

ARTÍCULO DE REVISIÓN

EL DESPLAZAMIENTO LABORAL POR LA IA: FRENTE AL PRINCIPIO DE DESARROLLO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

*LABOR DISPLACEMENT BY AI: IN LIGHT OF THE PRINCIPLE OF PROFESSIONAL
DEVELOPMENT AND TRAINING*

Pérez Martínez, Alejandra

Alexiaperez297@gmail.com;

Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0001-8241-341X>

Barrionuevo Núñez, José Luis

josebarrionuevo@uti.edu.ec

Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Tungurahua, Ecuador

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

Recibido: 22/08/2024

Revisado: 25/08/2024

Aprobado: 19/12/2024

Publicado: 01/01/2025

<https://doi.org/10.61154/dje.v8i1.3626>

RESUMEN

El artículo examina la integración de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral ecuatoriano y su impacto en los derechos de los trabajadores, subrayando la necesidad de un marco normativo robusto que regule el uso de la IA para prevenir el desplazamiento laboral y proteger a los empleados. El objetivo de la investigación es analizar cómo la ausencia de legislación específica en Ecuador, que obligue a los empleadores a capacitar a sus trabajadores en nuevas tecnologías, pone en riesgo la estabilidad laboral en la era digital. La metodología incluye un análisis comparativo entre la normativa europea sobre la IA y la situación legislativa en Ecuador. Se revisan tanto las leyes vigentes como las

propuestas normativas internacionales, con especial atención a las medidas de la Unión Europea para limitar el uso de la IA en entornos laborales. Los resultados indican que, mientras la Unión Europea ha implementado leyes para proteger a los trabajadores frente a la automatización, Ecuador carece de un marco legal equivalente. El estudio concluye que Ecuador podría beneficiarse de adoptar normativas similares, que fomenten la capacitación profesional continua y establezcan límites claros al uso de la IA en el trabajo, asegurando que la tecnología complemente, en lugar de sustituir, a la mano de obra humana.

DESCRIPTORES DE CONTENIDO: Inteligencia artificial; desplazamiento laboral; capacitación profesional; derechos de los trabajadores; legislación ecuatoriana.

ABSTRACT

The article examines the integration of Artificial Intelligence (AI) in the Ecuadorian labor sphere and its impact on workers' rights, highlighting the need for a robust regulatory framework to regulate the use of AI to prevent labor displacement and protect employees. The objective of the research is to analyze how the absence of specific legislation in Ecuador, which obliges employers to train their workers in new technologies, puts labor stability in the digital era at risk. The methodology includes a comparative analysis between European regulations on AI and the legislative situation in Ecuador. Both current laws and international normative proposals are reviewed, with special international regulatory proposals, with special attention to the European Union's measures to limit the use of AI in work environments. The results indicate that, while the European Union has implemented laws to protect workers from automation, Ecuador lacks an equivalent legal framework. The study concludes that Ecuador could benefit from adopting similar regulations, which encourage continuous professional training and set clear limits on the use of AI in the workplace, ensuring that the technology complements, rather than replaces, human labor.

CONTENT DESCRIPTORS: Artificial Intelligence; Labor Displacement; Worker Rights; Regulatory Framework; Professional Training.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la inteligencia artificial (IA) ha transformado radicalmente diversos aspectos de la vida cotidiana y del entorno laboral. Su avance vertiginoso no solo ha impulsado la innovación tecnológica, sino que también ha generado desafíos sociales y económicos significativos, siendo el desplazamiento laboral uno de los más notorios. La integración de tecnologías como la realidad aumentada y la robótica en el ámbito laboral destaca el papel protagonista de la IA en lo que se ha denominado la segunda revolución industrial

(Rouhiainen, 2018). Este fenómeno, sin embargo, ha puesto de manifiesto la necesidad urgente de adaptar y reformar el marco legal y las políticas laborales para enfrentar los nuevos retos que surgen en la era digital.

La investigación se centra en la integración efectiva de la Inteligencia Artificial en entornos laborales, abordando el problema del desplazamiento laboral debido a la falta de capacitación por parte de los empleadores, según el principio de desarrollo y formación profesional. Este enfoque busca prevenir la automatización excesiva y promover la eficiencia laboral, considerando los desafíos éticos y legales que surgen en el contexto jurídico laboral. El estudio propone políticas que incentiven la inversión en capacitación para garantizar condiciones laborales dignas y estables, contribuyendo así a entornos laborales equitativos y sostenibles en la era de la IA. Sobre la relación de la IA y los derechos laborales.

La importancia de abordar este tema radica en el impacto directo que la automatización y la IA tienen sobre la empleabilidad y la equidad en el trabajo. Las máquinas, a diferencia de los seres humanos, pueden procesar y analizar grandes volúmenes de información sin descanso, lo que les permite realizar tareas con una eficiencia y precisión superiores (Rouhiainen, 2018). Sin embargo, este avance tecnológico ha contribuido a una mayor polarización en el mercado laboral y a una creciente brecha en la capacitación y formación profesional, aspectos que deben ser examinados con profundidad para desarrollar soluciones efectivas. El objetivo primordial de este estudio es Analizar críticamente las respuestas legislativas actuales al desplazamiento laboral causado por la Inteligencia Artificial en diversas jurisdicciones, con el fin de identificar brechas legislativas y proponer recomendaciones para la reforma de políticas que promuevan el desarrollo y la formación profesional continua de los trabajadores desplazados.

En cuanto a las variables de esta investigación, se destacan tres ejes temáticos fundamentales. El primero, Integración de la IA en Entornos Laborales, aborda la definición y aplicación de la IA en el contexto laboral, así como los desafíos éticos y legales que emergen con su implementación. La capacidad de la IA para mejorar la productividad y la eficiencia plantea preguntas sobre la responsabilidad corporativa y la privacidad (Cabeza Pereiro, 2020).

El segundo eje, Desplazamiento Laboral y el Principio de Desarrollo y Formación Profesional, examina cómo la automatización y la IA contribuyen al desplazamiento de trabajadores y la necesidad imperiosa de adaptar los principios jurídicos y éticos para garantizar una formación continua adecuada. Cabeza Pereiro (2020) destaca que la transformación digital exige una reconstrucción de los derechos laborales y la asunción del

concepto de equidad digital para mantener la dignidad personal y colectiva.

El tercer eje, Políticas y Estrategias para Prevenir el Desplazamiento Laboral por la IA, se enfoca en evaluar las políticas actuales y proponer recomendaciones para prevenir y mitigar el impacto del desplazamiento laboral. Se busca promover políticas que fomenten la inclusión digital, la capacitación continua y la protección de los derechos laborales en la era digital (Cabeza Pereiro, 2020).

En suma, el objetivo primordial de este estudio es analizar críticamente las respuestas legislativas actuales al desplazamiento laboral causado por la IA en diversas jurisdicciones, identificando brechas legislativas y proponiendo reformas políticas que favorezcan el desarrollo y la formación profesional continua de los trabajadores afectados. Este análisis permitirá delinear estrategias para garantizar condiciones laborales dignas y estables en un entorno laboral cada vez más influenciado por la tecnología.

MÉTODOS

El presente artículo se estructura mediante un sistema de investigación cualitativo. Dicho método se centra en analizar críticamente las respuestas legislativas esto mediante una revisión documental y un análisis teórico de los marcos normativos y políticas públicas actuales, se analiza el desplazamiento laboral causado por la Inteligencia Artificial (IA) en varias jurisdicciones. Para detectar brechas legislativas y ofrecer recomendaciones para mejorar la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores afectados por la IA, la metodología se basa en el análisis de la literatura y el estudio de casos.

RESULTADOS

INTEGRACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ENTORNOS LABORALES.

- Definición y concepto de Inteligencia Artificial (IA) aplicada al ámbito laboral.

La Inteligencia Artificial (IA), según diversas definiciones incluyendo la de Rouhiainen, se caracteriza por la implementación de algoritmos diseñados para la resolución de problemas y la realización de investigaciones detalladas y fundamentadas sobre temas específicos. Este enfoque tecnológico se ha consolidado como una herramienta eficaz y sostenible debido a su capacidad para generar resultados precisos sin necesidad de una complejidad excesiva, lo cual la posiciona como uno de los recursos más destacados en la era contemporánea. Sin embargo, el uso prolongado de este sistema ha generado efectos negativos en la sociedad, como la creciente dependencia de esta, constituyendo así un riesgo significativo especialmente en entornos laborales.

Degli-Esposti (2023) indica:

La inteligencia artificial representa un conjunto de ciencias (incluyendo la lógica matemática, la estadística, las probabilidades, la neurobiología computacional, la informática) que pretende imitar las capacidades cognitivas del ser humano. Este conjunto de teorías y técnicas se basa en la suposición de que todas las funciones cognitivas (el aprendizaje, el razonamiento, el cálculo, la percepción, la memorización e incluso el descubrimiento científico o la creatividad artística) pueden describirse con una precisión tal que sería posible programar un ordenador para reproducirlas. (p.13)

En términos formales y legales, se entiende por inteligencia artificial a sistemas automatizados desarrollados mediante computadoras con el propósito de complementar o incluso equipararse a la inteligencia humana. No obstante, en la actualidad, se observa que la IA está superando en cierta medida a los seres humanos en diversos aspectos intelectuales y creativos.

- Impacto de la IA en la productividad y eficiencia laboral.

La creciente integración de la Inteligencia Artificial en los entornos laborales ha tenido un impacto significativo en el desarrollo y la creatividad de los trabajadores, debido a la accesibilidad y facilidad de uso de estos sistemas. Este fenómeno ha ocasionado una disminución en las capacidades de los trabajadores, cuyo desempeño se ha visto afectado por la presencia cada vez mayor de herramientas automatizadas. Aunque es innegable que estas brindan un importante respaldo, la automatización en el mercado laboral ha dejado de ser simplemente una estrategia para convertirse en un problema sustancial. Esta situación se debe a que la automatización ha promovido de manera negativa la falta de productividad y la gestión inadecuada de la fuerza laboral humana, resultando en una disminución en el avance personal e ideológico de los individuos.

Molina Pinto (2023) indica:

El efecto de la automatización en el mercado laboral, como exploró Arriagada (2023) es un tema de preocupación. Aunque la automatización puede aumentar la eficiencia y reducir costos, existe el riesgo de que pueda contribuir a la desigualdad y al desempleo estructural. Estas preocupaciones se ven agravadas por la brecha de género, como discute Coterillo (2022), que destaca el impacto de la revolución digital y la inteligencia artificial en el mercado laboral desde una perspectiva de equidad de género. La incorporación de políticas públicas, como sugieren Cabrera (2023) y Méndez & Hernández (2020), es esencial para abordar estos desafíos y promover una integración laboral equitativa en la era de la inteligencia

artificial. (p. 8)

La cita anterior resalta el riesgo inherente asociado a la automatización del mercado laboral, el cual conlleva la posibilidad de desempleo para los trabajadores. A pesar de que la implementación de la Inteligencia Artificial tiene el propósito de mejorar la eficiencia y reducir los costos de producción, también plantea desafíos en términos de desigualdad en el ámbito de la contratación laboral. Esto se refleja en la consideración de la mano de obra humana como menos relevante para la realización de actividades laborales, lo que constituye una preocupación en el contexto jurídico y laboral actual.

Delgue (2018) Indica:

Las tecnologías del trabajo marcan las formas y la organización del trabajo. Los grandes cambios en la historia de la organización del trabajo son consecuencia de descubrimientos e inventos del ser humano que inciden directamente en las formas de trabajo: desde la piedra a la rueda, desde la máquina a vapor al petróleo y a la electricidad. (p. 8)

Es innegable que, desde la Revolución Industrial, que abarcó el período de 1760 a 1840 y se caracterizó por la implementación de la máquina de vapor, hasta la invención de la electricidad por Thomas Edison en 1879, la tecnología se ha consolidado como uno de los pilares fundamentales del progreso social. Esta evolución tecnológica ha tenido un impacto significativo en la transformación del mercado laboral, generando la creación de millones de nuevos puestos de trabajo, así como la aparición de nuevas carreras universitarias y oportunidades en diversos sectores.

No obstante, este asunto presenta un aspecto negativo considerable que se vincula principalmente con problemas de índole social, económica y laboral. La desestructuración laboral, en particular, actúa como un elemento de conexión entre los dos problemas mencionados anteriormente. Esto se debe a que, si se produce un desplazamiento de los puestos de trabajo, se origina un nivel de desempleo significativo que puede provocar un deterioro en la economía nacional, constituyendo así un grave desafío. Por consiguiente, se enfatiza la responsabilidad de los empleadores de capacitar a sus trabajadores con el objetivo de equiparlos o superar las nuevas tecnologías, como la Inteligencia Artificial, con el fin de prevenir este problema latente.

DESPLAZAMIENTO LABORAL

- Análisis del desplazamiento laboral causado por la IA en diversos sectores.

En el presente artículo, se aborda la realidad de la implementación de la Inteligencia Artificial

(IA) en el ámbito laboral, que se ha materializado mediante la introducción de software especializado destinado a agilizar y complementar las labores de los trabajadores en diversas industrias y sectores. Sin embargo, surge la interrogante sobre las implicaciones cuando las IA, denominadas así, comiencen a superar a los trabajadores humanos. La existencia actual de máquinas y sistemas computarizados, como los *chatbots* para atención a la cliente personalizada o las IA de automatización de procesos, constituyen claros indicadores de un posible futuro donde la IA podría desplazar de manera permanente la mano de obra humana en el sector laboral, a menos que se tomen a tiempo las medidas necesarias para abordar esta situación.

Ramírez (2023) Indica:

Dentro de estos avances, también tenemos que tomar en cuenta que en cada sector y por cada profesionalista también puede verse en riesgo su trabajo dado que el uso de aplicaciones, softwares y demás equipo tecnológico afectan en gran medida la continuidad, es decir, la estabilidad en el empleo. (p. 2)

El autor plantea la existencia de un riesgo inminente al integrar la inteligencia artificial y programas automatizados en el sector laboral, dado que estos no aseguran la estabilidad laboral de los trabajadores. Esto se debe a que varios de estos sistemas computarizados realizan el trabajo de un número considerable de empleados de forma más rápida y eficiente, lo que conlleva una reducción en los costos de producción y de mano de obra.

La cita también destaca la relevancia de reconocer los avances tecnológicos en todas las industrias y entre los profesionales, ya que esto ayuda a mejorar la eficiencia y la productividad. Sin embargo, es importante recordar que estos avances pueden implicar cambios en la naturaleza del trabajo y la forma en que se realizan. Esta conciencia nos impulsa a adoptar una mentalidad de adaptación y desarrollo continuo, donde la capacitación y el aprendizaje continuo se convierten en herramientas clave para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que brinda la tecnología en el ámbito laboral.

-Derechos de los trabajadores ante el desplazamiento laboral

Uno de los principales problemas derivados de la implementación de la Inteligencia Artificial (IA) y el consecuente desplazamiento laboral es la violación de los derechos de los trabajadores. Esta situación reviste una importancia crucial en el contexto de Ecuador, país regido por un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, donde la Constitución y los derechos fundamentales constituyen la base del orden jurídico. En este sentido, si la implementación de la IA conlleva la vulneración de los derechos laborales, dicha

implementación sería contraria a la constitución y, por tanto, inconstitucional. Ante esta situación, resulta imperativo establecer un marco legal que aborde este problema, con el objetivo de prevenir el desplazamiento laboral y proteger de manera efectiva los derechos del trabajador.

Gortaire citado de Romero et al. (2021) Indica:

Cada uno de los trabajadores poseen derechos fundamentales, los mismos que son indivisibles, intangibles e inalienables, cuya finalidad del Estado es precautelar y garantizar aquellos derechos otorgados ante cualquier adversidad. Es importante recordar que, el derecho de un trabajador va desde tener una remuneración que permita una vida digna, hasta que la misma vaya a la par del trabajo prestado, es decir: A igual trabajo, igual remuneración. (p. 688)

El Ecuador, tal como lo señala el autor, garantiza múltiples derechos para los trabajadores, los cuales deben ser protegidos por el marco legal establecido en la Constitución y las leyes. En este sentido, la implementación de diversos sistemas de inteligencia artificial que reemplacen o superen la labor humana no solo ocasiona un desplazamiento laboral, sino también una evidente vulneración de estos derechos, los cuales constituyen el fundamento legal del Estado.

Carrera et al. (2021) Indica:

Tanto el derecho al trabajo como el derecho a la dignidad humana forman parte de un conjunto de derechos fundamentales que el Estado ecuatoriano tiene la obligación de proteger los velar por su cumplimiento eficaz, para llevar a cabo el ejercicio de dichos derechos, se tutelan reglas y principios. (p. 689)

El párrafo anterior resalta la responsabilidad del Estado en garantizar tanto el derecho al trabajo como los derechos de los trabajadores, con el propósito de prevenir el desempleo y, como se mencionó anteriormente, el deterioro económico, especialmente en el contexto de la clase media.

Esta garantía se fundamenta en principios legales y constitucionales que establecen la protección de la dignidad laboral, la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo como pilares fundamentales de un orden socioeconómico justo y equitativo. Es imperativo que el Estado promueva políticas y medidas que fomenten la creación de empleo, protejan los derechos laborales y salvaguarden la estabilidad económica de la población, especialmente ante la llegada de la era automatizada.

PRINCIPIO DE DESARROLLO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Principios jurídicos y éticos relacionados con el desarrollo y formación profesional de los trabajadores.

El principio de desarrollo y formación profesional se refiere principalmente a la iniciativa que tiene el empleador de establecer programas y capacitaciones de formación profesional para sus trabajadores. El propósito de estas acciones es promover la creatividad, eficiencia, productividad y el desarrollo de habilidades y destrezas de los empleados en sus entornos laborales. Estas actividades de capacitación no solo benefician el desarrollo individual de los trabajadores, sino que también contribuyen al crecimiento y fortalecimiento de la empresa o sector laboral en su conjunto, generando beneficios integrales en diversos aspectos.

Porta y Tarrió (2019) indica:

La industria moderna está en constante evolución. La introducción de tecnologías y los rápidos cambios en el mercado y en las estrategias de producción han influido en los contenidos de trabajo y la necesidad del entrenamiento del trabajador. Las empresas necesitan personal calificado, así como fuerza de trabajo segura y saludable. (p. 2)

Además de lo anteriormente mencionado, la capacitación de los trabajadores en su ámbito laboral les proporciona herramientas y habilidades que contrarrestan el inminente desplazamiento de los puestos de trabajo ocasionado por la Inteligencia Artificial. Esto se debe a que el trabajador capacitado es capaz de equipararse e incluso superar a la propia Inteligencia Artificial, lo que demuestra que, mediante la formación adecuada y el ajuste de sus capacidades y destrezas a las nuevas tecnologías, el ser humano puede desempeñar su labor de manera eficiente y ágil, convirtiendo a las Inteligencias Artificiales en aliadas en lugar de adversarias en el mercado laboral.

Fernández Ramírez (2023) indica:

En la dogmática jurídica, y desde la perspectiva más puramente técnica, queda fuera de discusión la existencia de un derecho subjetivo del trabajador a la formación profesional (en adelante, FP) que lo contempla en su doble dimensión de derecho en sí mismo y de medio para la consecución de otros derechos¹⁹. En su primera vertiente, garantiza que el trabajador sea tratado como persona y no como simple y anónimo instrumento de producción, dada la clara interacción que existe entre el derecho a la FP y el derecho al trabajo y, a su vez, entre este último, con otros dos derechos fundamentales: la igualdad y la dignidad del trabajador, constituyendo ambos partes del Derecho Laboral contemporáneo. En la segunda, la FP coadyuva a la mejora de la empleabilidad y la promoción laboral de las

personas tanto desempleadas como ocupadas, e incluso de las llamadas inactivas, que no buscan empleo en atención a circunstancias temporales de índole personal, familiar, laboral, etc., pero mantienen expectativas de poder volver a trabajar²⁰.

La cita enfatiza claramente la relevancia del derecho subjetivo del trabajador a la capacitación profesional en el ámbito jurídico laboral. Al considerar la capacitación profesional como un derecho

propio y como un medio para lograr otros derechos fundamentales, se destaca su papel fundamental en garantizar que el trabajador sea tratado con dignidad y como una persona, no solo como un recurso productivo. Además, se enfatiza cómo la capacitación profesional mejora significativamente la empleabilidad y la promoción laboral tanto para los desempleados como para los empleados activos e incluso para aquellos que están temporalmente inactivos, pero tienen aspiraciones laborales. Esta perspectiva destaca la importancia de incorporar la capacitación profesional como un elemento esencial del Derecho Laboral actual, que busca asegurar no solo la igualdad y dignidad del trabajador, sino también su desarrollo profesional y personal.

Es evidente la presencia de lagunas legales en la normativa ecuatoriana en lo que respecta a la capacitación y formación de los trabajadores frente a la irrupción de las nuevas tecnologías, especialmente la inteligencia artificial. Actualmente, en Ecuador, no se encuentra establecida ninguna disposición legal que incentive u obligue a los empleadores a aplicar este principio, particularmente no existe legislación que resguarde o garantice los derechos de los trabajadores frente a la ausencia de dicha capacitación y las repercusiones que ello conlleva. Esta carencia normativa genera una situación de vulnerabilidad, ya que, si los trabajadores no adquieren las competencias necesarias para adaptarse a las nuevas tecnologías de la era moderna, podrían ser reemplazados fácilmente por sistemas de inteligencia artificial, comprometiendo así el derecho del ser humano al trabajo.

Responsabilidad de los empleadores en la capacitación y actualización de sus trabajadores frente a la tecnología.

El avance tecnológico en la era moderna es innegable y su impacto se hace cada vez más evidente, especialmente con el creciente protagonismo de las inteligencias artificiales en internet, convirtiéndose en una de las fuentes más consultadas y utilizadas por individuos de diferentes edades y en diversos ámbitos como la educación, el trabajo y la universidad, entre otros. Surge entonces la interrogante sobre si esta dependencia tecnológica puede afectar negativamente la creatividad, eficiencia y productividad de los

seres humanos en los entornos laborales. Además, se plantea la necesidad de que los empleadores adopten medidas y aptitudes específicas para hacer frente a esta problemática. Ambas cuestiones sugieren la importancia de que los trabajadores se adapten a esta era digital, que está caracterizada por el predominio de la tecnología, y esto implica una responsabilidad por parte de los empleadores para fomentar y promover esa adaptabilidad entre sus empleados.

Es cierto que la responsabilidad de los empleadores de proporcionar capacitación a sus trabajadores es imperativa, especialmente en lo que respecta a los empleados de mayor antigüedad y edad, quienes enfrentan mayores desafíos para adaptarse a la nueva era digital. Sin embargo, estas capacitaciones deben ser impartidas de manera adecuada para garantizar la comprensión efectiva por parte de los empleados. Esta responsabilidad de los empleadores surge debido a la ausencia de regulaciones específicas en la legislación vigente que prevengan el desplazamiento laboral ocasionado por las nuevas tecnologías e inteligencia artificial. Es importante destacar que estas capacitaciones no solo buscan la adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías, sino también su capacidad para superarlas, con el propósito de que los empleadores no se vean obligados a reemplazar la mano de obra humana por la inteligencia artificial y sus derivados.

POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS PARA PREVENIR EL DESPLAZAMIENTO LABORAL POR LA IA

- Legislación existente y referente para prevenir el desplazamiento laboral

La Unión Europea ha desarrollado y aprobado recientemente una normativa cuyo propósito es mejorar el funcionamiento del mercado interno y fomentar la adopción de una inteligencia artificial (IA) confiable y centrada en el ser humano. Esta ley garantiza un alto nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales. Además, busca proteger la democracia, el Estado de Derecho y el medio ambiente frente a los efectos adversos de los sistemas de IA en la Unión Europea, promoviendo simultáneamente la innovación.

Ortega (2021) indica:

La Comisión Europea ha planteado una propuesta ambiciosa de regulación de la Inteligencia Artificial (IA) en la UE, prohibiendo algunas aplicaciones que pueden violar los derechos europeos, limitando otras de alto riesgo, con un sistema de supervisión nacional y comunitario, que incluye la posibilidad de multas cuantiosas. Puede tener un impacto global, pero también frenar las posibilidades de desarrollo propio de la IA en la UE. A la vez, ha presentado un Plan Coordinado sobre IA que viene a actualizar, postpandemia, la

estrategia al respecto que había presentado antes, especialmente en el terreno de las inversiones, para las que propugna 20.000 millones de euros al año. (p. 1)

La mencionada legislación de la Unión Europea presenta esquemas y propuestas que podríanservir de inspiración para que Ecuador implemente su propio marco normativo. Este marco legislativo tendría como objetivo regular la incorporación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral, así como en otras áreas relevantes. Ecuador podría beneficiarse considerablemente al adoptar principios y directrices similares para asegurar una integración de la IA que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, promueva la seguridad y salud laboral, y garantice laprotección del medio ambiente y el Estado de Derecho. De esta manera, se fomentaría un desarrollo tecnológico equilibrado que contribuya al progreso económico y social del país, sin dejarde lado la protección de los derechos de los ciudadanos y la sostenibilidad.

Espitia y Padilla (2022) Indican:

A pesar de existir nuevos hallazgos y aplicaciones de la inteligencia artificial, todavía se hace necesaria la creación de un marco regulatorio internacional, hasta ahora inexistente. A pesar de que hay un creciente número de regulaciones en temas de inteligencia artificial, estas en su gran mayoría son leyes y regulaciones nacionales, mientras quepropuestas por parte de entes internacionales no han tenido gran apoyo por parte de gobiernos, y estas solo se quedan en recomendaciones o estancadas en debates, como es el ejemplo de las reuniones sobre sistemas de armas autónomas letales, en donde los países no se han puesto de acuerdo sobre su regulación a nivel mundial. Poresto, las instituciones internacionales y los estados deben adaptarse al rápido cambio y al avance de esta, para que no se genere una regulación lenta, individual, sino que se promueva con un carácter global e invitamos a que futuros investigadores, académicos, empresarios y líderes promuevan un dialogo efectivo para promover la creación de regulaciones nacionales o internacionales sobre inteligencia artificial y no solo se deje en la promoción de leyes para el desarrollo de esta tecnología. (p. 142)

La creación de un marco regulatorio internacional es una necesidad crucial y urgente en el contexto actual de los avances en inteligencia artificial, se destaca en el texto. A pesar de los esfuerzos y regulaciones nacionales, un vacío importante que debe ser abordado es la falta de consenso y apoyo para propuestas internacionales. Es responsabilidad de los estados y las instituciones internacionales adaptarse rápidamente a estos avances tecnológicos para evitar una regulación fragmentada y desigual. Un llamado a investigadores, académicos, empresarios y líderes para promover una conversación

proactiva es alentador. Esta cooperación global es esencial para crear regulaciones completas y cohesivas que garanticen el uso seguro y ético de la inteligencia artificial, promoviendo la innovación y protegiendo los derechos fundamentales.

- Propuestas y recomendaciones para promover entornos laborales equitativos y sostenibles en la era de la IA.

La nueva normativa de la Unión Europea presenta numerosas propuestas innovadoras que Ecuador podría considerar para su propia legislación, con el objetivo de mitigar el inevitable desplazamiento laboral provocado por la inteligencia artificial, como se ha discutido a lo largo de este artículo. Entre las propuestas destacadas de la UE se incluyen: la imposición de limitaciones para establecer prohibiciones específicas en el uso de la inteligencia artificial, la implementación de normas de transparencia aplicables a ciertos sistemas de IA y la exigencia de requisitos específicos para la implementación y utilización de sistemas de IA de alto riesgo en entornos laborales. Estas medidas buscan garantizar una integración segura y ética de la IA en el mercado laboral.

Rivero Ortega (2023) Indica

En este momento, los principios debieran inspirar la aprobación de leyes con normas concretas: deberes y obligaciones para los creadores y proveedores de los algoritmos. La literatura jurídica enfatiza la necesidad de límites a su empleo y garantías del respeto a los derechos. Algunos textos se han publicado con este contenido, pero los retrasos en la aprobación del reglamento europeo de referencia explican la espera de los legisladores nacionales, aunque se han ido aprobando regulaciones parciales para prevenir la discriminación (el problema de los sesgos) o introducir determinadas condiciones de la gestión automatizada o el uso en el ámbito laboral. (p. 11)

Aunque actualmente el desplazamiento laboral no constituye un problema de gran magnitud en la sociedad ecuatoriana, es imperativo establecer una normativa que prevenga este problema en un futuro cercano. Es esencial contar con una regulación que no solo promueva, sino también obligue al cumplimiento del principio de desarrollo y formación profesional, asegurando que los trabajadores estén adecuadamente capacitados para enfrentar los desafíos tecnológicos emergentes. Además, dicha normativa debe incluir limitaciones específicas en el uso de sistemas de inteligencia artificial en entornos laborales y otras áreas relevantes, con el fin de proteger los derechos laborales y asegurar un equilibrio adecuado entre la automatización y la preservación del empleo humano.

Rebollo Delgado (2023) indica:

El Parlamento Europeo también ha llevado a cabo una gran labor en el ámbito de la IA. En octubre de 2020, aprobó una serie de resoluciones relativas a la IA sobre cuestiones como la ética, la responsabilidad civil y los derechos de propiedad intelectual. En 2021, a estas les siguieron diversas resoluciones sobre el uso de la IA en el ámbito penal y en los sectores educativo, cultural y audiovisual. La Resolución del Parlamento Europeo sobre un marco de los aspectos éticos de la Inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías, conexas recomienda específicamente a la Comisión que proponga medidas legislativas para aprovechar las oportunidades y los beneficios de la IA, sin dejar de garantizar la protección de los principios éticos. La Resolución incluye el texto para una propuesta legislativa de Reglamento sobre principios éticos para el desarrollo, la implementación y el uso de la Inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas. (p. 37)

El Parlamento Europeo se ha comprometido a abordar las implicaciones jurídicas y éticas de la inteligencia artificial. Las resoluciones de octubre de 2020 y 2021, que abordan la ética y el uso de la IA en sectores particulares, son un paso importante hacia una regulación completa de esta tecnología emergente. La Resolución sobre un marco ético para la IA, la robótica y otras tecnologías, que incluye una propuesta legislativa, destaca la importancia de establecer principios claros para el desarrollo y uso de la IA. Este método es particularmente apropiado para el tema del desplazamiento laboral porque proporciona un marco que aprovecha las oportunidades de la IA y protege los derechos y la dignidad de los trabajadores. La proactividad del Parlamento Europeo en este ámbito ofrece un modelo valioso que otros países, incluido Ecuador, podrían considerar para desarrollar su propia legislación que mitigue los riesgos asociados con la implementación de la IA en el mercado laboral.

DISCUSIÓN

Impacto jurídico de la IA en el mercado laboral

- Vulneración de Derechos Laborales

Es cierto que Ecuador carece de una normativa laboral específica para la implementación de la Inteligencia Artificial (IA). No obstante, ello no implica que el país no pueda desarrollar dicha normativa. Como se ha mencionado a lo largo de este artículo, la adopción de la inteligencia artificial es una realidad inminente, ya aplicada en varias áreas. Sin embargo, esta tecnología carece de regulación, lo que deja su implementación sin un marco normativo adecuado. Es imperativo que Ecuador elabore leyes que regulen el uso de la IA, asegurando que su aplicación se realice de manera controlada y respetuosa de los derechos

laborales.

La Unión Europea, en su normativa más reciente sobre la utilización de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral, ha implementado leyes que limitan su uso para proteger los derechos de los trabajadores en esta nueva era de automatización. ¿Qué ideas puede tomar Ecuador de esta nueva legislación para la formación de su propio cuerpo normativo que regule la IA? La respuesta es muchas, dado que esta normativa europea aborda y enfatiza cómo la IA puede ser un gran apoyo sin desplazar la mano de obra humana, convirtiéndose en un complemento y no en una herramienta superior. Esto implica la necesidad de establecer limitaciones claras, fomentar la transparencia en el uso de la IA y definir requisitos específicos para la implementación y utilización de sistemas de IA de alto riesgo en entornos laborales.

- **Responsabilidad de empleador en la capacitación**

La carencia de una legislación específica que obligue a los empleadores a proporcionar capacitación profesional a sus trabajadores es evidente. Aunque existe un principio general que aborda este aspecto de manera superficial, no se encuentran leyes concretas que enfatizan esta obligación de manera contundente. En un pasado, esta omisión no representaba un riesgo significativo para los trabajadores. Sin embargo, en la actual era digital, dichas capacitaciones se han vuelto indispensables. La ausencia de leyes que regulen la inteligencia artificial podría generar un desajuste entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del mercado laboral contemporáneo, incrementando el riesgo de desplazamiento de la mano de obra humana.

En contraposición, diversas jurisdicciones han promulgado disposiciones normativas efectivas dirigidas a atender dicha responsabilidad. Por ejemplo, la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a las condiciones laborales transparentes y previsibles dispone que los trabajadores tienen derecho a recibir formación gratuita cuando sea necesaria para el ejercicio de sus funciones laborales. Asimismo, la Ley alemana de Protección de los Empleados frente al Desplazamiento Tecnológico estipula que las empresas deben implementar programas de formación continua para mantener su competitividad en el ámbito laboral. Estos ejemplos ilustran cómo una normativa adecuadamente gestionada puede asegurar que los trabajadores estén preparados para enfrentar los retos tecnológicos, lo que conlleva a un entorno laboral más equitativo y justo.

Ecuador podría obtener significativos beneficios mediante la adopción de dichas normativas y su integración en su marco jurídico, con el objetivo de salvaguardar los derechos laborales

al incentivar la formación profesional frente a la adopción de nuevas tecnologías. Esta medida fortalecería la competitividad y la capacidad de adaptación del mercado laboral ecuatoriano ante los avances tecnológicos en curso.

- Regulación de la IA y Protección del Empleo

Una iniciativa normativa en Ecuador para la regulación de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral, inspirada en la legislación de la Unión Europea, podría consistir en la promulgación de una ley que establezca un marco ético y jurídico claro para la creación, utilización y supervisión de sistemas de IA. Este marco regulatorio se podría concretar mediante la instauración de mecanismos de control y vigilancia destinados a asegurar el cumplimiento de estándares éticos en el desarrollo y empleo de los sistemas de IA, así como en la asignación de responsabilidades a los desarrolladores, proveedores y usuarios de estos sistemas en caso de ocasionar daños o perjuicios debido a una implementación inadecuada o uso indebido de dichos sistemas.

Sería esencial agregar disposiciones que fomenten la capacitación y capacitación continua de los empleados en el uso de tecnologías avanzadas para complementar esta iniciativa legislativa. Esto podría lograrse mediante la implementación de programas de capacitación laboral obligatorios, que serían financiados en parte por el sector empresarial y en parte por el Estado. Estos programas tienen como objetivo actualizar y mejorar las competencias de los empleados para que puedan adaptarse a los cambios tecnológicos y reducir el riesgo de desplazamiento laboral. Además, es necesario que las regulaciones incluyan incentivos para las empresas que se comprometan activamente con la capacitación de sus empleados y la incorporación ética de la IA en sus procesos operativos, con el fin de garantizar una transición justa hacia un entorno laboral más tecnológico.

-Comparación de Resultados

Para establecer un marco jurídico y ético para la creación y supervisión de sistemas de inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral, Ecuador propone una normativa para regular la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral basada en la legislación de la UE. Con una ley que fomenta la transparencia y la protección de los derechos, así como con un Plan de Acción para la Educación Digital que fomenta la capacitación continua de los trabajadores, la UE ha sido líder en la regulación de la IA. La regulación de la IA en los Estados Unidos es menos centralizada: las leyes enfatizan la investigación ética pero no abordan la formación profesional de manera integral. Con su estrategia nacional de IA, Canadá ha adoptado un enfoque proactivo. Esto incluye la creación de estándares éticos y programas de

capacitación en habilidades digitales. Para equilibrar la regulación de la IA con la capacitación laboral, Ecuador podría tener en cuenta estos enfoques valiosos.

Con su estrategia *Pan-Canadian Artificial Intelligence*, Canadá ha adoptado un enfoque proactivo en la regulación de la IA y la formación profesional. El programa de habilidades digitales para jóvenes y la creación de estándares éticos para la IA forman parte de esta estrategia (*Canadian Institute for Advanced Research*, 2018). La incorporación de la IA en el ámbito laboral se acompaña de iniciativas para fomentar la capacitación continua y el desarrollo de habilidades en tecnología avanzada. Este enfoque preventivo y adaptativo puede ser una referencia para Ecuador al establecer políticas que fomenten la capacitación laboral y que controlen la IA.

La UE ha sido pionera en la regulación de los efectos de la automatización en el empleo y de la IA. La Comisión Europea ha propuesto una Ley de IA que tiene como objetivos la transparencia, la responsabilidad y la protección de los derechos fundamentales. La implementación y el desarrollo de sistemas de IA están regulados de manera rigurosa por esta ley (*European Commission*, 2021). En cuanto a la capacitación profesional, la UE ha fomentado el Plan de Acción para la Educación Digital, que incluye medidas para la capacitación continua de los trabajadores y la actualización de las habilidades digitales (*European Commission*, 2020). Ecuador podría considerar este enfoque completo, que incluye la capacitación y la regulación de la inteligencia artificial, para abordar el problema del desplazamiento.

CONCLUSIONES

La legislación ecuatoriana presenta vacíos normativos, como la ausencia de regulación frente a la implementación de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral. Sin embargo, esta laguna normativa debe ser subsanada de forma inmediata, dado que la IA se ha consolidado como una herramienta cada vez más relevante en la sociedad contemporánea, formando parte integral de la vida diaria de las personas. Por consiguiente, resulta imperativo contar con una ley que restrinja, regule y supervise el uso de la IA, fundamentándose principalmente en criterios éticos para su empleo y en la atribución de responsabilidades a los desarrolladores, promotores y usuarios que la utilicen con intenciones maliciosas.

Algunas ideas que se pueden implementar para las medidas particulares para regular la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral en Ecuador, pueden ser la promulgación de una ley que obligue a las empresas a brindar capacitación continua a sus empleados en IA y tecnologías emergentes. Además, se plantea la implementación de políticas éticas que

prohíban el uso de la IA para tomar decisiones discriminatorias o invasivas hacia los trabajadores. Además, se sugiera la creación de entidades especializadas que se encarguen de vigilar el cumplimiento de estas regulaciones. Finalmente, se busca establecer claramente quiénes son los empleadores, desarrolladores y proveedores de IA si el uso indebido de esta tecnología causa daños laborales.

REFERENCIAS

- Canadian Institute for Advanced Research. (2018). *Pan-Canadian Artificial Intelligence Strategy*. Retrieved from <https://www.cifar.ca/ai>
- Carrera, E. C. R., Zurita, A. C. P., & Lascano, A. M. P. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2020), "La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo", en: Revista Temas Laborales 155, 13-40.
- Delgue, J. R. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Delgue, J. R. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Degli-Esposti, S. (2023). *La ética de la inteligencia artificial*: (1 ed.). Editorial CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/248227>
- European Commission. (2020). *Digital education action plan 2021-2027*. Retrieved from https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en
- European Commission. (2021). *Artificial Intelligence Act*. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/industry/technology/artificial-intelligence_en
- Espitia, P. A. G., & Padilla, A. M. R. (2022). Análisis sobremarcos regulatorios internacionales sobre en la evolución de la inteligencia artificial (2008-2018). *Punto de vista*, 13(20), 127- 144.
- Fernández, M. Capacitación y reciclaje profesional: hacia un modelo digital, integrado y competitivo. 1. ed. Madrid: Dykinson, 2023. 209 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utiec/252438?page=32>. Consultado en: 08 May 2024
- Ortega, A. (2021). Hacia un régimen europeo de control de la Inteligencia Artificial. *Real Instituto Elcano*, 52



- Pinto-Molina, S. (2023). El impacto económico de la inteligencia artificial y la automatización en el mercado laboral. *Revista Científica Kosmos*, 2(1), 51-63.
- Porta N. S., & Tarrió, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Revista Pedagogía Profesional*, 17 (1). Recuperado de: <https://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752>
- Ramírez, E. R. (2023). Avances y desafíos de la inteligencia artificial en el mundo laboral. Unavisión desde el sector público y privado. *Noticias CIELO*, (6), 2.
- Rebollo Delgado, L. (2023). *Inteligencia artificial y derechos fundamentales: (1 ed.)*. Madrid, Dykinson. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/utiec/232079?page=38>.
- Rivero Ortega, R. (2023). *Derecho e Inteligencia Artificial: (1 ed.)*. Ediciones Olejnik. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/258096>
- Rouhiainen, L. (2018). *Artificial Intelligence: 101 things you must know today about our future*. Lasse Rouhiainen.

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

