencia al derecho internacional privado*. Obtenido de Revista De Derecho Privado 131–167: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-privado/article/view/15211/16178>
- Primicias. (2025). *Falta de conocimiento, principal razón por la que los trabajadores en Ecuador no usan inteligencia artificial*. Obtenido de https://www.primicias.ec/economia/inteligencia-artificial-desconocimiento-trabajadores-ecuador-90748/?utm_source=chatgpt.com
- Rhoton, S. (2025). *Enciclopedia Significados: Tecnología*. Obtenido de <https://www.significados.com/tecnologia/>
- Torres, R. (2023). Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 289-313. doi: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.778>
- Vázquez, J., & Vázquez, C. (2022). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona.
- Weller, J. (2020). *Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5ce6eb0f-5e56-4853-aac4-45f4c7ee8f48/content>

ANEXOS:

Consentimiento Informado – Entrevista

Estimado/a profesional:

Esta entrevista forma parte del proyecto académico “*Los derechos fundamentales de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador*”. Usted ha sido seleccionado/a por su experiencia en el área del derecho laboral. Su participación es voluntaria. La información será registrada de forma anónima y tratada con absoluta confidencialidad. Puede solicitar detener la entrevista en cualquier momento. ¿Acepta participar en esta entrevista y autoriza el uso de su información para fines académicos?



Dra. Angelica Vallejo

Jueza de la Unidad Civil

Consentimiento Informado – Entrevista

Estimado/a profesional:

Esta entrevista forma parte del proyecto académico *“Los derechos fundamentales de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador”*. Usted ha sido seleccionado/a por su experiencia en el área del derecho laboral. Su participación es voluntaria. La información será registrada de forma anónima y tratada con absoluta confidencialidad. Puede solicitar detener la entrevista en cualquier momento. ¿Acepta participar en esta entrevista y autoriza el uso de su información para fines académicos?

Firma de autorización.



CONSEJO DE LA
JUDICATURA
UNIDAD JUDICIAL CIVIL
DEL CANTÓN RIOBAMBA
JUEZ

Dr. Oswaldo Moreno

Juez de la Unidad Judicial Civil de Riobamba

Consentimiento Informado – Entrevista

Estimado/a Profesional:

Esta entrevista forma parte del proyecto académico *“Los derechos fundamentales de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador”*. Usted ha sido seleccionado/a por su experiencia en el área del derecho laboral. Su participación es voluntaria. La información será registrada de forma anónima y tratada con absoluta confidencialidad. Puede solicitar detener la entrevista en cualquier momento. ¿Acepta participar en esta entrevista y autoriza el uso de su información para fines académicos?

Firma autorización



Dr. Sebastián Miranda


Abogado

Consentimiento Informado – Entrevista

Estimado/a Profesional:

Esta entrevista forma parte del proyecto académico “*Los derechos fundamentales de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador*”. Usted ha sido seleccionado/a por su experiencia en el área del derecho laboral. Su participación es voluntaria. La información será registrada de forma anónima y tratada con absoluta confidencialidad. Puede solicitar detener la entrevista en cualquier momento. ¿Acepta participar en esta entrevista y autoriza el uso de su información para fines académicos?

Firma autorización

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature is stylized and appears to be "Paolo Ocaña".

Dr. Paolo Ocaña

Abogado

Consentimiento Informado – Entrevista

Estimado/a profesional:

Esta entrevista forma parte del proyecto académico *“Los derechos fundamentales de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador”*. Usted ha sido seleccionado/a por su experiencia en el área del derecho laboral. Su participación es voluntaria. La información será registrada de forma anónima y tratada con absoluta confidencialidad. Puede solicitar detener la entrevista en cualquier momento. ¿Acepta participar en esta entrevista y autoriza el uso de su información para fines académicos?

Firma de autorización.



Dr. Armando Diaz

Abogado

Consentimiento Informado – Entrevista

Estimado/a profesional:

Esta entrevista forma parte del proyecto académico *“Los derechos fundamentales de los trabajadores frente al desarrollo tecnológico en el Ecuador”*. Usted ha sido seleccionado/a por su experiencia en el área del derecho laboral. Su participación es voluntaria. La información será registrada de forma anónima y tratada con absoluta confidencialidad. Puede solicitar detener la entrevista en cualquier momento. ¿Acepta participar en esta entrevista y autoriza el uso de su información para fines académicos?

Firma de autorización.

A handwritten signature in blue ink that reads "Jorge Basantes C." The signature is written in a cursive style and is underlined with two horizontal lines.

Dr. Jorge Basantes

Abogado